

SALUD Y TRABAJO

LA SITUACION DE LOS TRABAJADORES EN LA ARGENTINA

CARLOS ANIBAL RODRIGUEZ

BIBLIOTECAS
UNIVERSITARIAS
Centro Editor
de América Latina



PIACT

Programa Internacional para
el Mejoramiento de las Condiciones
y Medio Ambiente de Trabajo



BAJO
Y SOCIEDAD

Las BIBLIOTECAS UNIVERSITARIAS del Centro Editor de América Latina pretenden poner al alcance del público un material de lectura científico de muy buen nivel teórico, que cubra una amplia y diversificada gama de temas, problemas y metodologías y proporcione, al mismo tiempo, una visión actual de las disciplinas abordadas. Se proponen llegar a públicos diferentes y específicos: estudiantes de tercer nivel —universitarios o de profesorado—, graduados jóvenes, cuadros profesionales intermedios y otros sectores interesados.

Salud y trabajo. La situación de los trabajadores en la Argentina describe la situación de las condiciones y medio ambiente de trabajo en trece actividades laborales que se desarrollan en la Argentina y proporciona material de información, formación y mecanismos de participación. La exposición es resultante de las investigaciones "en terreno" realizadas y de los diálogos mantenidos entre el Estado y las asociaciones representativas de empleadores y trabajadores.

El autor expone, avalado por su comprometida experiencia, el marco teórico en el que se inscriben las relaciones entre salud y trabajo; posteriormente describe la metodología aplicada en las investigaciones e informa acerca de la práctica del intercambio de conocimientos y experiencias entre los actores sociales en los Seminarios Nacionales Tripartitos. A continuación detalla cada uno de los componentes que integran la noción de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo develando, mediante una visión crítica singular, aspectos de los conceptos y prácticas habituales en uso. La última parte del libro reproduce los Documentos de Coincidencias de los 15 Seminarios Nacionales Tripartitos sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Carlos Anibal Rodríguez, médico de reconocida especialización en Medicina del Trabajo, fue Director Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo entre 1984 y 1989. Actualmente es profesor titular de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires y consultor de la OIT.

La Organización Internacional del Trabajo es el lugar de reunión de las delegaciones tripartitas de las naciones (Ministerios de Trabajo y organizaciones representativas de empleadores y trabajadores) para el análisis y búsqueda de soluciones en el mundo del trabajo. La Oficina Internacional del Trabajo es una secretaría permanente cuya característica fundamental es la práctica y el fomento del tripartismo tendiente al logro del progreso social y las buenas condiciones de trabajo.

8.11
R 75

Y SOCIEDAD

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas, incumbe solamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

*Quiero dedicar este libro
a los trabajadores, de quienes siempre he aprendido,
a los compañeros que hicieron "nuestra" la experiencia,
y a mi familia, que me acompañó
en este duro y dulce oficio de poner
la medicina del trabajo al servicio de los trabajadores.*

Dirección: Amanda Toubes
Secretaría de redacción: Alberto Bernadés
Asesoramiento artístico: Oscar Díaz
Diseño de tapa: Oscar Díaz
Diagramación: Oscar Sarmmartino, Estela Enecoiz
Coordinación y producción: Natalia Lukawecki,
Fernán E. Márquez

© 1990 Centro Editor de América Latina
Tucumán 1736, Buenos Aires
OIT - Ginebra

Hecho el depósito de ley. Libro de edición argentina.
Composición: MG Producciones, Tel. 941-2435. Impreso en
Carbet, La Rosa 1080, Adrogué, Prov. de Buenos Aires.
Encuadernado en Haley, Av. Mosconi 640,
Lomas del Mirador, Prov. de Buenos Aires.
Impreso en agosto de 1990

ISBN 950-25-1338-0

Presentación

La experiencia relatada en este libro no hubiera sido posible sin la presencia de la plena democracia, que inauguró en ese año de 1983 su renovada vigencia en el país.

Así nuestra experiencia se desarrolló entre febrero de 1984 y julio de 1989, es decir, durante el primer gobierno posterior a la dictadura del "Proceso", y contó con la orientación y apoyo del Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo que cooperó para que pudiera ser cumplida.

Los Seminarios Nacionales Tripartitos (SNT) sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo comentados en esta obra, fueron precedidos de la constitución de 32 Comisiones de Investigación con el apoyo del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CEIL-CONICET) mediante la participación de su director, Dr. Julio Neiffa. Ellas ofrecieron un diagnóstico de situación que permitió ver en líneas generales el estado nacional de la temática. Este trabajo, para el cual muchos investigadores prestaron desinteresadamente su aporte, fue una base adecuada para el desarrollo de las investigaciones sectoriales que dieron lugar a los prediagnósticos sobre condiciones y medio ambiente de trabajo que se comentarán en esta publicación.

Lamentablemente, esos 15 prediagnósticos que cubren distintos temas y actividades nunca pudieron ser editados, pues ni contamos con medios económicos, ni encontramos mecenas interesados en hacerlo.

En este libro se procura rescatar una parte reducida de ellos, y sobre todo dar a conocer una realidad que en ocasiones adquiere tintes dramáticos. El lector, sin embargo, advertirá que muchas realidades han sido atenuadas durante el ejercicio tripartito en la búsqueda de consensos.

Con el propósito de que el lector logre una idea aproximada de las particularidades de la gestión realizada en la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y pueda tener una imagen, aunque sea tangencial de ciertos conflictos, transcribiré algunos párrafos de dos exposiciones que tuve oportunidad de pronunciar: la primera de ellas, durante la clausura del Segundo Congreso Latinoamericano de Ingeniería de Seguridad del Trabajo, realizado en Buenos Aires en

1988; la segunda poco antes de concluir mi tarea durante el acto de conmemoración del día de la Higiene y Seguridad, el 29 de abril de 1989.

"... A los pocos meses de asumir la Dirección Nacional se me preguntó si mi expectativa era mejorar la Higiene y Seguridad en el país. Contesté que tal tarea excedía las posibilidades del puñado de personas que me acompañaban y que ella era misión del conjunto de la sociedad. Eso sí, intentaría, por un lado, un procedimiento más de fondo, quizás de largo aliento: aportar para una profunda modificación cultural, y por otro, tratar de abrir un camino hacia la plena justicia social, al dirigir los estudios y propuestas a los trabajadores más marginales, más desposeídos, a aquellos olvidados según el concepto de higiene y seguridad propio de países industrializados.

Opinamos que estamos transitando por esta buena senda, aunque la escasa vocación por la publicidad y la incapacidad presupuestaria para las publicaciones hayan determinado que muchos estratos desconozcan nuestra tarea.

El marco de esta ceremonia de clausura no permite un prolijo inventario, pero quizás puedan enunciarse algunos títulos.

Nuestra primera lucha fue no ceder a las tentaciones demagógicas y no fue poca. Los dictámenes de tareas normales o insalubridad, habían coincidido con etapas de gobiernos de facto las unas y producto de la democracia las otras. En ambos casos, sin implementación de un método científico y no respondiendo a pautas de razonabilidad.

Acabamos el ciclo histórico; mostramos que cada dictamen de insalubridad significaba la cristalización de las malas condiciones de trabajo. Discutimos este concepto y obligamos hasta donde pudimos a sanear los ambientes de trabajo. Los trabajadores y sus asociaciones representativas, raramente plantean hoy una insalubridad, saben que son ellos los que pierden.

Claro, esto nos obligó a cambiar la modalidad de inspección; recuerdo al respecto un memorandum privado de una importante cámara empresaria que comentaba las peculiaridades de nuestro accionar: "la Dirección llega con un equipo de 5 ó 6 personas", decía, "ingenieros, médicos, químicos, miden todo, revisan las historias clínicas y hasta inspeccionan duramente el turno nocturno" [...] Y al tener conciencia de la magnitud de los problemas, y medir las fuerzas propias en cuanto hace a recursos económicos y humanos, puede haber abandonado.

Hubiera sido más cómodo, fructífero y prestigioso volver al ámbito de la docencia y la investigación en el terreno internacional del cual provenía. Sin embargo, fui y soy consciente de varias circunstancias. En primer lugar soy producto de la Universidad de Buenos Aires, construida, desarrollada y mantenida por la clase trabajadora, por lo que tengo una deuda con ella que hay que comenzar a saldar.

En segundo lugar, reflexioné en que no son éstas épocas de bonanza y que la tarea será muy difícil, por más años que algún Director Nacional de Higiene y Seguridad pueda contar con el organismo que desee. Para que ustedes tengan elementos adecuados para juzgar la realidad, les diré que esta Dirección cuenta diariamente con alrededor

de 80 personas, varios de ellos con dedicación parcial y otros tantos con contrato que vence a fin de mes. Estas condiciones deben abastecer un territorio de 3.000.000 de kilómetros cuadrados y una población económicamente activa de 10 millones de personas.

Es obvio entonces que es imposible desarrollar un eficaz trabajo administrativo y mucho menos una fiscalización que cubra las necesidades. Confieso que ni siquiera tenemos capacidad para responder a la demanda.

Esta pintura no es muy distinta de la de otros países latinoamericanos, lo cual pudiera haberlos llevado a la resignación. Preferimos lo contrario; escogimos mostrar nuestra presencia y nuestras ideas donde pudiéramos. Por ello lo hicimos y hacemos en distintos niveles.

En el ámbito internacional, por vez primera nuestro país asiste a las sesiones específicas en discusión de convenios y recomendaciones en la OIT. Por primera vez ustedes pueden ver al país no sólo debatiendo sino liderando la posición de todos los países latinoamericanos.

En el mismo nivel, pero en otro espectro, Argentina en mi persona es portavoz de los Estados Iberoamericanos en materia de Higiene y Seguridad. Fue también la Dirección Nacional quien lideró la discusión en materia de formación e información, señalando las carencias e incoherencias curriculares; después que se hubiera realizado una profunda investigación en el tema se comenzaron a rever en profundidad las carreras conexas, en especial las que hacen a la ingeniería y la medicina.

Pero en materia de educación, la Dirección Nacional no se limitó a señalar errores. En los últimos dos años, por ejemplo, creó y dictó posgrados como la Diplomatura en Salud Pública con orientación en Salud Laboral.

Formó personalmente recursos humanos especializados en Río Negro y Tierra del Fuego, es decir donde otros no iban y, señores, lo hizo en sábados y domingos. En estos dos últimos años dictó la especialidad en la Facultad de Derecho, realizó cursos y conferencias en diez provincias ajenas a Buenos Aires, y desarrolló las mismas tareas de formación e información en docenas de cursos e intervenciones en esta Capital; entre ellas llegó también hasta el Centro Argentino de Ingenieros, a través de actividades docentes por las cuales no se percibieron honorarios, y mediante apoyo de nuestros recursos humanos a su actividad de formación.

También priorizamos la educación obrera; fue a ellos a quienes dirigimos nuestra reflexión y acción.

Hoy disponemos de metodología y experiencia, que siendo inéditas en el país ponemos a disposición de ustedes. Capacitación del propio personal en el país y en el extranjero, presencia en todo evento científico donde fue posible, trabajos de comisión, incremento de la cantidad histórica de inspecciones, asesoramiento a provincias y otros países, estudio y redacción de proyectos normativos, fomento de la participación fueron también tareas de las mismas ochenta personas.

No obstante, al principio de esta intervención señalé que nuestra tarea debía dirigirse también a los trabajadores más marginales.

Debíamos conocer las características de sus padecimientos, no para regodearnos con ellos, sino para viabilizar soluciones. Dirigimos nuestra mirada entonces a la bibliografía nacional y a los estratos académicos y científicos. Casi siempre encontramos el vacío.

Hubimos entonces, trabajosamente, de abocarnos a la investigación. Una investigación sencilla, como la que podemos hacer. De esa tarea nacieron los diagnósticos sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en el agro, en minería, en la construcción, en pequeñas y medianas empresas, en puertos, en pesca e industria de la pesca, de madera, etc., estando en marcha el análisis de cinco sectores más, pero además, estos diagnósticos no cumplen una finalidad en sí mismos.

Señores Congressistas, no queremos contar mejor los muertos, queremos evitarlos.

Estas investigaciones son discutidas en Seminarios Nacionales Tripartitos, con las asociaciones representativas de empleadores y trabajadores. Algunas veces uno se pregunta por qué no son convocados los profesionales; ya para la OIT, ya para el programa P/ACT, como para cualquier estado que quiera generar políticas y acuerdos, los protagonistas son los actores sociales.

Es entonces que nosotros, los profesionales, tenemos participación en estos eventos, no como grupo corporativo sino como asesores técnicos de algunas de las partes. De hecho hemos visto al mismo Señor Presidente de este Congreso como asesor en uno de los Seminarios y a algunos de los participantes de hoy en otros.

Estos Seminarios Nacionales Tripartitos están traduciendo día a día en logros concretos. Ustedes seguramente conocieron durante este Congreso los avances normativos logrados en materia de construcción, plaguicidas, pesca y maquinaria agrícola.

Pero hay cosas más sencillas producto de estos Seminarios y es, según han reconocido los mismos protagonistas, que todo análisis fue inédito y permitió operar sobre la realidad. He visto profesionales en esta sala que hoy asesoran cámaras empresarias o sindicatos a partir de estos Seminarios, cuando antes ni tan siquiera se había pensado en el sector.

Pero hay una serie de logros, tal vez técnicamente intrascendentes para algunos. Los pescadores, por ejemplo, duermen en sus barcos por las noches y ya no es posible intercambiar sus francos por dinero; esto no se publicará en las memorias de la Dirección Nacional pero las mujeres e hijos de los pescadores saben que la familia tuvo la oportunidad de crecer y afianzarse después de un seminario en el cual el Estado demostró que a más de las pastecas que se rompían, la tasa de separaciones conyugales, producto de las previas separaciones gestadas por malas condiciones de trabajo, eran las mayores conocidas. Las mismas ochenta personas consiguieron estos pequeños logros que acabamos de ejemplificar, no de enumerar.

En cambio he de confesar que no tenemos tiempo para responder a intrigas palaciegas. Las pocas fuerzas disponibles están dedicadas a la reflexión y acción. Sin embargo, sabemos que se han puesto en boca nuestra palabras e ideas que no nos corresponden.

Se nos hizo y hace aparecer oponiéndonos a ingenieros, médicos

o técnicos en higiene y seguridad, alternativamente, según el ámbito donde se desarrolla el diálogo. No contamos con tiempo para ocuparnos de estos menesteres.

Por otra parte, la mezquindad, la chatura, siempre actúa en ausencia. Por eso creo conveniente señalar que nuestros enemigos sólo son: el *mercantilismo* de ciertos servicios externos, tanto de higiene y seguridad como de Medicina del Trabajo, que quiebran el marco ético de las profesiones; el *desinterés por el método científico*, que reduce siempre en deterioro de la salud y la seguridad de los trabajadores; *el no se puede*, paralizador de todo impulso creativo; *el jugar a un rol técnico* cuando en realidad se oculta una oscura pretensión política antidemocrática; *el iluminismo*, que descarta el saber propio de los trabajadores, intentando reemplazar con una visión transversal lo que es el conocimiento histórico, sin advertir que es necesario la complementariedad.

Asimismo son nuestros enemigos *los que reclaman el monopolio de la prevención*, sean estos ingenieros, técnicos o médicos, no comprendiendo que somos pocos y que nuestros ámbitos culturales, conocimientos y disponibilidades son distintos. La tarea necesita el esfuerzo mancomunado. Al calificar de enemigos, estamos diciendo que a nuestro juicio estos señores son enemigos del avance serio en nuestra materia. Que se pongan este sayo aquellos a quienes les toque. Tampoco apreciamos a los "amigos" que llegan a nuestro despacho buscando prebendas o queriéndonos hacer partícipes de luchas intestinas. Mucho menos cuando ellos exhiben, como muestra de confiabilidad, su afiliación al partido gobernante. Opinamos que forman parte de los que lo archivan, en cuanto la situación política cambia. Sabemos que no apreciarlos tiene un costo pero estamos dispuestos a pagarlo. Señores Congressistas, confío en que a partir de hoy todos sepan qué pensamos y que esta intervención sirva para erradicar toda fantasía excluyente de la Ingeniería de Seguridad, tanto en los proyectos de ley como en las políticas de gobierno.

Los que murmuran estas ideas ante oídos inocentes no pueden seguir prosperando. Ustedes tienen elementos para así hacerlo. No soy proclive al metalenguaje, ni siquiera al lenguaje codificado, tampoco a la complacencia o a mantener las formas, me inclino por la transparencia. Por eso reconozco mi deuda, que es la deuda de todos, con los trabajadores y a ellos, sin duda ninguna, deberé rendir cuentas.

Tengo el honor de haber sido el único Director Nacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social confirmado por los sucesivos ministros y lamentablemente vamos por el quinto. En una de las ocasiones, justamente cuando cambia el signo político del Ministerio, se baraja mi reemplazo, y fueron entonces los trabajadores y sus organizaciones gremiales quienes lo impidieron. Esta fue la mejor decoración que recibí en mi vida profesional. Tal vez no por haberlo hecho muy bien, sino por haber puesto todo el esfuerzo, toda la honestidad y toda la pasión.

Señores Congressistas, la prevención necesita de ustedes.

No podemos permitirnos el lujo de que haya errores de interpretación; por eso he señalado suscitadamente algunos aspectos que

consideré de interés. En el discurso inaugural del Señor Ministro de Trabajo pueden encontrar complementos de esta intervención, y por sobre todo hallarán una línea ideológica que permanece coherente desde que asumí la democracia.

Afirmamos que cada enfermedad, accidente, muerte de un trabajador, demuestra que estamos demorando excesivamente poner a la ciencia, la técnica y la ética al servicio de los trabajadores; y digo al servicio de los trabajadores porque rechazo que haya usos neutrales de la ciencia; digo al servicio de los trabajadores porque son ellos el objeto y sujeto de nuestra tarea.

A los hermanos latinoamericanos que nos acompañaron y que padecen como nosotros los efectos sobre la salud y seguridad de la deuda externa y los efectos de la ausencia de la ley durante las dictaduras sobre la creación científico-técnica, mi deseo de buen regreso.

A mis connacionales un retorno a la tarea reflexionando sobre ideas jóvenes que son las que tienen fuerza...

De la segunda intervención de 1989 pueden obtenerse otros datos. Así decía:

"... Pasaron cinco años desde que asumí la Dirección Nacional, en ellos está inserto un trabajo distinto; con éxitos y fracasos, pero nadie podrá dudar, pleno de coherencia.

Poco o nada conocía de la gestión burocrática y no tenía conciencia de los elementos que pueden congelar las mejores iniciativas. Hoy, a golpes, aprendí el duro oficio de perder la inocencia sin perder ninguno de los principios centrales.

En torno al debate de estos principios es que hemos construido un estilo de gestión, al que algunos condenan porque intenta romper con un 'establishment', a mi saber nocivo para la salud de los trabajadores, y otros, porque simplemente se formató ideas respecto a lo que presuntamente pensábamos, por lo que decían terceros, que seguramente no intervenían con desinterés personal.

Los segundos están justificados por no haber sabido o podido tomar contacto. Los primeros estuvieron acertados porque hemos intentado demostrar que no estábamos dispuestos a consolidar ciertas prácticas.

Todos saben que uno de nuestros ejes conceptuales fue parte del principio que, sin participación, difícilmente podrán lograrse mejores condiciones de trabajo. Esto provocó debates y hasta apreciaciones personales y búsqueda de pretendidas intencionalidades políticas.

Hoy se habla de participación con cierta facilidad, con tanta abundancia que a veces se corre el riesgo de vaciar de contenido la palabra. Por nuestra parte hicimos ejercicio de la participación, buscando canales aptos para facilitar los mecanismos de análisis, cooperación y colaboración entre las partes.

De allí la realización de los Seminarios Nacionales Tripartitos sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Muchos por la denominación y por la poca vocación que hemos tenido por la publicidad, creen que estos fueron sucesos académicos.

Otra es la trascendencia que le dieron los actores sociales. En cada uno de los seminarios, cámaras empresariales y sindicatos reconocieron que esa era la primera vez que discutían a fondo esa temática.

El hacerlos fue no sólo consecuencia de la importancia que inicialmente y en sí mismo les dábamos, sino que hubo necesidad de hallar mecanismos que permitieran acceder a empleadores y trabajadores utilizando estos únicos y escasos medios de que disponíamos. ¿O creen ustedes que con una treintena de inspectores puede alguien apostar a la fiscalización?

Pero es reconfortante saber que detrás de cada seminario hubo la voluntad de dar vida al Centro Nacional de Higiene y Seguridad Ocupacional dependiente de esta Dirección y asimismo de abordar el conocimiento multidisciplinario para desarrollar la investigación con fines prácticos.

Hay entonces un subproducto; sabemos que esto sucede por primera vez en distintos sectores desde el conocido Informe de Blalet Massé.

Podrán decir que ya se conocían; quizás aquellos que desprecian el método científico, entre otras cosas porque no integra el patrimonio cultural que manejan. Otros opinarán que esta tarea debiera haber sido desarrollada por la Universidad. Compartimos la idea, pero también todos sabemos que la Universidad dio históricamente poca importancia al tema.

Durante estos cinco años nos atrevimos a cimentar hechos fuertes respecto al ejercicio profesional. A quienes tenían acostumbrado el oído a discursos complacientes y de las felicitaciones del funcionario de turno, las presentaciones resonaron como 'exabruptos'; y así fue como dijimos que no creíamos en una medicina del trabajo que se redujera al control del ausentismo o que ella fuera la hija bastarda de la medicina legal.

Así reiteramos que opinábamos que no era científica la teoría del error humano como justificación de los accidentes y que la acción única dirigida a los elementos de protección personal era inadecuada, injusta y además estéril.

De modo tal calificamos la opinión que nos merecían buena parte de los servicios externos de higiene y seguridad y medicina del trabajo, que están más preocupados por la comercialización de un proyecto invisible que por el mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT).

Mucha cháchara podría decirse y habrá justicia en la afirmación. Tal vez alguno hubiera preferido un ejercicio omnipotente del presunto poder. No tengo vocación para esto, pero tampoco tengo el poder y la estructura institucional que sería necesaria.

Sin embargo, este debate llegó hasta los trabajadores y muchos de ellos saben hoy de la existencia de dos formas de prevención: aquella que entiende que su actitud de servicio debe dirigirse a los trabajadores, y la otra.

No nos limitamos a establecer puntos de controversia en el ejercicio profesional y estudiamos concienzudamente las currículas que habilitan permitido la formación de los recursos humanos en esta área.

Con esto se elaboró un informe que tuvo alguna difusión. Esto

permitió que los ingenieros debatieran en una jornada el tema, cuyo estudio los llevó al diseño de la Ingeniería Laboral; igualmente sirvió a los médicos del Trabajo para que se reunieran en La Plata a trazar los lineamientos básicos de su futura formación.

¿Acaso hubiera sucedido esto sin el acicate y la veracidad de la crítica?

Junto a esto, considero justo para mis compañeros de trabajo, señalar que ninguna institución, oficial o privada en cualquier época, hizo tanto en materia educativa.

Podría mencionarse nuestra intervención en distintas universidades y facultades, las actividades de actualización para especialistas, pero prefiero destacar en estas líneas la educación dirigida a trabajadores. Esta no sólo fue amplia sino distinta a experiencias anteriores. No abordamos estos cursos con el fin de imponer nuestros modelos sino partimos de los propios conocimientos y experiencias de los trabajadores, puesto que entendemos que esta es la única forma pedagógica apta.

Facilitamos la formación de los propios recursos humanos de la dirección. Así nuestros profesionales recibieron capacitación en Italia, Francia, Bélgica, México, Canadá, Japón, etc. Quiero destacar que en todos los casos esto no tuvo costos para el Estado.

Mostramos también nuestra presencia en el ámbito internacional, y para dar sólo un ejemplo señalaré que hemos tenido, por primera vez en la historia, continuidad en las asambleas de la OIT. Así los nuevos convenios sobre Servicios de Salud en el Trabajo, uso seguro de asbesto y salud y seguridad en la construcción llevan nuestra impronta. Las actas de estas discusiones están a disposición de cualquiera que desee leerlas; allí se verá a nuestro país liderando las posiciones latinoamericanas.

Y ahora ha llegado el momento para expresar nuestro agradecimiento a la OIT, que cooperó con muchas de nuestras tareas.

Asimismo discutimos el marco normativo; es bien conocido mi pensamiento respecto de la ley 19.587. Creo en la bondad y solidez de sus principios pero entiendo que en ella se equivocó el motor, lo cual debilita francamente las posibilidades de cumplimiento.

Preparamos entonces una norma de reemplazo que fue oportunamente anunciada por el ministro Barionuevo, pero todos saben que durante estos cinco años hubo cinco sucesivos ministros, lo que paralizó algo que conceptúo saludable: una norma que facilite la creación de políticas nacionales y remodele el contenido de los servicios, estructure niveles de participación, y que organice un ente autárquico cuya posibilidad es el desarrollo científico del tema, la difusión de la problemática, el mejoramiento de la formación y una norma que establezca penalidades severas.

En cambio pudimos avanzar en materia de salud y seguridad en la construcción; ya está redactada, por un equipo tripartito, toda la parte netamente técnica de un reglamento específico, restando por consensuar ciertos aspectos que hacen a la infraestructura. Confío en que dentro de poco tiempo podamos concretar la realización de este texto reglamentario.

Asimismo, una comisión tripartita está concluyendo una norma

específica para escareles* y están avanzados los estudios en torno a maquinaria agrícola.

Lo planteado hasta aquí no son sino algunas pocas referencias que considero oportuno presentarles.

Como puede observarse, nuestro intento más importante estuvo dirigido a colaborar en una modificación cultural, sin utilizar herramientas demagógicas.

Entiendo que el sector que mejor entendió nuestro mensaje fue el movimiento obrero, lo cual es reconfortante ya que después de todo, es a ellos a quienes me debo; soy médico del trabajo al servicio de los trabajadores. Los nuevos Convenios Colectivos van demostrando que algo está cambiando, que el trabajo no fue estéril.

Es este el quinto año de gestión, ya completamente deteriorado económicamente y con enorme fatiga. Ustedes son conscientes del esfuerzo que significa procurar una cierta ubicuidad, una presencia múltiple, pero tal vez pocos piensen acerca del costo individual y familiar que ellas implican.

Y un último anuncio: dentro de pocos días llega al país un funcionario de alto nivel del PIACT de OIT, por otra parte un viejo amigo, Claude Dummond; él viene a concretar un viejo anhelo de la Dirección, tal cual es la formación de un programa de cooperación multilateral para el país.

El programa cubrirá dos aspectos. Por un lado provisión de equipamiento y formación para su uso en materia de Higiene de Campo, Higiene Analítica y Supervisión Biológica; por otro, desarrollo de un programa de mejoramiento de la productividad y las condiciones de trabajo en la pequeña y mediana empresa, dirigido a empresarios.

La OIT no sólo colabora en la formulación del proyecto lo que es habitual en ella, sino que hemos conseguido su ayuda en la identificación de los países y/o entidades donantes. Esto puede significar un cambio cualitativo, tanto para la Dirección Nacional como para los actores sociales.

Señores, agradezco nuevamente haber sido partícipe de esta reunión. El país en pocos días celebrará** un acontecimiento de máxima importancia, y en pocos meses asistiremos a un hecho histórico, un Presidente civil entregándole el poder a otro Presidente civil. La continuidad democrática es auspiciosa para nuestro trabajo.

Mejorar las condiciones y medio ambiente del trabajo es parte de la justicia social y no hay posibilidades de justicia social sin libertad y democracia.

Alumbremos entonces una sonrisa porque, aún entre escollos, transitamos la vía de los países cuya vocación es el crecimiento.

Hay un rol por cumplir aparte del específico y es lograr los esfuerzos necesarios para que el conjunto social advierta que no pueden tenerse más y mejores objetos, si ellos conllevan la pérdida de la vida y la salud de los trabajadores que los fabricaron.

* Aceite empleado en transformadores de energía, y que contiene sustancias carcinogénicas.

** Se refiere a la elección presidencial del 14 de mayo de 1989.

Nuestro esfuerzo también debe dirigirse a que no se prolongue temporalmente un conflicto no escrito, aquel que pareciera establecerse entre la obtención de ganancias y la buena salud.

Estoy intentando decir que es menester que ciencia y técnica estrechen las manos con la ética individual y social. Ustedes tienen un rol para hacerlo posible —gracias por ello."

Ambas intervenciones marcan algunos detalles de las tareas realizadas y también los porqué y la orientación, en forma, a mi entender, clara, por lo cual no parece necesario proveer de más detalles.

He escogido en este libro referirme a una sola de las actividades realizadas: los SNT sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Ellos sirven para observar una modalidad de participación y los beneficios ulteriores, pero además, ofrecen una sembianza de lo que acontece en distintas actividades laborales, semblanza lo suficientemente motivante como para continuar bregando por condiciones de trabajo y medio ambiente que respeten la vida, la dignidad, la salud y la seguridad de los trabajadores.

Estos seminarios fueron organizados con la cooperación de muchos agentes de la Dirección Nacional, y en el texto puede leerse el listado de los que participaron en cada prediagnóstico (elemento previo a cada Seminario). Con todo deseo descartar a dos funcionarios cuya dedicación fue más allá de lo que razonablemente pudiera aguardarse: Liliana Capone y Gustavo Rollandí, médica del Trabajo y técnico superior en Higiene y Seguridad en el Trabajo, respectivamente.

Comencé a escribir este texto una vez acabada mi gestión al frente de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo; con él, pago la deuda contraída con muchos trabajadores, profesionales y amigos que venían reclamándolo desde hace tiempo.

En realidad los últimos cinco años no dieron tiempo suficiente para tal redacción, había de ser utilizado en actuar.

Pensando en su eventual utilidad para los estudiantes de la facultad, para algunos profesionales vinculados a tareas que hacen a la salud y seguridad de los trabajadores, he incluido un capítulo dedicado a comentar determinados elementos respecto a la salud, el trabajo y sus vinculaciones.

Pero es en el punto dedicado a "una visión transversal de los seminarios" donde se cobra conciencia de la problemática en que están inmersos los trabajadores de nuestro país. En él, escogí desmenuzar los distintos aspectos de la CymAT para vertir en cada uno aquello identificado en los distintos seminarios. De esta forma se tiene, después de muchos decenios y por primera vez, una imagen de lo que acontece en materia de jornada de trabajo, organización de la prevención, salud mental, percepción de los trabajadores respecto a su propio trabajo, etc. Por lo demás toda vez que se consideró conveniente y oportuno procedióse a introducir en la temática —y por qué no— en mostrar una posición definida al respecto.

Los documentos emanados de cada SNT que se exhiben son el testimonio de los actores sociales acerca de cada actividad; por ello cobran justamente un valor especial.

He cercenado mis propios deseos de expplayarme más sobre algunos temas, pero los límites de la publicación así lo han impuesto.

Confío en la indulgencia de los lectores, así como en todo aporte que puedan hacerme llegar para mejor conocer y hacer conocer nuestros

problemas. Sigo pensando que deben acabarse los discursos triunfalistas para dar paso a decirnos la verdad, única forma de comenzar a trazar un camino diferente. Diferente al de hoy que lleva impreso una historia de trabajadores que han muerto donde fueron a buscar sustento.

Carlos Anibal Rodríguez

Buenos Aires, 23 de diciembre de 1989

I. Salud y Trabajo

1. Acerca de la salud

En 1973, el hoy desaparecido Instituto de Medicina del Trabajo de la Facultad de Medicina de la Universidad de Buenos Aires* establece un convenio de trabajo con la organización que integra a los trabajadores telefónicos, Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina (FOETRA). El motivo de preocupación sindical era la salud mental de los telefonistas, dado que tenían un número importante de trabajadoras internadas con cuadros psicóticos.

El equipo de psicopatología del trabajo del Instituto se dirigió primero a los distintos establecimientos psiquiátricos a fin de adentrarse en el problema. De las entrevistas a médicos y pacientes surgió que los cuadros psicóticos no tenían en estas pacientes una expresión particular, eran los mismos hallables en cualquier otra persona afectada, independientemente de su profesión anterior.

Se fue entonces a estudiar las condiciones de trabajo en terreno, constatóndose las características de la tarea: con estímulos iterativos acústicos y visuales, frente a un tablero que impedía cualquier otra visión del horizonte; utilizando un rígido código de frases y palabras, sometidas a la presión del usuario mientras disponían de tecnología vetusta y supervisadas estrechamente, ignorando el momento de la supervisión. Uno de los integrantes del equipo deslizo a una de las telefonistas la pregunta que estaba en el pensamiento de todos: "Dígame señorita, ¿toda las personas que ingresan a realizar esta tarea continúan en ella?"

La respuesta fue terminante: "De ninguna manera, muchas compañeras están tres o cuatro meses y no aguantan... se van. Para hacer este trabajo hay que ser muy fuerte, hay que ser muy normal".

De la misma manera opinaban los médicos de empresa que con el correr

* El Instituto de Medicina del Trabajo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Buenos Aires desaparece con la irrupción del golpe militar del 24 de marzo de 1976 encabezado por el general Videla, aunque su orientación y principales profesionales ya habían sido cambiados en 1974 con la designación del Dr. Alberto Ottalagano como rector de la Universidad.

del tiempo habían recurrido a detectar alteraciones de la "normalidad" a través de variados procedimientos.

Ante esto es lícito reflexionar y preguntarse quiénes eran las trabajadoras normales, ¿aquellas presuntamente frágiles que no toleraban las condiciones de trabajo y abandonaban la tarea, o aquellas que permaneciendo en ella iban luego a engrosar las filas del sanatorio psiquiátrico?

Los médicos estamos básicamente entrenados para curar, y como nuestros conocimientos provienen de la fisiología, de la física y la química, nuestra tarea suele consistir en identificar la función que está fallando y lograr la curación restituyendo el parámetro alterado a los valores normales.

La consulta médica está plagada de esta cultura: "sus análisis están normales" ... "su presión está normal" ... "tiene todos los resultados normales... realmente no sé que le pasa", suelen ser expresiones médicas. Esta última aseveración, expresada o reprimida, muestra de lleno la identificación, en el pensamiento médico, de la idea de salud con un criterio de normalidad estrecho (aunque alguna vez haya repetido que el hombre es una unidad bio-psico-social en el curso de una materia mal enseñada y peor aprendida).

Veremos luego otros ejemplos para comprender cómo pueden utilizarse estos conceptos en los ambientes de trabajo, en perjuicio (aún sin intencionalidad), de una verdadera prevención. Pero es importante, antes, profundizar el tema. Para ello es indispensable acudir al pensamiento de Georges Canguilhem,¹ quien manifiesta: "No existe un hecho normal o patológico en sí. La anomalía o la mutación no son de por sí patológicas. Expresan otras posibles normas de vida; si esas normas son inferiores, en cuanto a la estabilidad, fecundidad, y variabilidad de la vida con respecto a las normas específicas anteriores, se las denominará *patológicas*". Si esas normas se revelan, eventualmente, en el mismo ambiente como equivalentes o en otro ambiente como superiores, se las denominará *normales*. Lo patológico no es la ausencia de norma biológica, sino una norma diferente pero que ha sido comparativamente rechazada por la vida".

De ser valorizados en toda su dimensión estos conceptos, algunas prácticas médicas desaparecerían o al menos pondrían en crisis a sus usuarios. Vamos entonces a los ejemplos anunciados:

1) La deficiencia genética en una enzima, glucosa-6-fosfato dehidrogenasa (G-6-PD) puede generar anemia hemolítica cuando la persona está expuesta a distintas sustancias químicas. Para detectar esta deficiencia se han creado estudios de laboratorio sumamente simples.²

En primera instancia, el problema fue advertido durante la Segunda Guerra Mundial cuando ante la administración de medicamentos contra la malaria, que incluía sulfonamidas, nitrofuranos, analgésicos, sulfonas y otros, ciertas personas presentaban una alteración... sanguínea: la anemia hemolítica. Posteriormente, se conoció que las personas con déficit en esta enzima eran también particularmente lábiles frente a la exposición a ciertos

¹ Georges Canguilhem, *Lo normal y lo patológico*, México, 1981, 3ª edición, pág. 102.

² Edward J. Calabrese, *Pollutants and High Risk Groups*, Nueva York-Toronto, Wiley & Sons, Interscience Publication, 1978, pág. 152.

tóxicos industriales: el ozono (que se produce espontáneamente en tareas de soldadura) y el plomo, por ejemplo.

Esto llevó a que, en algunos países desarrollados, ciertas empresas que trabajan con plomo instrumentaran el test para detectar los déficit en la enzima dentro del examen pre-ocupacional. De esta forma se trataba de evitar que los portadores de la "anormalidad" ingresaran a la planta industrial. Cabe, a esta altura, preguntarse si se está hablando de personas con una rara afección. Por el contrario, se trata de algo absolutamente frecuente; de hecho, son portadores de ella la población negra, judía, la del Mediterráneo, etc. El 11% de las personas de raza negra en EE.UU. la presentan; en Filipinas alcanza una incidencia del 12 al 13%, y varios millones de italianos conviven con ella. Sin embargo, el médico de empresa que utiliza el test, ha emitido un dictamen de "anormalidad" para estas personas —o al menos de "fragilidad"— y con ello impide su ingreso a la firma.

Vemos entonces si estos grupos son colectivos frágiles de la especie: la glucosa 6 fosfato dehidrogenasa es sustrato para el desarrollo del *plasmodium falciparum*, es decir que es el elemento fundamental para que el agente causante de la malaria pueda reproducirse y ejercer sus acciones deletéreas, o sea que, desprendiéndose de la enzima, la población tenía la posibilidad de no caer bajo el flagelo.

Sin duda pasaron siglos para que se pudiera mutar el patrimonio genético, hacer desaparecer la enzima, y así lograr que no sucumbiera toda la especie en un territorio determinado frente a la mencionada enfermedad. Así sucedió.

Esos "frágiles" de hoy, son entonces verdaderos "sobrevivientes". La carencia enzimática los hizo más aptos, precio que pagaron para que sus descendientes llegaran a nuestros tiempos.

2) El ejemplo que se acaba de citar, pese a los trabajadores que involucra, puede parecer exótico para el lector cuya formación no provenga de la biología. Daremos otro sumamente corriente en los ambientes de trabajo.

Se trata del trabajador que desarrolla un problema alérgico en la piel (eczema), o respiratorio (asma) en un puesto de trabajo determinado. Cuando este "caso" se presenta, lo habitual es que el médico de empresa interroge largamente al paciente respecto de sus antecedentes personales y hereditarios. Procura encontrar en ella "fragilidad" responsable del cuadro. A menudo sucede que halle aquello que buscaba. Toma así conocimiento de que el mismo trabajador en su niñez o sus familiares directos tienen antecedentes "alérgicos". Esto suele tener dos consecuencias, una sobre el individuo afectado y otra de cariz más general. En cuanto al trabajador, la conducta habitual generada por el empleador es el cese de la relación laboral, y en el mejor de los casos el cambio de puesto de trabajo. Pero, en conocimiento del caso anterior, se trata de no volver a tener más problemas, para lo cual se arbitran medidas para que en el examen pre-ocupacional se descarten aquellos trabajadores que muestran antecedentes alérgicos. En ocasiones se recurre para ello a procedimientos de cierta complejidad, como la realización de parch-test (para detectar alergia cutánea específica para la sustancia con que se trabaja), y en todo este mecanismo se está, al menos, contradiciendo el conocimiento científico. Las sustancias químicas no dan alergias por sí mismas; es necesario que se fijen a una proteína y así pueden dar lugar a diversas reacciones alérgicas. Por lo tanto, para que un producto

químico pueda provocar una reacción alérgica hace falta que sea reactivo frente a las proteínas y capaz de establecer una unión covalente con ellas; por lo tanto, no se trata de una predisposición humana, por el contrario, estamos frente a una respuesta normal del organismo. Es posible afirmar entonces que quienes no reaccionan delante de este tipo de sustancias no tienen inmunidad, es decir que siguiendo el concepto tradicional, estarían enfermos. Esto fue señalado por Landsteiner, premio Nobel por el hecho de haber descubierto los grupos sanguíneos.³

Por ello Pierre Gervais⁴ reafirma algunos conceptos que es necesario exponer:

- a) La noción fundamental es que las enfermedades alérgicas son debidas a sustancias que invaden el organismo sin proliferar. No son microbios, son partículas biológicas o químicas que provocan la puesta en juego del aparato inmunitario. Este es un hecho fundamental porque es la base misma de la prevención. A causa del aparato inmunitario, en un medio ambiente determinado todos los expuestos pueden presentar alergia. Por lo tanto, es indispensable en estos casos tomar medidas higiénicas, ya que es inconcebible que haya trabajadores sin aparato inmunitario, insensibles a cualquier agresión alérgica.
 - b) Los fenómenos de inmunidad han sido adquiridos por las especies animales en el curso de una larga evolución. Mientras que en los países desarrollados el 10% de la población, en término medio, es atópica, en aquellos en que todavía hay condiciones de vida tradicional no se encuentra. Estas variaciones no se dan por diferencias antropológicas o genéticas sino que se entienden que son las condiciones de vida moderna las que permiten la aparición de los atópicos.
 - c) En presencia de determinados productos, los que tienen antecedentes alérgicos son rápidamente afectados por asma, mientras que la mayoría no presenta trastornos inmediatos. En realidad, enfermedades pulmonares graves pueden aparecer más tarde en esos sujetos tolerantes, llegando a desencadenar fibrosis pulmonares irreversibles.
- Estos grupos de la especie humana están advirtiendo acerca de la posibilidad de efectos sobre la salud a dosis bajas de un contaminante, inferiores aún a las usadas en método experimental o las admitidas por la legislación vigente.
- Acontece que la tentación de descartar a estos trabajadores a la hora de fijar normas higiénicas es fuerte y de rutina. Es así que Gervais recuerda que es necesario saber que admitiendo "deliberadamente el sacrificio de estas personas", estamos olvidando que son aquellos que presentan la ventaja biológica de reaccionar más velozmente frente a las sustancias nocivas.

³ Carlos Rodríguez, Pierre Gervais, Jordi Castejón y otros, *El Risc Laboral*, Barcelona, Ed. Col·legi de Metges de Barcelona, 1982, pág. 193.

⁴ Pierre Gervais, *Allergologia & Ecologia*, Paris, Editions Masson, 1976, pág. 136.

- d) Si se piensa en lo anterior, es necesario admitir que el polimorfismo humano constituye una riqueza que es necesario respetar.
- e) De esta forma Gervais llega a establecer que el estudio de la hipersensibilidad alérgica de los atópicos conduce a una nueva noción, la de "organismo centinela".

A los efectos prácticos, el concepto de organismo centinela es un aporte para reelaborar las ideas tradicionales en cuanto a lo sano y lo enfermo, así también a la medicina social, pero además tiene vocación por una forma distinta de prevención.

La antropología nos enseña que la especie humana tiene un doble carácter: unidad y diversidad. Si se analiza esto desde el ángulo de la cultura, es posible ver que las civilizaciones que aparecieron lentamente y se fueron diferenciando profundamente, han adquirido cada una una riqueza profunda donde el conjunto, dentro de la diversidad, forma un patrimonio común a toda la humanidad, constituyendo un capital a preservar.⁵

La riqueza de las diferencias biológicas entre los hombres tiene el mismo significado e igualmente debe ser respetado. Se pierde este respeto con una visión superficial de lo normal y lo patológico y mucho más cuando se identifica salud con normalidad. Vale entonces volver a recordar a Canguilhem: "... Cuando se define lo normal por lo más frecuente, se crea un considerable obstáculo para la inteligencia del sentido biológico de esas anomalías a las cuales los genetistas denominan 'mutaciones'. En efecto: en la medida en que una mutación, en el mundo vegetal o animal, puede ser el origen de una nueva especie, se asiste al nacimiento de una norma a partir de la desviación respecto de la otra. Es aquello que la destrucción y la muerte conceden al azar... La diferencia bioquímica individual en el seno de una especie la hace más apta para sobrevivir a costa de reestructuraciones que expresan, morfológica y fisiológicamente los efectos de la selección natural".

Estos conceptos de variabilidad humana no son una simple especulación teórica, sino que tienen una implicancia práctica.

Un informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS)⁶ nos da una perspectiva de ello cuando dice que al tratar de fijar normas sanitarias aplicables en el medio de trabajo, no hay que hacerlo en función de "un ser humano medio" inexistente (Wisner dice que el hombre medio es una entelequia matemática) sino en función de los trabajadores realmente expuestos, habida cuenta de la variabilidad de la exposición y de la respuesta.

Por consiguiente, para prevenir los riesgos que amenazan la salud de ciertos grupos de trabajadores hay que empezar por evaluar la relación entre la exposición y la respuesta; y después de haber identificado a los trabajadores expuestos a un riesgo, estudiar en ellos la relación entre la exposición y los efectos".

Cuando se estudian los parámetros de salud en grupos de trabajadores, señala la publicación, es preferible basarse en datos individuales, combina-

⁵ Robert Clarke, *Naissance de l'homme*, París, Editions Dusevil, 1980

⁶ Organización Mundial de la Salud (OMS), "Detección precoz del deterioro de la salud debido a la exposición profesional", Ginebra, Informes Técnicos, Serie In TE N° 586, 1975.

dos en distribuciones de frecuencia estratificadas (distribución percentil). De este modo, concluye, resulta superfluo suponer una distribución normal, como suele hacerse en los experimentos con animales; el resultado indica muy claramente la cantidad de individuos en peligro dentro del conjunto de la población expuesta.

Veamos alguna aplicación normativa: el lector atento podrá ver numerosas diferencias entre la Recomendación 112 de la OIT que promueve el establecimiento de los Servicios de Medicina del Trabajo y el texto del reciente Convenio 161 referido a los servicios de salud en el trabajo.

Surge como importante hacer hincapié en una de ellas. La Rec. 112 estipulaba la tarea de adaptar el trabajo al hombre y todo hombre a su trabajo. El convenio 161 quitó la segunda parte de esa formulación.

Así como nos hemos detenido en analizar la variabilidad por compartir un concepto dinámico de la salud, resulta necesario hacer referencia al fenómeno de la adaptación. Es obvio que uno de los ejemplos antes vertido (el déficit de glucosa 6 fosfato de hidrogenasa) muestra un fenómeno de adaptación saludable. Sin embargo, bajo el término de adaptación se involucran muchas veces mecanismos de respuesta al medio en los cuales quedan comprometidos atributos y potencialidades de la especie humana.⁷

En unas ocasiones (adaptación cruzada negativa), la respuesta de adecuación a un factor reduce la adecuación a otro, con lo cual se compromete la versatilidad y potencialidad. En otras (pseudoadaptación), la adaptación puede significar la mutilación biológica. Un trabajador expuesto al ruido desde hace varios años seguramente dice estar adaptado o acostumbrado, respuesta que encierra en sí misma el camino de la sordera profesional.

La salud y la enfermedad son el resultado de una interacción constante entre el organismo y el medio ambiente en que el hombre crece y se desarrolla.

Esta concepción aceptada casi generalizadamente encuentra el límite, en muchos de los que la sostienen, de concebir al medio ambiente sólo en términos ecologistas clásicos, es decir, sin tener en cuenta el medio ambiente social y el momento histórico en que la salud se analiza. Estas posiciones pueden llegar a avalar la tesis acerca de la historia "natural" de las enfermedades, cuando en realidad lo que existe es una historia social de las relaciones salud-enfermedad.

Considerar la salud y la enfermedad como estáticos a través del tiempo constituye un grosero error. El bacilo de Koch, por ejemplo, conocido como productor de la tuberculosis, existe desde hace miles de años. Sin embargo, hizo falta la concentración de masas campesinas en las ciudades, el hacinamiento, la desnutrición, la carencia de medidas higiénico-sanitarias, todos ellos factores hallables en la revolución industrial, para que la tuberculosis se convirtiera en la gran depredadora.

Es preciso comprender que la salud nunca es la misma, como tampoco lo es la sociedad.

El proceso salud-enfermedad es un proceso incesante, cuya idea esen-

⁷ Ricardo Saiegh, "El trabajo y la salud", en las Jornadas de Salut i Treball - Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball, Barcelona, Ed. Grao, 1979.

cial reside en sus caracteres histórico y social,⁸ señala con acierto Floreal A. Ferrara.

Estamos acostumbrados a ver al homo faber como modificador de la naturaleza. Conocemos de su actividad de trabajo produciendo bienes y servicios, pero al mismo tiempo que los hombres actúan sobre su entorno, se relacionan entre sí y actúan unos sobre los otros.

Palermo⁹ recuerda que estos determinados vínculos y relaciones que contraen los hombres en el proceso productivo forman lo que se denomina "relaciones de producción", las cuales no solo abarcan las ligazones entre los hombres para producir bienes mediante su trabajo, sino que abarcan también las que establecen para repartirse el trabajo social.

De este hecho, surgen las distintas relaciones de producción que determinan las relaciones de distribución, y así los clásicos conceptos de propiedad social, propiedad privada y dentro de esto las distintas formas esclavistas, feudal y capitalista.

Los hombres, tanto en su salud como en su enfermedad, están mostrando las relaciones sociales en las cuales están inmersos. Veamos uno de los diálogos de Platón, quien lo muestra tempranamente.

Dice Sócrates: Asclepio sabía bien que en los Estados regidos por buenas leyes, todos tienen una tarea bien determinada y necesariamente deben ejecutarla. No pueden darse el lujo de pasarse la vida enfermos, haciéndose curar. Es algo que nosotros observamos para los artesanos, pero no para las personas ricas que vemos felices.

Responde Glaucón: ¿Qué quieres decir?

Sócrates: Cuando un carpintero está enfermo, pretende del médico un tratamiento enérgico y expeditivo. Un emético para vomitar su mal, un purgante para liberarse de él, un cauterizador o un cuchillo; éstos son recursos apropiados. Pero si el médico le prescribe una larga cura de régimen o le encasqueta unos gorros de lana para que esté abrigado, de inmediato contesta que no tiene tiempo para estar enfermo, que no puede vivir pensando en su enfermedad y descuidando su trabajo. Entonces saluda al médico y retorna a su habitual sistema de vida. Si reconquista la salud lo hace atendiendo a su trabajo. Si la fibra no resiste, muere y se separa de los problemas.

Glaucón: Comprendo. Para quien está en esa condición, ésa es la utilización de la medicina.

Sócrates: ¿No es acaso porque tenía una tarea propia, y, al no poder cumplirla más, ya no tenía posibilidad de vivir?

Glaucón: Está claro.

Sócrates: En cambio, vemos que el rico no está obligado a un trabajo tal que le haga imposible la vida en caso de ser obligado a abstenerse de cumplirlo.

Glaucón: No, ciertamente. Por lo menos así se dice.

Pese a este ejemplo demostrativo de que ya los clásicos establecían diferencias en el tratamiento según la clase social y hasta considerando el oficio, estas relaciones dejan de recordarse suficientemente. Hemos sin embargo de aceptar que algo está cambiando aunque tal vez no en el rumbo preciso; veámoslo.

Ante la formidable evidencia de que la ciencia no está en capacidad de explicar acabadamente las causas de las enfermedades que encabezan las estadísticas de mortalidad (cardiovasculares, cáncer) y otras de gran morbilidad (artritis, por ejemplo), desde hace unos años comienza a imponerse la idea de la "multicausalidad" como elemento a valorar en la génesis de algunos de estos procesos. Sin embargo es posible detectar una tendencia a reemplazar la vieja teoría unicausal, casi exclusivamente bacteriológica, por la que responsabiliza a los hábitos personales como causante de los estados de salud-enfermedad.

El estilo de vida y los hábitos personales (como fumar, beber, consumir grasas, tomar líquidos excesivamente calientes, tener relaciones sexuales precoces o promiscuas, etc.), pasan a jugar el rol que antes desempeñaba el agente infeccioso.

En este caso un acto voluntarista determinaría estar más o menos sano o enfermo. En consecuencia, la receta es sencilla: se trata sólo de apelar a la conciencia individual para modificar conductas.

Sin dejar de valorar la importancia de determinados hábitos en la mayor incidencia de ciertas enfermedades (fumar y cáncer de pulmón, por ejemplo), el planteo presenta diversos flancos débiles.

Por ejemplo, no valora que el hábito individual está condicionado por una realidad social, expresión de relaciones productivas donde son unos los que eligen qué producir, qué vender y quienes definen las mejores formas de extender el mercado consumidor y otros los que asisten pasivamente. Las propagandas televisivas en nuestro país son en buen ejemplo sobre esto; recordemos, por ejemplo, aquella que enfatizaba: "el vino, la bebida de los pueblos fuertes". Pero también las relaciones de producción generan la utilización, como señala Miguez, del alcohol como "anestésico" para poder tolerar malas condiciones de vida y de trabajo. No es casual la especial adición alcohólica de grupos de trabajadores a quienes el sistema productivo les impone pésimas condiciones de trabajo: los estibadores portuarios, por ejemplo.¹⁰

No hay independencia del hábito respecto a las relaciones de producción.

Por otro lado, aún cuando la medicina asume la multicausalidad y se expresa en términos de "factores de riesgo", pocas veces o casi nunca incorpora aquellos determinados por las condiciones de trabajo o el medio socioeconómico.

Veamos, por ejemplo, lo que ocurre con las cardiovascularopatías coronarias; muchos hablan de sus relaciones con la obesidad, el hábito sedentario, el consumo de tabaco, el tenor de colesterol, la cuantía de ciertos lípidos y hasta el tipo de personalidad. Sin embargo, raramente se interroga acerca

⁸ Floreal A. Ferrara, *Teoría social y salud*, Buenos Aires, Catálogos editora, 1985, pág. 10.

⁹ Epifanio Palermo, *Salud-enfermedad y estructura social*, Buenos Aires, Editorial Cartago, 1986, pág. 26.

¹⁰ Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (DNH y ST), *Prediagnóstico sobre condiciones y medio ambiente de trabajo de los estibadores del Puerto C*, Buenos Aires, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985.

de otros elementos que puedan también comportarse como factores de riesgo coronario, tales como el ruido, la exposición crónica al calor, la exposición a monóxido de carbono, la probable acción de ciertos disolventes (además de dar trastornos en el ritmo cardiaco), los turnos rotativos, el estrés por exceso de demanda o por subutilización de las capacidades potenciales, etc.

Seguramente es más sencillo dar el paternal consejo: no fume, no coma... que asumir que hay otras causas mucho más difíciles de remover.

Podría pensarse entonces que la medicina adopta esta posición para no enfrentarse con algo que aparece como superior a sus propias fuerzas, que serían las relaciones de producción que permiten trabajar en malas condiciones. Esto se presenta como veraz, pero también las relaciones de producción han intervenido en una fase previa: en la formación de todo médico.

Curiosamente, a casi 300 años de que Ramazzini escribiera su *Disertación acerca de las enfermedades de los trabajadores*, en la cual aconseja se añada a las preguntas que Hipócrates había previsto para los enfermos, interrogarle acerca de su oficio, nuestras Facultades de Medicina siguen acudiendo médicos que ignoran cuál es el papel que juegan las condiciones de trabajo en la patología humana. A lo sumo y en una versión pálida, marginal e inexacta científicamente, se dan viejas nociones de patología profesional (cuando se llega a concluir los programas, cosa que habitualmente no acontece). Ello, en ausencia de un marco conceptual que busque dotar al profesional de un bagaje que le permita indagar, con alguna precisión, en la realidad que lo circunda o explorar al menos superficialmente el binomio salud-enfermedad.

Las mismas relaciones sociales de producción perpetúan entonces una formación médica con incapacidad de formular hipótesis más allá de aquellas que dichas relaciones permiten.

Si lo aseverado es cierto, podría extrañar entonces que muchos de los conocimientos acerca de las vinculaciones entre salud y trabajo se expandieran durante el siglo XVI (antes de Ramazzini ya había descripciones respecto de las enfermedades de los mineros).

Sigerist¹¹ lo explica, advirtiendo que no se trata de una casualidad, sino que hay razones económicas para ello. Se necesitaban metales en la época, centralmente para cumplir con dos propósitos: acuñar monedas y producir armas de fuego. Así, se hacía necesario garantizar ciertos niveles de salud en la población minera, una vez acabados los prisioneros de guerra, para poder profundizar en las minas metalíferas una vez agotadas las de superficie. De esta forma se alcanzaban el dinero y las armas. No sería justo además el descartar la acción de algunos pioneros que no se conformaron solamente con describir las enfermedades del trabajo y los principios preventivos sino que también recurrieron a la acción política para mejorar a través de la historia las condiciones de trabajo. Sin embargo, fueron y siguen siendo los trabajadores quienes, a costa de sus propias vidas en muchos casos, encabezaron y lograron la concreción de reivindicaciones más importantes. Fue sin duda una lucha por la salud en el trabajo la heroica gesta

¹¹ Henry E. Sigerist, *Civilización y empleo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1958, pág. 61.

de Chicago por las 8 horas de trabajo. Parecería también una contradicción en nuestros tiempos, el que exista la medicina del trabajo cuando son las relaciones de producción las que determinan el proceso salud-enfermedad.

Sin embargo, en nuestro país y en muchos otros es frecuente ver un ejercicio de la medicina del trabajo limitada al control de ausentismo. Cuando la única misión del médico es restituir al trabajador enfermo o accidentado a la línea de producción deja de haber contradicción. Al respecto Ferrara¹² señala con formidable acierto, al referirse al marco en que se desarrolla la atención de la salud, algunos conceptos en los cuales puede encuadrarse gran parte del ejercicio de la medicina del trabajo en el país: "Por otra parte, al concebir a la salud como un proceso globalizador, en él se suman lo físico, mental y social, se destruye la antigua concepción de la atención médica dedicada a la atención del enfermo a la comprensión exquisita y precisa de lo patológico. Esta atracción por la situación enferma no ha desaparecido y, como antes, en buena parte del mundo la medicina existe porque existieron y siguen existiendo los enfermos.

"Algunas de las razones que justifican esta ubicación de la medicina resultan claras, cuando se vuelve a pensar al proceso salud-enfermedad como determinado por las condiciones generadas por la estructura social que el sistema productivo impulsaba.

"Un sentido particular de ese sistema productivo requería terminar con las enfermedades para reinsertar al hombre enfermo al circuito de la producción; la enfermedad aparece así como un gran enemigo dentro de ese sistema de creación de riqueza y entonces las respuestas del aparato sanitario estuvieron al servicio del sistema social vigente dispuesto a vencer a ese enemigo que era la Patología y afianzaron la Medicina de la Enfermedad".

Teniendo en cuenta la concepción teórica es preciso que veamos las influencias en los niveles de salud-enfermedad desde el punto de vista de las relaciones sociales de una forma palpable. Magdalena Echeverría¹³ expresa que "la categoría proceso de trabajo en su doble dimensión técnica (en cuanto creador de valores de uso) y social (en cuanto creador de valor) ha resultado de gran potencial explicativo para analizar las condiciones de salud de los trabajadores. Esto es así puesto que permite entender de manera integral el concepto de condiciones de trabajo, incorporando por un lado todos los factores del *microclima laboral*, es decir, iluminación, ruido, contaminantes químicos, posturas del cuerpo propias del puesto de trabajo, o sea, grados de control del trabajador sobre el proceso, nivel y sistema de remuneraciones, extensión de la jornada, carácter de las relaciones laborales. El primer grupo de factores tiene que ver con el *qué se hace* (dimensión técnica) mientras que el segundo se refiere al *cómo se hace* (dimensión social)".

Alberto Recio¹⁴ avanza, aún más, al sostener que el proceso de trabajo

¹² F. Ferrara, *op. cit.*, pág. 33.

¹³ Magdalena Echeverría, *Enfermedades de los trabajadores y crisis económica*, Programa de Economía del Trabajo, Programa de Investigaciones Sociales: sobre Poblaciones en América Latina (PISPAL), Academia de Humanismo Cristiano, Santiago de Chile, 1984, pág. 9.

¹⁴ Alberto Recio, "Notas de lectura sobre la organización capitalista del trabajo" en *Revista Mensual*, Barcelona, febrero de 1981, vol. 4-5, págs. 15-29.

en la forma en que lo conocemos, es ante todo un proceso de valorización del capital. Desde un punto de vista marxista, sostiene que el capitalismo es un sistema organizativo de la producción social con vista a la obtención de beneficios para los poseedores de los medios de producción. Cristina Laurell¹⁵, desde una óptica semejante, ya había practicado su investigación en donde estudia dos períodos históricos de la industrialización en México. Caracteriza a uno de ellos como de "plusvalía absoluta", donde prevalecen las causas de muerte que se entrelazan con la extensión de la jornada laboral, la miseria y la desnutrición. La otra, a la que denomina de "plusvalía relativa", correlaciona los causales con las jornadas de trabajo y el estrés.

Magdalena Echeverría¹⁶, dentro de las conclusiones de un estudio de casos que abarca distintos sectores de la producción y aún la población de "cesantes", expresa consideraciones pertinentes:

... "En el sentido más general, podemos decir que a partir del análisis de los casos de nuestro estudio, existe una variación importante en el cuadro patológico de los trabajadores entre el comienzo de la década y el final de ella. Esta variación se explica por los aspectos más medulares de las transformaciones sociales del trabajo que ha significado la crisis y el reordenamiento económico de nuestra sociedad durante el período en estudio. Los cambios en el perfil patológico de los trabajadores son comunes en ciertos aspectos para todos los grupos en estudio y difieren sustancialmente en otros, según el carácter social de los casos.

Una comprobación común para el conjunto de los trabajadores activos es el aumento en la consulta médica. Este incremento se debe, por una parte, a un aumento real de cierto tipo de patologías, y por otra, a un control mucho mayor sobre las licencias médicas otorgadas como forma de contener el ausentismo laboral.¹⁷

Indudablemente el deterioro de las condiciones de vida en la mayoría de los sectores trabajadores durante la década —niveles nutricionales, tiempo destinado a recreación, calidad de la vivienda, atención en salud y servicios sanitarios— fenómenos que no medimos en nuestro estudio, predisponen a un deterioro de las condiciones de salud que se expresan en un incremento en la morbilidad. Sin embargo, independientemente de ello, el peso de los fenómenos, el aumento en la productividad del trabajo (mayores cargas laborales) y la situación de inestabilidad laboral inciden también en forma definitiva en una mayor tendencia a enfermarse en los trabajadores".

... El mayor control sobre las licencias médicas expresa, por un lado, la campaña empresarial y estatal desarrollada por aumentar la 'eficiencia' y, por otro, la tendencia del capital, expresada abiertamente en los períodos recesivos, a hacer del trabajo humano un factor más de la producción, considerando a la salud de los trabajadores

exclusivamente como un insumo productivo. El temor y la resistencia de los trabajadores a consultar en determinado momento, señala cómo la salud y la enfermedad son dimensiones de las relaciones laborales que se usan como instrumentos de lucha desde una u otra posición de clase.

El mayor control, el uso de la salud como factor que puede volverse contra el que trabaja y la respuesta de los trabajadores frente al problema son hechos de interés para seguir investigando y para la disolución con los profesionales de la salud y los trabajadores."

Veamos otras formas de mostrar las relaciones a las cuales nos estamos refiriendo. Si bien las primeras formas de vida aparecen en la tierra hace más de 3.000.000 de años, nuestro ancestro más directo, el homo sapiens, lo hace 35.000 años atrás. Sus viviendas son parecidas en un principio a las de su antecesor, el hombre de Neanderthal, aunque un tanto más complejas. Se erigen defensas contra el viento y los animales peligrosos y comienzan a aparecer las primeras decoraciones en ocre rojo o manganeso. Los hombres viven ya de manera más higiénica y hasta colocan a veces sus deitrus en una especie de baldes de basura. Estos recipientes han sido para la antropología un verdadero legado de información respecto a la forma de vida y alimentación en la prehistoria.

Hoy, paradójicamente, vemos que a más de la densidad de habitantes por vivienda, la falta de instalaciones básicas de saneamiento es uno de los factores más importantes para calificar el hábitat. Es que la carencia de agua potable y de alcantarillas influye netamente sobre la morbilidad y mortalidad por enfermedades diarreicas en América Latina. Es Hernán San Martín quien nos vuelve a recordar que, en 1972, las enteritis y otras enfermedades diarreicas constituyeron una de las primeras cinco causas de muerte en 19 de 34 países. En cinco de ellos fue la primera, y en seis la segunda.

Basta pensar que el 40% de todos los decesos producidos en América Latina corresponden a niños cuya edad no supera los 5 años. Las causas principales del fenómeno radican en las enfermedades infecciosas, la desnutrición, la falta de viviendas salubres, la carencia higiénica, la explotación, la ignorancia y la desocupación¹⁸.

Por ello es excusable al reiterar que la pobreza, producto de una organización social inadecuada, es todavía la causa más común de enfermedad del hombre.

Los conocimientos al respecto son, en realidad, antiguos. Berlinguer relata como Villermé en 1828 practica las primeras investigaciones que relacionan mortalidad y grados de indigencia en los suburbios de París. También en París, Calot y Febury, cita Berlinguer, seleccionaron 500.000 sujetos en mayo de 1954 para luego comprobar su eventual deceso hasta llegar a 1958. Se comprobaban sustanciales diferencias entre los diversos estratos socioprofesionales: un peón de 35 años tenía el mismo riesgo de mortalidad que un docente de 47 años.

¹⁸ Giovanni Berlinguer, *Medicina y política*, Buenos Aires, Editorial Cuarto Mundo, 1975, pág. 17.

¹⁵ Cristina Laurell, "Proceso de trabajo y salud", en *Cuadernos Políticos* N° 17, México.

¹⁶ M. Echeverría, *op. cit.*

¹⁷ El ausentismo siempre es menor durante las dictaduras, lo que evoca la indefensión de los trabajadores frente al cercenamiento del marco jurídico. N. del A.

Mac Mahon¹⁹ nos muestra la ocupación como índice de la condición económico social y sus relaciones con la mortalidad en el cuadro siguiente:

Cuadro 1. Razón estándar de mortalidad por clase ocupacional según causa de muerte, hombres de 20 a 64 años, Inglaterra y Gales

Clase ocupacional ("social")	1921-1930	1930-1932	1950					
	1923 (*)	1932 (*)	Todas las causas	Tuber- culosis	Bron- quitis gástrica	Ulcera cor- onaria	Enf. Leuce- mia	
I (Profesional)	82	90	97	64	33	56	153	150
II (Intermedias)	94	94	86	62	53	81	101	110
III (Calificadas)	95	97	102	103	97	97	107	104
IV (Semicalfic.)	101	102	94	95	103	99	81	79
V (No calificadas)	125	111	118	149	172	144	88	89

(*) Todas las causas

Fuente: Registrar General's Decennial Supplements (1938, 1954). Londres.

Estas diferencias en la mortalidad no pueden ser atribuidas a razones genéticas; por el contrario, hallan su justificación en razones sociales y económicas.

Es posible ver además en lo interno de las estadísticas de un mismo país, tal cual lo expusimos al hacer referencia al estudio citado por Mac Mahon, cómo el riesgo de morir a través del tiempo varía según las distintas categorías laborales. Sería lógico pensar que como la esperanza de vida ha ido siendo mayor, este crecimiento pudo haberse dado en forma pareja para todos los estratos socioeconómicos. Sin embargo, pareciera no ser así. En 1921-23, en Inglaterra el riesgo de morir era para los obreros no calificados 1,52 veces más alto que para los ejecutivos; en 1970-72 sube a 1,78 pese a que durante el mismo período se alcanzaron las metas de establecer servicios médicos para toda la población y se resolvieron sus consumos básicos.²⁰

Refiere que tal como las categorías sociales no son iguales ante la muerte, así a los 35 años le quedan a los cuadros superiores miembros de las profesiones laborales más de 41 de vida promedio; en el mismo momento a los obreros les restan 33 años.

Otro indicador comentado por el autor es el referido a la probabilidad de

morte antes de los 60 años para un asalariado de 35 años (estadísticamente más preciso). De acuerdo con la referencia esta probabilidad es casi tres veces más elevada para un trabajador manual (25.4%) que para un cuadro superior (9.1%). Si estos datos de 1975/80 se comparan con los obtenidos en el período 1955/59, de 27.7 para los obreros y 12.7 para los niveles superiores, es posible concluir que a través del tiempo hay un descenso de la mortalidad, pero la mortalidad diferencial en el espacio temporal estudiado tiene tendencia al crecimiento.

Este tema volverá a ser comentado al hacer referencia al desgaste obrero, y es sin duda elemento central de la medicina social.

Sin embargo es necesario mencionar que César García efectúa una crítica respecto a algunos estudios que utilizan la variable ingreso para relacionarla con la enfermedad. Así establece que por un lado el ingreso sólo expresa el valor del "trabajo" y no de la "fuerza de trabajo". De esa forma se estaría evidenciando la relación enfermedad-pobreza, pero ocultando toda huella de la división de la jornada de trabajo en trabajo necesario y trabajo excedente, trabajo pagado y trabajo retribuido. Por otro lado el uso exclusivo del salario como forma de analizar trabajo-enfermedad oculta ciertas formas de trabajo, como el doméstico.

Veamos entonces que en Francia ha podido calcularse un indicador sintético de mortalidad para las generaciones de 1921 a 1945. Para el conjunto de la población masculina el indicador tiene atribuido un valor de 100, en el que podemos observar cómo varía entre 42 para los ingenieros y 163 para los trabajadores manuales. Con esto, sin embargo, sólo confirmamos las informaciones emergentes de otros estudios.²¹ Pero observando el comportamiento en lo interno mismo de la población obrera, hallamos, por ejemplo, que el índice es de 107 para los trabajadores del paño, 115 para los pintores de edificios, y 118 para los albañiles.

El Laboratorio de Fisiología del Trabajo del Conservatorio Nacional de Artes y Oficios de París, halla diferencias dentro de los obreros de una misma actividad: la impresión de libros. Allí, el porcentaje de sobrevivientes a los 70 años con respecto a los efectivos a los 55 años es de: 74.3 para los correctores; 70.5 para los compositores, 66.9 para los trabajadores del taller de grabado y 63.5 para los operarios de rotativas.

Podemos ver también que la esperanza de vida no es la misma para todos los países. De forma tal que el hecho de nacer en tal o cual lugar de alguna forma predetermina, en un momento histórico, las dimensiones de nuestra vida. La esperanza de vida varía con el desarrollo, con el ingreso económico, con el acceso a normas básicas higiénicas. Mientras en Egipto en 1964 la esperanza de vida al nacer era de 29 años para los hombres y de 35 para las mujeres, en 1976 a los nacidos en Suecia les aguardaba una expectativa de 71.8 años siendo varones y 76.5 de ser mujeres.

Vale hacer notar que el crecimiento en la expectativa de vida o el descenso en la mortalidad registrado en el último siglo tuvo más que ver con el mejoramiento en la nutrición, la vivienda y el saneamiento básico que con la asistencia médica.

Con la mejoría de las condiciones de vida, la mortalidad infantil en EE.UU.

²¹ B. Cassou y col., *Les risques du travail. Pour ne pas perdre la vie à la gagner*. Paris, Editions La Découverte, 1985.

descendió de 150 por 1.000 nacidos vivos, que era el registro a fines de siglo pasado, al 16,5. Justamente, se debe subrayar que el aumento en la esperanza de vida en los países industrializados se produce en gran medida a expensas del descenso de la mortalidad infantil producida por enfermedades infecciosas. La longevidad en los hombres que llegan a los 50 años en EE.UU., en cambio, no se incrementó en los últimos 50 años.²¹

Por otro lado las primeras causas de mortalidad hoy en día están fuertemente vinculadas al medio ambiente, ya que no se pueden negar, por ejemplo, sus relaciones con el cáncer, algunas de las cuales posteriormente abordaremos.

Lo afirmado en cuanto a las dimensiones sociales del problema es también comprobable, de acuerdo con Richard Brown y Glen Elgin Margo, dentro de los países desarrollados. Un estudio de las causas y las tasas de mortalidad en el Condado de Los Angeles encontró que el bajo peso al nacer, la mortalidad infantil y la mortalidad por todas las causas, se correlacionaban positivamente con la pertenencia a la raza negra y negativamente con la medida de los ingresos económicos.²²

A esto debe agregarse que, aún dentro de una categoría social relativamente homogénea en cuanto hace al nivel de vida como ya hemos visto, pueden encontrarse diferencias atribuibles a las condiciones de trabajo.

En mucho de lo expuesto se han utilizado datos referentes a mortalidad para mostrar los condicionantes sociales y aún laborales del proceso salud-enfermedad. Ha de aceptarse que las estadísticas de mortalidad poco saben de la salud. Remedando a Clemenceau, es posible decir que la salud es algo demasiado importante para dejársela a los médicos. Para medir en términos de salud habría que hacerlo desde los anhelos, expectativas, desde la necesidad de autonomía individual y espíritu solidario; en fin, desde la alegría y el acceso a la felicidad. No conocemos datos que nos lleven a escribir con seriedad desde este ángulo.

2. Acerca del trabajo

2.1. Dos concepciones respecto del trabajo y un organismo internacional

El trabajo, desde el punto de vista marxista, es ante todo un acto que se realiza entre el hombre y la naturaleza. A través del movimiento de sus fuerzas actúa sobre la naturaleza exterior y la modifica, así como su propia naturaleza, y desarrolla las facultades que dormitan en ella.

Marx afirma que el trabajo pertenece al hombre con exclusividad y describe los elementos simples en que se descompone el proceso de trabajo: 1) actividad personal del hombre o trabajo propiamente dicho; 2) objeto del trabajo; 3) medio por el cual actúa.

En la concepción marxista el aumento de valor por medio del cual el

dinero ha de convertirse en capital no puede provenir de ese dinero. "Si se mantiene inalterado, si conserva su propia forma, es, por decirlo así, un valor petrificado." Por lo tanto es necesario que se convierta este dinero en mercancía y ésta en más dinero. Para ello se necesita encontrar en el mercado fuerza de trabajo (conjunto de las facultades físicas e intelectuales que existen en el cuerpo de un hombre).²⁴

El poseedor del dinero y el de la fuerza de trabajo entran en relación en el mercado. El trabajador vende su fuerza de trabajo por un tiempo determinado, pues si la vendiera en bloque y para siempre estaría vendiéndose a sí mismo y se convertiría de "hombre libre que era en esclavo, de poseedor de una mercancía, en mercancía".

El uso de la fuerza de trabajo es el trabajo.

La distribución fuerza de trabajo-trabajo se halla asociada a la presencia de dos tipos de relaciones sociales:

- a) *Las relaciones contractuales*, mercantiles, de compraventa de mercancías: en el caso que nos ocupa la mercancía es la fuerza de trabajo. A esto Marx llama la "esfera de circulación".
- b) *Las relaciones de dominio* que presiden la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo y que determinan la "esfera de la producción".²⁵

En la esfera de circulación las relaciones se establecen entre agentes jurídicamente iguales que hacen una transacción voluntaria.

Por el contrario, en la esfera de la producción las relaciones son de dominio-subordinación y por ello son contradictorias y conflictivas. En el centro del conflicto están los temas de vigilancia directa y organización del trabajo, subdivisión y jerarquización, remuneración, etc.

Lo dicho hasta ahora determinaría el carácter social de la producción capitalista. En la concepción marxista la organización del trabajo constituye un elemento fundamental de la estructura capitalista, "es el medio a través del cual el capital realiza la explotación de los trabajadores". "Las condiciones de vida, las relaciones del trabajador con sus iguales, su propia conciencia de la producción y de su actividad están condicionadas por la forma en que se organiza el trabajo".²⁶

El proceso de trabajo sería entonces, en el capitalismo, un proceso de valorización del capital ante todo y el sistema capitalista organiza la producción social con vistas a la obtención de beneficios para los poseedores de los medios de producción.

La fábrica moderna constituiría la base técnica que consolida el poder del capital; en ella se permite la utilización de mano de obra más barata y con menos calificación, se posibilita el control de los tiempos de producción, etc.

Harry Braverman es uno de los estudiosos contemporáneos que resulta más citado por los analistas marxistas contemporáneos y al mismo tiempo

²⁴ Carlos Marx, *El Capital*, México, Editorial Cartago, 1983.

²⁵ Josep Maria Vagara, "Fuerza de trabajo y trabajo", en *Revista Mensual*, vol. 4-5, Barcelona, 1981.

²⁶ A. Recio, *op. cit.*

²¹ E. Richard Brown y Glen Elgin Margo, "Educación para la salud. ¿Puede reformarse a los reformadores?", en *Tendencias actuales en educación sanitaria*, Quaderns Caps Nº 8; Barcelona, marzo de 1987, pág. 59 y ss.

²² E. R. Brown y G. E. Margo, *op. cit.*

delectado por otros, quienes lo han acusado de utópico. Poco antes de morir, a fines de la década del setenta, fue entrevistado por un periodista radiofónico y realizador cinematográfico de Toronto, Kelly Creighton, entrevista publicada en *Canadian Dimension* en diciembre de 1979. Veamos algunos párrafos que sirven para dimensionar un aspecto en la organización científica del trabajo, "el automatismo", demostrador al mismo tiempo de la relevancia dada al trabajo.

"No discuto todos los argumentos que afirman que las máquinas facilitan el trabajo. No soy contrario a las máquinas. Lo que ocurre es que la máquina transforma al obrero en un observador que permanece sentado a su lado y no tiene gran cosa que hacer... El obrero psicologizado por el capitalismo tal vez dirá: Estupendo, pues desde que nací hasta el día de hoy, si alguna cosa he aprendido es que cuanto menos tenga que trabajar uno en la vida, mejor, y cuanto más le pague a uno por ello, mejor. Conque si consigo un empleo en que la máquina lo haga todo mientras yo estoy sentado a su lado sin hacer nada, habré logrado la situación ideal.

Pero este es un razonamiento distorsionado y erróneo. La persona que así piensa es un individuo reducido a una nulidad y que coopera gustosamente en su propia reducción a un cero a la izquierda.

¿Qué es el trabajo sino el objetivo central de la existencia del ser humano como especie, así como el impulso y motivación central del individuo? ¿Qué sucede con el individuo cuando él o ella afirma que lo que cada cual hace determina su formación profesional, su educación, su personalidad —es evidente que cualquiera puede distinguir a un mecanógrafo de un bioquímico tras treinta segundos de conversación—, determina su personalidad, y luego reconoce que todo lo que hace es una inutilidad, un despilfarró, un sacrificio de su vida? En fin, este es un razonamiento distorsionado y falso que no nos lleva a ninguna parte.

¿Que preparemos nuestra vida para el ocio? La propuesta es insustentable de por sí. La idea de sacrificar seis o siete horas de trabajo para poder disfrutar del resto de nuestra jornada, eso, perdoneme la expresión, es una mehez. Pues esa nulidad, ese vacío en la vida de la gente determinará más que nunca la forma que adoptará su vida. Cuanto más vacía de contenido esté la vida laboral y cuanto más se transforme en una inutilidad, más acentuada será la tendencia a que ocurra lo mismo con la vida extralaboral y ya podemos ver un completo ejemplo de ello en la sociedad moderna."

En la concepción marxista no solamente se efectúa una descripción de la situación y una interpretación histórica, sino que se parte de la base de que los medios de producción fueron siempre sociales (porque sirven a los intereses de la sociedad) y que hubo una apropiación "antinatural" por parte del capital. Esta propiedad de los medios de producción obliga a los trabajadores, que no tienen otra cosa que vender que su fuerza de trabajo, a canjearla. De allí la propuesta de solución: la socialización de los medios de producción.

Analicemos ahora el tema desde otro ángulo. Según el punto de vista

teológico, es en el Génesis I donde aparece la primera concepción: así se afirma que Dios creó un mundo inacabado, para que el hombre lo complete y domine. También en el Génesis aparece la concepción de trabajo ligado al esfuerzo y aún a la pena en las expresiones "con el sudor de tu frente comerás pan" y "con dolor parirás hijos".²⁷

Dentro de la Iglesia Católica diversas encíclicas han ido marcando definiciones respecto al trabajo. Pablo VI en su encíclica "Populorum Progressio", por ejemplo, expone: "Todo programa concebido para aumentar la producción, al fin y al cabo no tiene otra razón de ser que el servicio de la persona, si existe es para reducir las desigualdades, combatir las discriminaciones, librar al hombre de la esclavitud y hacerlo capaz de ser por sí mismo, agente responsable de su mejora material, de su progreso moral y de su desarrollo espiritual". De esta forma la encíclica deja planteado el objetivo del trabajo.

Juan XXIII se pronuncia así en "Mater et Magistra": "La justicia ha de ser respetada no solamente en la distribución de la riqueza, sino también en orden a la estructura de las empresas en que se cumple la actividad productora, porque en la naturaleza de los hombres se halla involucrada la exigencia de que en el desenvolvimiento de la actividad productora tengan la posibilidad de empeñar la propia responsabilidad y perfeccionar el ser". De esta forma aparecen varios contenidos, la justicia retributiva, el desarrollo individual y la participación en el trabajo.

Juan Pablo II en la encíclica "Labores Excercens" se expresa respecto a los derechos del trabajador de la siguiente forma:

"Si el trabajo, en el múltiple sentido de esta palabra, es una obligación, es decir, un deber, es también a la vez una fuente de derechos por parte del trabajador. Estos derechos deben ser examinados en el amplio contexto del conjunto de los derechos del hombre que le son conaturales, muchos de los cuales son proclamados por distintos organismos internacionales y garantizados cada vez más por los Estados para sus propios ciudadanos. El respeto de este vasto conjunto de los derechos del hombre constituye la condición fundamental para la paz del mundo contemporáneo: la paz, tanto dentro de los pueblos y de las sociedades como en el campo de las relaciones internacionales, tal como se ha hecho notar ya en muchas ocasiones por el Magisterio de la Iglesia especialmente desde los tiempos de la encíclica "Pacem in Terris". Los derechos humanos que brotan del trabajo, entran precisamente dentro del amplio contexto de los derechos fundamentales de la persona."

Vázquez Vialard,²⁸ refiriéndose a la concepción teológica del trabajo expresa que los papas han repetido con insistencia que las estructuras sociales no se adecuan a sus funciones y deben ser vivificadas; refiere también que dentro de la Doctrina Social de la Iglesia se pueden identificar ciertas aparentes coincidencias en un punto o en otro con el liberalismo

²⁷ Antonio Vázquez Vialard, *El trabajo humano*, Buenos Aires, Eudeba, 1970, pág. 22.
²⁸ A. Vázquez Vialard, *op. cit.*

(propiedad privada, libre iniciativa) y con el marxismo (socialización, etc.) pero afirma que la concepción total es distinta. Según el autor, "se propone como meta hacer accesible la liberación de todo hombre (cuerpo y alma) y a todos los hombres, a cuyo efecto establece como normas fundamentales de convivencia la verdad, justicia y caridad en un clima de libertad".

Juan Pablo II hace referencia, en la cita antes transcrita, a los organismos internacionales. Sin duda es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la institución encargada de promover el progreso social, como condición necesaria para un desarrollo socioeconómico armonioso.

Respecto a sus características generales, la constitución de la OIT expresa ya principios fundamentales:

"La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social".

"Existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales... Es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a... la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica..."

Para asegurar su funcionamiento la OIT recurre a tres órganos: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo. La Conferencia es la Asamblea de los Estados miembros y se reúne una vez por año en Ginebra. Allí cada país está representado por cuatro delegados (dos por el gobierno, uno por los trabajadores y uno por los empleadores), pudiendo ser acompañados por sus consejeros técnicos. La Conferencia es un gran foro internacional de debate y en ella se adoptan las resoluciones que orientan las políticas generales de la OIT, pero además es el lugar donde se aprueban los convenios y recomendaciones que frecuentemente son inspiradores de los avances en la legislación laboral internacional.

El Consejo de Administración es también de carácter tripartito y se reúne tres veces por año a fin de establecer el orden del día de la Conferencia y las reuniones, tomar conocimiento de sus conclusiones y decidir sobre el cumplimiento de las mismas.

La Oficina Internacional del Trabajo es la secretaría permanente de la OIT. Ella prepara las reuniones de la Conferencia, del Consejo y los informes que sirven de base a los trabajos de la organización. Dirige las actividades de cooperación técnica en todo el mundo y publica libros y revistas. Mantiene las relaciones con los Ministerios de Trabajo y las organizaciones de

empleados de todos los estados miembro. Al mismo tiempo que se comporta como fuente de acciones, es un lugar de investigación.

Cada una de las actividades de la OIT trata entonces de promover condiciones de trabajo que respeten la dignidad, salud y seguridad de los trabajadores.

2.2. Comentarios respecto del trabajo visto a través de su organización

La palabra trabajo en gran parte de las lenguas asume un carácter negativo. Semánticamente se asocia con la sensación de pena y desesperanza.

En la Edad Media existía un instrumento de tortura al que se denominaba Tripallium, artilugio formado por tres palos a los que se ataba a los condenados. "Tripalliare", consiguientemente, era torturar a quien se había condenado. El Concilio de Auxerre menciona en forma expresa el vocablo "tripallium" al establecer que no está permitido aplicar, al presbítero ni al diácono, la pena de dicho instrumento de tortura.

Del verbo tripalliare surgieron el castellano trabajar y el francés travailler, que también poseían, en su origen, una carga de dolor expresiva, de esfuerzo y de pena.

La valorización positiva aparece recién en la modernidad europea.

Durante siglos el hombre parece haber vivido sin trabajar. Durante mucho tiempo también, se puede sostener que el trabajo fue el elemento que por antonomasia distinguió a los hombres libres de los esclavos. Karl Bücher investiga el origen de la economía de los pueblos y el papel del ritmo en el proceso de trabajo incipiente (*Die Entstehung der Volkswirtschaft, Arbeit und Rhythmus*)²⁸ y pone de manifiesto que no hay duda que durante incalculables períodos de tiempo el hombre vivió sin trabajar. En sus principios el trabajo se prestó en forma lúdica. Mediante su transformación en una especie de juego rítmico, la fatiga espiritual producida por el trabajo ejecutado es atenuada de modo tal que espíritus no ejercitados pueden ejecutarlo. Astrada afirma entonces que según Bücher el trabajo no ha nacido del apremio por satisfacer necesidades de la vida, sino de móviles o impulsos que están más allá del imperativo de la necesidad, tales como el juego y la danza. Así nacieron las canciones y danzas del trabajo. Tal vez esta explicación proporcione una de las claves para interpretar una frase con que habitualmente concluimos nuestros cursos para trabajadores... "La tarea actual es luchar para que los trabajadores no se accidenten, enfermen o mueran por su trabajo, pero la victoria final sólo será alcanzada cuando los trabajadores vuelvan a cantar cuando trabajan".

Alfredo Palacios²⁹ nos relata cómo Aristóteles, en su *Política*, justificaba la esclavitud y aun aseguraba que "había hombres destinados por la naturaleza a la sujeción". Montesquieu, en el *Espíritu de las Leyes* contesta, muchos siglos después, diciendo que si todos los hombres nacían iguales,

²⁸ Citado en Carlos Astrada, *Trabajo y alienación*, Buenos Aires, Ediciones Siglo XX, 1965, pág. 46 y siguientes.

²⁹ Alfredo Palacios, *La fatiga y sus proyecciones sociales*, Buenos Aires, Edit. La Vanguardia, 1935.

es imprescindible reconocer que la esclavitud contraria a la naturaleza. Junto a Voltaire, más tarde, han de expresarse conceptos más definitorios, al afirmar que si existen esclavos por naturaleza es porque contra ella existe la esclavitud, originada por la fuerza y perpetuada por la abyección.

Desde la sociedad esclavista hasta nuestros años la organización del trabajo ha conocido mutaciones, que de acuerdo con Ivar Oddone³¹ reconocen en los últimos siglos la fase preindustrial, la primera industrialización, la segunda industrialización y la organización científica del trabajo. Esta forma de ver unos pocos datos de la historia del trabajo a la luz de su organización, ofrece perfiles útiles a los interesados en las condiciones de trabajo. A través de esa lectura podemos ver que la fase preindustrial está caracterizada por el trabajo artesanal. Todos los autores son coincidentes en caracterizar esta organización del trabajo por el hecho de que la concepción (el proyecto), la ejecución y el control del trabajo estaban concentrados en la misma persona.

La división del trabajo se daba centralmente en términos de aprendizaje, pero existía posibilidad de movilidad en la medida de las habilidades que se iban adquiriendo.

Las relaciones entre trabajadores eran de tipo horizontal y basadas en la solidaridad grupal. En otro apartado de este texto veremos algún ejemplo que hace menos idílico el trabajo artesanal, sobre todo para los aprendices. Es allí donde comienzan a aparecer las corporaciones de artes y oficios que se encargan de definir la duración de la jornada laboral, los niveles de remuneración, la modalidad de empleo y la intensidad y calidad del trabajo.

La primera industrialización adviene con la máquina con la que se produce un salto fundamental en las relaciones del hombre con el trabajo. Recordemos que el primer molino de vapor fue construido en Inglaterra en las postrimerías del siglo XVIII e incendiado y destruido con el júbilo de la multitud. Casos similares se produjeron hasta mediados del siglo XIX en Inglaterra y Francia conociéndose como luddistas a quienes fomentaban los desmanes en referencia a su líder apellidado Ludd.

En la fábrica, la relación entre trabajadores es reemplazada por la relación con la máquina, quien con su poder y velocidad va reduciendo el espacio de acción del hombre, propia del trabajo artesanal.

También cambian las relaciones jerárquicas con la aparición de cuadros intermedios, y las primeras tentativas de recrear modalidades de asociaciones profesionales son reprimidas. Es entonces cuando los trabajadores recurren a otras formas de solidaridad; nacen así las "sociedades de socorro mutuo", cuyos fondos no solamente se dirigen a la atención de los accidentes y protección incipiente de los deudos sino también para el apoyo de los trabajadores en huelga.

Las reivindicaciones de la época se centran en la limitación de la jornada laboral, el aumento de la retribución, la abolición del autoritarismo y la conservación del puesto de trabajo.

Los trabajadores textiles encabezaron muchas de estas luchas. Una de ellas aconteció en los campos de St. Peter's,³² Manchester, 1819, y es

³¹ Ivar Oddone y G. Briante, "Psicología del Trabajo" y "Organizzazione del lavoro" en Emilio S. Artorélio (comp.) *Traitato di Medicina del Lavoro*, Padua, Piccin Editore, 1981.

³² Donald Hunter, *The Diseases of Occupations*. Londres, Hodder and Stoughton, 1978, 6ª edición.

conocida como la "Masacre de Peterloo": 60.000 trabajadores desarmados marchaban ordenadamente, encabezados por un famoso orador radical de la época (Hunt); se dio el orden de arresto contra éste, quien no opuso resistencia, pero las autoridades armadas se lanzaron a la carga contra la multitud; once trabajadores murieron, cuatrocientos soportaron heridas de sable, cien de ellos mujeres.

Robert Owen, hijo de la burguesía, lidera una de las reivindicaciones obreras en Inglaterra, al bregar por la reducción de la jornada laboral. Finalmente se consigue la Factory Act de 1833, en la cual se fija en 8 horas la duración del trabajo para los niños que tienen de 8 a 13 años, y 12 horas para aquellos que contaban con 13 a 18 años.

En Francia también se asiste a rebeliones de los trabajadores. Así, en Lyon en 1831, los trabajadores logran la constitución de una comisión encargada de fijar una escala mínima de salarios. Esta es aceptada con el aval de la Cámara de Comercio. Sin embargo algunos fabricantes decidieron no aceptar el acuerdo e incitaron al jefe de Policía a declarar que el acuerdo era "un compromiso de honor sin ningún valor". Ante esto, aparece lo que históricamente se recuerda como "rebelión de los tejedores", una huelga durante los días 21, 22 y 23 de noviembre. Barret³³ relata que la Guardia Nacional fue enviada a dispersar a los manifestantes, quienes respondieron con pedradas. Los soldados abrieron fuego, no obstante ello los trabajadores resistieron y lograron controlar la situación, en tanto se confirma un nuevo gobierno provisional. Las nuevas autoridades ponen el gobierno en manos del jefe de Policía, mariscal Soult, quien queda con sus 40.000 hombres dueño de la situación sin luchar. Poco después se declaran anuladas las escalas de salarios.

Oddone caracteriza a la segunda industrialización como una situación que es determinada, "desde el plano técnico: por el empleo de nuevas máquinas, de nuevas fuentes de energía; del perfeccionamiento de las técnicas productivas; en sustancia, de la creación, en particular en algunos sectores, por ejemplo, el siderúrgico, de una industria de tipo moderno".

Con esto, las condiciones de trabajo no varían fundamentalmente; la extensión de la jornada de trabajo, la carga de éste, el salario y el nivel de ocupación persisten como elementos centrales de la preocupación de los trabajadores. Si cambia el enfrentamiento entre la fuerza de trabajo y el capital, y los lazos entre los trabajadores comienzan a verificarse a través de asociaciones profesionales hasta que en 1868 logran abolir la norma que les prohibía asociarse.

En algunos casos los modelos de asociación fueron de tipo corporativo ("closed shop") y en ese caso sólo podían trabajar los trabajadores inscriptos por el sindicato. Esta modalidad influyó y aún sigue viva en algunos sindicatos norteamericanos. La influencia del pensamiento de Marx se plasma en Londres durante 1864 cuando es fundada la Asociación Internacional de Trabajadores.

La denominada organización científica del trabajo provoca un cambio notable en los hábitos del trabajo; en primer lugar³⁴ en la industria manufacturera y extendiendo luego su influjo a otros emprendimientos. Su mentor

³³ François Barret, *Historia del trabajo*, Buenos Aires, Editorial Universitaria de Buenos Aires (EUDEBA), Serie Cuadernos, 1964.

más conspicuo fue F. W. Taylor; cuáquero, de profesión ingeniero, fue desde su juventud un hombre muy preocupado por la eficiencia, inventó una raqueta de doble encordado y diseñó estrategias para equipos de fútbol americano aunque nunca practicó el deporte. Los fundamentos de sus métodos se encuentran en dos principios que él utilizó como leyes: a) la manera más fácil de resolver un gran problema consiste en dividirlo en muchos problemas pequeños; b) el hombre se mueve fundamentalmente por intereses económicos.

Taylor sostenía que la organización científica comportaba una revolución mental en los trabajadores y los dirigentes. A estos últimos les corresponde un trabajo nuevo ya que Taylor exige que "el trabajo de cada prestador de mano de obra será establecido por la dirección al menos el día anterior, y en la mayor parte de los casos cada ejecutor recibirá instrucciones escritas completas que describan detalladamente la tarea que se le confía, como también los utensilios de los que debería servirse. La organización científica consiste sobre todo en preparar estas obligaciones productivas y hacerlas cumplir". Taylor mismo admite que sólo uno de cada ocho trabajadores servirá para esta organización y de allí el lema "el hombre justo para el puesto justo".

Cierta historia cuenta que Taylor, ya viejo y antes de morir, conversando con un amigo le dijo (refiriéndose al cronómetro): "por esta maldita cosa nunca he podido mirar de frente a un trabajador". Sin embargo, tanto el cronómetro como los incentivos existían antes de Taylor. Lo que Taylor hace es quitar el concepto de premio sobre el tiempo global, descomponer el ciclo de una secuencia en las maniobras más elementales, otorga un tiempo mínimo a cada operación, suma luego los tiempos elementales hasta llegar a un "tiempo de fase", el que es atribuido a cada trabajador. Por tanto sus herramientas son: subdividir el trabajo en partes pequeñas y repetibles invariablemente a lo largo de la jornada y eliminar todo "tiempo muerto" para saturar el horario de trabajo.

Con esto la tarea se transforma en una repetición de movimientos, cuya posibilidad de creación es mínima (puede suceder que el trabajador desconozca qué objeto está colaborando a fabricar). La monotonía y la pérdida de interés en lo que se realiza son factores propios de esta organización, y hasta hay pérdida de la capacidad de gestión del propio cuerpo. Esta vez la fatiga obrera es de características distintas a la simple fatiga muscular por ser globalizadora; es un sello distintivo que otorga el modelo.

Desde otro ángulo el modelo taylorístico, con la fragmentación del trabajo y una estratificación incluso de la fuerza de trabajo, conduce a la destrucción de la tradición obrera fundada en el oficio y consiguientemente al surgimiento de una nueva clase obrera privada de las principales características profesionales, centrada en lo que podríamos denominar el obrero "masa".

La masificación no llega sólo a los operarios, aun el técnico ve condicionada su actividad a la obtención de una serie de objetivos fijados de antemano. La división del trabajo también es aquí muy amplia, incluso en funciones de investigación. El técnico quizás posea una cierta capacidad de acción propia pero está subordinado al cumplimiento del programa para el que trabaja. El sistema impide a los técnicos tener una idea global del funcionamiento. La cabeza de la empresa es la única que conserva la síntesis del proceso

Es preciso tener en cuenta que no es posible considerar a la O.C.T. como algo que fue sólo determinado por imperativos tecnológicos o con el objeto de promover la descalificación general; la finalidad del proceso de trabajo en el que ella se insertó es la valorización del capital.

Claro está, una organización de las características que hemos señalado, requiere trabajadores que la acepten; por ello el incentivo es una de sus piedras fundamentales. Taylor, sin embargo, no descuidó otros perfiles y así propuso una relación de competición entre trabajadores (el que no alcanza el estándar de producción exigido por la empresa y logrado por los compañeros, es alejado) y una relación de tipo individual del trabajador con la dirección.

La obra de Taylor *La organización científica del trabajo* presenta un fragmento, que repite Ivar Oddone, demostrativo de cómo veía el proceso: "La oportunidad que cada trabajador tiene de razonar con su propia cabeza y de exteriorizar sus protestas con el dador de trabajo representa una válvula de seguridad; si los dirigentes son personas razonables y escuchan comprensivamente a cuanto los subordinados tengan que decir, no existen absolutamente motivos para que surjan organizaciones sindicales y para que se produzcan huelgas".

Sin embargo, ya en 1915 en EE.UU. se produce el rechazo al modelo y los trabajadores exigen que el cronometrista sea "uno de nosotros", es decir, un operario normal de línea que trabajase en ella, en las mismas condiciones de trabajo, remuneración y duración horaria.

En este sentido a partir de 1968, en Italia formas más modernas de O.C.T., pero conservadores de sus principios básicos, son también cuestionadas. Se trata del nuevo ingreso a la industria de trabajadores que no tenían una fuerte tradición profesional; eran gente joven no ideologizada.³⁴ Son los que comienzan a discutir temas dominantes tales como: a) la concepción de la organización del trabajo como dato objetivo no modificable, subrayando, por el contrario, los aspectos de relación antagónica del poder; b) la concepción de neutralidad de la ciencia y de la técnica, en relación a los entonces contemporáneos procesos de contestación que se dictan en el centro de la hoy histórica experiencia estudiantil del 68; c) la división social del trabajo a partir de la fragmentación de la clase trabajadora y d) las propias concepciones del sindicato y de la organización sindical (aparecen los consejos de fábrica y la asamblea "decisional").

Es justamente en los años 60 donde nace lo que es hoy conocido como "Modelo obrero italiano", que determina la experiencia sin duda más rica en los últimos decenios en cuanto hace a la salud de los trabajadores. En este modelo la organización del trabajo es considerado un factor de riesgo, sobre el cual es posible actuar desde el propio trabajador para preservar la salud.

Es entonces cuando el movimiento sindical logra nuevos lemas, y algunos de ellos van siendo adoptados a posteriori por otros países, incluso el nuestro. Tal vez los más importantes son aquellos que expresan: "La salud no se vende, se defiende mediante la prevención"; "La salud no se delega" (es cosa propia y no de los técnicos). Avanzan en cuestiones metodológicas

³⁴ Claudio Sabatini, "Organizzazione del Lavoro e Distrutturazione" en *Quaderni Rassegna Sindacale* 64-165, Roma, pág. 81 y ss.

y sostienen por ejemplo, que las condiciones de trabajo se conocen: por la identificación y evaluación de los factores de riesgo, la evaluación de sus repercusiones sobre la salud y la recuperación de la subjetividad de los trabajadores (en forma individual y como grupo homogéneo).

El movimiento llega a tener tanta fuerza que logra no sólo modificaciones en la organización del trabajo sino hasta la propia reforma sanitaria italiana.

En cuanto a los modelos actuales de organización del trabajo, Ivar Oddone encuentra en la fábrica la existencia de distintos grupos que afrontan la necesidad de producir, con lecturas propias del trabajo a realizar y en muchas ocasiones contradictorias.

Así distingue: el grupo encargado del proyecto, el grupo responsable de obtener la producción, el que provee el "mantenimiento" del hombre y el grupo de los ejecutores.

El grupo encargado del proyecto intenta, una vez conocido el producto a realizar, dar una organización del trabajo coherente. El grupo elige las máquinas, determina los hombres necesarios, individualiza las operaciones, determina los materiales a emplear, diseña el puesto de trabajo.

El puesto de trabajo es la última fase: allí cabe la utilización de la ergonomía y los principios de seguridad pero, justamente que el puesto de trabajo sea lo último que se define, pone límites a lo que se puede hacer por la salud. En los procesos anteriores (incluyendo la elección de las materias primas y otros insumos) se han ya "determinado" muchas de las características nocivas que serán difíciles de modificar.

Este grupo es también el determinante del método de trabajo y los tiempos de producción. Este último deberá contemplar los tiempos de cada fase, si estamos en una línea de montaje, de forma equilibrada para garantizar un flujo continuado.

Este grupo constituye lo mejor del alumnado taylorístico y en general es bastante independiente de lo que sucede luego en la línea de producción (pasados los primeros ajustes). Habitualmente los trabajadores van acudiendo a su propia experiencia y "astucia" para modificar lo proyectado en forma que la fatiga sea menor. El grupo que proyecta en ocasiones se apropia de las modificaciones al método de trabajo concebidas por los trabajadores y otras no las tienen en cuenta. Cuando sucede esto último entran en contradicción con las enseñanzas de Taylor quien destacó la importancia de valorizar la experiencia obrera.

En ocasiones los trabajadores son muy celosos de mostrar sus propios "secretos", sabedores de que pueden ser corregidos los tiempos de producción. Ante ello en algunas empresas, aparecen los "Buzones de Ideas" o sistemas similares que otorgan premios a los que puedan aportar elementos para mejorar la producción sin inversiones.

El grupo responsable de lograr la producción es el que intenta salvar las distancias entre la fábrica imaginada y la fábrica real. Actúa frente a los imprevistos (que son cotidianos y horarios), una rotura de máquina, una pieza con defectos, falta de aprovisionamiento, fases desbalanceadas. Ellos traducen las normas técnicas que se han proyectado en indicaciones para la ejecución. Pero también son los que tienen el contacto con los hombres con nombre y apellido y con "los colectivos" de trabajadores. Deben resolver los problemas de ausentismo (que rompen el flujo teórico de la línea de montaje),

uno de los fenómenos que suele, diariamente, poner en mayor conflicto a toda la organización. Aquí se suceden las contradicciones entre este grupo y el de los que proyectan.

Estos hombres, los de "línea", como suele llamárselos en nuestro país, deben afrontar además la selección de los hombres, crear consenso, mediar entre los que proyectan y los que ejecutan, y muchas veces controlar la calidad, valorar el rendimiento, solicitar sanciones, mantener contacto con los delegados, etc.

Viendo esto, no es casual que los supervisores y capataces se autodefinan en el país como "el jamón del sandwich". Entre los niveles jerárquicos superiores es también común que se hable acerca de "la identificación hacia arriba o hacia abajo" de los cuerpos de supervisión.

La línea modifica día por día lo que se planificó para tratar de adecuar las diferencias entre producción prevista y realizada, a niveles mínimos. Sin embargo, esto no parece suficiente para que se proyecte más de cerca. La regla sigue siempre la división entre los que planifican y aquellos que ejecutan. En el medio de la planificación, los tiempos de escritorio, predeterminados, pensantes en un hombre medio que no existe.

El grupo que hace el mantenimiento de los hombres está representado por el médico, y cuando los hay, por los psicólogos y sociólogos, según Ivar Oddone. Es el grupo encargado de compensar los desajustes producidos en el proceso de trabajo para restituir al hombre a la producción. Es habitual que escuchen las quejas: advierten también los problemas generados por los turnos rotativos, las formas de remuneración, los trabajos monótonos y repetitivos, etc.; sin embargo, su capacidad de intervenir en la organización del trabajo es nula. Procurarían en el mejor de los casos, actuar como oyentes comprensivos y en oportunidades procuran lograr "confort social". El grupo de los ejecutores se desenvuelve entre las contradicciones de los grupos anteriores; lo llega a hacer confrontando a través de la organización sindical (hemos hecho referencia a lo acontecido en Italia a partir de 1968) y mediante las "astucias" personales. Muy a menudo su desajuste se expresa con la organización del trabajo, a través del ausentismo que suele transformarse en una puerta para evitar las consecuencias de un trabajo alienado. Otras veces la enfermedad, la destrucción de la vida familiar y social son las evidencias de que ello no fue posible.

La propuesta de lectura de organización del trabajo en el momento actual que nos propone Oddone y que se acaba de exponer, está fuertemente impregnada por la experiencia que hizo el movimiento sindical italiano y cobra realidad seguramente en la gran empresa que, al menos en nuestro país, ocupa la menor cantidad de mano de obra. Sin embargo, siempre es posible ver una neta separación entre aquellos que planifican y dirigen y aquellos que ejecutan. También es usual el trabajo dividido en migajas.

Esta característica ha de ser estudiada desde el punto de vista de la salud. En las páginas siguientes, cuando se intente dar una noción de las vinculaciones entre salud y trabajo se apelará a mostrar las alteraciones en la salud a través del accidente, los trastornos fisiológicos, la enfermedad y la muerte. Esto, mostrado para exhibir el dramatismo de la situación en el pasado y en el presente, no debería hacer perder de vista que nos aproximamos a las relaciones salud-trabajo por su zona negra. Para acceder

por otra habría que reflexionar acerca de cuáles son los medios indispensables para que los trabajadores, en su trabajo, puedan contribuir a la edificación y desarrollo de sus salud individual y colectiva.

2.3. La transferencia de tecnologías

Un nuevo problema que importa a la descripción del tema es el referido a las transferencias de tecnologías y nuevas tecnologías.

Los criterios con los que suelen elegirse las tecnologías pueden ser económicos y técnicos. Esta visión limitada ocasiona una menor rentabilidad cuando se advierten las consecuencias negativas sobre los trabajadores.

Ha de tenerse en cuenta que la transferencia de tecnología abarca desde la financiación de un proyecto de infraestructura, la construcción de fábricas completas, la importación de equipos, etc. Esto da una idea de la amplitud del tema y por ende la necesidad de desarrollar medios de acción para controlar consecuencias nefastas; así calificarlas puede llamar la atención, pero es justamente el calificativo adoptado por el informe de los participantes al "Coloquio Tripartito Interregional sobre las especificaciones en materia de seguridad, higiene y condiciones de trabajo respecto a la transferencia de técnicas a los países en desarrollo" efectuado el 23 de abril de 1981 en Ginebra, para caracterizar el impacto sobre las CyMAT.

El país que efectúa la transferencia conoce los riesgos potenciales de la tecnología y las normas para su control, pero en cambio habitualmente no tiene en cuenta información antropométrica para el diseño ergonómico, o tampoco las condiciones ambientales al diseñar los procesos de trabajo.

Un informe de la OIT anterior al mencionado coloquio señala: "La transferencia de tecnología suele presentar un cierto número de supuestos que van desde el tamaño y fuerza física de los trabajadores hasta las características de la organización del trabajo; los sistemas salariales y las técnicas de supervisión, horario, relaciones sociales entre trabajadores, clima, etc. Estos supuestos suelen ser fatales en el análisis de costo-beneficio. Por ejemplo, es posible que, partiendo del supuesto de que los trabajadores trabajarán más horas a un ritmo intensivo por salarios muy bajos, pueden adoptarse ciertas decisiones en materia de inversiones a partir de una productividad que se espera superior. Las cifras del costo laboral rara vez explicitan las condiciones de trabajo. También habría que tener en cuenta al estimar la capacidad física de trabajar, cuál es el estado nutricional y sanitario de los trabajadores de los países receptores".

Es común también, en los países del Tercer Mundo, la asistencia a la importación de tecnologías inseguras, sucias y contaminantes.

En nuestro país, por ejemplo, es conocida la fabricación de tractores sin elementos de seguridad por parte de empresas multinacionales que en su país de origen los entregan con todos los recaudos necesarios. Aún más preocupante es lo que acontece en la industria química, particularmente en torno a los plaguicidas y otros agroquímicos.

También el impacto en la salud del trabajador y en las formas de comunicación entre ellos, deben ser visualizadas frente a las denominadas nuevas tecnologías.

Un informe de la Comisión Consultiva sobre Tecnología de la OIT³⁵, relata cómo desde unos veinte años los economistas centran sus esperanzas en reproducir los modelos de países desarrollados en el Tercer Mundo. Partían de la base de que la elección de aquellas técnicas que requieren uso intensivo del capital redistribuiría la renta en favor de los inversionistas y aceleraría de esta forma el crecimiento.

Sin embargo, relata el informe: "en el decenio de 1970 se empezó ya a ver que la repartición de los beneficios del crecimiento había sido a menudo decepcionante. En muchos países seguía imperando la pobreza, y en algunos de ellos la población incluso se empobreció más".

Según estimaciones de la OIT para lo que queda del siglo, cada año serían necesarios 20 millones de empleos suplementarios para impedir solamente que empeore la pobreza y el desempleo. Si se utilizaran las técnicas que hoy adoptan los países industrializados, el costo de cada empleo suplementario oscilaría entre 15.000 y 30.000 dólares, según el país y la industria en los que se efectúen las inversiones.³⁶

Por otra parte, no siempre las nuevas tecnologías son más eficaces que las tradicionales con gran densidad de mano de obra. Estas últimas pueden ser más baratas y no debe dejarse de considerar que dadas la gravedad del desempleo y subempleo, la capacidad de una tecnología para crear empleo en términos reales o provocar un aumento de la desocupación debe ser tenida en cuenta al determinar el rumbo que adquirirá el desarrollo.

Las nuevas tecnologías pueden prestar sin duda una gran ayuda para eliminar el riesgo de ciertos puestos de trabajo, sobre todo si tomamos el concepto de riesgo desde el punto de vista tradicional (humos de soldadura, vapores de pintura, etc). No obstante suelen generar problemas nuevos algunos de los cuales pueden encontrarse referidos en el Documento de Coincidencia del SNT sobre CyMAT en las nuevas tecnologías.

Benjamin Coriat describe³⁷ los efectos que la introducción de las Nuevas Tecnologías Informatizadas (NTI) tienen sobre las categorías profesionales. Según el autor habría categorías que serían amenazadas de exclusión, otras que serían desestabilizadas porque sus conocimientos y habilidades ya no son necesarios y, finalmente, habría categorías que se beneficiarían con la introducción de las NTI (los cuerpos profesionales superiores de la empresa).

La organización del trabajo donde la tecnología aparenta controlar al hombre, impregnando al trabajo de un contenido tedioso e incluso multiplicando la expulsión de trabajadores, antes distinguidos por su calificación, no son sin embargo, consecuencias obligadas de la NTI sino que muestran al menos dos elementos: la modalidad de introducción de las tecnologías (relaciones sociales establecidas) y la ubicación del país en la División Internacional del Trabajo.

Julio Neffa³⁸ sostiene que las NTI no son generadores de desempleo y

³⁵ OIT, "Tecnologías apropiadas para alcanzar los objetivos sociales en los países en desarrollo", Ginebra, 1985 (ACT/1/1985/1).

³⁶ OIT, "Appropriate Technology and the ILO", Ginebra, 1960 (Doc. TWGAT/1980/1).

³⁷ En Julio César Neffa (comp.), *Tecnología y trabajo*, Buenos Aires, Editorial Humanitas, 1988.

³⁸ Julio Neffa, "Las nuevas tecnologías informatizadas y su efecto sobre el empleo a nivel macro-económico: Propuestas para un debate" en *Tecnología y trabajo*, op. cit.

que para analizar las relaciones existentes entre NTI y el empleo es necesario tener en cuenta:

"I. Los datos estructurales del problema que corresponden a cada formación social:

a) el grado de desarrollo de las fuerzas productivas del país, que van a configurar el sistema productivo nacional con su estructura por rama de actividad y su inserción en la división internacional del trabajo.

b) las relaciones sociales de producción, especialmente la relación salarial, que están vigentes en las ramas de actividad y empresas donde se introducen las NTI.

II. La correlación de fuerzas sociales existente entre los interlocutores sociales y el rol de arbitraje asumido por el estado, así como las respectivas ideologías y comportamientos sociales de las organizaciones empresariales y sindicales frente al cambio científico y tecnológico, de lo cual derivan directa o indirectamente políticas de empleo y de reconversión profesional explícitas o implícitas.

III. La política económica y laboral que resulta de la institucionalización de los conflictos y relaciones de fuerza entre los interlocutores sociales. De este surgen los mecanismos mediante los cuales se van a generar, concretar o difundir los incrementos de la productividad del trabajo y los excedentes económicos, mecanismos que constituyen el factor determinante de los efectos sobre el nivel de empleo al actuar sobre el volumen y crecimiento de la demanda.

IV. La política científica y tecnológica formulada, o en su defecto las fuerzas económicas que configuran el mercado, que determinan las prioridades en cuanto a las innovaciones de productos o de procesos, el carácter marginal o global, localizado o generalizado de los procesos de investigación y desarrollo y a las ramas de actividad donde se implantarán preferentemente las nuevas tecnologías informatizadas, con lo cual se estructurará la oferta de bienes y servicios del sistema productivo.

Los excedentes económicos generados por la utilización de las NTI, van a repercutir sobre el volumen y la estructura del empleo, de acuerdo a las determinaciones o condicionamientos que creen esos cuatro grupos de variables para que se adopten decisiones, efectuando opciones entre las siguientes alternativas:

a) ¿Se modificarán los precios relativos, con lo cual se incrementaría la demanda de los nuevos productos o de los viejos productos generados con menores costos mediante nuevos procesos tecnológicos, o la acción de los oligopolios impedirá que bajen los precios relativos para de esta manera obtener beneficios extraordinarios?

b) ¿Disminuirá la duración efectiva del tiempo de trabajo (reduciendo la duración de la jornada, eliminando horas extraordinarias, incrementando el número de días de vacaciones pagas, reduciendo la edad mínima para jubilarse, etc.) sin que disminuyan las remuneraciones, o la situación precedente quedará sin cambios, es decir, que no se generarán nuevos empleos?

c) ¿Se incrementarán los salarios reales sólo dentro de las ramas

de actividades y empresas que introdujeron las NTI y lograron incrementos de productividad significativos, o mediante transferencias de diverso tipo se procurará redistribuir dichos beneficios entre los trabajadores de todo el sistema productivo?

d) ¿La política fiscal actuará procurando que los mayores excedentes logrados con las NTI por parte de empresas y ramas de actividad se traduzcan en inversiones para la generación de nuevos empleos productivos o dejará que dicho proceso se desarrolle según las reglas del mercado alimentando la especulación?"

Sin duda el planteamiento es estimulante de la discusión. Veamos un recuerdo histórico:

El abad italiano Secondo Lancellotti relata, en un libro escrito hacia 1579 y publicado en Venecia en 1623, que Anton Müller de Danzig, ciudad de Prusia, vio allí hace casi cincuenta años una máquina muy ingeniosa que ejecutaba cuatro a seis tejidos a la vez.... Pero el magistrado, temeroso de que esta invención hiciera que muriesen de hambre muchos hombres que vivían del tejido, prohibió la invención e hizo ahogar en secreto al autor. En 1629 la misma máquina empleóse por primera vez en Leyden, donde los motines de los tejedores de cintas obligaron a los magistrados a prohibirla.³⁹

Obviamente no puede ser esta la respuesta frente a las nuevas tecnologías. Si, pareciera indispensable, celebrar un debate en nuestra sociedad para definir cuál es el modelo de desarrollo que posibilitará a los trabajadores una vida mejor.

3. Acerca de algunas vinculaciones entre salud y trabajo

3.1. El trabajo como campo de batalla

Una trama en ocasiones grosera y en otras sutil relaciona el trabajo y más precisamente las condiciones en que este se ejecuta con el proceso salud-enfermedad.

No es un objetivo de este texto analizar pormenorizadamente cada uno de estos vínculos, solamente se describirán los lazos más evidentes.

Los seres humanos en general nos comocionamos más fácilmente ante un hecho catastrófico de grandes dimensiones que frente a las catástrofes individuales y cotidianas. Por ejemplo nos llena de preocupación y provoca nuestros diálogos un terremoto que en otro país causó 300 muertos en minutos, y sin embargo, inadvertidamente ante nuestros ojos, los accidentes de trabajo mortales triplicarían esa cifra cada año sólo en nuestra patria. Los medios de comunicación, por otra parte, raramente se hacen eco de la muerte de un pobre albañil caído desde un andamio. No es noticia.

El circuito de silencio en torno al tema puede mostrarse con un ejemplo que todos recordarán. En enero de 1986 el mundo se conmovió con la explosión del Challenger y la muerte de los astronautas norteamericanos. El

³⁹ C. Marx, *op. cit.*

1967 su médico de confianza lo hace quedarse en casa por "anemia". Un examen hematológico muestra una alteración muy clara de sus glóbulos blancos. A su retorno a la fábrica el Jefe de Servicio se limita a decirle: "sea prudente". En diciembre de 1969 lo envían a su casa por cuatro días. El 2 de enero de 1970 se ausenta definitivamente del trabajo. El 12 del mismo mes es internado en un hospital de París. Pide que su enfermedad sea reconocida como profesional. El 22 de mayo se acuerda con su pedido: está afectado de benzolismo. La empresa, por primera vez, hace efectuar exámenes hematológicos a todos los trabajadores del departamento donde trabajó Jean François Vincent. Desde octubre de 1970 la Rhone-Poulenc hace estos estudios a todos sus dependientes; el 22 de diciembre de 1970 Vincent muere a consecuencia de una "leucemia benzólica".⁴²

Volvamos hacia atrás en la historia para recordar algunos datos de lo acontecido en Inglaterra.

La Revolución Industrial en ese país, y con más precisión lo acontecido en Manchester, es una referencia sin posibilidad de ser obviada a la hora de examinar el impacto de las malas condiciones de trabajo en la salud.

Los párrafos que siguen⁴³ pintan la realidad de entonces:

"... El trabajo entre las máquinas causa gran número de desgracias que más o menos son de grave naturaleza, y que, por otro lado, tienen para el obrero la consecuencia de dejarlo, en parte o del todo, incapaz para el trabajo. Muy frecuentemente sucede que una peña falange es arrancada del dedo; más a menudo, todo un dedo, una mano o media mano, un brazo, etc., son apresados por los radios y triturados. Con mucha frecuencia sucede que después de estas pequeñas desgracias se producen shocks y aun la muerte. En Manchester se ven circular, además de muchos lisiados, gran número de mutilados: a uno le falta la mitad o todo un brazo, a otro un pie, al tercero media pierna; se creía vivir en un ejército que hubiera retornado de una expedición militar. Las partes más peligrosas de las máquinas son las correas que transmiten la fuerza motriz del árbol de transmisiones a cada una de las máquinas, especialmente si tienen hebillas, las que se encuentran más raramente. El que es apresado por estas correas, que la fuerza motriz hace girar con velocidad extraordinaria, es arrojado con tal fuerza contra el suelo o contra el techo, que rara vez le queda un hueso sano y la muerte se produce instantáneamente. El *Manchester Guardian*, entre el 12 de junio y el 3 de agosto, daba noticias de las graves desgracias siguientes (las ligeras no las tienen en cuenta): 12 de junio: un muchacho murió en Manchester, en seguida de serle triturada una mano entre las ruedas; 16 de junio: un joven, en Saddleworth, embestido y arrastrado por una rueda murió triturado; 29 de junio: un hombre joven, en Greenacres Morr, cerca de Manchester, que trabajaba en una fábrica de máquinas, cayó bajo una piedra de afilar

⁴² Olivier Targowla, op. cit.

⁴³ Federico Engels, *La situación de la clase obrera en Inglaterra*, Buenos Aires, Ediciones D'Aspora, 1974.

suceso determinó grandes titulares y extensas notas en todos nuestros diarios, pero ese mismo día en Chubut, cinco trabajadores mueren en una fábrica de harina de pescado, víctimas de una intoxicación, que es como decir víctimas de la negligencia ajena. Para estos cinco argentinos muertos no hubo una sola línea en los periódicos.

Lo relatado justifica entonces el intento de dar una dimensión de las relaciones entre salud y trabajo que muestre la gravedad del tema. Para ello se ha elegido una serie de citas que describen aspectos del problema; aunque no alcancen para brindar una panorámica total pueden incitar a la reflexión. Al cabo de su lectura sería posible argumentar que se han escogido ejemplos demasiado duros. Sin embargo las fuentes elegidas son serias, y aún por la necesidad de moderar la extensión de la publicación resultan insuficientes para pintar en toda su dimensión la realidad.

Veamos a uno de los países que ha sido referencia para el nuestro en el campo de la medicina del trabajo: Francia. En 1751 Restif de la Bretonne,⁴⁴ se expresaba así, respecto de los aprendices:

"Les obligaban a obedecer cualquier orden del patrón, a cambio recibían cualquier cosa para comer y un lugar para dormir, en caso de enfermedad era su familia quien debía proveer a su curación, debiendo sustituirlo además en su puesto de trabajo. Si los aprendices se ausentaban o abandonaban el trabajo, su familia estaba obligada a pagar una indemnización."

En 1783 Lavoisier, Tenon y Adamson escriben un texto con el cual la Academia de las Ciencias crea el Premio para los trabajos insalubres (sic). En el pliego puede leerse: "mientras se aplauden las conquistas del trabajo se finge no saber que ese mismo trabajo es causa de mutilación y muerte. Clasificar los distintos tipos de trabajadores significa la misma cosa que hacer una lista de víctimas. La norma es que el trabajo sea causa de accidentes y muerte. Esta es la suerte de quienes tienen que trabajar y el resultado de la industrialización. Nuestras casas están construidas con sangre, nuestras ropas están manchadas con ella y la sangre impregna nuestro bienestar".⁴⁵

Más de medio siglo después, a partir de 1837 se realiza una prolija investigación que publica bajo el título "Consideraciones sobre el estado físico y moral de los obreros en la manufactura del algodón, la lana y la seda". Así se tuvo el cuadro terrorífico en el cual los niños desempeñaban su trabajo.

Villermé decía entonces: "Aquello no es más un trabajo, es una tortura". Esta investigación incide para que en 1851 se fije la edad mínima para el trabajo en diez años.

Vamos a relatar ahora un ejemplo de nuestros tiempos.

En julio de 1963, Jean François Vincent, de 23 años, ingresa como técnico a la empresa Rhone-Poulenc. En su trabajo debe usar solventes benéficos. Durante seis años pasados en la fábrica de Vitry-Sur-Seine, no es sometido, como tampoco sus compañeros, a ningún examen hematológico. Durante

⁴⁴ Marc Chardourne, *Restif de la Bretonne ou Siècle prophétique*, citado en Olivier Targowla, *I Medici dalle mani sporche*, Milán, Editorial Feltrinelli, 1978.

⁴⁵ Reproducido en O. Targowla, op. cit.

que le rompió dos costillas y le produjo graves contusiones; 24: una muchacha, en Oldham, murió a consecuencia de la embestida de una correa, que le hizo dar cincuenta vueltas; no le quedó ni un hueso; 27 de julio: en Manchester, una chica cae en el blower (la primera máquina que recibe el algodón en bruto) y murió terriblemente mutilada; 3 de agosto: un tornero murió en Dukinfield, embestido por una cincha; todas sus costillas estaban despedazadas. El Hospital de Manchester, en el año 1843, curó 962 heridas y mutilaciones producidas por las máquinas, mientras la cifra de todos los otros accidentes tratados por el hospital sumaba 2.426, de modo que, sobre cinco desgracias, dos eran producidas por las máquinas. Los accidentes ocurridos en Salford no están incluidos en las cifras expuestas, como tampoco los atendidos por médicos particulares. Los fabricantes, en semejantes desgracias, que a veces dejan al obrero incapaz para el trabajo, pagan a lo sumo el médico, y cuando mucho el salario durante el tiempo de la enfermedad; lo que sobrevenga al obrero que queda inválido le es indiferente.

Los que pulen a seco, llegan apenas a los 35 años; los que pulen con líquido, rara vez a 45. El doctor Knight, de Sheffield, dice: "Puedo hacer patente, en cierto modo, la infamia de este oficio, declarando que los más fuertes bebedores son, entre los obreros del pulido, los que viven más tiempo, porque faltan al trabajo. En total, hay en Sheffield 2.500 obreros del pulido. Cerca de 150 (80 hombres y 70 muchachos) son los que pulen tenedores, éstos mueren entre los 28 y los 32 años; los que pulen navajas, usando tanto el sistema seco como el húmedo, mueren entre los 40 y 45 años, y los que pulen cuchillos a húmedo, mueren entre los 40 y 50 años."

El mismo médico nos da la siguiente descripción del curso de la enfermedad, la llamada asma de los obreros del pulido:

"Comienzan a trabajar, por lo general, a los 14 años, y si tienen buena constitución, rara vez sienten incomodidades antes de los 20 años. Luego empiezan a mostrarse los síntomas de su enfermedad característica: la respiración se hace debilísima al subir escaleras o alturas, alzan los hombros para facilitar la continua y creciente necesidad de respirar, se inclinan hacia adelante y demuestran sentirse bien en la posición oprimida en que trabajan; el color de sus caras es amarillito sucio y los rasgos de sus fisonomías expresan angustia reprimida; se quejan de presión en el pecho; su voz es ronca y cambrada. De cuando en cuando, escupen cantidades de polvo, mezclado con mucosidad, o con trozos de forma esférica o cilíndrica, cubiertos con una espesa capa de mucosa. Vómitos de sangre, insomnio, transpiración, diarreas, pérdida de peso repentina, con todos los síntomas comunes a la tisis pulmonar, los llevan a la muerte después de haber languidecido meses y años, incapaces de alimentarse y alimentar a sus familias. Agregaré que todas las tentativas hechas, hasta ahora, para evitar o curar el asma de estos obreros, han fracasado..."

Estados Unidos suele ser, y muchas veces con justicia, uno de los países a los cuales desde el Sur se mira con admiración.

Veamos qué dicen los mismos norteamericanos respecto a su estado de cosas en la actualidad. Jeanne M. Stellman y Susan M. Daum⁴⁴ expresan: "Cada día millones de trabajadores acuden al campo de batalla en los Estados Unidos, pero no combaten a un enemigo extranjero, ni tampoco conquistan territorios. No hay fronteras en disputa. La guerra es contra los agentes químicos tóxicos con los que laboran y contra las condiciones de trabajo que los someten a una tensión enorme, tanto emocional, como física. El campo de batalla es el centro de trabajo del norteamericano y las bajas de esta guerra son mayores que las de cualquier otra en la historia de la nación".

Vicente Navarro, tomando referencias de Discher,⁴⁵ pone dimensiones numéricas a la aseveración de sus colegas norteamericanos diciendo que, anualmente 100.000 personas mueren a causa de las mencionadas condiciones de trabajo y 4 millones contraen enfermedades laborales. Luego extiende su consideración hacia algunos países europeos expresando que en Gran Bretaña se producen anualmente dos mil accidentes de trabajo mortales que podrían evitarse, con 796.000 lesiones importantes que se agregan a esta pérdida.

La magnitud del problema y la falta de soluciones llevó a A. Miller, presidente del Sindicato Mineros Unidos de América⁴⁶ a manifestarse de esta forma:

"Si un obrero de una fábrica conduce su coche descuidadamente y lesiona a un propietario de una fábrica, el obrero pierde su permiso de conducir, sufre una fuerte multa, y puede pasar algún tiempo en la cárcel. Pero, si un propietario de una fábrica dirige su empresa descuidadamente y lesiona a 500 obreros mediante un envenenamiento con mercurio, difícilmente perderá su licencia para continuar rigiendo la empresa, y nunca va a la cárcel. Es posible que ni siquiera tenga que pagar una multa."

Es en Italia donde en 1633 nace Bernardino Ramazzini, quien recibe con justicia el nombre de "Padre de la medicina del trabajo".

Ramazzini edita en 1701 su libro *Disertación acerca de las enfermedades de los trabajadores*, el cual resulta clave para reconocer sus dolencias por alrededor de 100 años. En el prefacio⁴⁷ el autor expresa así sus conocimientos:

"Deberé confesar que ocasionan no poco daño a los obreros

⁴⁴ Jeanne M. Stellman; Susan Daum, *El trabajo es peligroso para la salud*, México, Siglo XXI, 1986.

⁴⁵ D. P. Discher, et al., *Pilot study of development of an occupational disease surveillance method*, Washington D.C., National Institute for Occupational Safety and Health U.S. Department of Health, Education and Welfare U. S. Government Printing Office, 1975.

⁴⁶ A. Miller, "El salario de la negligencia. Muerte y enfermedad en el puesto de trabajo en América", en *American Journal of Public Health*, 65 (11) 1975.

⁴⁷ Bernardino Ramazzini, *Disertación acerca de las enfermedades de los trabajadores*, Buenos Aires, Ed. Unión Americana de Medicina del Trabajo, 1949.

ciertos oficios que desempeñan: donde esperaban obtener recursos para el propio mantenimiento y sostén familiar, hallan a menudo gravísimas enfermedades y maldicen el arte al que se habían dedicado en tanto se van alejando del mundo de los vivos."

Ramazzini, siempre en el prefacio, explica su método de investigación y da consejos sobre el ejercicio profesional cuando dice:

"En los cuartuchos de obreros (que resultan para el caso establecimientos educativos de donde se sale más instruido) me esforcé en descubrir lo que mejor pudiera satisfacer a los curiosos y algo más importante, a saber las precauciones medicinales, preservativas o curativas adoptables contra enfermedades que suelen atacar a los trabajadores. Y así el médico que vaya a atender a un paciente proletario, no tenga tanta prisa que ponga mano al pulso en cuanto llegue (suele suceder que hasta se descuide mandar acostar al enfermo), no delibere de pie sobre lo que conviene hacer o no conviene como si jugara con el pellejo humano, dignese más bien tomar asiento con la tranquilidad de un juez, aunque no en silla dorada como en casa de magnates; oculte un escaño tripode o un ábaco, averigüe al paciente con rostro amable y examine detenidamente lo que en él reclama prescripciones médicas u oficio caritativo."

No conforme con ello, arriesga una teoría causal que, salvando los casi treientos años que nos separan de la obra, sigue teniendo vigencia:

"El múltiple y variado terreno sembrado de enfermedades para quienes necesitan cobrar salario y han de sufrir por lo tanto males terribles como consecuencia del oficio que ejercen, germina, según creo, debido a dos causas principales: la primera y a la vez la más poderosa consiste en la índole perjudicial de la materia manipulada; fluyen de ella vapores deletéreos y tenues partículas irritantes que afectan la naturaleza humana con peculiares dolencias; proviene la segunda de ciertas violentas y forzadas posiciones del cuerpo, inadecuadas por viciar la natural estructura de la máquina vital."

Lamentablemente, y esto configura casi una regla, el conocimiento científico no se traduce rápidamente (y a veces ni tardamente) en prevención.

Renzo Ricchi⁴⁸ refleja de esta forma la Italia actual:

"Italia no es solo un país de poetas, de santos, de emigrantes, etc.; su fama, en la historia de la civilización occidental, quedará ligada también a su primacía en el campo de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. Los políticos, cuando quieren darse valor entre ellos mismos y a sus electores, recuerdan que la península

italica ha sabido conquistar en la posguerra un puesto de mucho respeto en el conjunto de las naciones industrializadas. No dicen, sin embargo (y aparentan no saber), cuánto ha costado este éxito a millones de trabajadores en términos de salud. Desde este punto de vista podríamos afirmar, sin temor a ser desmentidos, que en el fondo, para Italia, la guerra no terminó con el paso de las tropas aliadas que distribuían latas de comida y goma de mascar. No, para nuestra población la guerra continuaba. Sólo habían cambiado los campos de batalla: ya no Grecia, ni África o Rusia, sino la fábrica, los campos, las canteras.

Mussolini, en la víspera de la declaración de guerra a Inglaterra, había dicho a Badoglio que necesitaba sólo de unos pocos millares de muertos para conquistar el derecho de sentarse a la mesa de la paz en traje de guerra; ¿de cuántos muertos e inválidos ha tenido necesidad la clase política y empresarial italiana para tener un puesto preeminente en la mesa del progreso económico, para sentarse — como suele decirse — entre los diez países más industrializados del mundo?

En los últimos veinte años, en Italia, ha habido 22 millones 600 mil casos de accidentes y enfermedades profesionales, con 87.557 muertos y 996 mil trabajadores que han resultado con invalidez permanente. El número de trabajadores inválidos en Italia, de 1946 a 1966, es cerca del doble de los inválidos de las dos guerras mundiales juntas."

Argentina también tuvo un estudio de esta temática; Juan Biallet Massé, catalán de origen y cordobés por adopción, reúne en sí la interdisciplina para abordar las relaciones entre salud y trabajo pues fue médico, abogado y arquitecto. Se lo considera el fundador del derecho laboral argentino pero sin duda fue al mismo tiempo el primer médico del trabajo con que contó nuestro país.

Su informe *El estado de las clases obreras argentinas a principios de siglo*⁴⁹ brinda una acertada imagen de la época en distintas provincias, y asombra hasta nuestros días que haya podido profundizar tanto en el corto tiempo de que dispuso para realizar la obra. De ella se ha escogido el relato de lo acontecido cuando va a visitar una fábrica de calzado en Córdoba.

"Los talleres dejan mucho que desear como amplitud, ventilación y aspecto; el de mujeres está situado en la parte más alta de la fábrica y tiene piso de madera; está provisto de ventiladores eléctricos de paletas, y bien lo ha menester, resultando un estado regular de ventilación. Las máquinas están demasiado próximas las unas de las otras. Se notan bien los defectos de la permanencia de las posiciones y de la continuidad de los ejercicios exclusivos deformantes.

A las 4 p.m. me decía una costurera aparatadora: las caderas y los muslos duelen y el espinazo en la parte superior, cuando dejo el

⁴⁸ Juan Biallet Massé, *El estado de las clases obreras argentinas a principios de siglo*, Córdoba, Universidad Nacional de Córdoba, Dirección General de Publicaciones, 1968.

⁴⁹ Renzo Ricchi, *La muerte obrera*, México, Editorial Nueva Imagen, 1981, pág. 33.

trabajo ya no puedo más, me sería imposible seguir una hora más; la vista se me nubla, y ya ni veo el hilo ni la costura.

Las que trabajan paradas no tienen tampoco tiempo de sentarse un rato; y por la tarde el talón y los músculos tensores del pie y de la pierna sufren agujetas; como trabajan sobre mostradores, inclinan el cuerpo en una posición encorvada y les duele el espinazo junto a la nuca, el pecho se deforma y se hunde.

Los desórdenes menstruales son la regla general, aunque en este punto un falso concepto del pudor, demasiado común en esta ciudad, hace descuidar la higiene, pero indudablemente aquí está más acentuado el mal; la dispepsia es también frecuente.

En una visita que hice a la fábrica con la Comisión Comercial Española, el señor Rahola me llamó la atención sobre una obrera flaca y amarillenta.

Nos acercamos y le preguntamos por su estado. Era una tuberculosa avanzada; a las 10 a.m. ya no podía aguantar las agujetas en los muslos y las pantorillas.

La fuerza media de las mujeres es de 227; la máxima la dio una muchacha de diez y seis años con 283; y la mínima una de veintidós años con 20.

Fijándose en la totalidad de las observadas se nota que las fuerzas máximas están entre los diez y seis a veinte años y las mínimas de veintidós a veinticinco; lo que prueba con qué rapidez se agotan.

La jornada máxima de siete horas y el jornal mínimo de pesos 1,50 se imponen; porque son muchas las mujeres que se ocupan en esta industria, y la degeneración se nota ya en los niños, como se impone la separación de las tuberculosas y las precauciones que exige esta tremenda enfermedad, ya demasiado propagada en Córdoba.

En todos se nota la sobrefatiga de la jornada larga; por la mañana, a las diez, se ven claramente la laxitud y la torpeza de los movimientos. Un obrero me decía que no sentía cansancio, ni en la mañana ni en la tarde, porque tan hastiado estaba del trabajo cuando entraba como cuando salía, y el martes como el jueves.

En mi primera visita a la fábrica pregunté a su gerente, persona muy ilustrada, por qué no acortaba la jornada. Me contestó: "Porque no lo piden, y no hay que apresurarse en este terreno".

El gerente actual me contestó: "Que acaba de visitar en Alemania a la mejor fábrica de calzado que hay allí, y tenían la jornada de once horas efectivas." Pero este señor no se da cuenta de que aquí como allí esto es bárbaro, y que del clima de Alemania al de Córdoba hay una diferencia mayor que la distancia que las separa, y esto que es de más de 12.000 kilómetros.

Le expliqué las ventajas de la jornada de ocho horas para los patronos y obreros; le dije que la ley no podía permitir estas jornadas homicidas y que le convenía ir rebajando de media en media hora para llegar a la jornada racional; me dijo ensayaría; pero la huelga actual prueba que no lo ha hecho."

El mismo Juan Biallet Massé refiriéndose a otro tema de interés señala:

"Considerada la cuestión en la faz económica resulta que es falso que no puedan las industrias soportar las responsabilidades por los accidentes de trabajo. Los accidentes son evitables en el 95% de los casos, poniendo los patronos debida atención, empleando personal idóneo y haciendo los gastos correspondientes.

Pero si una industria no puede soportar este riesgo, ella debería desaparecer; porque no es lícito lucrar con la vida de los hombres en cualquier esfera social en que se encuentren, desde que no hay esclavos en el país y desde que es un principio fundamental de la justicia que el que lucra con una cosa debe soportar los inconvenientes de ella."

Se descartan en este caso referencias al estado actual puesto que la obra lo muestra específicamente en distintos sectores productivos. Solamente diremos que estimativamente mueren víctimas de accidentes de trabajo entre 800 y 1000 trabajadores en nuestro país y que seguramente varios cientos de miles tienen dolencias o enfermedades vinculadas con el trabajo.

La OIT estima que cada año 200.000 trabajadores en el mundo son víctimas de un accidente mortal y aproximadamente 120 millones de accidentes y enfermedades tienen lugar como consecuencia de riesgos del trabajo.⁵⁰

Aun con cifras que ocultan subregistro, de acuerdo al informe de su director del Centro Latinoamericano de Seguridad y Salud en el Trabajo (CLASET) de la OIT, Dr. René Méndez, en 1987, 5238 brasileños, 1989 mexicanos y 316 colombianos perdieron la vida debido a accidentes de trabajo. De acuerdo al informe, que tuvo escasa difusión en algunos países latinoamericanos⁵¹, en el mismo período se produjeron en América Latina 30.000 casos mortales. Enfatiza que las tasas de mortalidad por accidentes de trabajo en el área son cuatro veces mayores que las que se registran en los países industrializados, lo que supone para René Méndez una realidad "social y éticamente inaceptable".

En la visualización hasta ahora vertida de las relaciones entre salud y trabajo hemos visto campear la enfermedad, la invalidez y la muerte. Varias de las citas además relacionan lo acontecido en el mundo del trabajo con la guerra.

Así lo hizo también Gerhard Weissenberg, presidente de la Federación de Instituciones de Seguro Social de Austria, en su discurso de apertura del VI Congreso Mundial de Prevención de los riesgos profesionales⁵² cuando dijo:

"Siguen muriendo seres humanos en el campo de batalla del trabajo. Para estas víctimas no se erigen mausoleos y, por lo demás, estos monumentos no serían más que un testimonio de la negligencia, de las medidas ineficaces y de las ocasiones perdidas. El trabajo

⁵⁰ OIT, Conferencia del Ing. Jurgen Servtizer en el Seminario Regional Tripartito Latinoamericano sobre Organización de Servicios de Salud en el Trabajo y sobre el Registro y Análisis de Accidentes y Enfermedades del Trabajo, México 23-27 de octubre de 1989.

⁵¹ Diario *La República*, Montevideo, 7 de noviembre de 1989.
⁵² VI Welt Kongress, *Libro de Actas*, 1º tomo, Viena, 1971, págs. 35 a 48.

es la vida del mundo —se suele decir— y se infiere demasiado fácilmente que los accidentes del trabajo han de aceptarse con resignación, como consecuencia inevitable de la actividad de la producción”.

Tal vez por su cargo, Weissenberg esboza otra dimensión, la económica:

“Por desgracia, no es posible demostrar mediante cifras la eficacia de las medidas de prevención, lo que constituye el handicap más abrumador con que tropiezan. Las sumas dedicadas a la prevención de accidentes no se reflejan directamente en resultados visibles y mensurables. En cambio, conocemos con mayor o menos exactitud el coste de los accidentes del trabajo que plantean un problema no sólo humano sino también de enorme importancia económica. Vemos que en algunos países se calcula que los accidentes del trabajo provocan pérdida de cuatro a cinco veces más de horas de trabajo que las huelgas”.

Es en el mismo Congreso donde Franz Jonas, entonces Presidente Federal de la República de Austria, aludió a que durante algún tiempo se había confiado en que la marcha triunfal de la técnica reduciría el número de accidentes de trabajo y que, esta confianza había sido falaz dado que “el peligro sólo cambió de cara”.

Esta última aseveración explicará el porque se eligió mostrar lo acontecido en un mismo país en distantes épocas.

3.2. Las enfermedades del trabajo

Las referencias vertidas, si bien no dan cuenta de la magnitud de las relaciones entre las malas condiciones de trabajo, la enfermedad y la muerte, son suficientes para ilustrar la temática. Sin embargo parece indispensable hacer una referencia al concepto que en general se tiene en el país respecto a la patología del trabajo.

Es frecuente que, aun en médicos, se haga una identificación entre enfermedades del trabajo y enfermedades profesionales, lo cual constituye un grosero error científico.

El concepto de enfermedad profesional es, en el mejor de los casos, un concepto médico-legal, nacido en una filosofía reparativa; son muchos los países donde solamente son indemnizadas las enfermedades profesionales que están inscriptas dentro de un listado oficial.

Esto seguramente llevó a pensar que las únicas enfermedades del trabajo son las que sólo son consecuencia directa y exclusiva de determinado agente de riesgo presente en el ámbito de trabajo. Este concepto padece no sólo de insuficiencia científica, sino que es reduccionista para quien trate de indagar la relación entre las condiciones de trabajo y el proceso de salud-enfermedad. Lo que interesa al estudioso y a los mismos trabajadores es determinar cuál es el papel que juegan las condiciones de trabajo en el conjunto de la patología humana y en su salud. En ocasiones, cuando veríamos este criterio, asombró ver la inquietud de quienes nos contemplaban.

En realidad no exponíamos nada nuevo. Luigi Devoto, quien fuera el creador de la primera institución que se dedica a la Medicina del Trabajo en el mundo, la Clínica del Lavoro de la Universidad de los Estudios de Milán, ya se interrogaba a principios de siglo respecto a qué se entiende por enfermedad profesional; así, decía, que todos aquellos que ejercitan cierta profesión o cierto arte están expuestos a enfermarse por causa directa o indirecta pero de cualquier forma ligada al ejercicio profesional.

Explicaba que no debe pensarse en que las enfermedades contraídas en o por el trabajo sean exclusivamente las consideradas del exclusivo origen profesional. Giglioli en 1906, también en Italia, se manifiesta satisfecho con el camino “moderno” de la medicina del trabajo y estimula a que la alimentación, el reposo y el método de trabajo sean estudiados por el médico en la industria con la misma atención que los efectos del plomo o del arsénico.

Si bien la legislación argentina (Ley 19.587 y su decreto reglamentario) establece la denuncia de las enfermedades profesionales y arbitra preceptos para su prevención, interesa guardar como concepto, aunque sea grosero, que son enfermedades del trabajo aquellas que aparecen con particular frecuencia en ciertas categorías de trabajadores.

En el marco estricto de la Medicina del Trabajo, la propuesta es reemplazar la hipótesis monocausal, propia del siglo pasado, por la multicausal, pero además trascender del caso individual al estudio epidemiológico. En este sentido los estudios de morbilidad, sin prejuicios apriorísticos acerca de cuál es la patología que vamos a encontrar y teniendo en cuenta la experiencia de los trabajadores, nos permitirán tener una mejor dimensión del problema y seguramente serán fécondos en nuevos hallazgos.

Por otra parte, quien se ponga a realizar un estudio cuidadoso de la bibliografía contemporánea podrá observar cómo son escasos los campos de la patología que escapan a la influencia laboral. En esta aseveración se hace referencia a aquellas enfermedades de morbilidad extendida, como las artrosis por ejemplo, o a las que ocupan los primeros puestos como causa de mortalidad: el cáncer y las cardiovasculares. Estas enfermedades pueden determinarse por causa no laboral, pero conocemos el aumento de su incidencia entre trabajadores expuestos a determinados riesgos.

Si bien no es posible extenderse en el desarrollo de este punto, se darán algunos datos respecto a las vinculaciones entre cáncer y trabajo.

En 1963 un comité de expertos de la Organización Mundial de la Salud expresa la certeza de que al menos el 75% de los tumores puede ser atribuido a carcinógenos del medio ambiente. Dentro de esa concepción se abarca también el medio ambiente laboral. Como veremos, sin embargo, los antecedentes que ligar ciertos cánceres con el trabajo son antiguos.

Fue en 1775 cuando Percival Pott describió los tumores de escroto en los deshollinadores y se refiere a ellos de esta manera: “El destino de esas gentes me parece singularmente duro. En la infancia son tratados con brutalidad en su mayoría y casi se los deja morir de hambre y de frío; se los obliga a entrar en chimeneas calurosas y estrechas, donde se tuestan, abrasan y ahogan, y cuando alcanzan la pubertad se hallan propensos a atrapar una enfermedad dolorosa, sumamente molesta y fatal que se origina, al parecer, al alojarse el hollín en los pliegues del escroto”.⁵³

⁵³ Carlos A. Rodríguez, “Cáncer profesional” en *Actas del Iº Congreso Argentino de Patología del Trabajo*, Ed. Sociedad de Medicina del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, 1989.

Cien años después Unna describe el cáncer de piel en marineros y pescadores: hasta el momento las descripciones mostraban el contacto directo de un agente (hollín, radiaciones solares) sobre el órgano en que impactaban, no había, por así decirlo tumores "a distancia".

En 1895, durante el Congreso alemán de Cirugía, Rehm, médico de Frankfurt (ciudad centro de una importante industria química), presenta una investigación que describe la aparición de cianosis y hematuria en una fábrica de colorantes.

Relata también que entre los hombres en que halló hematuria, en tres casos fundamentó la existencia de tumor vesical (dos papilomas y un carcinoma) y en un cuarto, aunque no había podido practicar la citoscopia tenía razones para pensar que portaba un tumor. Los cuatro hombres habían trabajado en el departamento de fucsina que tenía un total de 45 trabajadores. Se presentaba entonces una alta incidencia de una patología no tan común.

Ante esto Rehm concluye:

- 1) los humos que se desarrollan durante la manufactura de la fucsina determinan trastornos urinarios;
- 2) después de años de trabajo en la industria de la fucsina pueden aparecer tumores de vejiga como resultado de una continua irritación;
- 3) los efectos injuriosos están dados probablemente por la inhalación de vapores de anilina.

Estas afirmaciones de relación laboral son tomadas con escepticismo. Grandhomme expresa en 1896 serias dudas sobre la asociación, aunque es conveniente saber que este hombre trabajaba en la firma que introdujo el proceso del nitrobeneno en la manufactura de la fucsina y era muy conocido por sus artículos elogiosos acerca de los aspectos sanitarios y sociales de la fábrica.

Así, manifiesta que en el departamento mencionado por Rehm, él vio 493 trabajadores sanos. Agregó que la anilina puede dar irritación de la vejiga, inflamación y hasta hemorragia pero que nada tenían que ver estas últimas con los tumores.

Podría pensarse que no era un observador altruista ni desinteresado.

Bachfield, en 1898 apoya las manifestaciones de Grandhomme cuando da a conocer 63 casos de envenenamiento por anilina, toluidina y nitrobeneno en una fábrica de Offenbach. Entre ellos encontró 16 casos con disuria y hematuria pero ninguno con tumor. Claro ejemplo donde se confunden los efectos agudos con los crónicos.

En 1904 Rehm presenta un informe sobre 20 casos de tumores de vejiga en un nuevo Congreso de Cirugía. A partir de eso investiga, hasta 1906, 18 fábricas, y halla 38 casos en siete de ellas.

Como los casos descriptos correspondían a Frankfurt, Grandhomme, que permanecía en el escepticismo, rápidamente sugiere al origen geográfico. En ese momento, ignoraba que un año atrás (1905) Schedler había presentado dos casos provenientes de otras ciudades. En una de ellas, en estudios realizados en la Clínica de la ciudad, donde se llega a demostrar que

los trabajadores de la anilina tenían un riesgo 33 veces mayor de contraer cáncer de vejiga que el resto de la población.

En 1921, un documento de la OIT analiza los informes recibidos de distintos lugares del planeta y llega a la conclusión de que en el estado de conocimientos del momento no se puede hacer otra cosa que incriminar a las aminas y en particular a la bencidina como responsable de cánceres de vejiga.

En 1938 se demuestra que el suministro de beta naftilamina provoca en los perros tumores vesicales.

Concluyendo este relato, vale la pena comentar que en 1922, un año después del alerta de la OIT, comienza a funcionar una empresa llamada IPCA, dedicada a la fabricación de colorantes. En 1970 se verifican 36 muertos por tumores vesicales en sus obreros. A partir de ese momento la fábrica recibirá el nombre popular de la "fábrica del cáncer" (la fábrica del cáncer).

Veamos ahora que sucede con el asbesto (amiante).⁵⁴

En 1918, las compañías canadienses deciden no tomar más seguros de vida a los trabajadores del asbesto. Evidentemente esta decisión era resultado de haberse conocido que la tasa de mortalidad de esos trabajadores, era mayor que la del resto de la población.

En 1930, basados en numerosas comunicaciones de asbestosis y cáncer pulmonar, los científicos comienzan a sospechar que es cancerígena. Se hacen estudios a gran escala hasta 1950, en que Richard Doll investiga trabajadores con 20 años de exposición en la industria textil. Así determina que entre los que tejían asbesto el cáncer era diez veces más frecuente. También en 1950, Selikoff nota que 15 de 17 trabajadores de la Unión Asbestos And Rubber Company de Paterson, presentan asbestosis. Inquietos por el hallazgo, en 1960 solicita a la empresa examinar el resto del personal, pero aquélla rehúsa. Recurre entonces al medio sindical y se dirige a la Asociación de Trabajadores del Calor, Aislaciones y Asbestos, donde practica un estudio de cohortes. El sindicato había partido en 1943, con 632 trabajadores afiliados de los cuales en 1973 habían muerto 444. Procede entonces a estudiar las causas de muerte, obteniendo los siguientes resultados:

Cuadro 2. Causas de muerte en 444 trabajadores del asbesto (1943-73)

Causas	Esperados	Observados
Total de muertos	300'65	444
Cánceres totales	51'26	198
Cáncer de pulmón	11'68	89
Mesotelioma pleural	0	10
Mesotelioma peritoneal	0	25
Cáncer de estómago	5'1	18
Cáncer de colon y recto	7'50	22
Asbestosis	0	37
Otras causas	249'39	209

⁵⁴ Los datos que se vierten respecto al asbesto son, en su mayor parte, síntesis de lo expresado por Samuel S. Epstein en su libro *The Politics of Cancer*, Ed. Anchor Books, New York, 1983. Nota del autor.

de esa influencia el que debiera ser modificado, para poder poner en práctica la prevención primaria, eficazmente.

En el caso del tabaco, por ejemplo, los esfuerzos individuales por prevenir el cáncer evitando fumar o en menor medida dejando de hacerlo, son disminuidos o neutralizados por una más o menos clara oposición por parte de los niveles más altos de la sociedad en la cual vivimos. Las campañas contra el hábito de fumar son en realidad un buen ejemplo de la hipocresía pública. El Estado, portavoz de los valores de la prevención primaria, es quien del tabaco obtiene importantísimos ingresos. Con una mano entonces se bate por la salud de los ciudadanos y con la otra mete en su bolsillo el dinero que proviene del mantenimiento de un hábito individual, con el cual no le interesa acabar."

Por último, frente a los cancerígenos químicos es indispensable conocer que son numerosos los estudios indicativos de que, como hemos advertido, no hay una dosis segura, pues pequeños aumentos de la dosis suelen producir incrementos lineales del riesgo. Esto suscita dudas en una modalidad preventiva limitada a mantener este tipo de contaminantes dentro del marco permisible que la ley establece.

3.3. No sólo la muerte y la enfermedad evidente

El tipo de relaciones afectivas que se establecen con el trabajo; el denominado "desgaste obrero"; el envejecimiento precoz y el estrés laboral, son otras relaciones entre salud y trabajo acerca de las cuales se hará una aproximación. Estos aspectos presentan perfiles ricos para el desarrollo de la investigación multidisciplinaria y habrá de reconocerse que aún se está distante de acceder a los conocimientos que serían necesarios. Señalemos que las ciencias sociales en particular, muestran herramientas útiles para colaborar en ello.

Kahan, del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Michigan,⁵⁶ parte de la base de que en las sociedades industriales altamente organizadas el trabajo es sólo hallable como tarea. De esta forma la población no crea un trabajo que exprese sus necesidades y habilidades individuales sino que se acepta la tarea u ocupación que se encuentra.

Este concepto seguramente se adapta perfectamente a la sociedad argentina de nuestros tiempos, en que son pocas las oportunidades de empleo frente a las necesidades.

Muchas de las tareas son triviales, lo que se produce puede ser remoto respecto al trabajador y aun el reconocimiento social de la tarea social de la ocupación puede ser magro o ninguno. Kahan sostiene que en esos casos las contribuciones del trabajo a la salud mental son escasas o nulas. Tal vez podríamos decir que, por el contrario, son adversas.

El investigador presenta en su obra tres casos de ocupación: en todos ellos está presente la prestación regular, la tarea es obligatoria, hay contacto

⁵⁶ Robert L. Kahan, *Work and health*, New York, Toronto, John Wiley & Sons, 1981.

De esta forma demuestra un incremento en la mortalidad general y a expensas de diversos cánceres, en especial los de pulmón y mesoteliomas.

En los años 60, Selikoff visita una fábrica manufacturera de asbesto abierta en 1946 (Johns Mainsville), prediciendo en base a las condiciones ambientales una alta incidencia de cáncer. Los directivos lo tachan de alarmista y hacen algunas mejoras. Luego se ve que de 500 trabajadores, 15 estaban incapacitados por enfermedad pulmonar y 26 murieron por neoplasia de pulmón.

Podría comentarse la historia de otros cánceres, como los provocados por níquel, cromo, bisclorometil éter, monóxido de cloruro de vinilo, etc.... Pareciera que son suficientes para demostrar que el conocimiento científico no siempre se transforma en acción normativa y menos en acción preventiva.

Vale la pena comentar además que, para el caso de los carcinógenos laborales, sólo en dos casos el conocimiento experimental en animales precedió al epidemiológico. Esto significa que fue el ambiente de fábrica el que primero demostró el hecho, requiriéndose luego la corroboración experimental en los animales.

La OMS dice al respecto que no pueden ignorarse las conclusiones de origen matemático según las cuales es imposible en estos casos determinar una dosis sin respuesta. Pero este problema ¿se limita tan sólo al medio laboral?

Hueper demostró que algunos cancerígenos determinan un aumento de la incidencia de neoplasias, no sólo en aquellos directamente en contacto por motivos profesionales, sino entre sus familiares y más allá entre los habitantes de las zonas vecinas a la industria o mina donde tales sustancias son elaboradas; representan entonces los tumores familiares y los tumores por vecindad.

Podríamos pasar revista a otros elementos de contaminación ambiental y laboral pero entiendo que la consideración de los carcinógenos es suficientemente estimulante para, al menos, interesarse en el tema.

Existiendo una cantidad respetable de cancerígenos laborales pulmonares, extraña que la única campaña preventiva oída es la dirigida al hábito tabáquico. Sería absurdo disminuir la importancia del tabaco como factor cancerígeno medioambiental, pero esto ha llevado a que mucha gente esté empeñada en demostrar la importancia prevalente de la responsabilidad individual en la insurgencia de la enfermedad. Al respecto creo indispensable transcribir un párrafo de Lorenzo Tomatis, director de la Agencia Internacional para la investigación del Cáncer-OMS (I.A.R.C.):⁵⁵

"Se ha hecho el intento de poner al individuo en el centro de la constelación de su enfermedad, para hacerlo sentir el principal responsable, ignorando las diferencias entre una verdadera elección individual y el comportamiento habitual, como puede ser fumar, beber alcohol o ciertos hábitos dietéticos, los cuales son determinados por diversos componentes, entre los cuales la elección individual es sólo uno y tiene generalmente menos peso que la influencia ejercida sobre el individuo, por la sociedad en la cual vive. Es el rol

⁵⁵ Lorenzo Tomatis, *Sostanze Chimiche e Processi Industriali a Tumore Nell'Uomo*, Roma, I.A.R.C. SEUSI, 1930.

con otros durante el trabajo, existe intercambio de esfuerzo por valores económicos. Cada una de estas experiencias plantea un camino distinto, una relación particular entre el hombre y su trabajo. Es decir que, como veremos, se plantea otro tipo de vínculos entre salud y trabajo.

Así distingue: *la aflicción, la adicción y la realización*. En el relato concerniente al empleo como *aflicción* el autor no acude, como hubiera podido, a un trabajo de gran peligrosidad, aislamiento o deterioro social. Simplemente narra el caso de una mujer entre los 40 y 50 años de edad que trabaja en una planta manufacturera de equipajes, desde hace 21 años. Describe cada una de las rutinarias tareas típicas de muchos trabajos modernos, donde un operario hace siempre una pequeña fracción del trabajo total. Describe que la tarea se realiza de pie y en constante movimiento en ambiente con sustancias tóxicas. Advierte de la prohibición de hablar que reina en su sección y refleja los sentimientos de la trabajadora.

Así dice: "Todos los días haciendo lo mismo, siempre y siempre. Son alrededor de 10 pasos cada 14 segundos alrededor de 800 veces por día...". Explica su automatismo y su fatiga a la vez que su esperanza en no trabajar por muchos años más. Este ejemplo sencillo que habla del parcelamiento de la tarea, la repetitividad y la monotonía, es decir, cuando el trabajo se torna triste o *aflicción*, nace a partir de los conceptos de la Organización Científica del Trabajo (OCT), modelo laboral que permitiría pensar más bien en la "organización cosificante del trabajador".

Kahan, en otro ejemplo, utiliza la palabra *adicción* antes en sentido metafórico que en el literal. Se trata de aquellos que trabajan más allá de lo necesario para mantener un *standard* social razonable y para quienes los norteamericanos han acuñado un singular término: "workaholics". El ejemplo al que recurre es el del presidente de una corporación dueño de una gran cadena de radioemisoras. Se levanta a las 4,30 o 5 de la mañana, dicta en su biblioteca hasta las 7,30, en que desayuna. El chofer lo viene a buscar y sigue dictando hasta que llega a su oficina. Para esa hora ha dictado unas 150 cartas. Tiene 5 secretarías full-time y 7 part-time, fuera de aquellas de las otras ciudades que recorre. Regresa a su casa entre las 18,30 y 19 hs, y después de la cena, cada noche dedica dos horas y media a la correspondencia. Aunque sábados y domingos no concurre a la oficina, continúa en su casa con el trabajo atrasado. Explica cómo ocupó distintas vicepresidencias pero subraya que su única meta en la vida fue llegar a presidente de la compañía. En este caso vemos a un hombre que dirige una gran corporación.

A diferencia del caso anterior no se trata de alguien que trabaje en una línea de montaje, reflexiona Kahan; por el contrario en este caso el trabajo es variado, el sujeto viaja frecuentemente, toma decisiones de máxima importancia y cobra un importante salario: el trabajo domina la vida del individuo.

En cuanto al trabajo como *realización*, la ilustración se presenta a través de la descripción de la tarea del director de una pequeña cooperativa sin intencionalidad de lucro que fabrica y vende pan. Su objetivo es vender pan a mitad de precio a una población pobre de los EE.UU. Describe cómo utilizan buenos ingredientes y cómo los trabajadores hacen todos el conjunto de la tarea. En la panadería no hay maquinaria y todo se hace a mano.

"Estoy haciendo exactamente lo que quiero hacer..." dice el

trabajador, cuando alguien le pregunta a qué se dedica, sencillamente contesta "hago pan".

Este hombre gana menos que los dos casos anteriores. Su trabajo es variado y su tiempo le es propio en muchos sentidos. Ciertamente que trabaja durante muchas horas en una tarea pesada, pero todos los días se toma el tiempo suficiente para leer el diario y puede conversar e interactuar con sus compañeros. Juntos han elegido el producto, planifican su trabajo y tratan en forma directa con aquellos que lo consumen. Todo ello emerge como circunstancias vividas y gratificantes.

Cada uno de los ejemplos citados muestra distintas relaciones afectivas con el trabajo y si bien limitarlas a los tres casos descriptos significaría casi un esquematismo, la presentación de Kahan plantea ángulos atractivos desde donde analizar las relaciones entre salud y trabajo.

Dos autoras mexicanas⁵⁷ abordan las relaciones salud-trabajo desde una perspectiva diferente. Reiterando la caracterización que Eduardo Menéndez ha desarrollado en su concepto de "Modelo Médico Hegemónico", logran superar el esquema biológico y afrontar el proceso de salud enfermedad desde una perspectiva histórica y social.

Así comentan primeramente la *facilidad* con que podemos distinguir "quién es obrero, quién es campesino y quién es burgués".

En realidad en la Argentina, cuarenta años atrás uno de los primeros médicos⁵⁸ que se ocupó con rigor científico de los problemas de la salud de los trabajadores, aún dentro del esquema del pensamiento biológico, expresaba que "el trabajo es un factor que influye constantemente sobre la vida del trabajador, modificando sus aptitudes físicas y mentales e imprimiéndoles un sello particular que permite reconocerlo e individualizarlo". Aún en su época intentó dar valores numéricos, en términos de morbilidad; así relata que la *neumonía* en los ferroviarios tiene un índice relativo de 50, mientras que el índice de los fundidores de hierros y aceros es de 188; las afecciones cardiovasculares muestran un índice de 60 en los mineros y de 125 en los bomberos, las hemorragias cerebrales presentaban un índice de 50 entre los panaderos y de 134 en los maquinistas, finalmente explicaba cómo las muertes por accidente tenían un índice de 45 entre los peluqueros y de 248 entre los mineros.

Laurell y Marquez citando a Valin plantean que los obreros mueren en mayor proporción que otros sectores sociales y que ello no es debido solamente a las enfermedades profesionales, los accidentes y las enfermedades infecciosas, sino que mueren más a causa de todas las enfermedades y que esto no puede hallar su causa, como podría pensarse, en la falta de servicios médicos y en un consumo deficiente.

En otro apartado ya nos hemos referido a distintos estudios que prueban la veracidad de lo sostenido.

Acuñan entonces el concepto de *desgaste obrero*, sosteniendo que "el

⁵⁷ Asa Crisina Laurell y Margarita Márquez, *El desgaste obrero en México*, México, Ediciones Era, Colección Problemas de México, 1985.
⁵⁸ Donato Boccia, *Medicina del trabajo*, Buenos Aires, Editorial Alfa, 1953, t. I, págs 13 y 14.

consumo de la fuerza de trabajo finalmente sintetiza las características del objeto, de los instrumentos y una determinada correlación de fuerzas entre capital y trabajo, y se expresa bajo formas concretas de desgaste obrero". Las autoras señalan que esta conceptualización lleva a una prevención distinta: "La cuestión central deja de ser solo una preocupación respecto a cómo prevenir o curar una enfermedad determinada y se torna un esfuerzo por conocer los elementos del desgaste obrero y lograr su eliminación".

La concepción sin duda despierta el interés y también puede favorecer la controversia. Tal vez lo peor sería que indujera a la parálisis. Este riesgo puede correrse con interpretaciones inadecuadas y de tipo maximalista (hasta que no se solucione todo, no me muevo para nada).

El desarrollo posterior muestra luego los distintos elementos que gravitan sobre el proceso de salud-enfermedad con conceptos que son los que hemos utilizado al realizar los distintos diagnósticos sobre CyMAT en distintos sectores productivos y que serán expuestos en otro capítulo.

Otro tema fructífero para el estudio son las relaciones entre condiciones de trabajo y envejecimiento: aquellos que tienen hábito de entrevistar obreros, están acostumbrados a ver que determinados grupos de trabajadores (aquellos que soportan o soportaron situaciones laborales más adversas) tienen una edad biológica superior a la cronológica; es decir, aparentan ser mucho más añosos que lo que en verdad son. El examen clínico también muestra cómo el deterioro es palpable al estudiar distintos parámetros.

Quizás por lo obvio de esta situación o sencillamente por el reducido interés en fomentar estudios acerca de la salud de los trabajadores se encuentran escasas investigaciones en la materia.

Un libro recientemente publicado⁵⁹ en nuestro país dedica un capítulo a tratar el tema pero lo hace en un desarrollo opuesto, no trata de indagar qué elementos hay en las condiciones de trabajo que puedan provocar el envejecimiento precoz. Por el contrario, intenta demostrar cómo el envejecimiento puede deteriorar la cantidad y calidad de trabajo. Así se detiene en demostrar que el envejecimiento comienza desde el nacimiento, enfatizando la magnitud del deterioro del sistema nervioso pero no intenta abordar, por ejemplo, el impacto sobre el mismo de las sustancias neurotóxicas tan definidas en el medio ambiente laboral, lo que igualmente sería reduccionista. El aporte no es sólo reduccionista sino también sesgado.

Veamos otro enfoque: los fisiólogos han hecho algunos aportes al estudiar ciertos parámetros como la presión arterial o la agudeza auditiva en poblaciones que viven en condiciones de aislamiento respecto a nuestra civilización.

Las tribus del Maaban (Sudán) fueron unas de las sometidas a estos estudios. Es interesante ver que en ellas las personas de 80 años tienen la misma capacidad auditiva que un joven de 18 años. En las ciudades, en cambio, es frecuente que la audición comience a reducirse (aunque esto no sea perceptible para las personas) hacia los 50 años. Tanto es así que se ha adoptado una denominación para este déficit: "presbiacusia" o popularmente sordera de la vejez. ¿Cuál es la diferencia entre nuestras ciudades y las

tribus del Maaban? Para este caso que acabamos de describir lo es el nivel de ruido al que están expuestos sus pobladores. Mientras nosotros vivimos en una "cultura del ruido" (electrodomésticos, tráfico urbano y sobre todo gran exposición en ambientes de trabajo), los indígenas sólo están expuestos a los ruidos naturales, y hasta las comunicaciones entre los humanos son sumamente discretas. Como corolario podemos decir que el "envejecimiento" del oído no está dado por la edad sino por la dosis de ruido recibida. Siguiendo el mismo principio podríamos analizar "la edad arterial" o indagar en otros órganos y sistemas la diferenciación entre envejecimiento "normal" y precoz o si se quiere patológico, sin embargo no es posible de ser reducido a la investigación físico-químico o anatómo-patológica del caso individual; se han de integrar al menos los conocimientos provenientes de la ecología, la antropología y la sociología.⁶⁰

Uno de los temas a los que en cambio se ha venido prestando más atención es el *stress laboral* y también a su relación con las condiciones de vida:

"Debería llamarse la atención respecto de las dificultades económicas y de la pobreza que prevalecen en muchos países en desarrollo. Los escasos ingresos familiares de numerosos trabajadores no les permiten satisfacer sus necesidades esenciales. Si bien la gran mayoría de las personas más pobres viven en las zonas rurales, muchas también viven en las ciudades. Trabajan frecuentemente en pequeñas empresas y en el sector informal. La pobreza es a la vez causa y razón para hacer al trabajador especialmente vulnerable al estrés psicológico. Las malas condiciones de vivienda y la falta de apoyo de la colectividad en las chabolas o villas de miseria agravan la situación. Con el deterioro de las estructuras familiares y los cambios en las tradiciones, muchos sufren de condiciones de vida estresantes. Debería igualmente llamarse la atención sobre las relaciones existentes entre la salud de los trabajadores y el tamaño de la familia.

Los rápidos cambios tecnológicos reducen la calidad e intensidad de la energía física consumida en el trabajo, pero aumentan las cargas mentales. Esto puede tener influencia sobre las actividades y el comportamiento de los trabajadores, campo en el que los factores psicosociales parecen ser determinantes. Actualmente se reconoce que los acelerados cambios tecnológicos registrados en algunas ocupaciones, aunados a exposiciones profesionales y combinados con otros factores (como la sensibilidad del individuo, su modo de vida y las condiciones generales de su medio ambiente) generan o favorecen la aparición de enfermedades vinculadas al trabajo, o agravan desórdenes existentes tales como: enfermedades crónicas de los sistemas locomotor, respiratorio y cardiovascular."⁶¹

⁵⁹ R. Sategh, *op. cit.*

⁶¹ "Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo", Novena Reunión, Ginebra, 18-24 de setiembre de 1984.

⁶⁰ Alain Wisner, *Ergonomía y condiciones de trabajo*, Buenos Aires, Editorial Humanitas, 1988.

Integran las condiciones de trabajo un conjunto de factores a los que se ha dado en llamar psicosociales (organización y contenido de trabajo, motivación y satisfacción en la tarea, posibilidades de desarrollo individual y social, régimen de "premios y castigos", etc.) que inciden en la salud de los trabajadores. Estos factores se articulan e interactúan.

En ocasiones, el uso del concepto *factores de riesgo*, que en sí tiene aspectos aprovechables, desdibuja la noción de unidad y totalidad tanto de las CyMAT como del individuo.

Es indispensable tener en cuenta que los factores de riesgo actúan *todos* sobre el trabajador, como así también que aún la ciencia padece una gran ignorancia sobre los efectos de esa acción conjunta. Es decir, el terreno de las interacciones, sinérgicos, antagonismos, potencializaciones está aún poco explorado.

Hoy conocemos, sin embargo, ciertas acciones del estrés sobre la salud. Antes de comentar algunas, es conveniente aclarar que está tan sometido a estrés un trabajador a quien se sobreexige como aquel cuya tarea, en su contenido, está absolutamente por debajo de sus capacidades.

Son conocidas las alteraciones, ante el estrés, en la secreción de ciertas hormonas como los corticosteroides y las catecolaminas; el ejemplo siguiente, extraído de una publicación de la OIT,⁸² es ilustrativo.

En una serie de estudios, Froberg y sus colaboradores pusieron de manifiesto en 1970 el efecto de las condiciones de trabajo sobre las reacciones endocrinas. Un estudio se centró sobre doce auxiliares administrativos que hacían facturas y que fueron observados durante cuatro días mientras hacían su trabajo habitual en el lugar de costumbre. Durante los días segundo y cuarto, los sujetos trabajaban percibiendo su modesto salario mensual. Los días primero y tercero —experimentales— percibían además una prima de rendimiento. En los últimos días la productividad acusó un alza del 114 por ciento por encima del nivel de control.

Este aumento en la productividad se obtuvo a costa de fuertes sensaciones de malestar físico y mental. La mitad de los empleados se sintieron acosados y la mayoría se quejó de dolores de espalda, cansancio y dolor de hombros. En los días de control, cuando percibían su salario normal, esta sintomatología desapareció. Cuando el trabajo se pagaba en función de los resultados, se observaron aumentos de la secreción de adrenalina y noradrenalina del 40 y el 27 por ciento, respectivamente, lo que refleja y confirma el estado de estrés provocado por el trabajo a destajo.

Pero no son sólo alteraciones en la secreción hormonal lo que produce el estrés. Las cardiopatías coronarias y la hipertensión arterial se ubican entre las enfermedades que, como producto del estrés, han sido más estudiadas. En los años 50 una serie de publicaciones inglesas⁸³ mostraban un aumento de la incidencia de mortalidad por enfermedades coronarias en la clase social I, compuesta por profesionales y ejecutivos de empresa, respecto a la clase social II, integrada por los trabajadores manuales no calificados.

⁸² OIT, *Factores psicosociales en el trabajo*, Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo Nº 56, Ginebra, OIT.

⁸³ Ruiz de La Fuente Tirado, *Factores y parámetros de riesgo de enfermedad coronaria en población laboral*, Madrid, Editorial Mapfre, 1981.

De allí en más el público en general asoció la cardiopatía coronaria, el infarto de miocardio, a enfermedades de ejecutivo. En la misma década estudios de Lillienfeld⁸⁴ demostraron que la relación no era tan clara, ya que no se hallaron en su estudio variaciones notables en la incidencia de mortalidad coronaria entre las distintas clases sociales estudiadas. Desde ese punto las tendencias se invirtieron. Nuevos estudios⁸⁵ demostraron que la cardiopatía coronaria es más frecuente entre las categorías sociales más humildes, en tanto tengan una carga de trabajo alta en tareas sin interés.

La incidencia aumentada de hipertensión fue estudiada entre controladores aéreos (uno de los estudios encontró también incrementos de úlcera gastroduodenal y diabetes). Otros estudios⁸⁶ demuestran aumentos en la incidencia de hipertensión arterial en personal docente, bancarios, telefonistas de una gran central telefónica (cuyo trabajo suponía un estrés mental permanente sin un solo momento de respiro).

Casi podría asegurarse que el estrés laboral se vincula a un trabajo desarrollado sin alegría. Veamos entonces algún dato respecto a la satisfacción en el trabajo, delimitando que la mayor parte de los estudios se han llevado a cabo en países desarrollados.

Lennart Levi, investigador del Laboratorio de Investigaciones Clínicas sobre el estrés, del Instituto Karolinska (Suecia), el cual es el Centro Psicosocial de la OMS, establece⁸⁷ que aproximadamente la mitad de la población trabajadora se siente desdichada en sus tareas y que hasta un 90 por ciento dedica quizás gran parte de su tiempo y energía a un trabajo que no logra alcanzar sus metas en la vida. Aproximadamente, de acuerdo con las fuentes invocadas por el investigador, el 75 por ciento de las personas que consultan a psiquiatras tienen problemas que pueden vincularse con la falta de satisfacción en el trabajo o la incapacidad de relajarse.

Obviamente, las relaciones entre estrés laboral y enfermedades psicosomáticas son las que suelen provocar la atención tanto en los investigadores profesionales como en los mismos trabajadores. Estos últimos, sin embargo, muestran corrientemente, aun sin tener enfermedad declarada, una serie de perturbaciones en las funciones corporales atribuibles al estrés⁸⁸ que Levi, citando dos estudios de Nerell y Wahlund, sintetiza de la forma siguiente:

- síntomas musculares, por ejemplo tensión y dolor;
- síntomas gastrointestinales, como dispepsia e indigestión, vómitos, pirosis, estreñimiento e irritación del colon;
- síntomas cardíacos, por ejemplo, palpitaciones, arritmias y dolor precordial;

⁸⁴ A. M. Lillienfeld, "Variation of mortality from hearth disease", *Public Health Rep.* 71, 545, 1956.

⁸⁵ L. Alfredsson, "Job, psychosocial factors and coronary hearth disease" en *Psychological problems before and after myocardial infarctions*, Advanced Cardiology, Basilea, Ed. M. Demolin, 1982.

⁸⁶ OIT, *op. cit.*

⁸⁷ Lennart Levi, "Las enfermedades psicosomáticas como consecuencia del estrés profesional", en *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*, Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 1988.

⁸⁸ L. Levi, *op. cit.*

- síntomas del sistema nervioso central, por ejemplo, reacciones neuróticas, insomnio, debilidad, desmayos y algunos dolores de cabeza;
- síntomas genitales, dismenorrea, frigidez e impotencia.

El consumo excesivo de tabaco y alcohol también se ha visto ligado al estrés laboral; Kroess y colaboradores⁶⁸ muestran correlación entre el consumo de alcohol ("como refugio") y la carga de trabajo —insuficiente o excesiva—, la utilización inapropiada de calificaciones y conocimientos del trabajador, la inseguridad en el empleo y las escasas oportunidades de participación.

No se desarrollan otros aspectos que hacen referencia a la salud mental dado que serán abordados a partir de la experiencia acumulada en los distintos diagnósticos desarrollados en la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo; recurriremos sin embargo, a una cita de Berliner.⁷⁰ El autor plantea que en la línea de montaje hay crisis individuales y colectivas, y señala, como en Olivetti de Ivrea (1967) sobre 1000 internados en el Hospital Psiquiátrico local, más de 100 provenían de la fábrica, con una edad promedio de apenas 34 años.

En una sola sección, la destinada a la máquina de calcular MC 24, sobre 50 encargados interrogados sobre su estado de salud, 40 acusaban nerviosismo, 30 trastornos digestivos, 24 amnesia, 38 fatiga excesiva, "una multiplicidad de perturbaciones psicósomáticas cargada sobre cada obrero".

La experiencia acumulada por el autor de estas páginas en la filial argentina de la misma empresa muestra una situación similar. En los consultorios de la fábrica, que ofrecía a través de servicios propios "asistencia médica integral a todo el grupo familiar", se llegaron a sumar más horas de asistencia psiquiátrica destinadas a los trabajadores que horas de traumatología.

II. Condiciones de trabajo y salud de los trabajadores en la República Argentina

1. El Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT)⁷¹

1. 1. Sus orígenes

La memoria del Director General de la OIT, presentada a la 60ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1975) llevaba por título "Por un trabajo más humano" y se fundamentaba en la resolución adoptada en 1974 por la Conferencia. Esa resolución proclamaba una nueva forma de ver las cosas; sostenía que "la mejora del medio ambiente de trabajo debería entenderse como un problema global" y solicitaba la preparación urgente de un programa coherente e integrado de acción de la OIT, que contribuya eficazmente a mejorar el medio ambiente de trabajo en todos los aspectos".

En la discusión de la memoria varios ponentes sostuvieron que mejorar las condiciones de trabajo podría significar restar oportunidades al fomento del empleo. Sin embargo, hubo acuerdo con el Director General y el Presidente de la Conferencia en que "precisamente porque el desempleo masivo tiende a situar en posición de fuerza al empleador y dejar indefenso al trabajador, tienen que existir salvaguardias más eficaces contra la explotación de la mano de obra".

Luego de distintas consultas, en diciembre de 1976 el Consejo de administración aprobó las orientaciones del nuevo programa al que se denomina PIACT, conforme al acrónimo francés.

⁶⁸ El texto que sigue es una síntesis de los aspectos más salientes de la publicación de la OIT: "El mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo: Un programa internacional".

⁷⁰ En OIT, *op. cit.*
⁷¹ G. Berlinguer, *op. cit.*

1. 2. Objetivos del Programa

La resolución adoptada en 1974 llevaba insitas las orientaciones del programa y ejemplos de su contenido:

///... la mejora del medio ambiente de trabajo debería entenderse como un problema global cuyos diferentes factores, además de influir sobre el bienestar físico y mental del trabajador, están interrelacionados, como es el caso de:

- la protección contra las condiciones y peligros físicos en el lugar de trabajo y en el medio ambiente inmediato (por ejemplo, el calor, las radiaciones, el polvo, los contaminantes atmosféricos, el ruido, la presión del aire, las vibraciones, las máquinas peligrosas y las substancias químicas y explosivas);
- la adaptación de las instalaciones y procedimientos de trabajo a las aptitudes físicas y mentales del trabajador mediante la aplicación de los principios de la ergonomía;
- la prevención de la tensión mental debida al ritmo y monotonía del trabajo y la promoción de la calidad de la vida del trabajador mediante la mejora de las condiciones de éste, incluidos la descripción y contenido de las tareas y las cuestiones conexas de organización del trabajo.

La memoria "Por un trabajo más humano" define por su parte los objetivos correspondientes en la forma siguiente:

- *que el trabajo respete la vida y la salud del trabajador: es el problema de la seguridad y de la salubridad del lugar de trabajo;*
- *que le deje tiempo libre para su descanso y su distracción: es la cuestión de la duración del trabajo y de su ordenación en relación con el mejoramiento del marco de vida fuera del trabajo;*
- *que le permita servir a la sociedad y al mismo tiempo realizarse, expandiendo sus facultades personales: es el problema del contenido y de la organización del trabajo.*

El enfoque del PIACT es global y multidisciplinario; esto significa que para cada trabajador el medio ambiente de trabajo es una totalidad y que deben tomarse en consideración los efectos múltiples y acumulativos de diferentes aspectos de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT).

1. 3. Las actividades del PIACT

En la esfera normativa se advierte su influencia en los nuevos convenios de la OIT, donde los conceptos globales van siendo asumidos, especialmente en los convenios 155 y 161 y las respectivas "Recomendaciones".

Dentro de esta actividad el PIACT también desarrolla actividades relacionadas con el control de la aplicación de normas y en los esfuerzos encaminados a promover su ratificación y aplicación.

Cercana a la misma esfera está la preparación de recomendaciones prácticas sobre seguridad e higiene en el trabajo en distintas actividades

económicas o para riesgos específicos. En nuestro país, dentro de la DNH y ST, se apeló frecuentemente a varias de estas recomendaciones (trabajos portuarios, construcción, etc.). Las actividades prácticas son desarrolladas dentro de los programas de cooperación técnica.

En un principio se pensó en establecer en cada región equipos multidisciplinarios de especialistas en CyMAT, pero razones presupuestarias lo impidieron. Se reunió así a equipos de expertos especiales de alto nivel que realizan misiones de corta duración.

Las tareas más frecuentes implican el fortalecimiento de los servicios nacionales de higiene y seguridad, la asistencia a centros e institutos especializados, la preparación de textos legislativos y el desarrollo de programas de formación e investigación.

También el PIACT es promotor y participante en distintas reuniones tales como: conferencias regionales y reuniones consultivas regionales, comisiones de industria, reuniones de expertos, simposios, etcétera.

Otra actividad del programa se cumple en el terreno de los estudios e investigaciones. Si bien esto es una tarea que se desarrolla en todas las áreas, este programa requiere por sus alcances y novedad una labor consistente en el terreno científico técnico. Los materiales producidos tienen por otra parte aplicación directa pues son utilizados como fuente de consulta para un sinnúmero de actividades: entre ellas destacamos la preparación de normas, informes y repertorios de recomendaciones prácticas.

A través del CIS (Centro Internacional de Información sobre Seguridad e Higiene del Trabajo) aquél es motor de la difusión de información; pero además el PIACT ha creado otros dos sistemas: el Sistema Internacional de alerta para la seguridad y salud de los trabajadores y el Programa de Difusión de Informaciones sobre las condiciones de trabajo.

En 1985, durante la Conferencia Internacional del Trabajo se evaluó la marcha del PIACT y los representantes del gobierno, de las organizaciones profesionales de trabajadores y empleadores argentinos, junto a los demás países concurrentes aprobaron la "Resolución sobre el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo".

Si bien su lectura completa es texto obligado, se transcribirán sólo los principios básicos:

- "1. El mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo constituye el elemento esencial en la promoción de la justicia social.
2. En la prosecución de este objetivo son fundamentales los principios siguientes:
 - a) el trabajo debería realizarse en un medio ambiente seguro y salubre;
 - b) las condiciones de trabajo deberían ser compatibles con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores;
 - c) el trabajo debería ofrecer al trabajador posibilidades reales de realizarse, de desarrollar su personalidad y de servir a la sociedad.
3. Deberían tomarse en consideración las posibilidades económicas al adoptar medidas específicas con miras a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Tal mejoramiento puede lograrse más fácilmente gracias al crecimiento y prosperidad de la economía; no obstante, no debería permitirse que a causa de las dificultades

económicas se descuide la protección. Debería ponerse de relieve que el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo contribuye de modo positivo al desarrollo nacional y da la medida del éxito alcanzado en la política económica y social. Además, las condiciones en que se realiza el trabajo influyen directamente en la cantidad y calidad de la producción.

4. La tecnología desempeña un papel vital en el desarrollo económico en todo el mundo. Debería aprovecharse la tecnología en el mayor grado posible para mejorar las condiciones de trabajo y el contenido de las tareas. En la elección de tecnologías y la transferencia internacional de tecnología deberían tomarse en consideración los riesgos potenciales que puede acarrear la tecnología de que se trate y la necesidad de adaptación a las condiciones locales. Al examinar los posibles efectos de la nueva tecnología en las condiciones y medio ambiente de trabajo, se ha demostrado que la disponibilidad de informaciones pertinentes y las consultas con los trabajadores y sus representantes contribuyen a la adopción eficaz y sin tropiezos de cambios tecnológicos, así como a fomentar la elección de tecnologías que tengan en cuenta las consecuencias sociales. Tales consultas deberían tener lugar cuando se introducen nuevas tecnologías.

5. El robustecimiento del tripartismo es fundamental para la eficacia de la acción de mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Deberían tomarse medidas para asegurar que haya participación tripartita en la formulación y aplicación de políticas y medidas prácticas. Tal participación debería basarse en el completo respeto del principio de la libertad sindical.

6. El mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo debería considerarse como un problema global en el que están interrelacionados los diferentes factores que influyen en el bienestar físico y mental del trabajador. Por lo tanto, un enfoque global y multidisciplinario es esencial para el mejoramiento efectivo de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta las interrelaciones entre los diversos problemas que enfrenta cada trabajador. En el enfoque multidisciplinario deberían incluirse las contribuciones de los trabajadores, de los empleadores, de los gerentes de empresa y de la amplia gama de especialistas que intervienen en los procesos de producción. Habría que aprovechar al máximo la contribución de disciplinas directamente relacionadas con la seguridad e higiene ocupacional y las condiciones de trabajo."

Continuamente la "Resolución" contempla la acción nacional, planteando los contenidos deseables en las políticas nacionales. Dentro de las medidas que deberían establecerse para una mejora progresiva de las CymAT incluye a:

- a) la mejora del diseño, uso y mantenimiento de los lugares de trabajo, máquinas y equipo;
- b) la protección contra la fatiga y la tensión debidas al trabajo;
- c) el cuidado del ambiente físico de trabajo y la disminución de las molestias

tias de origen físico, como el ruido, las vibraciones, la contaminación atmosférica, las radiaciones, el calor, la humedad y la iluminación; la adaptación de las tareas y los lugares de trabajo a las características y capacidad de los trabajadores mediante la ergonomía y el mejoramiento de la organización del trabajo;

- e) la duración y el ordenamiento del tiempo de trabajo;
- f) la motivación y satisfacción de los trabajadores y el pleno uso de sus capacidades, incluyendo el aprovechamiento de sus calificaciones, las perspectivas de carrera, la comunicación y cooperación entre los trabajadores y la consulta de los trabajadores acerca de las decisiones que inciden sobre sus propias condiciones y medio ambiente de trabajo;
- g) la provisión, si es necesario, de instalaciones y de servicios sociales, por ejemplo, comedores y otros servicios de alimentación, viviendas para los trabajadores, transportes y servicios de guardería infantil;
- h) la prohibición de la fabricación y uso de substancias peligrosas.

En cuanto a la administración del trabajo, destaca la necesidad de contar con una inspección de trabajo eficiente, y establece algunas pautas para lograrlo.

Por otra parte, se subraya el papel de los empleadores, trabajadores y la negociación colectiva. Analiza posteriormente aspectos que hacen a la tecnología, su transferencia, la formación e investigación y la información.

La "Resolución" reserva su última parte para postular la acción futura de la OIT estableciéndose que el PIACT debe continuarse y fortalecerse. Se recomienda enfatizar la participación tripartita y se establece que el PIACT debería estimular y ayudar a formular políticas nacionales coherentes para mejorar los CymAT; asimismo se destaca el rol de los seminarios nacionales tripartitos, etc.

Por otro lado se postula una ampliación del campo de acción hacia las empresas pequeñas y medianas, el sector no estructurado, el trabajo temporario u ocasional, el trabajo estacional, el trabajo por contrato, el trabajo a domicilio y el clandestino. Dirige igualmente su atención a los trabajadores agrícolas y el trabajo infantil. Posteriormente, y después de analizar aspectos concernientes al papel que la cabe al PIACT en el futuro dentro del terreno de las tecnologías y transferencias de las mismas, concluye particularizando en el uso de los medios de acción de la OIT.

2. Las condiciones y medio ambiente de trabajo como una nueva concepción

Esta forma de intentar el análisis de la situación vivida por el trabajador en su espacio laboral parte de asumir que las condiciones y medio ambiente de trabajo no están constituidas por una serie de elementos que actúan cada uno por su cuenta. Por el contrario, parte de la base que estos elementos están conectados entre sí y guardan estrecha relación con el resto de la vida del trabajador.

Los factores a los cuales estamos haciendo referencia están anunciados en los objetivos ya transcritos del PIACT.

Tanto en el país como en el extranjero hubo intentos de proveer definiciones que las enmarquen. Novick, Vasilachis y colaboradores distinguen⁷² en primer lugar las condiciones de trabajo, y de ellas, las condiciones de trabajo en la empresa y las condiciones de trabajo en el puesto. Así sostienen:

"Entendemos por *condiciones de trabajo* en sentido genérico el conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo, que influyen en la prestación del mismo, y que pueden afectar la salud física y mental del trabajador y su conducta.

Las *condiciones de trabajo en la empresa* son los aspectos organizacionales, infraestructurales, asistenciales y sociales que inciden en el mantenimiento y desarrollo de las potencialidades del trabajador y en la preservación y promoción de su bienestar integral.

Las *condiciones de trabajo en el puesto* son aquellos factores del ambiente físico y del ambiente psicosocial y los aspectos de contenido y organización del trabajo que actúan sobre el trabajador en sentido integral y que influyen sobre las facultades intelectuales del sujeto."

Para los autores, "los aspectos de contenido y organización del trabajo incluyen además de la carga física y mental, la organización y distribución del tiempo de trabajo, que comprende: jornada, horas extras, trabajo nocturno y por turnos, descansos y pausas".

Julio Nefía también ha realizado distintos intentos de definición, el último de los cuales transcribimos:⁷³

"Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) están constituidas por los factores sociotécnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescrito, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados.

Dichos factores están determinados en última instancia por el

proceso de trabajo vigente, el cual a su vez es el resultante de las relaciones sociales y de la interrelación entre las variables que actúan a nivel del contexto socioeconómico y las características propias de los establecimientos; es este proceso de trabajo el que define la naturaleza específica de la tarea a realizar por el colectivo de trabajo y por cada uno de los que ocupan dichos puestos."

Para interpretar la situación vivida por el trabajador, la concepción de condiciones y medio ambiente de trabajo, parte de ciertos principios, según la OIT.⁷⁴ El primero de ellos es que las CyMAT forman un todo y así, en efecto, son percibidas por el trabajador, quien asume en sí la "carga" de los agentes de riesgo clásicos (higiene, seguridad), el exceso en la jornada de trabajo, el reposo insuficiente, y un contenido de trabajo desvalorizante de las propias capacidades, etc. Si bien en mayor o menor medida cada uno de estos factores es medible independientemente, la sumatoria de ellos se ejerce sobre el trabajador. He aquí uno de los problemas que suelen verse: distintos factores están más o menos dentro de "rangos normales" (que son los que de hecho alguien decidió como "acceptables"), sin embargo el trabajador muestra los impactos deletéreos de la *suma de normalidades*.

El segundo elemento conceptual está referido justamente a que los distintos factores pueden ser interactuantes. No tener esto en cuenta configura no sólo errores de diagnóstico, sino la imposibilidad de corregir situaciones de riesgo (en otro lugar se describe un ejemplo de relación entre accidente grave y formas de remuneración).

También el "efecto global" advierte que el mismo puede superar a la simple suma de los elementos.

Otro principio de importancia básica es advertir que las condiciones y medio ambiente de trabajo no están situadas en un compartimiento estanco; por el contrario, se dan dentro de un contexto más general. Este es el de las condiciones de vida del trabajador. El hombre que llega a su puesto de trabajo proviene de una vivienda que le permite o no una vida digna, habita en un barrio que tiene o no agua potable y tratamiento de los excretos; logra o no acceso a una nutrición adecuada; ha tenido o no oportunidad de escolaridad, tiene resuelta o no la asistencia básica de su familia. Mal que nos pese, en gran parte de los trabajadores de nuestro país son muchos los no que no han de computarse.

Nutrición insuficiente y aumento en el horario de trabajo, turno nocturno y carencia de dormitorio sin condiciones de aislamiento que favorezca el reposo; rancho-enfermedad de Chagas y acceso sólo a trabajos marginales, son relaciones por más evidentes.

Pero aún las CyMAT se asocian con la situación jurídica práctica del trabajador, y esto mantiene relación a su vez con el régimen político vigente.

La OIT plantea como requisitos básicos en este sentido, la existencia de libertad sindical y un sistema que tutele el cumplimiento de las leyes laborales (inspección de trabajo). Es obvio que difícilmente pueda haber libertad sindical si no hay democracia.

⁷⁴ Para una mayor información remitirse a "Introducción" a *Las condiciones y medio ambiente de trabajo*, Ginebra, OIT, 1987.

⁷² Martha Novick e Irene Vasilachis de Gialdino, con la colaboración de Alicia P. de Barbieri y Alejandro Gazzotti, "Horas extras en la República Argentina" en Pedro Galin (comp.), *La jornada extraordinaria en América Latina*, Lima, OIT-CIAT, 1988.

⁷³ Julio César Nefía, *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?*, Buenos Aires, Ed. Humanitas, 1988.

1. La dimensión de las empresas u organizaciones, medidas según la cantidad de trabajadores asalariados;
2. la naturaleza jurídica del capital (privado, nacional, público, cooperativo o transnacional);
3. la estructura de empresa u organización;
4. el sistema de relaciones de trabajo predominante en la empresa;
5. la naturaleza del producto generado o del servicio prestado, así como el volumen de la producción;
6. el estado y los resultados económicos y financieros de la empresa y su posición en el mercado;
7. el tipo de tecnología empleada;
8. los servicios y actividades de prevención.

De esta sucinta información surge con claridad que esta concepción es superadora de aquellas limitadas a la Medicina del Trabajo y la Higiene y Seguridad. Las utiliza, sin duda, pero no les son suficientes. Tal vez entrelazarían más con el concepto de salud laboral, denominado por el anglicismo corriente de salud ocupacional. Sin embargo, este planteo ha de distinguir claramente la ocupación de salud en los términos en que la hemos comentado en el capítulo correspondiente. En ocasiones determinados términos son utilizados tan vastamente que se corre el riesgo de vaciarlos de contenido. Es posible ver, por ejemplo, tradicionales Congresos de Medicina del Trabajo denominados como de Salud Ocupacional; esto conduce no sólo a la confusión sino que cierra el paso al crecimiento de alternativas válidas.

3. Los Seminarios Nacionales Tripartitos sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Estos seminarios constituyen la primera experiencia efectuada en nuestro país, de características tripartitas, destinada a analizar la problemática a la cual está sujeta la salud y seguridad de los trabajadores.

Entre diciembre de 1984 y diciembre de 1988 se concretaron quince Seminarios Nacionales Tripartitos. En ellos se analizaron dos temas: participación y formación e información, y trece actividades, a saber: agricultura; construcción; minería; pequeña y mediana empresa; pesca (captura); industria de la pesca; estibadores del puerto de Buenos Aires; industria de la madera (aserraderos); fundición de hierro y acero; clínicas, sanatorios y hospitales del ámbito privado; nuevas tecnologías (en especial video terminales); industria cerámica (ladrillos a máquina, cerámica roja y pisos y revestimientos) y curtimientos.

Las tareas a desarrollarse durante el seminario consistían en tratar de identificar los problemas más graves y frecuentes a fin de visualizar, recomendar y hasta donde fuera posible pactar medidas para mejorar la situación.

La Dirección de Higiene y Seguridad en el Trabajo aportaba al seminario un documento que había preparado a tal fin y al que denominaba Prediagnóstico sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. La denominación de prediagnóstico se fundamentaba en que era durante el seminario, y con la participación de los representantes de empleadores y trabajadores,

Georges Spyropoulos, uno de los promotores y primer director del PIACT, ha dicho que una de las ideas fundamentales de este programa "es que los problemas de las condiciones y el medio ambiente de trabajo deben abordarse desde un punto de vista global, tomando en consideración todas las dimensiones del problema y procurando establecer un nexo entre elementos todavía no relacionados. Comprender las interacciones entre los diferentes elementos que constituyen el sistema de las condiciones y medio ambiente de trabajo es indispensable para dominar el conjunto. No se trata por tanto de globalizar en el sentido de actuar sobre todos los aspectos a la vez, a riesgo de dispersarse o de aumentar las dificultades, sino de tomar conciencia... de que en el momento de actuar, se debe estar atento a la interdependencia que existe entre los diferentes elementos de la situación del hombre en el trabajo".

A partir de esto la OIT formula cuatro observaciones:

1. El enfoque global no sustituye a las técnicas y disciplinas particulares (se trata de que cada especialista ha de tener presente el conjunto). Necesitan por lo tanto de un enfoque multidisciplinario y más que ello, interdisciplinario.
2. El enfoque global no es obstáculo para las acciones limitadas (todo lo que signifique un avance, aun parcial, bienvenido sea).
3. El cambio del medio ambiente plantea problemas particulares (los atinentes al desarraigo, los cambios tecnológicos, la transferencia de tecnologías).
4. La mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo concierne al hombre en su integridad (es decir que no se trata solamente de evitar el accidente de trabajo, sino de considerar la unidad biológica, psíquica y social que configura cada hombre y de tener en cuenta sus sentimientos y aspiraciones).

Julio Neffa¹⁸ distingue entre los factores que forman parte de las CyMAT, aquellos que se sitúan a nivel "macro" o "micro" social.

Dentro de los de nivel "macro" incluye los factores estructurales (entre los que cita la lógica de producción y de acumulación del capital derivada del modo de producción dominante, la estructura del sistema productivo nacional y el sistema político y la relación de fuerzas entre las clases o grupos sociales); las "formas institucionales" (la estructura y el funcionamiento de la fuerza de trabajo; la legislación laboral y la estructura y funcionamiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; los niveles de remuneraciones directos de los asalariados por una parte y la distribución funcional de los ingresos por la otra; el sistema de seguridad social; el sistema de relaciones de trabajo y las orientaciones ideológicas, las estructuras y las estrategias de las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores); y las condiciones generales de vida.

En cuanto a los factores a nivel micro social, en establecimientos de las empresas u organizaciones el autor reconoce:

¹⁸ Para una información más completa véase *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?*, op. cit.

cuando iba a concluirse un diagnóstico que expresara no sólo la visión obtenida por el trabajo de campo de la DNHyST sino que recogiera conocimientos y experiencias de los coparticipes sociales.

Si bien cuando se programaba un seminario se invitaba tanto a las cámaras empresarias como a los sindicatos a realizar sus propios estudios a fin de incorporar a la discusión la mayor cantidad de datos posibles, esto sólo fue logrado en dos oportunidades. Fue el sindicato en una ocasión (pesca captura) y la representación empresarial en otra (fundición de hierro y acero) los que así lo hicieron.

Va de suyo entonces que los prediagnósticos cumplieron una función esencial.

3. 1. Los prediagnósticos

Todo diagnóstico, más allá de bondades y defectos, constituye un acercamiento casi inédito a la temática en nuestro país. Esta conclusión se extrae después de haber sometido cada tema, de los que se iban a estudiar, a profundas revisiones bibliográficas.

Lamentablemente, después de la obra de principios de siglo, de Bialek Massé, a la que ya hicimos referencia, y con la excepción de los aportes del CELL (Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET), en manos de Forni, Novick y otros investigadores, no se han registrado en el país más que escasas investigaciones que aborden el tema en sectores productivos con una visión amplia.

Asimismo, y ello fue una verdadera desgracia, gran parte de la tarea realizada durante dos años en el Instituto de Medicina del Trabajo de la Facultad de Medicina (UBA) desapareció y sólo está registrada en la mente de algunos que tuvimos la oportunidad de protagonizarla.

Teniendo en cuenta lo oportuno y aunque los prediagnósticos hubieran sólo servido para mostrar lo acontecido en las condiciones de trabajo en una actividad, durante un momento histórico determinado, la tarea se hubiera justificado. Sin embargo no fue éste el móvil: por el contrario, se procuraba indagar para un objetivo inmediato: la redacción de un documento que sirviera de base para la discusión tripartita.

Este documento debía reflejar lo más ajustadamente posible la realidad, dando cuenta en especial de aquellos aspectos que particular o globalmente configuran un deterioro de las CyMAT. Se utilizaron entonces herramientas de la técnica y de la ciencia, aplicándose el adagio que señala: para prevenir hay que conocer. Es decir que no se abogó por el conocimiento en sí mismo, sino por el conocimiento para cooperar en el cambio.

3. 2. Cómo se realizaron los prediagnósticos

Cada prediagnóstico fue distinto a los otros por diversas razones; entre otras, las experiencias previas que enseñaban a buscar otros caminos, el crecimiento individual y grupal de quienes tenían la tarea de investigación, la diversidad misma de las actividades estudiadas, la disponibilidad de medios, etc.

Sin embargo, desde el inicio se aplicaron algunos principios cardinales sostenidos durante todos los trabajos:

1. el producto no podía ser un texto "lavado", que se preocupara más por no irritar que por reflejar la realidad por dolorosa que ella fuera. La Dirección Nacional no iba a ostentar "asepsia". Además se cuestionó la existencia misma de la neutralidad; ésta no es posible a la hora de colaborar en la tutela de la salud y seguridad de los trabajadores. Como es de suponer esta actitud sorprendió a los funcionarios estatales tradicionales;

2. consecuentemente con lo anterior, los investigadores, técnicos y profesionales de la misma Dirección gozaban de libertad académica. Teniendo en cuenta una modalidad tristemente desarrollada en el país, se solicitaba privilejar el dato sobre el adjetivo y fundamentar acabadamente lo que se afirmaba. Si no había datos, pero la sospecha era razonable, también se inscribía aunque señalando sus límites. Ha de tenerse en cuenta que los documentos debían ser lo más sólidos posibles porque iban a pasar por la crítica rigurosa de trabajadores y empleadores. Se solicitaba también que los documentos fueran comprensibles en todas sus partes. Esto no fue siempre acabadamente logrado. Particularmente en el campo de la psicología, pero no solamente en él, parece que se repitiera en oportunidades (¿por influencia del modelo médico hegemónico?) la vocación por un lenguaje sólo comprensible para iniciados. Debe comprenderse esta preocupación por que los textos tuvieran facilidad de lectura y comprensión para personas no especializadas en la temática y mucho menos en cada una de las disciplinas;

3) el documento a la vez que reflejaba lo visto, escuchado y analizado, debía servir para que se introdujeran algunos conceptos; por ejemplo una visión determinada de la prevención (que se sintetizará más adelante), una interpretación de la patología del trabajo, que trascendiera las fronteras de la patología profesional, un cuestionamiento de ciertas filosofías como la del riesgo socialmente aceptable, o la del error humano en la génesis de los accidentes, etc. Es decir, que no debía prescindirse de emitir opiniones;

4) el documento abarcaría, como mínimo, los distintos aspectos que intervienen en la determinación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, por lo que la conformación de los equipos previstos para la tarea debía tener integración multidisciplinaria;

5) coherentemente con lo anterior, no sólo se iban a recoger datos "objetivos" sino que se relevaban las experiencias y conocimientos de los trabajadores;

6) el tiempo previsto para la duración de cada investigación habría de ser relativamente breve.

Las tareas fueron abordadas centralmente por el Centro Nacional de Higiene y Seguridad Ocupacional, por eso nombre para una dependencia de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, que fue sólo un estamento en el organigrama durante la dictadura militar y que contaba, a partir de la reinstauración del régimen democrático, con una veintena de personas y escasísimos recursos económicos y técnicos. Además del personal del Centro, intervinieron otros recursos humanos de la Dirección, quienes habitualmente estaban encargados de la inspección o de procesar muestras ambientales y biológicas.

En tres de los primeros documentos (los concernientes a agricultura, formación e información y participación) se contó con la colaboración del CEIL.

Un experto enviado por la cooperación española colaboró en el destino a pesca, y en este se contó también con el aporte de un par de psicólogos y una abogada que voluntariamente abordaron algunos aspectos específicos de la CyMAT.

El personal que revista el día de hoy en el Centro se fue integrando gradualmente, y buena parte de él está compuesto por profesionales, quienes revisaban en otras reparticiones del Estado, ellos solicitaron su adscripción a la Dirección Nacional atraídos por el tipo de trabajo que se encaraba.

La mayor parte de los profesionales, y en especial los provenientes de las ciencias sociales, no contaba con conocimientos previos sobre la temática en que iban a trabajar. Esto planteó un primer inconveniente, dado que no se contaba con el tiempo necesario para acudir a medios formales de aprendizaje. Restaba entonces el duro pero atractivo camino de aprender-haciendo. Esta situación, sin embargo, ofrecía un perfil interesante, pues brindaba la oportunidad de un crecimiento colectivo y nadie arrastraba los prejuicios o desvíos de una formación sesgada.

La Dirección instó además a aprovechar parte del tiempo de trabajo para el estudio. De forma tal que los controles más o menos rígidos de la administración, casi siempre inútiles, no formaron parte de usos y costumbres. Se procuró proveer de la bibliografía necesaria, en la medida de lo posible, contando con la cooperación de la OIT y las búsquedas que cada equipo encaraba.

Cabe destacar que este personal no se ceñía tan sólo a realizar esta tarea, sino que además debía abordar otras tales como educación obrera, redacción de informes, inspecciones, presentación de trabajos ante acontecimientos científicos o académicos, etcétera.

Para cada diagnóstico se designaba un grupo de personas, quienes con el correr del tiempo escogían su coordinador. Estos equipos eran de pequeñas dimensiones, en general no más de seis personas, lo que no constituía una imposición metodológica sino que era producto del escaso personal disponible. Las disciplinas de que provenían los integrantes de los grupos fueron: arquitectura, bioquímica, ingeniería, ingeniería agrónoma, ciencias de la educación, medicina, psicología y sociología y técnica en higiene y seguridad.

El tiempo máximo para que el documento producto de la investigación estuviera listo era de aproximadamente un año. En general, se efectuaba primero una aproximación a la temática, que permitía definir mejor las unidades a estudiar y las herramientas metodológicas e instrumentales a utilizar.

La elección de los sectores a encarar obedeció en primer lugar a una fórmula casi matemática; nos preocupábamos principalmente de aquellos sectores que habitualmente la administración había dejado de lado y que coincidían con tener graves problemas.

Debe pensarse que en muchos de nuestros países, ya no las condiciones y medio ambiente de trabajo sino las clásicas actividades de higiene y seguridad o medicina del trabajo, han heredado su predilección por la

industria manufacturera de los países del norte donde tal vez tenga una importancia central. Pero aquí, en el sur, es inconcebible olvidarse del agro, por ejemplo, o de la construcción con su alta siniestralidad. Escogimos también los sectores pensando en la peculiaridad de algunos, tales como la pesca, o por su nivel de precariedad como los estibadores del puerto de Buenos Aires. Si abordamos el tema de las nuevas tecnologías fue no sólo por su importancia o por su actualidad, sino porque los propios trabajadores lo demandaron.

Escogido el sector, designado el equipo, leídos los antecedentes bibliográficos, se procedía a identificar las unidades productivas, la población ocupada, la dimensión de las empresas y de ser posible su proceso tecnológico, datos con lo que se estaba en condiciones de realizar una exploración preliminar. Esta consistía básicamente en la visita a algunas industrias y entrevistas con informantes claves, que en general fueron trabajadores, delegados sindicales, empleadores, miembros de la dirección del sindicato y las cámaras operantes en el sector, y profesionales vinculados al mismo, cuando fue posible. Esta fase también trataba de obtener información respecto de la dimensión económica de la rama pertinente. La información recogida era analizada colectivamente y posteriormente se decidían las características que iba a tener el proceso de investigación. El análisis colectivo implicaba dos momentos: uno, al interior del equipo y otro, con presencia del Director y todo el personal del Centro. En esta última reunión se aclaraban los aspectos concernientes a la investigación, señalándose los puntos débiles o las correcciones o ampliaciones que era preciso introducir. Uno de los aspectos que siempre resultó más difícil de resolver fue determinar a qué empresas se iba a concurrir, dado que era menester conjugar las necesidades de obtener la mejor visión posible con las limitaciones en recursos humanos y económicos disponibles. Piénsese solamente en que nuestro país tiene 3.000.000 de kilómetros cuadrados de superficie. Eran entonces numerosas las variables que se introducían en la selección, las dimensiones de las empresas (debían estar todas representadas), la diversidad tecnológica, la ubicación geográfica (considerando sólo las influencias del clima sobre las CyMAT se ve la necesidad de observar tal situación en algunas industrias en clima subtropical o patagónicas), la accesibilidad a centros urbanos y la propia calificación de las organizaciones sindicales en "buenas, malas y regulares".

Los instrumentos utilizados durante la investigación fueron, en general:

- la encuesta;
- la entrevista semiestructurada, individual y colectiva;
- el relevamiento de riesgos tradicionales con las técnicas habituales de monitoreo ambiental e inspección en materia de seguridad, teniendo en cuenta la legislación vigente;
- el examen de las historias clínicas y, en los últimos años, el examen de una muestra de trabajadores de cada empresa.

Las entrevistas individuales se efectuaban no sólo con trabajadores, también se dirigían a los empleadores y responsables de higiene y seguridad y medicina del trabajo, cuando se los encontraba presentes en la empresa.

Las entrevistas colectivas en cambio se realizaron solamente a trabajadores y en general fuera de la fábrica.

Los datos concernientes a la patología del trabajo provinieron de fuentes diversas; algunas indirectas como el estudio de la cantidad de jubilaciones por incapacidad o los datos provistos por los médicos de las obras sociales, y otras directas que, como se anticipara, consistieron en el examen de trabajadores y de algunos datos complementarios de diagnóstico. Siempre que fue posible, estos trabajadores se escogieron teniendo en cuenta fundamentalmente la magnitud de la exposición a ciertos riesgos. No se intentaba conocer el estado medio de la población, sino de demostrar nuevamente la transformación del riesgo en daño (porque en algunos casos la entidad clínica detectada se conoce hace siglos). Quiere decir que en este terreno nos movimos intencionalmente dentro de la medicina del trabajo en su versión más específica, lo cual no impidió que al mismo tiempo se recogiera otra gama de informaciones sobre la subjetividad e historia del trabajador.

En cuanto a esto último, en uno de los diagnósticos también se utilizó la historia de vida, metodología que mostró interés pero que no pudo ser asumida de rutina por el tiempo que se requiere para que tenga significatividad.

Las entrevistas con los trabajadores estaban destinadas a explorar su conocimiento de la historia de la empresa, su vivencia de las condiciones de trabajo, reivindicaciones y luchas, formas de organización, argucias de supervivencia (aunque esto luego no se volcaba al texto), hipótesis de la salud, conocimientos acerca de las materias primas, ciclo tecnológico y riesgos; asimismo acerca de las vinculaciones que establecían entre condiciones de trabajo y salud, etc. En lo que hace al campo psicológico, se adoptaron posiciones pragmáticas que se enumeran en otro apartado.

Periódicamente se controlaba el grado de avance del estudio y frecuentemente se hacía necesario esclarecer dudas y variar planes por problemas coyunturales.

Recopilados los datos necesarios, procedíase a la redacción de un borrador que se analizaba junto al equipo en la Dirección para su dactilografado final.

El texto no se limitaba a ofrecer datos cuantitativos respecto a las transgresiones a la legislación vigente. Si se tiene en cuenta que toda traducción de las vivencias de los trabajadores tiende a ocultar su verdadera riqueza, incluir frases textuales obtenidas durante las entrevistas fue de uso habitual. Sin embargo, la utilización se limitaba a las expresiones que tuvieran gran capacidad explicativa o aquellas que reflejaban una sensación o experiencia colectiva.

Esta tarea que ahora se resume en pocas líneas implica un arduo trabajo, lleno de dificultades. Ha de saberse que no se cuenta con la tranquilidad del investigador; no se dispone del tiempo necesario y además la tarea está a cargo de personas que ganan una suma que oscilaría en dólares entre 50 y 200 por mes. Solamente es comprensible la dedicación a ella cuando mayoritariamente, y más allá de posiciones individuales, hay una voluntad sustentada en ideas claras respeto a la utilidad del trabajo que se está realizando.

Tampoco fue fácil ganar la confianza de los trabajadores en este proceso. Su experiencia histórica los hace desconfiados de cualquier cosa que tenga

que ver con el Ministerio de Trabajo y en especial con la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Fue menester entonces que diéramos a conocer claramente nuestros objetivos y que a través de los años fuéramos consecuentes con ellos.

En varias ocasiones los empleadores fueron quienes opusieron resistencia al estudio. Si bien cuando se iniciaban las investigaciones se daba aviso tanto a la Organización Sindical como a la Cámara empresarial del sector, la modalidad misma del trabajo en terreno preocupaba al empresario. Por otra parte, si en los inicios de la investigación no se sancionaba a las empresas que incurrían en faltas menores, posteriormente y viendo la dificultad que plantearía retornar a la empresa (por el escaso número de personal ya señalado), se procedía a intimar, a corregir, en plazos estipulados, las infracciones a la legislación vigente. Esto, con los buenos sistemas de comunicación horizontal, no proporcionaba la mejor base para la visita a la próxima empresa.

3. 3. Los límites de los prediagnósticos

Desde un punto de vista estrictamente científico, los prediagnósticos son absolutamente mejorables.

Entre los factores que limitaron su desarrollo pueden encontrarse:

- a) la escasa cantidad de personas y de tiempo real disponible para el desarrollo de la investigación. Acabado el Seminario Nacional Tripartito e independientemente del éxito obtenido, siempre se comentaba que ahora si se estaba en condiciones de efectuar un prediagnóstico.
- Por encima de la cuota de veracidad que tenga esta aseveración, en muchas ocasiones expresaba el deseo de los componentes del equipo de no desprenderse del "hijo" (como en oportunidades se lo llamaba), de hacerlo crecer. Era entonces necesario volver a subrayar que ahora el estrato científico y académico contenía elementos para profundizar; que les habíamos planteado el desafío (lo que no dejaba de ser una apelación paranoica porque en general ese estrato no demuestra un interés destacado en la temática).

Sin embargo sólo así se pudieron abordar quince realidades en poco tiempo.

- b) Los magros salarios del Estado, que obligaba a buena parte del personal a un segundo empleo.
- c) La carencia de presupuesto destinado al equipamiento y a la investigación, que no permitió siquiera acceder a la informática más que alguna vez en forma accesoria.
- d) La falta de adecuada calificación previa en gran parte de los casos. Si bien al cabo de estos pocos años es difícil encontrar profesionales en nuestro país que hayan adquirido el nivel de experiencia facilitada por este trabajo.
- e) La carencia de un hábito de investigación, que hubo de adquirirse también sobre la marcha.
- f) Las dificultades que implica un trabajo de varias disciplinas, cada

uno con sus propias herramientas. El hábito de "ghetos": aquí los "psicosociales", allí los médicos, más allá los técnicos, fue uno de los elementos que resultó de más difícil abordaje. Lamentablemente esto no ha sido superado de manera total, en ocasiones no solamente por un problema cultural, dado que detrás de las profesiones siempre están las personas.

g) La carencia en el Estado y en las asociaciones profesionales de empleadores y trabajadores, de estudios previos o al menos de registros adecuados de datos. De idéntica carencia adolece el mundo académico y científico.

No obstante estas limitaciones, cada prediagnóstico constituye un esfuerzo comprometido de un colectivo de trabajo, su calidad estuvo a la altura de las necesidades y fundamentalmente demostró ser una herramienta útil, no sólo para un seminario, sino para cualquier utilización posterior.

3. 4. El Seminario

Los órganos máximos representantes de los trabajadores (CGT) y de los empleadores (UIA, CGE) y sus organizaciones específicas a nivel de rama (cámaras y sindicatos), a la vez que otras instituciones estatales, nacionales o provinciales, eran informados acerca de la realización del Seminario Nacional Tripartito con varios meses de antelación. De esta forma se les invitaba a concurrir y a presentar su propio diagnóstico de situación. Acompañaba a la nota un texto explicativo respecto a los orígenes del programa PIACT, su labor en la Argentina, el marco conceptual de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los tópicos del seminario, sus objetivos y metodología; entre ella y la fecha del seminario manteníanse entrevistas y en ocasiones correspondencia, para aclarar dudas o ampliar información. Unos días antes de la realización del seminario se enviaba a empleadores y trabajadores copia del prediagnóstico efectuado, al mismo tiempo que se requería la nómina de personas que concurrirían al encuentro.

De esta forma podemos inferir que estos seminarios se caracterizaban por ser "cerrados", es decir que sólo participaban los representantes nombrados por las partes. El acto de cierre en el cual se daba a conocer el documento alcanzado tenía carácter público.

Esto preavisa que los Seminarios Nacionales Tripartitos distaron de ser un foro de mero debate académico, sin desmerecer la importancia de éstos. Los seminarios duraban tres días, durante los cuales era frecuente que las horas de sueño fueran escasas, sobre todo para el equipo de investigación que también tenía a su cargo la responsabilidad de la organización. No había horarios fijos y la dimensión de los cuartos intermedios se establecía teniendo en cuenta el avance de la tarea.

La actividad comprendía dos momentos: uno, el de elaboración de unas conclusiones diagnósticas que sintéticamente dieran una imagen de las características de las CyMAT en la rama, siendo la tarea siguiente el establecer acuerdos y recomendaciones sobre acciones futuras.

Para ordenar las discusiones la DNHyST preparaba una serie de conclusiones que sintetizaban, en frases cortas, los aspectos más salientes de cada

uno de los tópicos insitos en el prediagnóstico. Estas conclusiones se ofrecían para su ratificación, corrección o descarte, pero además empleados y trabajadores proponían sus propias conclusiones.

Esta primera parte del seminario resultó siempre la más difícil; la realidad vista fue siempre dura y las conclusiones que se ofrecían, aun dentro de una redacción que evitara una agresión directa, intentaban dar un reflejo fiel de lo que acontecía.

La propuesta de la conclusión generaba entonces el debate hasta que o bien se lograba una conclusión consensuada o quedaban expresadas las disidencias. Se proclamaba el principio de que el diagnóstico se constituía con las coincidencias y también con los disensos. Esta explicación permitía comprender algunas conclusiones, cuya construcción gramatical incorrecta es producto de sucesivas enmiendas u otras que implican alianzas cambiantes.

Las discusiones llegaban al rojo vivo y el tránsito por ellas accidentado. Muchas veces en esta fase se puso en peligro la continuidad del seminario, y en ocasiones, como puede leerse en los documentos que se reproducen, algunos representantes empresarios se levantaron de la mesa de discusión, existiendo entre ellos quienes retornaron en forma más o menos inmediata, otros que lo hicieron a un largo plazo y en un caso no hubo retorno.

Como se deducirá de lo hasta ahora expuesto, la resistencia, en la mayor parte de los casos se concentraba en el sector empresarial.

Uno de los argumentos más evocados en este sentido fue que no conocían suficientemente el sector. Esta posición fue siempre vulnerable, dado que en las empresas analizadas durante la investigación siempre se incluían aquellas en las que revisaban los directivos de las cámaras. Este fue un criterio de selección que aprendimos durante el camino.

Sin embargo, en una ocasión, durante uno de los seminarios, la representación empresarial, después de un cuarto intermedio por ella solicitado, regresó con una nota que expresaba su retiro del encuentro porque no estaba en condiciones de continuar la discusión ante la falta de conocimientos suficientes sobre la realidad. Los representantes eran en su mayoría abogados. Se suscitó entonces una serie de discusiones, lográndose que por la tarde fueran empresarios y no asesores los que participaran de la discusión. Los resultados fueron notables, haciéndose posible en poco tiempo acordar las conclusiones diagnósticas más importantes.

La situación relatada nos confirmó lo que ya habíamos observado en otras ocasiones. Los asesores carecen de flexibilidad y a menudo son temerosos y poco concededores de la globalidad de la situación. En el país, por otra parte, el asesor "múltiple" (tanto en las Cámaras como en los sindicatos) es el abogado, lo cual plantea también un serio límite cultural. La conclusión que se extrae entonces, es que es más serio y fructífero (no necesariamente más sencillo) dialogar con el empleador.

También se evocaron frecuentemente los problemas económicos como causales de estado de deterioro de las CyMAT.

Fue notorio, en cambio, que en general la representación empresarial raramente proveyó de elementos de juicio que mostraran algún indicador de mejoramiento de las CyMAT en las empresas afiliadas. Tampoco relató acerca de actividades promocionales o informativas en este sentido que hubieran realizado las cámaras empresarias.

del Estado al preparar los encuentros. El asombro en general se daba por la impresión, marcada en el empresario, de que desde allí no pueden promoverse otras acciones que el aumento de la burocracia.

Sin embargo hay que señalar un caso —el análisis del trabajo agrario— en que el empresario fue renuente a la convocatoria. En otro, la minería, tampoco se hizo evidente la voluntad para mantener una discusión necesaria. O sea que los límites más cerrados estuvieron ligados al agro y la minería; el lector puede extraer sus propias conclusiones.

Los resultados alcanzados no son entonces para sobrevalorar pero tampoco para despreciar. En todo caso mostraron un camino que es necesario profundizar y seguir.

Esta tarea no habría sido posible o habría tenido serias limitaciones de no contarse con el apoyo del programa PIACT de la OIT. No sólo ofreció la concepción de condiciones y medio ambiente de trabajo y apoyó el desarrollo de las investigaciones y seminarios sino que su poder convocante fue garante de los éxitos logrados.

A continuación, y antes de presentar los documentos redactados en los Seminarios Nacionales Tripartitos, se dará una visión horizontal de ellos, describiendo la realidad en los distintos temas analizados a través de diversos tópicos que hacen a las CyMAT en el país. Siempre que se considere oportuno, se inscribirán además comentarios o informaciones sobre el tema. Su lectura mostrará una dimensión distinta a la que provee el documento porque permite dimensionar la universalidad, más allá de las peculiaridades de cada actividad productiva, en el marco de los problemas que conspiran contra la seguridad y salud de los trabajadores.

Los textos que caracterizan la situación están preferentemente limitados a los elaborados por los actores sociales como conclusiones diagnósticas. En pocos casos se agregaron elementos que provienen de los prediagnósticos y que parecieron útiles para dar una imagen más acabada.

4. Una visión transversal de los Seminarios

4. 1. Condiciones de vida

Se establece casi un círculo vicioso entre malas condiciones de vida y malas condiciones de trabajo. El lugar de nacimiento y crecimiento, el estado socioeconómico de proveniencia, condicionan en gran medida la oportunidad de trabajo.

Es común entonces que aquellos trabajadores que provienen de familias más humildes, con escaso acceso a la educación formal o informal, accedan a los trabajos más duros, penosos, peligrosos y peor rentados. De la misma manera, esto último obliga su permanencia y la de sus hijos en las mismas condiciones de vida en que se criaron sus padres.

Es obvio también referirse a las relaciones entre nutrición y capacidad de trabajo.

Para conocer entonces la situación vivida por un trabajador es menester saber de sus condiciones de trabajo y de las condiciones de vida. La limitación de los recursos reales y los objetivos que perseguimos hizo, sin

Si bien los sindicatos acompañaban las conclusiones y aportaban, sobre todo en el terreno de jornada de trabajo, formas de remuneración, higiene, seguridad y sus propios conocimientos de la realidad, es cierto que, en general, no contaban con datos sistematizados. Una larga proscrición sindical y una acción que debió priorizar la búsqueda del aumento salarial fueron los argumentos explicativos de la carencia.

A través de todo el proceso hacia un acuerdo de conclusiones diagnósticas fue permanente la voluntad de avanzar. Es justo reconocer que los empleadores fueron quienes hubieron de asumir cláusulas que les resultaban, al menos, ríspidas.

Acabado este paso se comenzaba a discutir qué hacer. Teníase conciencia de que era imposible pedir que en el transcurso de un seminario se hallara solución a cada uno de los problemas advertidos. Por otra parte, y este es un hecho a subrayar, estos encuentros se dieron en su totalidad antes de reiniciar la discusión de Convenios Colectivos (pasaron quince años sin ellos en el país). Es decir que significaban una especie de "precalentamiento", que sobre todo mostraba un campo amplio y poco explotado para las próximas discusiones. No obstante, casi todos los seminarios dejaron trabajo posterior; allí está el funcionamiento de algunas comisiones paritarias, la difusión de información, los cursos pactados y realizados y hasta las herramientas normativas elaboradas. Cabe destacar respecto al último punto que se dejó elaborada una reglamentación específica para maquinaria agrícola y otra para el sector de la construcción que aguardan ser puestas en vigencia. Con todo, la lectura de los distintos documentos de coincidencia podrá dar una imagen más acabada de lo ya anticipado.

Acordadas las conclusiones diagnósticas, acuerdos y recomendaciones, procedíase a la redacción de la introducción del documento. Pueden encontrarse algunas muy sintéticas y otras que son algo así como la continuación de la discusión o la reafirmación de principios. También pueden verse las condenas a algún ausente. Son bastante generalizadas las expresiones que señalan la importancia del producto alcanzado.

3. 5. Valoración de los resultados

Los seminarios significaron un instante en la historia del conflicto abierto en nuestra sociedad entre la salud y el trabajo. Este conflicto innecesario — y por qué no decirlo, inmoral —, pocas veces tiene una cara pública. Cada seminario ayudó a mostrarla.

Conociendo la continuidad en la brega, ha de admitirse que los trabajadores no han dejado de enfermar ni morir en los sectores analizados.

Pese a todo, ese instante significó poder asumir la gravedad de algunos problemas; mostrar un marco de las vinculaciones entre salud y trabajo que no había sido sujeto de análisis; lograr que los actores sociales por primera vez en su historia (así queda registrado en varios de los documentos) debatieran durante tres días la problemática, pactar medidas que continuarán la tarea, ampliar un campo de negociación hasta ahora restringido en gran medida a la reivindicación salarial, etc.

Los seminarios fueron evaluados positivamente por los actores sociales. Al mismo tiempo y en todos los casos expresaron su sorpresa por la seriedad

embargo, que reserváramos este enfoque para aquellos casos en que este análisis es inexcusable: aquellos en que los trabajadores tienen en la práctica un mismo ámbito de trabajo y de vida.

Así en el *agro* el déficit de vivienda es mayor que en la ciudad, pese a lo cual históricamente las políticas del Estado privilegiaron la construcción en grandes centros urbanos. De acuerdo con la información disponible y aún con desigualdades entre provincias, el 30 por ciento de las viviendas del medio rural se encuentra dentro de la denominación de ranchos y precarias. El nivel de precariedad se asocia con el hacinamiento, que llega a valores del 44 y el 38% en el INOA y NEA. Debe considerarse, asimismo, que el trabajador rural habita generalmente en un terreno que no es propio, lo que induce a que la vivienda se levante en condiciones precarias pues nadie invierte en algo que no le pertenece.

Hay provincias como Misiones donde la red de agua corriente sólo cubre el 2,4 por ciento de la habitación rural.

También la educación está deteriorada en la población rural, manifiestándose altos índices de analfabetismo puro (14,6% en el censo de 1980) y analfabetismo potencial (22% de la población rural), combinados con altos porcentajes de niños en edad escolar que no asisten a la escuela (10,7% en 1930) y alarmantes cifras de deserción escolar rural (70% en la cohorte 1974-1980), concentrado especialmente en los primeros grados (44% entre el 1º y 3º grado). Carencia de vivienda, escaso acceso a niveles básicos en la educación formal, alimentación inadecuada y recreación escasa, fueron los elementos que se relevaron en *los trabajadores de la construcción* durante el SNT específico.

Pero además es muy frecuente, en los diálogos con los trabajadores de la construcción, la aparición de comentarios respecto a la situación paradójica de vivir construyendo la casa de los otros, en ausencia de la vivienda propia.

En cuanto hace a *los mineros*, las investigaciones de la DNHyst mostraron que el emplazamiento de la explotación minera generalmente se ubica distante de centros urbanos. La vivienda, en estos casos y de acuerdo con el Convenio Colectivo, debe ser provista por el empleador. La cuarta parte de los trabajadores vive en pabellones, donde el hacinamiento adquiere grandes proporciones en algunos casos. Las inspecciones realizadas en la pequeña minería mostraron que los pabellones utilizados por una empresa pertenecían a una repartición oficial que las había abandonado y carecían de duchas, con un solo inodoro para veinte personas sin provisión directa de agua. En otra pequeña explotación se constató que los trabajadores habitan en chozas de adobe, sin sanitarios ni cocina, donde el agua utilizada proviene de una vertiente cercana sin tratamiento previo.

La encuesta alimenticia relevada en estos trabajadores mostró que en el 42 por ciento de las minas la alimentación es incompleta, pues la dieta se ajusta básicamente a guisos de cereales, poca carne y ausencia de verduras frescas.

Al desarrago, característica del trabajador minero de nuestro país (fundamentado en el hecho de que generalmente se trata de trabajadores migrantes), unese la pena de ver crecer su familia con pocas ofertas de educación, aislamiento cultural y el consiguiente tedio del tiempo libre. Testimonio de esta situación es una villa minera en la que conviven ciento

cuarenta familias y trescientos hombres alejados de su núcleo familiar; la prostitución es vista como un hecho frecuente y necesario en la zona y esto es agravado por varios casos de estupro. En otra villa se observaron circunstancias similares, detectándose un treinta adolescentes solteras con hijos que conviven en el mismo núcleo familiar de sus padres.

La situación en *la industria de la madera* comparte, cuando está ubicada en zonas rurales y semirurales, las características del trabajador del agro: la vivienda tiende a ser deficitaria en cantidad y precaria en calidad. Se registra bajo número de viviendas con agua potable. En otros casos se obtiene el agua de vertientes y arroyos. En algunos establecimientos se han practicado análisis que son demostrativos de la contaminación bacteriana existente. Los servicios sanitarios de las viviendas demuestran también precariedad. El baño o la letrina exterior son una realidad.

La alimentación de los trabajadores de zonas rurales aparece como inadecuada para las necesidades, en calidad y cantidad.

La mayoría de los trabajadores ha concurrido a escuelas primarias, pero es bajo el porcentaje de ellos que terminaron el ciclo. Una de las causas aducidas fue la necesidad económica de su familia de origen. Los hijos de los trabajadores, casi en su totalidad concurren a establecimientos educativos primarios. No obstante se ha verificado, repitiendo el ciclo de sus padres, una inserción precoz en el mercado laboral o una búsqueda activa de la misma, lo que confirma la existencia de trabajo infantil y de menores.

Una situación particular emerge del SNT sobre *estibadores del puerto de Buenos Aires*. Una modalidad de empleo, alejada de toda consideración hacia la dignidad del ser humano, determina la existencia de un ámbito donde se efectúan las contrataciones, el Ente de Contrataciones (ENCON), que se presenta como espacio social comunitario y no solamente laboral. A su vera, se instalaron habitáculos donde los trabajadores cocinan, duermen, descansan y se recrean. En estos lugares denominados "las ranchadas": los trabajadores, que en un 44,5 por ciento no concluyeron el colegio primario, viven situaciones sociales negativas: alcoholismo, violencia, juego ilegal organizado y prostitución.

En el área portuaria se observa un excesivo consumo de bebidas alcohólicas y un expendio, a veces abierto y otras solapado, de las mismas.

En cuanto a *los trabajadores de la pesca*, diremos que un barco se comporta como una institución cerrada. Las condiciones de vida y de trabajo coinciden exactamente con el mismo ámbito. Si bien en algunos buques hay condiciones aceptables de habitabilidad a bordo, existen en otros problemas comunes: inexistencia de baños en buques costeros, dormitorios con escasa o mala ventilación, con calefacción en mal estado o inexistente, elevado nivel sonoro y de vibraciones, deficientes instalaciones eléctricas, duchas sin agua caliente y falta de provisión de jabón y toalla. Sin embargo el impacto más grande está dado por la vida en comunidad cerrada y el alejamiento del núcleo familiar. En otros apartados tendremos una ampliación de estos datos que muestran la asociación entre condiciones de vida y de trabajo.

Si bien los ejemplos dados muestran sólo algunos aspectos de la realidad —sin duda es en muchos casos más penosa—, bastan para mostrar que las condiciones y medio ambiente de trabajo, si se trata de interpretar y postular soluciones para lo que acontece con los trabajadores, debe integrar los

datos emergentes de las condiciones de vida, mucho más y en particular cuando el ambiente de trabajo resulta indistinguible del ambiente de vida.

4. 2. Algunas características del empleo y de los trabajadores

Las distintas formas de precariedad del empleo —el trabajo clandestino, el trabajo de menores, el trabajo temporal, etc.—, constituyen elementos que influyen decididamente en la situación vivida por un trabajador, por ello y aun que esta dimensión muy a menudo se excluya en el estudio de las CyMAT, aparece como indispensable tenerla en cuenta. Con frecuencia los trabajos que configuran mayores riesgos en ciertos establecimientos están a cargo de empresas contratistas que emplean personal temporario. Dentro del mismo establecimiento parecería haber entonces una suerte de estratificación obrera con trabajadores de primera y de segunda. Unos con la mínima cobertura legal y otros sin ella. Sigue existiendo también el trabajo temporario ya no solamente entre los trabajadores que se trasladan de cosecha en cosecha, sino que la temporalidad en el empleo ha invadido la vida urbana. De la misma forma acontece con el trabajo clandestino o "en negro".

Veamos algunas de las situaciones que ha sido posible identificar.

En el agro, casi como característica de empleo para gran cantidad de trabajadores, el trabajo temporario se asocia generalmente al trabajo a destajo. También la forma de pago suele ser en negro y en ocasiones en "especies". El alejamiento de ciertas explotaciones forestales, por ejemplo, determina que todo lo necesario para la subsistencia deba adquirirse en la "proveeduría" del patrón. De esta forma aparece, como antiguamente, el sistema de vales. También es frecuente el trabajo de menores, lo que desvirtúa toda política de protección de la niñez. Por otra parte, como, el trabajo de niños está prohibido y su tarea es requerida para la subsistencia familiar, el conjunto de la sociedad "hace la vista gorda", con la inspección incluida, ante la situación.

Características del trabajo en la construcción halladas en la investigación destinada al SNT de esa actividad son:

- a) Presencia de trabajadores migrantes, que han escapado de zonas de desocupación crónica. Al mismo tiempo se encuentran trabajadores golondrinas, que van de obra en obra (en general las grandes obras de infraestructura), siempre distantes de su lugar de origen.
- b) Temporalidad en el trabajo: esta termina cuando lo hace la obra, lo que provoca estados de ansiedad y ruptura de vínculos afectivos entre trabajadores.

Otras características que dificultan las acciones en materia de salud y seguridad en el trabajo son la multiplicidad de empleadores en una obra, la variación de empleadores y del trabajo.

También suele ocurrir en la construcción el pago irregular, cuya forma más deteriorada es el trabajo "en negro", modalidades que imposibilitan el acceso a beneficios sociales y deterioran el sistema jubilatorio. Pero que sobre todo genera en el trabajador una sensación de angustia e inseguridad que se suma a la provocada por la temporalidad en el empleo.

La tercera parte de los trabajadores de la construcción no concluyó la educación primaria, lo cual no puede extrañar si se tiene en cuenta que casi el 30 por ciento de los trabajadores ingresó al mercado laboral en sus primeros 12 años de vida, un 32 por ciento entre los 12 y los 15 años y el resto con posterioridad a esa edad.

El SNT sobre CyMAT y la PyME y la investigación previa permitieron visualizar otra forma de precarización del empleo: la ocupación de personal temporario en actividades productivas. Esta modalidad, además de los perjuicios que provoca sobre el trabajador, que opta por ella al no conseguir otra oportunidad en el mercado de trabajo, dificulta los posibles planes de prevención y capacitación en salud y seguridad en el trabajo.

También en la Minería se encuentran trabajadores migrantes quienes, en general, son personas que a temprana edad comenzaron tareas agrícolas para insertarse luego en las explotaciones mineras. Es común que una parte importante de las explotaciones mineras de profundidad esté ocupada por mano de obra proveniente de países limítrofes. El trabajo temporal es poco frecuente.

En la industria de la pesca, en especial entre los fileteadores, gran parte de los trabajadores son migrantes del interior del país. En Chubut, donde el oficio de fileteador tiene mucha menor historia que en Mar del Plata, los trabajadores cuentan generalmente como antecedente laboral el servicio doméstico, el agro y la construcción.

En la actividad hay trabajadores permanentes y temporarios, obedeciendo esta última modalidad al carácter estacional de la tarea en algunas de sus ramas. Así, por ejemplo en Chubut, durante la temporada se recurre a la subcontratación de "cuadrillas de Mar del Plata".

La "changa" pareciera constituir una modalidad habitual. Aún con un salario aparentemente elevado, este trabajador pierde posibilidades en materia jubilatoria y servicios sociales. Durante el SNT que examinó las condiciones de trabajo en el sector, la representación sindical manifestó oponerse a tal modalidad, puesto que estos trabajadores tienen a aceptar peores condiciones de trabajo. Los empleadores manifestaron que si bien se ha generado este sistema de empleo, quienes así desarrollan su actividad no integran las cámaras empresarias y actúan en detrimento de los empresarios que la componen. También se concluyó durante el seminario en que habría derivación de tareas a fábricas clandestinas, donde la modalidad de changas es habitual.

El SNT sobre CyMAT en la Industria de la Madera (aserraderos), incluyó a trabajadores que se desempeñan en establecimientos instalados en áreas rurales, semirurales y urbanas. Las formas de contratación detectadas fueron: reclutamiento en el monte; ofrecimiento espontáneo de trabajadores; por recomendación, habiéndose registrado la integración de menores, en general hijos de los propios trabajadores, y presentación ante avisos.

Una cantidad importante de trabajadores, sobre todo en zonas rurales y semirurales, son migrantes internos y de países limítrofes, indocumentados algunos de estos últimos; se registra la presencia de trabajo clandestino o "en negro".

La mayor parte de los trabajadores de fundiciones y acerías es de nacionalidad argentina, habiendo un bajo porcentaje (alrededor del 5 por

ciento) de personas provenientes de países vecinos. En cambio está difundida la presencia de migrantes internos.

En general las historias ocupacionales de estos obreros registran la prevalencia de trabajos ocasionales, esporádicos y de escasa significación, como antecedente laboral al ingreso a la actividad metalúrgica.

Se constata la presencia en esta industria de servicios contratados para ciertas tareas específicas. Los trabajadores de esta modalidad casi nunca tienen el nivel salarial ni las condiciones de trabajo de los metalúrgicos. Pasan a ser algo así como "trabajadores de segunda", sin organización sindical adecuada y a menudo insertos en tareas riesgosas.

La introducción de nuevas tecnologías provoca la eliminación de puestos de trabajo y tiene en otros la potencialidad de crear algunos que son bastante diferentes. No obstante, la falta de estudios adecuados a tal fin, impide conocer cuál ha sido el impacto que han provocado en el empleo en el país.

En general, la mano de obra requerida por las NTI ha de cumplir nuevas exigencias. Esto implica una mayor concentración y atención; en algunos casos, una representación global de todo el proceso de trabajo. En las tareas de vigilancia de las maquinarias se solicita precisión.

Cabe destacar que en las PyME la introducción de las nuevas tecnologías dan frecuentemente lugar al establecimiento de subcontrataciones. Esta circunstancia no es excluyente, pero también se advierte en grandes empresas.

En cuanto concierne específicamente al trabajo en pantalla frente a videoterminal, la mano de obra más habitualmente empleada es la masculina, con trabajadores que tienen formación específica previa. Esto no sucede siempre así entre aquellos que solo introducen datos en el Centro de Cómputos.

El estudio de la industria cerámica permitió detectar formas de discriminación de las mujeres en el trabajo. Según el relato, ella se estableció sobre aquellas trabajadoras que no acceden a los requerimientos sexuales de sus superiores jerárquicos. Durante el SNT, la delegación de la entidad sindical (FOCRA), ilustró episodios similares en otras empresas no visitadas por la Dirección Nacional. En los casos analizados, las trabajadoras no contaban con representación sindical femenina, con lo cual planteaban que los reclamos propios de las mujeres no son contemplados en su verdadera dimensión.

La representación empresaria rechazó que hubiera discriminación hacia el personal femenino; coincidieron con el Estado y la entidad sindical en repudiar enfáticamente la discriminación laboral por razones de sexo y el eventual ejercicio de la autoridad jerárquica con propósitos sexuales. Asimismo se comprometieron hacer cuanto estuviera a su alcance para evitar o revertir los casos detectados en este sentido.

El régimen y modalidad de contratación de los *estibadores del puerto de Buenos Aires* resulta anacrónica. Hay contrataciones conformadas y efectuadas fuera del marco del ENCON, cuya traducción son los abusos, sobornos e inequidades en puestos y condiciones de trabajo. No habiendo mecanismos que garanticen igualdad de oportunidades, la posibilidad de trabajo recae en la elección discriminada del capataz. La relación contractual laboral condiciona la forma de precariedad e inestabilidad en el empleo, la cual genera deterioro personal que trasunta en el ambiente familiar.

Lo antedicho es una reproducción de algunas conclusiones consensua-

das y firmadas por todas las representaciones, de empresarios, trabajadores y estatales que participaron del SNT sobre el tema. Sin embargo pueden resultar algo críticas si no damos una visión aunque sea muy superficial sobre la modalidad de contratación.

Los denominados "actos de contratación" se realizan habitualmente en cuatro horarios: 6.30; 9.30; 12.30 y 15.30. Una tarima angosta, protegida con alambre tejido y chapas laterales atraviesa longitudinalmente el galpón y permite el desplazamiento de los capataces a fin de realizar la selección de sus hombres. Los trabajadores se agolpan en torno a los capataces esgrimiendo sus "plásticas" para ser contratados. Los capataces indican y los elegidos entregan el documento a éstos, para que en las ventanillas, el Ente, por medio del sistema de computación, elabore las declaraciones juradas.

Tal como lo definirían los propios trabajadores, "... la contratación se hace como si fuera una subasta, a dedo y por consiguiente bajo la competencia del capataz, sin saber cuánto nos van a pagar, ni qué trabajos vamos a realizar, ni cuánto tiempo nos va a durar". Las situaciones conflictivas que frecuentemente se contabilizan y que culminan en actos de violencia de distinto matiz, desde insultos, empujones, apretujamientos o heridas, tienen el denominador común: "Picar", es decir ser contratado para poder trabajar.

El reclutamiento del personal que trabaja en *Curtiembres* tiene en general características informales (familiares, conocidos, presentación espontánea); en algunos casos, se recurre a medios formales como la publicación de avisos en los diarios.

Con respecto a la promoción se observó que los comienzos en la empresa se producen como peón o en tareas generales. Una particularidad que distingue a las curtiembres vacunas de las de ovinos es que en el Convenio Colectivo que rige para las primeras la promoción se gesta a través de la sola decisión empresaria; en cambio, en el Convenio que rige en la actividad de curtiembres ovinas se fija la participación sindical.

Pudieron comprobarse dos tipos de situaciones relacionadas con la contratación de personal temporario. Así, en curtiembres de ovinos, se establece acompañando las fluctuaciones del faenamiento y en la actividad concerniente a bovinos, en las empresas con menor desarrollo.

4.3. El tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo comprende el estudio de la jornada de trabajo, los periodos de descanso y pausas, los turnos de trabajo, el periodo de vacaciones y licencias.

Una característica de nuestra legislación en materia de vacaciones es que el período mínimo es de 14 días corridos de licencia y luego se amplía de acuerdo con la antigüedad en la empresa. Seguramente se partía del supuesto de la existencia de una mayor necesidad de vacaciones en la medida que se envejece. De haber sido así, el efecto no se logró puesto que la antigüedad laboral se pierde cada vez que se rompe el vínculo laboral.

En este acápite, se ha escogido concentrar la atención en la jornada de trabajo.

Inglaterra es el primer país cuyos trabajadores son los que comienzan la lucha por la reducción de la jornada de trabajo, y así se va obteniendo la conquista en distintas ramas de la producción.

En Francia se siguen los pasos de Inglaterra, y aunque más tardíamente, se obtienen normas que abarcan al mismo tiempo todos los talleres y fábricas.

En EE.UU., el congreso general de obreros realizado en Baltimore durante 1866, lanza la siguiente declaración:

"La primera y mayor necesidad de este momento, para liberar al trabajo de este país de la esclavitud capitalista, es la promulgación de una ley según la cual la jornada de trabajo abarque 8 horas en todos los Estados de la Unión. Estamos decididos a poner en movimiento todas nuestras fuerzas hasta lograr ese glorioso resultado".

Durante el mismo año se reunía en Ginebra el Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores, donde se promovió una decisión similar:

"Declaramos que la limitación de la jornada de trabajo es la condición previa sin la cual fracasarían todos los esfuerzos con vista a la emancipación... Proponemos 8 horas como límite legal de la jornada de trabajo."⁷⁶

Alfredo L. Palacios fue en nuestro país el intérprete de las luchas de los trabajadores por la reducción del horario de trabajo. Su pluma escribió:⁷⁷ "Constituyó una de mis más grandes preocupaciones de legislador, el acortamiento de la jornada. Comencé por las mujeres y los niños, obteniendo la ley número 5291, proyectada en el año 1905 y sancionada en 1907, por lo cual se establece para los factores más débiles de la producción la jornada de 8 horas. Quedaban sin legislación tuitiva, los adultos, para los cuales presenté en el año 1906, reproduciéndolo cada 2 años, hasta 1915, en que renuncié mi banca de diputado, un proyecto, el primero de iniciativa parlamentaria, por el cual se establecía que el trabajo de los obreros adultos no excedería de cuarenta y ocho horas por semana. El proyecto no fue sancionado y aún en el presente carecemos de la ley, no obstante la famosa Convención de Washington".

Ya en 1904 Bialek Massé⁷⁸ había postulado desde su libro la jornada de 8 horas. Palacios tiene el mérito no sólo de haber introducido la primera iniciativa parlamentaria, sino de haber abordado con rigor científico la investigación acerca de los efectos del trabajo y la fatiga en el trabajador. Su visión amplia le permite escribir:

"La fatiga del trabajador tiene una relación directa con el medio en que trabaja y ya he explicado con algún detenimiento como los ruidos ensordecedores, el aire viciado, las emanaciones de vapores, etc., influyen de manera decisiva para determinar la fatiga. Todas esas circunstancias, agregadas a la larga jornada, que resta horas al

sueño, y a la alimentación deficiente, producen un empobrecimiento orgánico, una destrucción progresiva de los tejidos, una verdadera saturación de cansancio, que coloca al organismo en condiciones de mínima resistencia".

Vemos entonces que la reducción de la jornada y la fijación de un límite horario máximo es un objetivo de los trabajadores a través de todas las épocas. Tanto es así que la primera norma internacional del trabajo adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo fue el Convenio de la OIT sobre las horas de trabajo en la industria, establecido en 1919, garante de la jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

El Convenio N° 30 de 1930 amplió la misma mejoría al comercio. En 1935 surge el Convenio N° 47, que como forma de lucha contra el desempleo propugnó la jornada de 48 horas. En el año 1962 se emite una Recomendación —116— que estimula una reducción paulatina de la jornada de trabajo.

En nuestro país rige la jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales, aunque algunos convenios colectivos y determinados regímenes de trabajo en la administración pública gozan de horarios de menor extensión.

Es obvio el impacto que sobre la salud tiene la prolongación de la jornada de trabajo, sin embargo, en algunos sectores las horas extraordinarias pasan a ser un recurso habitual y no la expresión de un problema coyuntural.

En Argentina por ejemplo, la jornada de trabajo en la industria manufacturera entre 1976 y 1980 se habría extendido en un 7.6 por ciento. Pedro Galin⁷⁹ muestra un panorama similar en otros países latinoamericanos y resume las polémicas que se dieron en el ámbito académico latinoamericano en su análisis. Para Ruy Mauro Marini, en *Dialéctica de la Independencia*, la extensión de la jornada se ligaba a la forma de desarrollo de la región, basada en la "superexplotación" y el "plus valor absoluto". En el concepto de superexplotación el autor incluye además de la prolongación horaria del trabajo, la caída del salario mínimo, la explotación "inmisericordiosa" de la mujer y el freno y la rebaja del valor de la fuerza de trabajo. Cardoso y Cerra plantearon una posición distinta, atribuyendo las causas del problema a las condiciones de autoritarismo y debilidad de las organizaciones sindicales. Paul Singer interviene posteriormente en la discusión, y afirma que tanto los salarios bajos como la extensión de la jornada no son una peculiaridad de los países latinoamericanos sino que en los países no desarrollados se presentan condiciones similares a las de las primeras fases de la revolución industrial, cuando el capital devoraba generaciones enteras de trabajadores.

En la legislación argentina se hace referencia a la jornada de trabajo ya en la Constitución Nacional a través de su artículo 14 bis cuando prescribe que "el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador, condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagadas...."

Si bien la Ley de Contrato de trabajo define qué se entiende por jornada

⁷⁶ Carlos Marx, *El Capital*, México, Editorial Cartago, 1983, t. 1, pág. 301.

⁷⁷ A. L. Palacios, *op. cit.*, pág. 262.

⁷⁸ J. Bialek Massé, *op. cit.*

⁷⁹ Pedro Galin (comp.), *La jornada extraordinaria en América Latina*, Lima, OIT-CIAT, 1988, págs. 7 a 9.

de trabajo, su extensión está regulada por la ley 11.544 que la fija en 8 horas diarias y 48 horas semanales. En caso de trabajo nocturno la jornada es de 7 horas, reducida a 6 horas diarias y 36 semanales ante trabajo insalubre.

Novick, Vasilachis y colaboradores⁸⁰ sintetizaron en el cuadro siguiente las excepciones a estas reglas.

Excepciones a la duración máxima de la jornada	
debidas al contenido del trabajo	- empleos de dirección y vigilancia
debidas al tipo de organización del trabajo	- trabajo por equipos - trabajos preparatorios o complementarios - trabajo intermitente
debidas a condiciones especiales de trabajo	- trabajo nocturno - trabajo insalubre
debidas a exigencias propias de la empresa	- accidente, trabajo de urgencia o fuerza mayor - demandas extraordinarias de trabajo
debidas a las características personales del trabajador	- trabajo de mujeres - trabajo de menores

En el estudio antes citado pueden encontrarse interesantes referencias a lo sucedido en este terreno, analizado desde las perspectivas de la oferta y la demanda de trabajo.

Veamos ahora algunos datos emergentes de los documentos presentados y de las conclusiones surgidas de los Seminarios Nacionales Tripartitos sobre Condiciones y Medio Ambiente de trabajo.

Las jornadas de trabajo en el agro se caracterizan por su irregularidad, y habitualmente en la época zafra su jornada es excesiva, pues llegan a las 12 horas.

El Régimen Nacional del Trabajo Agrario y su Decreto Reglamentario abrió el camino para ello. Así en el Capítulo I del Título I, establece para el personal permanente que "la duración de la jornada de trabajo se ajustará a los usos y costumbres propios de cada región y a la naturaleza de las explotaciones". Stella Maris Nadal y Silvia M. Korinfield⁸¹ transcriben como

⁸⁰ M. Novick, I. Vasilachis y col., *op. cit.*

⁸¹ Stella Maris Nadal y Silvia M. Korinfield, "Las condiciones y medio ambiente de trabajo en la legislación agrícola", en *Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina*, Buenos Aires, Ed. Humanitas, 1986, t. II, pág. 31.

comentario de esta disposición lo expresado por Capón Filas: "La primera observación surge de inmediato: ¿dónde queda el deseo de la OIT de llegar a la semana laboral de 40 horas, si el trabajador agrario está obligado a laborar como mínimo durante 57 horas semanales? ¿O cuándo puede obligarse a trabajar 72 horas? No es justificable axiológicamente esta disparidad normativa".

Justamente, los trabajadores agrarios, junto a otros grupos, son los marginados del derecho laboral que rige para otros sectores.

Así está planteado por las autoras antes citadas cuando expresan: "Del conjunto de disposiciones que forman el marco general de las relaciones de trabajo agrario se puede sostener que es altamente disvalioso e implica un retroceso, al excluir al trabajador rural de los beneficios de la Ley de Contrato de Trabajo y pretender limitar la relación al estrecho marco del Régimen Nacional de Trabajo Agrario".

En los trabajos de construcción, y con más intensidad en aquellos que corresponden a la realización de grandes obras de infraestructura, las jornadas de trabajo abarcan una extensión que hace una utopía a la jornada de 8 horas. Para constatarlo veamos el relevamiento efectuado para el Prediagnóstico de CyMAT en la Construcción.

Obras en construcción

9 h reales/día	55% de la población.
10 h reales/día	30% " " "
8 h reales/día	9% " " "
11 h reales/día	5% " " "

El 68 por ciento declaró trabajar también los sábados más de 5 horas reales por día.

En las grandes obras de infraestructura se cumplen jornadas de hasta 12 horas de trabajo efectivo diario.

11 h reales/día	65% de la población
10 h reales/día	29% " " "
12 h reales/día	3% " " "
9 h reales/día	2% " " "

En ambos casos, más del 50 por ciento declaró trabajar también los sábados más de 5 horas reales por día. En obras inspeccionadas, los encuestados sólo trabajan de lunes a viernes, siendo su jornada de 9 horas diarias más 2 horas extras por día en todos los casos. Estos harían suponer que los trabajadores tendrían horas para estar con su familia y reponerse del cansancio semanal. Sin embargo, gran cantidad de trabajadores declaró realizar "cambios los fines de semana". En el caso de trabajadores de obras de la Capital Federal, el 85 por ciento cumple 9 horas reales por día, más 1 hora para almorzar, sumado a 3 horas mínimo de traslado diario. Se demuestra que el trabajador está un mínimo de 13 a 14 horas fuera de su casa.

El exceso horario en la jornada, mostrado en los trabajadores de grandes obras, envuelve trabajadores migrantes, en gran parte con sus familias en la población de origen, quienes deben proveer a su sustento en lugares donde los elementos de primera necesidad son más caros que en el resto del

mercado. Muchas veces el único motivo para estar trabajando apartados de los afectos y su marco social habitual es el deseo de "hacer una pequeña diferencia", a lo sumo concretada en elementos para el mejor desenvolvimiento de la vida familiar.

Las horas extras, entonces, han pasado a ser, en éstos grupos, el marco habitual; más aún, son reclamadas cuando la empresa no las contempla.

Esto puede confirmarse leyendo una de las conclusiones del SNT sobre *CyMAT en la Construcción*. "se coincide en que: el exceso en la jornada legal de trabajo atenta contra la salud, promueve la accidentabilidad y deteriora la calidad de vida; pese a ello, ambas partes, trabajadores y empleadores, convalidan el régimen".

En lo que hace a la *Pyme de la Industria Manufacturera* del Gran Buenos Aires, ha podido comprobarse que el tiempo de viajes promedio para gran número de trabajadores es de alrededor de 3 horas. Ello determina que este trayecto, sumado a las horas extras, hace que el trabajador esté alejado de su hogar hasta 14 horas. En la *Pyme* se advirtió una tendencia a concentrar el trabajo en menos jornadas de mayor duración. También se observó, en ciertos casos, la presencia de turnos rotativos con trabajo nocturno, no exigibles por la índole del proceso productivo. En este tipo de empresas hay gran diversidad de criterios en la fijación de pausas y descansos; incluso no se registra interrupciones que le posibiliten al trabajador recuperar sus fuerzas y disminuir su cansancio.

En el *trabajo minero* se han constatado sistemas de turnos, por períodos prolongados sin descanso, implementados —al margen de la legislación vigente— por la distancia de los centros urbanos, y que implican una carga psicofísica elevada para los trabajadores.

Entre *los estibadores del puerto*, la jornada legal de trabajo es de 6 horas, pero las largas permanencias en el ENCON para ser contratados (elegidos), más el viaje de su lugar de proveniencia, en general ubicado en núcleos suburbanos alejados del lugar de trabajo, determinan una jornada real prolongada.

En cuanto hace al trabajo en la pesca (captura), es posible comprobar que en los buques congeladores el convenio colectivo regla el tiempo para el descanso y la comida. El mismo admite la jornada de 12 horas de trabajo diario. Pese a ser este un instrumento pactado por las partes, la delegación sindical consideró durante el SNT respectivo que tal cláusula es violatoria de disposiciones de orden público establecidos en la Ley 11.544 y la Ley de Contrato de Trabajo.

También durante el seminario se concluyó en que tanto el horario de trabajo como el reposo y comida están supeditados a la actividad de la captura. La tendencia a trabajar durante los francos en esta actividad completa la visión de una carga horaria de trabajo exagerada. En la *industria de la pesca*, por su parte, las horas extras son habituales.

Mientras tanto, en *los aserraderos* vemos que el horario respeta, en general, la jornada máxima legal, registrándose su prolongación por exigencias de producción. Justamente con esto observamos que los trabajadores de centros no urbanizados recorren largos trayectos para llegar a su trabajo. En áreas rurales no corren vehículos de transporte o no son apropiados.

Las conclusiones en torno al tema analizado, emergidas del SNT sobre *CyMAT en la Fundición del Hierro y el Acero* expresan: en cuanto hace al

horario de trabajo, se observan dos situaciones: mientras en las fundiciones es habitual la realización de horas extras, en las acerías depende de la empresa analizada, pues si bien todas ellas apelan a este mecanismo, algunas lo hacen en forma ocasional y en otras es frecuente. Los firmantes de esta conclusión continúan con la afirmación siguiente: la prolongación de la jornada de trabajo configura un deterioro de las *CyMAT* y por lo tanto de la salud y seguridad de los trabajadores.

Como en la pesca, el régimen de pausas y descansos en los trabajadores de fundición y acería se ve condicionado por la actividad, en este caso, las coladas. Tal como acontece en otras partes del mundo, en las acerías integradas se trabaja en turnos rotativos, lo que no es frecuente en las fundiciones.

En *Clinicas, Sanatorios y Hospitales de Comunidad* se comprobó que en el grupo de médicos hay gran heterogeneidad en cuanto a horarios; el personal de enfermería, mucamas y lavadero trabaja un promedio de 7 a 8 horas diarios; sin embargo, la cantidad de horas extras en enfermería supera generalmente a las estipuladas en el convenio. Se constató doble turno por reemplazo de una compañera faltante o por realización de guardias privadas. También es frecuente la presencia de turnos rotativos y turno nocturno.

La casi totalidad del personal de enfermería manifestó que cuando llega su horario de pausas o descansos, el mismo es postergado o anulado, dada la falta de personal que los suplante. Habitualmente, los francos de estos trabajadores no coinciden con el tiempo libre de su grupo familiar. Todo lo señalado reduce las posibilidades de compartir y cuando se logra la interrelación se produce a partir de la fatiga psicofísica que los trabajadores de la salud padecen y comparten con su grupo familiar.

En el trabajo frente a pantallas de visualización de datos en los Centros de Cómputos, analizado en el SNT sobre *CyMAT en Nuevas Tecnologías Informatizadas*, se constató que la labor se desarrolla durante 24 horas, es decir que rige el trabajo nocturno. En casi el 50 por ciento de los trabajadores comprobó la realización de horas extraordinarias con la consiguiente prolongación de la jornada de trabajo. Las motivaciones expresadas por los trabajadores para esta práctica son fundamentalmente económicas y de necesidad de las empresas.

Cabe consignar, además, que no está establecido para la actividad un régimen de pausas intercaladas en el trabajo para reparar la fatiga; en el mejor de los casos, quedan libradas a relaciones informales establecidas en cada empresa.

El tiempo de trabajo también fue sujeto de análisis respecto a los trabajadores ocupados en la *industria de la cerámica roja y pisos y revestimientos*. Así pudo constatarse que en algunos casos se trabajan horas extraordinarias superando el límite de 4 horas establecido en la Ley de Contrato de Trabajo. De esta forma se agrava la exposición a determinados contaminantes y se infringe la disposición que señala que entre jornada y jornada deben mediar 12 horas como mínimo. También se verificó la existencia de trabajo nocturno.

La ausencia de relevos (que en ocasiones condiciona la realización de doble turno) y las pausas insuficientes fueron también señaladas en la actividad.

En las *curtiembres* se registró presencia de trabajo a turnos rotativos con

turno nocturno. El sistema de pausas y descansos adopta dos tipos. El primero, flexible, en el cual los trabajadores tienen mayores posibilidades de administrar las pausas en función de sus necesidades, sería el existente en las empresas con organización jerárquica menos desarrollada. El pautado se encuentra en su mayoría en empresas con estructura organizacional más compleja y profesionalizada.

Los cuadros que siguen, producto de la ya citada investigación de Marta Novick, Irene Vasilachis de Gialdino y colaboradores, aportan a la elaboración de un cuadro de situación más completo, ya que dan detalles del personal que conduce *transporte automotor de pasajeros*. La jornada legal, como la convencional para estos trabajadores es de 8 horas diarias.

Cuadro 3. Horas extra diarias que realizan los conductores de corta y media distancia

Horas extras por día	%	Cuadro 4. Horas extra semanales que realizan los conductores de corta y media distancia	%
no realiza habitualmente	13	no realiza habitualmente	13
1 hora	20	menos de 5	4
2 - 3 horas	49	entre 5 y 10	18
4 horas	9	entre 11 y 15	31
más de 4 horas	9	más de 15	33
	(55)		(55)

Cuadro 5. Horas efectivamente trabajadas por conductores de larga distancia durante el mes de agosto de 1983

Nº de horas	Conductores
hasta 192 horas	17
193 - 249	23
250 - 299	39
300 - 349	19
más de 350	2
	<u>570</u>

En los países desarrollados la reducción de la jornada de trabajo se ha planteado desde dos perfiles:

- como un medio eficaz para afrontar el problema de la desocupación (aunque en nuestro país la desocupación y la subocupación han pasado a ser estructurales);
- como un medio de mejorar la calidad de vida. Se propone entonces un mayor tiempo libre como requisito necesario para el enriquecimiento de la existencia.

Esta dicotomía ha sido cuestionada,⁸² planteándose que la calidad de vida debe ser exigida desde el primer momento, porque en caso contrario, secundarizando este aspecto a la reducción de la jornada, se llegará demasiado tarde, cuando ya no se pueda hacer un uso social del mismo. En esta posición se parte de que la alienación de la fábrica se trasladada a la sociedad y a la vida privada. De esta forma la búsqueda de la libertad, por fuera de la producción y del trabajo es considerada como evasiva respecto a los problemas reales en cuestión y en sustancia, equivalentes a una aceptación del sistema y la organización del trabajo actuales y una renuncia a intervenir sobre los problemas concretos de política económica.

En la OIT se reconoce que la reducción de la jornada de trabajo es un factor de progreso social. Por algo el tiempo de trabajo es uno de los pilares del PIACT.

En 1979, la Tercera Conferencia Regional Europea subrayó que la reducción paulatina de la duración del trabajo debería seguir siendo considerada como un objetivo relevante de las políticas nacionales, incluidas las negociaciones colectivas.

Sin embargo, cuando contemplamos en nuestro país la discusión europea o el intento y el logro de obtener jornadas semanales de 36 a 40 horas en los países desarrollados, se tiene la idea cabal de que el hiato entre el Norte y el Sur es cada día mayor. La descripción de lo que acontece en nuestro país, según lo acabamos de relatar, así lo demuestra. En los documentos de coincidencia de los SNT pueden encontrarse referencias sobre los regímenes de pausas y descansos, así como del trabajo a turnos o nocturno. La abundante bibliografía sobre los efectos en la salud de la ausencia de descanso o el antifisiológico y asocial trabajo nocturno, excusa de hacer comentarios al respecto.

4.4. Los sistemas de remuneración

El monto del salario es un aspecto central de las condiciones de trabajo, y en nuestro país ha sido el elemento cardinal en las reivindicaciones sindicales. Una importancia menor se ha dado a las formas de pago, y ellas son precisamente las que han sido objeto de estudio en los distintos prediagnósticos sobre CyMAT.

i) La remuneración por rendimiento

Se incluyen dentro de esta denominación distintas variables, como ser el salario por piezas o a destajo, a tasas uniformes o variables y las primas por rendimiento o por tarea.

En Bruselas se reunió en 1921 el Congreso de Metalúrgicos de Bélgica, y al establecer normas sobre los modos de remuneración afirmó que todos los sistemas de trabajo en base a "estimulantes" no hacen sino favorecer los intereses del patrón en detrimento de los trabajadores y de la solidaridad que debe reinar entre ellos,⁸³ pues el objeto de estos sistemas es mejorar la productividad, aumentar la producción y reducir al mínimo las cargas salariales.

⁸² F. Andolfi, L. Bellardi y otros, *Il Lavoro e l'Orario*, Roma, Editrice Sindacale Italiana, 1980, pág. 80.

⁸³ A. L. Palacios, *op. cit.*, págs. 79, 80.

Quienes son favorables a este sistema explican que es un premio a la destreza y a la calificación personal. Quienes lo detracian plantean que este es el mejor método para llevar a un trabajador hasta el límite de sus fuerzas. Está demostrado que la acción del trabajo a destajo determina estrés.⁸⁴ La OIT en su libro *Factores psicosociales en el trabajo*⁸⁵ sintetiza un estudio de Fröberg que puede servir como ejemplo.

"Un estudio versó sobre doce auxiliares administrativos que hacían facturas y que fueron observados durante cuatro días mientras hacían su trabajo habitual en el lugar de costumbre. Durante los días segundo y cuarto, los sujetos trabajaban percibiendo su modo de salario mensual. Los días primero y tercero —experimentales— percibían además una prima de rendimiento. En los últimos días la productividad acusó un alza del 114 por ciento por encima del nivel de control.

Este aumento en la productividad se obtuvo a costa de fuertes sensaciones de malestar físico y mental. La mitad de los empleados se sintieron acosados y la mayoría se quejó de dolores de espalda, cansancio y dolor de hombros. En los días de control, cuando percibían su salario normal, tal sintomatología desapareció. Cuando el trabajo se pagaba en función de los resultados, se observaron aumentos en la secreción de adrenalina y noradrenalina del 40 y el 27% respectivamente, lo que refleja y confirma el estado de estrés provocado por el trabajo a destajo."

Otro problema importante a tener en cuenta ante estas modalidades de pago, es su posible incidencia en el deterioro de la seguridad y en promover la accidentalidad. Al respecto, tenemos el ejemplo de un caso real, en el que un trabajador se amputó varios dedos de una mano frente a un balancín; la máquina presentaba un moderno dispositivo de seguridad: una célula fotoeléctrica impedía que, estando la mano debajo de la línea de corte, el instrumento se moviera aunque se accionara la pedalera. La revisión de la máquina mostró que el mecanismo había sido desconectado intencionalmente, averiguándose luego que había sido el propio trabajador accidentalmente quien había inutilizado el dispositivo de seguridad. Se escuchó entonces hablar de negligencia grave, "hay que estar loco para hacer una cosa así". Las reacciones iniciales estuvieron inmersas en la cultura dominante respecto a la causalidad del accidente, que ya se describirá. Alguien fue más allá e interrogó acerca del sistema de remuneración, enterándose de que era a destajo. La deducción fue rápida: desactivar el sistema era una forma de "ganar tiempo".

Este tipo de situación, o similares "descuidos" en materia de seguridad frente a incentivos, son hechos habituales en nuestro país. Veamos qué emerge de los Seminarios Nacionales Tripartitos. La modalidad de trabajo a destajo es común tanto en el agro como en la construcción.

⁸⁴ A. C. Laurell y M. Márquez, *op. cit.*, pág. 27.

⁸⁵ OIT, *op. cit.*, pág. 15.

En oportunidades en el trabajo portuario, aunque esta no sea la forma, los ritmos de producción determinan que en la práctica la jornada laboral cobre la conformación del destajo.

En el Convenio Colectivo de Trabajo concerniente a los *trabajadores de la madera*, se autoriza el trabajo a destajo, y la estabilidad del trabajador está limitada a la existencia de trabajo.

En la *Industria de la Pesca* hay trabajo a destajo en el fileteado, devenado y viscerado. Esta modalidad sería aceptable —así expuesto por el sindicato en el SNT— si el resto de las condiciones y medio ambiente de trabajo fueran buenas. También se pronunció la entidad sindical diciendo que la fijación de estándares de producción debiera responder a un estudio ergonómico previo.

Igualmente se encontró esta modalidad en algunos puestos de la *industria de la cerámica roja, pisos y revestimientos*.

El Convenio Colectivo de *Curtiembre vacunas* contempla cuatro modalidades de remuneración: escala de incentivo, con incentivo, destajo puro y salarios hora-destajo. En cambio el referente ovino no contempla esta modalidad.

En el SNT concerniente a esta actividad concluyése que, con independencia de la tipificación de los establecimientos, el trabajo a destajo se registra en la realidad y está avalado por uno de los Convenios Colectivos. Esta modalidad incita a desarrollar sobreesfuerzos con el consiguiente deterioro de la salud. Igualmente puede incidir desfavorablemente en materia de seguridad. Esto es aún más grave cuando además se surman otras condiciones de trabajo hostiles.

La representación sindical, FATICA, sostuvo que el destajista recibe un segundo impacto. Esta vez en su remuneración, cuando no hay trabajo. La representación empresarial de curtiembres vacunas, CICA, sostuvo que rige un régimen de garantía horaria para el destajista.

Si bien en las investigaciones realizadas en la DNHyST se profundizó en la identificación del trabajo a destajo, otras formas de incentivos por producción están ampliamente difundidos en el país, y tienen una tendencia creciente; se harán algunos comentarios en el inciso siguiente.

ii) Otros adicionales

Bajo este rubro se incorporan aspectos tales como: premios por presentismo, por condiciones riesgosas o exposición a ciertos contaminantes.

El premio por presentismo plantea una situación preocupante, pues mientras premia al trabajador con buena salud, el que la pierde además de ello ve reducida su remuneración. Sin duda el premio puede incitar a los trabajadores a acudir al trabajo aun enfermos.

En algunas empresas se pierde el premio incluso cuando la ausencia está provocada por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Los adicionales por determinadas condiciones de trabajo potencialmente hostiles (trabajo en altura, frente a sustancias tóxicas, etc.), presupone abandonar la prevención o puede ser al menos un factor que incida desfavorablemente en la prevención por mejorar las CyMAT. Frecuentemente, al referirse a estos dos adicionales se habla de "la monetarización del riesgo" o de la "venta de la salud". Se plantea también que estos adicionales configuran una inmoralidad.

Sin intentar la justificación de este tipo de adicionales, debería pensarse que el trabajador, que no alcanza a nutrir a su familia con su fuerza de trabajo, está dispuesto, y no por razones hedonistas, a vender *hasta* su salud para conseguirlo. Al criticar estos adicionales desde el punto de vista ético debería reflexionarse acerca de quién quiebra los lineamientos morales ¿aquel que vende la salud o el que la compra? Veamos lo recogido como experiencia en este campo.

En la *Pyme* aparecen especialmente difundidos dos tipos de adicionales, los premios al presentismo y a la producción.

El premio al presentismo también aparece frecuentemente en la *industria de la pesca*, pero durante el SNT se expresó que últimamente en Mar del Plata tiende a ser eliminado y reemplazado por otra modalidad de pago con la cual los trabajadores no deterioran su ingreso por estar enfermos.

Sin embargo durante el SNT la conclusión que emergió sobre este tema fue que destajo y presentismo, aún pactados entre las partes, configuran un elemento desaconsejable desde la óptica de la salud y la seguridad, pero según el entender de empleadores y trabajadores favorece la producción y los ingresos de los trabajadores.

En los *aserraderos* se constata igualmente la existencia de premios por productividad y presentismo de las características señaladas anteriormente. Pero es importante tener cierto conocimiento respecto a la modalidad de pago; ella abarca el pago en efectivo; con cheques; con cheques de pago diferido; e incluso el pago en especies, notándose aun la existencia del vale en la región noreste del país.

En las *fundiciones de hierro y acero* se hallaron los siguientes adicionales: a) por altas calorías, b) por tareas peligrosas, c) por producción y por presentismo. Aquí encontramos un adicional por una categoría que es difícil de analizar: altas calorías. Estas no son una unidad de carga térmica; tampoco surge de la lectura del Convenio Colectivo una forma de determinar cuándo son altas. En realidad se trata de un plus por estar expuesto a una carga térmica excesiva, pero al no estar definida la magnitud de la misma, suele haber opiniones confrontadas que ponen a la administración en situación de manifestarse con criterios propios.

Dentro de los Acuerdos y Recomendaciones del SNT sobre esa actividad aparece una que dice: la existencia de adicionales por condiciones peligrosas o sobrecarga térmica no debe ser obstáculo para la modificación de tales condiciones de trabajo.

En *clínicas, sanatorios y hospitales de comunidad* también se otorga, en gran parte de los casos, premio al presentismo, pero se lo suprime total o parcialmente de la remuneración cuando el trabajador no concurre a su lugar de trabajo por enfermedad y aun por accidente de trabajo.

El SNT sobre *CyMAT* en *Nuevas Tecnologías Informatizadas* permitió conocer que en el sistema de remuneraciones (especialmente en Centros de Cómputos) también se introdujeron "premios" o "plus" bien por trabajo nocturno (CC), por trabajo en distintos equipos, por número de pulsaciones por minuto (similar al adicional por producción y con reminiscencia del *pejo* por pieza de los trabajadores industriales).

Los Premios a la Producción están presentes en las empresas de *cerámica roja*, independientemente de su desarrollo tecnológico, y son hallables en el 50 por ciento de las empresas de pisos y revestimientos.

Durante el SNT, y ante la extensión del premio al presentismo que se pierde por enfermedad y accidente de trabajo, la entidad sindical que agrupa a los trabajadores ceramistas (FOCRA) dejó establecido que rechaza todo premio al presentismo, mientras la delegación empresaria acordó que no debiera perderse por accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

También se constató la presencia de adicionales por "calorías" y exposición a esmalte. FOCRA expresó que tampoco avalaba este tipo de adicionales que significaban un intercambio de salud por dinero. Los participantes al SNT acordaron en que estos adicionales no debieran limitar las acciones tendientes a erradicar los riesgos.

En cuanto a la *actividad de curtiembre*, los incentivos a la producción en los establecimientos menos desarrollados empresarialmente resultarían con más frecuencia ser globales o generales en relación con la cantidad de más trabajadores. En los establecimientos con administración profesionalizada serían más estructurados y diferenciados por puestos de trabajo y tareas. En este último grupo de establecimientos empleáanse estudios de métodos y tiempos.

Durante el SNT, FATICA sostuvo que el trabajo con incentivo genera una remuneración básica menor que aquella de los trabajadores sin incentivo. Esto determina, a juicio de los representantes sindicales, que los trabajadores recurran al sobreesfuerzo físico para incrementar su salario.

ACAPOL (Empresarios Cueros Ovinos) aclaró que en la práctica y dentro de su actividad, las escalas de trabajadores, con y sin incentivo, son equiparables. CICA (Empresarios Cueros Vacunos) sostuvo que en la práctica y dentro de su actividad, las escalas de trabajadores, con y sin incentivos, son tan bajas que todos los trabajadores acceden a ellos sin sobreesfuerzo.

De acuerdo con la opinión de los trabajadores y la organización sindical, en algunos establecimientos la aplicación de los sistemas de métodos y tiempos adolecen de falencias; así, el estudio se realiza sobre determinado cuero y corte y luego se aplica a otros de mayor peso y medida. En otros casos manifestaron desconocer la existencia y aplicación del método al momento del cronometraje. Los representantes de los empleadores manifestaron su repudio por tal práctica.

Las liquidaciones se efectúan por quincenas, siendo habitual el otorgamiento de adelantos; el pago por quincena se realiza con recibo oficial. De acuerdo a lo transmitido por los trabajadores durante la investigación y lo expresado por la representación sindical durante el SNT, existen liquidaciones en negro de incentivos, extras y plus, práctica que fue repudiada por las entidades asistidas.

Como vemos, la situación no sólo muestra peculiaridades de acuerdo con la actividad que se analice, sino que una lectura atenta muestra también distintas actitudes sindicales respecto al tema.

Corresponde señalar que los premios al presentismo se desarrollaron a nivel de empresas especialmente durante la dictadura militar. Las organizaciones sindicales procuraron evadir las rigideces de la "tabla salarial", con la que se reemplazaba la negociación colectiva por las disposiciones del gobierno de facto. En este proceso una forma aparente de aumentar el

salario de bolsillo fue pactar, como sumas fijas o porcentaje del salario, estos "premios".

Otra modalidad instituida en algunas empresas consiste en premios por no tener accidentes (en realidad médicos como sin días perdidos por accidente). En oportunidades este premio es colectivo; es decir, se le da al grupo de trabajo, sección o departamento que no computa ausentismo por esta razón, dentro del conjunto de sus trabajadores. El sistema es fácilmente vulnerable al cuestionamiento, dado que tiende a destruir los mecanismos de solidaridad entre compañeros y a facilitar aun el trabajo de quien no está en condiciones de hacerlo, no sólo por el premio sino por el temor a la pérdida de sus nexos sociales o su núcleo de pertenencia.

Los recibos de sueldo acababan siendo una larga serie de códigos en donde es difícil conocer cuál es la remuneración de base. Esto dificulta el control de lo que se cobra y plantea discusiones, o simplemente su minimización, ante cualquier aumento salarial sobre el salario básico convencional. En algunos casos cualesquiera de los "premios" o adicionales descriptos y más aún la suma total de ellos, configuran un porcentaje muy importante del salario efectivamente recibido, lo que determina una mayor enajenación en el trabajo.

4. 5. La organización de la prevención en la empresa

De nuestros abuelos hemos aprendido que "más vale prevenir que curar". La lectura del acápite en donde se analizaron algunos vínculos entre condiciones de trabajo y el proceso salud-enfermedad seguramente demostró que el viejo adagio es frecuentemente olvidado.

Pareciera conveniente subrayar aquí que las enfermedades y muertes en el trabajo se diferencian del resto de las enfermedades y muertes por el hecho de ser evitables. De forma tal que todo accidente, toda enfermedad del trabajo, está mostrando con su presencia que aun la ciencia y la técnica no se han dado la mano con la ética.

Nuestra legislación, a través del artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo (texto reordenado), impone al empleador el deber de seguridad. La ley 19.587 y su decreto reglamentario 35.179 obliga al empleador a establecer dos servicios para el desarrollo de las acciones preventivas: el Servicio de Medicina del Trabajo y el de Higiene y Seguridad, debiendo ambos estar a cargo de personal que haya recibido instrucción específica. Esta capacitación de los recursos humanos dedicados a la prevención es de gran importancia, sobre todo si tenemos en cuenta que *nadie previene lo que no conoce*.

La DNHyST cumplimentó durante 1985 una investigación que en una de sus partes exploraba la calidad de conocimientos que se impartía tanto en Medicina del Trabajo como en Higiene y Seguridad, a lo largo de las carreras de grado y durante los cursos de especialización. El resultado mostró falencias significativas, de las cuales pueden observarse algunas en el Documento de Coincidencias que emergió del SNT sobre la formación e información en materia de CyMAT.

A continuación se analizarán aquellos problemas identificados en la práctica como más graves o frecuentes en lo atinente a los Servicios de

Medicina del Trabajo e Higiene y Seguridad, haciendo hincapié en algunas características casi "culturales" del ejercicio. Ellas probablemente muestren elementos que son los que determinan el bajo prestigio social de los profesionales que nos dedicamos a estas especialidades entre nuestros pares, mucho más aún la imagen negativa que los trabajadores tienen. Pero, por encima de eso, confíase en que puedan ser útiles para generar las rectificaciones necesarias donde hubiera lugar.

i) En la medicina del trabajo:

En el diagnóstico sobre la realidad en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo en la *Pequeña y Mediana Empresa Manufacturera* realizado en 1985 se estableció:

- La escasa atención al aspecto preventivo resultó ser la norma característica de los servicios de medicina del trabajo.
- El 18 por ciento de los servicios no realizan exámenes médicos al personal.
- Los exámenes periódicos solo se realizaban en el 40 por ciento de los establecimientos.
- Sólo en el 17 por ciento de las empresas el médico recorre el establecimiento con cierta periodicidad.

Mientras que los empleadores sostienen que los servicios brindados por las clínicas contratadas son adecuados, los delegados gremiales manifestaron en cambio que dichas clínicas realizan generalmente control de ausentismo, y que en aquellos casos en los cuales los trabajadores plantean una determinada dolencia, los profesionales de los citados servicios se limitan a tratar los síntomas mediante medicación dirigida a los mismos, sin investigar su etiología.

El estudio de una muestra de clínicas confirma la existencia de un promedio de 107 empresas atendidas por cada clínica. El plantel profesional era de un médico cada diez empresas, proporción que se reduce, cuando se trata de profesionales especializados en medicina del trabajo, a un médico cada cincuenta empresas.

Respecto a las actividades realizadas, el 12 por ciento de las clínicas manifestaron no realizar ningún tipo de exámenes médicos. Entre aquellas que los efectúan, el 93 por ciento realiza exámenes preocupacionales y el 67 por ciento exámenes periódicos.

El 77 por ciento de las clínicas encuestadas declaró no realizar programas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales. La ausencia de actividad preventiva está aquí asociada a la falta de políticas de capacitación relacionadas con los riesgos a la salud de los trabajadores. El 94 por ciento de los servicios de medicina laboral no realizan capacitación alguna.

Otro aspecto investigado fue la relación existente entre Servicios Externos de Medicina Laboral y de Higiene y Seguridad. El 70 por ciento señaló que no hay relación alguna.

El 82 por ciento de las clínicas no realiza estudios y análisis de los accidentes ocurridos y en el 53 por ciento de ellas no se lleva tipo alguno de estadísticas de los mismos.

Al analizar otros requisitos mínimos que estos servicios deben cumplir, los datos obtenidos fueron los siguientes:

- El 65 por ciento no lleva libro rubricado para registrar enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- El 18 por ciento no ha confeccionado el legajo médico correspondiente a cada trabajador de las empresas que atiende.
- En el 47 por ciento de las clínicas encuestadas, el médico no recorre la empresa ni los lugares de trabajo.

Lamentablemente y a diferencia de lo que acontece en otros países aún con menos desarrollo que el nuestro, el ejercicio de la medicina del trabajo está casi exclusivamente ceñido al ámbito de las empresas. En efecto, Argentina no cuenta con instituciones científicas dedicadas al tema; el ámbito académico mayoritariamente lo ignora y ni siquiera hay en toda el área asistencial un departamento, una sala, un consultorio dedicado a la salud de los trabajadores. Esto señala dudas también sobre la calidad de la enseñanza que ofrecen quienes dan cursos de especialización en Medicina del Trabajo; hasta el más inocente podría preguntarse cuál es la formación del buen número de los que enseñan y dónde la adquirieron.

Las investigaciones realizadas en trece actividades productivas a lo largo de cinco años permiten concluir que las características *dominantes* del ejercicio de la Medicina del Trabajo en las empresas son:

- a) Realización de exámenes pre-ocupacionales con finalidades de selección, olvidando su misión de adaptar el trabajo al hombre.
- b) Realización de exámenes periódicos (cuando se hacen) con estudios, la más de las veces, carentes de sensibilidad y especificidad y por lo tanto no aptos para identificar las alteraciones precoces y reversibles en la salud de los trabajadores producidas por los factores de riesgo existentes en sus condiciones y el medio ambiente de trabajo.
- c) Práctica del control de ausentismo. En algunos casos es ésta la única *prestación* que se ofrece.
- d) Asesoramiento al empleador frente a juicios laborales o demandas sindicales.

Una Medicina del Trabajo que hace de los tópicos señalados su centro de ocupación es una medicina del trabajo olvidada o al menos devaluada.

La no realización de exámenes periódicos es un hecho muchas veces ajeno a la voluntad del médico, pero el no desarrollo de tareas de capacitación, no información a los trabajadores respecto a riesgos y forma de prevención, no visita periódica a los puestos de trabajo, historias clínicas pobres (en general síntoma y tratamiento sintomático instituido) y casi siempre sin historia de exposición a riesgo, falta de actualización en los conocimientos con la consiguiente mala praxis, son algunas características que se hace indispensable revertir.

Andlauer señala que a los médicos del trabajo en las empresas los acecha un doble peligro: o que sus consejos no sean tenidos en cuenta o, lo

que es igualmente grave, servir de instrumento al empleador para defender sus posturas.

Colegas con deseos de forjar un desenvolvimiento de la Medicina del Trabajo correcta desearían poder ejercitar su profesión sin ataduras y ven con frecuencia como esto no es posible. Es que la normativa vigente no da garantías para el mantenimiento de la independencia científico-profesional tanto de los médicos como del resto de los recursos humanos encargados de las tareas preventivas.

El Convenio 161 de la OIT en su artículo 10, señala que "el personal que preste servicios de salud en el trabajo deberá gozar de plena independencia profesional, tanto respecto del empleador como de los trabajadores y de sus representantes..."

Esta formulación encuentra su modalidad práctica en algunos países donde tanto la asunción como el despido del personal de los servicios debe contar con el asentimiento del Comité de Higiene y Seguridad (de composición obrero-patronal). Esta formulación no está prevista en la legislación argentina, por lo cual se identifica al médico con el médico de la empresa.

Los problemas que se han expuesto transforman muchas veces la relación médico/paciente, —en los consultorios de fábrica— en una relación de mutua desconfianza. El médico se atrincheró detrás del escritorio tratando de indagar en la simulación; el trabajador llega a sabiendas que sus argumentaciones van a ser, al menos, ignoradas. Sin embargo, si se trata de explorar con seriedad científica acerca de las relaciones entre las dolencias que el trabajador trae y las condiciones de trabajo, los conocimientos del trabajador son imprescindibles, pues ellos son deductivos, mientras las del técnico son inductivos. El técnico tiene una visión vertical, el del instante en que hace la observación de la problemática, el trabajador tiene un panorama horizontal, es decir que conoce la historia de la empresa y sus riesgos. El médico ha sido formado para pensar en el caso *individual*, los trabajadores tienen pensamiento epidemiológico, comentan sus trastornos, ven a cuántos trabajadores abarca y en qué circunstancias aparecen. Por otra parte los trabajadores, además de su saber individual, producto de sus conocimientos y experiencias de vida, cuentan con el conocimiento del colectivo de trabajadores (el conocimiento de un grupo es mayor que la simple sumatoria de los saberes individuales).

Por todo esto los trabajadores cuentan con conocimientos complementarios de los que poseen los técnicos. Indagar en el conocimiento de los trabajadores, saber escuchar y analizar seriamente sus argumentos resulta indispensable, sobre todo si se tiene en cuenta que aún la ciencia ignora cuál es el impacto en la salud de la mayor parte de los riesgos presentes en los ambientes de trabajo.

Los médicos en nuestro ejercicio, sin embargo, estamos acostumbrados a una competencia desleal, habitualmente somos los informados, y la reticencia en compartir esta información forma parte del sustrato de nuestro poder. No se trata entonces de explicar y recibir explicaciones, la relación médico paciente pasa a ser un acto de fe.

Freidson⁸⁶ dice que "la insistencia en la fe constituye una insistencia en

⁸⁶ Waiztkin y Waterman, *La explotación de la enfermedad en la sociedad capitalista*, México, Ed. Nueva Imagen, 1981.

el que el cliente renuncie al papel de adulto independiente el cual, al ser neutralizado, protege los fundamentos esotéricos de la autoridad institucionalizada de la profesión".

Cuando un trabajador relata al médico sus condiciones de trabajo y aún insinúa alguna relación causal respecto al proceso morbido por el cual consulta, desarticula la relación de poder; entonces es el médico el vulnerable porque la información pertenece al paciente. El gesto más habitual es entonces la negación, la respuesta a flor de labios: —No... No, eso no tiene nada que ver—. Aun cuando esta contestación configure un acto iatrogénico. Pero supongamos por un momento que el consultado es un profesional que no desea mantener la relación en términos de poder. Ante la propuesta etiológica del trabajador solo puede responder con la perplejidad. Sin embargo cualquiera podría, con veracidad, plantear que estas preguntas no se dan, que es raro que en la consulta los trabajadores manifiesten enfoques de este tipo. Con lo cual podría concluirse que el trabajador no establece vínculos entre salud y trabajo. Sabemos que no es así; pero además están muy estudiados los problemas de comunicación que se dan entre los médicos de clase media y los pacientes de la clase trabajadora.

Son numerosas las investigaciones demostrativas de que los trabajadores son tímidos frente al médico. Cartwright⁶⁷ atribuye esta timidez a cuatro causas diferentes: 1) la idea de que los médicos esperan que no les hagan preguntas; 2) un problema de lenguaje resultante de la ignorancia de los términos técnicos que el médico utiliza; 3) la reverencia con la que miran al médico; 4) la distancia social entre pacientes y médicos derivada de la posición social más alta de éstos.

Por esta vía, la de la consulta y opinión directa del trabajador, aparece entonces como difícil que la atención del médico repare en que hay una dimensión no explorada en su razonamiento clínico: la del trabajador. Por la otra vía, la que el médico está acostumbrado a manejar, la de la anamnesis, las cosas no van mejor. Uno de los elementos clásicos e irremplazables en la tarea asistencial es la Historia Clínica, la lectura de ellas; como se ha comentado, generalmente se traduce en un listado de observaciones clínicas, pedido de métodos de diagnósticos muchas veces inespecíficos e intervenciones terapéuticas en ocasiones dafinas. Poco suelen decir las Historias Clínicas de la información transmitida, tanto de ida como de vuelta y obviamente nada dicen respecto de la actividad humana por excelencia, el trabajo; por lo tanto, tampoco de las condiciones en que se realiza. Otra vez la categoría trabajador aparece olvidada o mejor aún: impensada.

Anteriormente se hizo referencia a que en ocasiones el control de ausentismo es la única forma de prestación médica ofrecida. Como es sabido, la legislación vigente no obliga a que los servicios de Medicina del Trabajo desarrollen esta función. Algunos Códigos Deontológicos de otros países proscriben esta práctica. Sin embargo, dada la difusión que adquiere en nuestro país, se comentarán algunos aspectos del ausentismo.

Cerca de un establecimiento de Ford, en Dearbon, EE.UU. apareció un graffiti que decía: "paso aquí 40 horas por semana, ¿se pretende también que trabaje?" Al efectuar esta lectura seguramente alguno esbozó una sonrisa.

⁶⁷ Waitzkin y Waterman, *op. cit.*

Sin embargo Ma Reuther, entonces presidente del Sindicato Americano del Automóvil, pocos meses antes de morir en un accidente aéreo declaraba: "el operario joven siente que no es patrón de su propio destino y está dispuesto a dejar su trabajo apenas tenga la posibilidad". En la Ford, durante 1969, el 25,2 por ciento de los trabajadores dejaron voluntariamente su trabajo, y eran casi todos jóvenes. En la Ford y General Motors, de 1960 a 1970 el ausentismo se había duplicado y el fenómeno estaba en ascenso.⁶⁸

Iniciar un comentario respecto al ausentismo ligado al Turnover puede parecer extraño. Es que el *ausentismo está mostrando, en pequeña dosis, un deseo más profundo, que es el de abandonar ese trabajo para siempre.*

El ausentismo en sí no es un fenómeno nuevo, sobre todo en las agencias breves. Garavini nos relata que siempre hubo tendencia a tomarse un día de reposo más, después del domingo. Demuestran las investigaciones sociológicas que en el siglo pasado se hablaba de "San Lunes" o "Lunes azul". Sin embargo el ausentismo logra alcanzar dimensiones mayores durante este siglo, y más aún después de la aparición de la línea de montaje. El ausentismo como forma de expresión de rechazo frente a la "organización científica del trabajo" o más en general hacia las malas CyMAT genera preocupación en los sectores industriales, y por ello es posible ver cantidad de trabajos que indagan las causas de las ausencias.

Un estudio⁶⁹ realizado en París a manera de encuesta regional, muestra cómo el ausentismo disminuye en estrecha relación con el crecimiento de la cualificación en el trabajo, comporta también una satisfacción en el trabajo. Ya en 1950, Clarke⁷⁰ había demostrado que el comportamiento ausentista tiende a preceder al abandono del trabajo, y sobre trece estudios dedicados a factores "morales" del ausentismo, doce encontraron una alta correlación entre disposición negativa frente al trabajo que se realiza y ausentismo.

Uno de los estudios técnicamente más cuidadosos y significativos⁷¹ es el dirigido por Walker y Guest, el cual muestra una correlación estrechísima entre ausentismo y carácter de "producción de masa" de cada puesto de trabajo (carácter medido en base a seis factores: grado de repetitividad, grado de ritmo impuesto mecánicamente, habilidad requerida medida como tiempo requerido para el aprendizaje, frecuencia de pausas, frecuencia de interacción social, dimensión del grupo interactivo). Los mismos autores encontraron que el *turnover* de los trabajadores ocupados en la línea de montaje era cercano al doble del que tenían los operarios "indirectos" (almacenes, mantenimiento, control).

Hasta las relaciones sociales inmediatas desempeñaron un papel decisivo, afirma Novara, al exponer los resultados de los estudios del Survey Research Center de la Universidad de Michigan. Ellos demostraron, en fábricas de distintas tecnologías, los efectos de la integración al grupo en

⁶⁸ Sergio Garavini, "Osservazioni sul problema dell'assentismo", en *Rassegna di Medicina del Lavoratori*, nº 3, Roma, 1972.

⁶⁹ Isambert e Yamaliu, "Adaptation au travail et niveau de qualification des femmes salariées", *Revue Française de Sociologie*, nº 1, Paris, 1960.

⁷⁰ J. R. Clarke, "Suggestion systems can reduce turnover", *Personnel Journal*, nº 29, Londres, 1950.

⁷¹ Francesco Novara, "Aspetti psicologici dell'assentismo e dell' turnover", en *Rassegna di Medicina del Lavoratori*, nº 5, Roma, 1971.

evitar el ausentismo. Hay una relación estrecha entre aceptación recíproca en los grupos y escasa tendencia a ausentarse. Se ha encontrado igualmente que donde los jefes discuten con los dependientes los problemas de trabajo el ausentismo es también más bajo.

Los datos consignados apuntan a relacionar al ausentismo con la motivación y satisfacción en el trabajo y aún con la lógica de la producción. Pareciera entonces poco adecuado recurrir a la "policia médica" para lograr mejores niveles de presencia. Por el contrario, niveles altos de ausentismo deberían tener el valor de una voz de alerta que recondujera a estudiar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

ii) En la Higiene y Seguridad

Dentro de un prediagnóstico sobre CyMAT en la Construcción realizado en Uruguay, se practicó una encuesta a una muestra estadísticamente significativa de empleadores y trabajadores. Una pregunta común a los dos grupos exploraba su pensamiento respecto a la causalidad de los accidentes a través de la siguiente formulación: "A su juicio, ¿quién es el responsable de los accidentes?" Las respuestas, expresadas en porcentajes, mostraron lo siguiente (las preguntas permitían escoger más de una opción):

Opciones	Trabajadores	Empleadores
1) La mala suerte	15	14
2) Las distracciones del trabajador	18	78
3) La falta de medidas de seguridad	48	25
4) No sabe / No contesta	19	5

El cuadro permite observar que un porcentaje similar de empleados y empleadores atribuyen los accidentes a la mala suerte. Las distracciones del trabajador son evocadas como responsables por una mayoría de los empleadores pero también por determinada cantidad de trabajadores. Sólo una cuarta parte de los empleadores y menos del 50 por ciento de los trabajadores responsabilizan a la falta de medidas de seguridad en el origen de los accidentes.

La teoría de la mala suerte, es decir aquella que ve al accidente como un hecho fortuito, sigue teniendo cultores, sin embargo dentro de los técnicos fue perdiendo vigencia y aunque alguien, en su intimidad, pueda evocarla, nadie se atrevería a sostenerla públicamente. Con gran fuerza ha cundido la teoría del error humano, del acto inseguro del trabajador, de la distracción del mismo como causa central de los accidentes. Así acontece en nuestro país y fuera de sus fronteras. Esto también impregnó la cultura de los empleados y aún llega a sectores de los trabajadores. Fue la psicología la que más aportó a esto. Uno de los estudios cardinales, ya de varios decenios, exponía que:

1. El 80 por ciento de los que han sufrido un accidente grave tienden a sufrir otros, y poseen una personalidad particular. El 20 por ciento restante es más o menos normal, carece de personalidad peculiar y no tiende a sufrir más accidentes.
2. Quienes han sufrido numerosos accidentes sin importancia tienen más probabilidades de sufrir uno grave.
3. Los individuos propensos a los accidentes tienen espléndidos precedentes de salud y son especialmente inmunes a los catarros e indigestiones.
4. No son torpes ni lerdos, suelen ser individuos activos y no reflexivos.
5. Los individuos propensos a los accidentes a menudo son impulsivos, concentrados en los placeres cotidianos y con frecuencia se hallan resentidos hacia la autoridad.⁸²

Los estudios adjudicaban a los trabajadores "accidentables" irresponsabilidad, impulsividad, poca atención, lentitud en los reflejos, valoración errónea de los peligros, etc.

Las conclusiones fueron impugnadas porque el estudio no tuvo rigor epidemiológico, porque no se tuvieron en cuenta otras causas laborales determinantes de los perfiles trazados, etc.

La psicología, hasta donde conocemos, no se ocupó de estudiar a quienes planifican u ordenan el trabajo. Tal vez en ellos fuera importante indagar algunos conceptos elementales: en cuánto valoran el peligro ajeno, de qué forma viven el problema del accidente, qué responsabilidad tienen frente a él, cuál es el grado de importancia atribuido a la seguridad cuando compran máquinas o establecen métodos, etc.

Pese a lo fallido de la concepción, la teoría de la predisposición impregnó el pensamiento técnico y aún el de otros sectores. En el centro de la concepción están la actitud personal y la distracción del trabajador. Atribuir a esta última ser elemento clave en la génesis de los accidentes, además de comportar una falacia implica desconocer principios básicos de neurofisiología y psicología. Ambas ciencias determinan que la atención es por definición fatigable. Quiere decir que para poder mantener la atención son indispensables momentos donde la atención no esté concentrada, es decir de distracción.

Por otra parte es conocido a través de la toxicología neuroconductual que la atención se deteriora por la exposición a neurotóxicos, siendo estos muy difundidos dentro de las sustancias químicas en uso en los ambientes de trabajo. Mucho más difícil es mantener atención para quien esté inmerso en malas condiciones de trabajo y de vida.

Cuando se reduce el problema de los accidentes a demostrar la culpabilidad del que se accidentó —que si murió no puede dar otra interpretación del hecho—, la prevención se transforma en elemento insalvable. Se postula entonces que la teoría del error humano no sólo es inútil para explicar los accidentes sino que tampoco sirve para evitarlos. Se necesitaría de un trabajador cuya atención no fuera fatigable, un trabajador devaluado, sin

⁸² Citado en Carlos A. Rodríguez, *Salud y trabajo*, Barcelona, Editorial Ayuntamiento de Cornellá, 1980, pág. 61.

emociones, que día tras día llegara a su puesto de trabajo olvidando penurias y necesidades cotidianas, un trabajador sin historia personal, familiar y social de carencias, un trabajador máquina; es decir, un trabajador inexistente.

Claro está, nada mejor que una teoría errónea para gestar intervenciones equivocadas. Es así que puede asistir a campañas empresariales o congresos técnicos donde el objetivo que se proclama es "elevar la conciencia de seguridad"; lógicamente la pretensión se dirige hacia los trabajadores, dando por hecho que el resto de la comunidad laboral cuenta con ella. Las acciones se reducen entonces a la colocación de carteles con advertencias, pese a que varios estudios demuestran que pasado el primer día de su introducción los trabajadores van dejando de verlos, y que a través de encuestas levantadas entre ellos se revela que no pueden recordar los textos o ideas en ellos insertos. En el mejor de los casos se recurre a la capacitación, lo cual es loable pero poco útil, toda vez que persista en inducir a la prevención sólo a través de las conductas individuales. No se trata en este caso sólo de dejar de fumar. Varios estudios referidos por Cazamian⁸³ demuestran, por otro lado, que pese a la instrucción recibida de adulto, una persona ante situaciones de gran riesgo no evoca el aprendizaje nuevo sino las conductas anteriores.

El condicionamiento psicológico a través de algunas vertientes de la psicología de la conducta está también cobrando adeptos en algunos círculos. Los peligros de estos usos son tan obvios que no es necesario puntualizarlos. Pese a que hay datos sobre la relación con los accidentes de trabajo del estrés laboral, la falta de formación y el trabajo a destajo, no es común que los análisis de accidentes hagan referencia a estos factores (los formularios de accidentes no suelen contemplarlos).

Una publicación de la OIT⁸⁴ expresa: "Es sabido que el trabajo mal organizado tiene una estrecha relación con los accidentes. Una función ambigua, una comunicación deficiente y aspiraciones contradictorias tienden a promover un comportamiento inseguro. Tanto el medio ambiente formal como el informal, en el caso de ser inadecuados, representan un obstáculo para los esfuerzos desplegados en materia de seguridad, a diferentes niveles..."

Prosigue luego: "La detección de los riesgos es menos eficaz y, por ende, existe una mayor posibilidad de accidentes entre los trabajadores perturbados por la obligación de efectuar trabajos extraordinarios o que están sometidos a problemas emocionales originados por las circunstancias de la vida".

Tampoco estas observaciones son apreciadas a la hora de la investigación de los accidentes. Se sigue asumiendo en los hechos la teoría monocausal frente a la necesidad de interpretarlos a la luz de red de causalidad (pero con un concepto de causa amplio).

Otro recurso esgrimido al centrar la atención en la investigación de los accidentes es el "machismo". Esta conducta induciría a que los trabajadores asumieran acciones inseguras que los llevarían a generar el infortunio. Detrás

de ella estaría la afirmación de la virilidad, la demostración a los pares de la valentía. El machismo es habitualmente invocado en aquellas industrias donde frecuentemente hay situaciones de gran riesgo, la construcción por ejemplo. Alguna teoría psicoanalítica fue más allá hablando de sensaciones "culposas" y deseos de "punición". Pero es justamente desde el psicoanálisis que se formula otra lectura.

Dejours⁸⁵ expresa que "Las actitudes de desdén, desconocimiento e inconsciencia son una fachada, y es imposible admitir sin reservas que los propios trabajadores de la construcción sean los menos conscientes de los riesgos que corren. Efectivamente, se ha demostrado que la fachada puede derrumbarse para revelar una angustia inesperada, asombrosa e impresionante".

Relata Dejours que cuando es posible franquear la barrera defensiva, contactar profundamente con los trabajadores de la construcción y evocar los accidentes vistos y sufridos y los compañeros muertos por ello, se tiene conciencia de que el trabajador construyó un sistema defensivo para poder convivir con estas experiencias. Dejours sostiene que el sistema defensivo "es absolutamente necesario", pues es muy posible que si la angustia no se neutralizara de esa manera y pudiera brotar incontrolablemente durante el trabajo, el trabajador tendría que renunciar a su profesión.

No bastaría con el sistema de defensa erigido para evitar la angustia de vivir expuesto al riesgo de morir, hace falta negarlo todos los días a través del "machismo". De esta manera van convenciéndose de que son ellos los que crean el riesgo, en vez de estar expuestos a él en contra de su voluntad. Crear o empeorar una situación equivale en cierta medida a dominarla. Esta estrategia simboliza para los trabajadores la seguridad de que siguen teniendo la iniciativa y dominan el peligro, en vez de estar dominados por él. Donde reina una doctrina de la prevención fundamentada en la existencia del acto inseguro sin más análisis, o de los trabajadores "preispuestos" (los accidentables), o del machismo, queda muy poco espacio para la prevención de fondo, aquella que se dirige no sólo a eliminar los factores de riesgo de accidente, sino a modificar las condiciones y medio ambiente de trabajo en función humana.

Otra de las labores centrales del Servicio de Higiene y Seguridad en la práctica es la indicación, provisión y control de uso de los elementos de protección individual (EPI). El uso de éstos —último escaño en la prevención tanto desde un punto de vista técnico como del de las previsiones legales existentes en nuestro país—, suele ser la única medida prevista para evitar el daño.

Otra vez aquí, y tal vez con más fuerza, aparece la modalidad de "transferir la responsabilidad". El proceso de trabajo, su organización, determinan la existencia de un riesgo no controlado, y se transfiere al trabajador la responsabilidad de amortiguar sus efectos a través del elemento de protección personal. En apariencia se ha cumplido con el cometido, tal vez en una forma de "poncioplatismo" pero... se habían puesto a disposición del trabajador las herramientas "idóneas" para que no se dañe. Aparecen

⁸³ Pierre Cazamian, *Leçons D'ergonomie Industrielle*, Paris, Editions Cuyas, 1971.
⁸⁴ Factores psicosociales en el trabajo, Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, Nº 56, Ginebra, 1986.

⁸⁵ C. Dejours, "Trastornos mentales relacionados con el trabajo" en *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*, op. cit.

luego las quejas: "los trabajadores son inconscientes... solamente utilizan el elemento cuando estamos encima... no hay cultura", etc. De esta forma el circuito parece cerrado: se entregó en las manos del hombre la prevención y él decidió no usarlo, pasa a ser un problema de él. Se cumplió con el deber.

Todo esto permitiría una larga reflexión pero se entiende apropiado subrayar sólo algunos aspectos. Aparentemente asistimos a una gran confusión semántica. Se suelen identificar, en la práctica, los vocablos prevención con protección. Cada elemento de protección que se suministra, en cambio, estaría señalando el fracaso de la técnica que crea el riesgo y es incapaz de controlarlo; también mostraría que se está olvidando la verdadera prevención, aquella cuyo objetivo es acabar con el riesgo. De ninguna forma desea negarse la utilidad de los EPI, pues en determinadas circunstancias prestan una cooperación definitiva (el ingreso con máscara respiratoria, a una atmósfera accidentalmente contaminada por cierto gas tóxico por ejemplo), pero se trata de reservarlos para su uso ocasional o temporario hasta contar con soluciones definitivas.

Según la experiencia realizada durante la práctica de los distintos diagnósticos fue posible comprobar que la provisión de los EPI, en especial aquellos destinados a proteger frente a riesgos higiénicos (protectores auditivos, trompas respiratorias por ejemplo), no va precedida de pasos que resultan indispensables si interesa utilizarlos, tales como la instrucción adecuada respecto al riesgo y la posibilidad de que los trabajadores participen en su selección, dentro de aquellos que garanticen una buena protección.

Hemos hallado, en los pocos casos donde se provee algún nivel de información respecto al riesgo, que ésta suele ser incompleta, evitiéndose aquellos conocimientos que a la luz de los que lo poseen pueden resultar "conflictivos" si están en manos de los obreros. El acceso a buenos niveles de conocimiento es de hecho una barrera discriminatoria pero, además, el riesgo más antiético es el riesgo desconocido. Un trabajador que está expuesto a una sustancia carcinogénica o que altere su fertilidad por ejemplo está inerme frente al cáncer o la negación de la procreación. No puede extrañar entonces que un trabajador sin información suficiente deseara el uso del EPI.

Otro factor habitualmente ignorado es el aumento de la carga de trabajo que impone el uso de algunos elementos de protección individual. Para ilustrar la aseveración alcanza con pensar en la máscara respiratoria. Apenas se inicia el uso de esta protección, aumenta el esfuerzo respiratorio. Esto es así toda vez que el filtro respiratorio sea eficiente, ya que se irá tapando insensiblemente, minuto tras minuto, imponiendo un mayor trabajo de la función ventilatoria. Aun se si está frente a un filtro ideal e inexistente, las máscaras respiratorias determinan un aumento del espacio muerto, e implican un mayor costo para que el aire llegue hasta el espacio alveolar.

Por todo ello, definitivamente los EPI no deberían ser la alternativa frente a la prevención, y si se utilizan provisoriamente debería pensarse en que no se garantiza su uso sin información adecuada y participación en la selección.

Aunque con fines de una exposición más clara hemos analizado separadamente aspectos concernientes a los servicios de Medicina del Trabajo e Higiene y Seguridad, al considerar algunos sesgos en la prevención, sería posible la síntesis.

También en los Servicios de Higiene y Seguridad externos es posible encontrar sólo coberturas formales. Hay casos en que una sola persona "brinda" los servicios a varios centenares de empresas a las cuales "visita" una vez por mes. Igualmente es común la ausencia de programación en ambos servicios, tal vez como consecuencia de otra ausencia también frecuente, la de políticas empresarias en materia de salud y seguridad.

No se procederá en este caso a presentar los problemas hallados en los distintos seminarios en materia de Medicina del Trabajo e Higiene y Seguridad. La lectura de cada documento de consenso logrado muestra acabadamente la diversidad de la problemática. Si se transcribiera la última conclusión diagnóstica del SNT sobre *CyMAT en las Pequeñas y Medianas Empresas de la Industria Manufacturera*: "Factores tales como: tamaño de la empresa, rama de la actividad, localización geográfica, organización jurídica, entre otros, no determinan el tipo de política de prevención implementada, dado lo cual su realización dependerá en mayor medida de la decisión empresarial".

La organización de la prevención es indispensable y la OIT en sus convenios muestra vías para ello; en especial y dentro de los marcos de la salud y seguridad, en los números 155 y 161. Uno, mostrando el camino para la generación de políticas y el otro, una concepción nueva, los Servicios de Salud en el Trabajo. La lectura de este último muestra un nuevo enfoque; no aparece la figura del médico, del ingeniero u otro profesional o técnico. Se menciona en cambio el servicio multidisciplinario y se plantea la misión de asesorar a empleadores, trabajadores y sus representantes, estableciendo formas flexibles de organización y se cambia así un concepto que había instaurado la Recomendación 112 (para la creación de Servicios de Medicina del Trabajo). Ya no se trata de adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo. Sólo queda en pie la primera parte de la formulación.

Por otra parte el Convenio 161 adjudica a los servicios de Salud funciones esencialmente preventivas. Por la importancia de la prevención, merece efectuarse algunos comentarios al respecto. Durante toda su historia el hombre ha vivido en un medio ambiente de cambio constante y oportunamente hemos comentado que la adaptación y el cambio son propiedades de los seres vivos. Sin embargo las modificaciones del medio ambiente pueden tener distintas características. Algunas, como las geofísicas, son lentas, van dando tiempo a la adaptación, cumpliéndose por así decirlo "a medida". Hay otras que, inducidas por la mano del hombre, gravitan y conspiran contra su capacidad de adaptación.

La complejidad de las reacciones fisiológicas ante las modificaciones del ambiente natural está codificada en el sistema genético del hombre y se ha constituido a través de numerosas generaciones en función de las condiciones medioambientales reinantes. Las modificaciones del medio ambiente son rapidísimas y la información precodificada que permitiría una respuesta, no existe o es muy fragmentaria.

Ante ello, la higiene del medio apunta a un primer objetivo, que es el de crear condiciones de vida satisfactorias; el segundo objetivo es defensivo: se trata de fijar los límites a las modificaciones biológicamente nocivas del medio ambiente.

El problema más difícil, el que más profundamente está analizándose, es saber si el hombre puede adaptarse a ciertos productos químicos nuevos y

a otras modificaciones del medio que jamás encontró en su evolución. Pero ya hemos expresado que la problemática no se agota en una concepción de medio circunscripta a la contaminación química por grave que ella sea, cabe pensar asimismo en los riesgos emergentes de una organización del trabajo inadecuada, de un contenido laboral que ignore la pluri-potencialidad del ser humano, de una condición de vida que no abastece aún las mínimas necesidades. Es obvio que ni la Medicina del Trabajo, ni la Higiene y Seguridad aún puede responder al cúmulo de desafíos; sin embargo una acción mancomunada y seria lograría avances. Ello se hace posible toda vez que se desarrolla una verdadera prevención. Con esto está señalándose que hay también una falsa prevención. Por ejemplo, falsa prevención es practicar audiometrías cada seis meses a los trabajadores expuestos a ruido para guardarlas en un archivo y comprobar periódicamente cómo se agrava la hipoacusia. Sería verdadera prevención que ante la primera audiometría alterada se indagaran en el mismo ambiente de trabajo las causas que permitieron la anomalía y disponer las soluciones para revertir la situación.

Habitualmente se distinguen tres niveles de prevención: la primaria, dirigida a exterminar los agentes de riesgo; la secundaria, interesada en frenar el desarrollo de la enfermedad a través del diagnóstico precoz; y la terciaria, desarrollada para limitar o reparar daños. Estos tres niveles corresponderían aproximadamente a la promoción, conservación y rehabilitación de la salud; es entonces una elección no sólo científica sino sobre todo política decidir qué nivel de prevención vamos a utilizar.

En el campo laboral a veces se generan cuantiosos gastos para efectuar correctos diagnósticos ambientales y sanitarios mientras se perpetúa la fuente de riesgo que origina la enfermedad indagada.

En épocas de bonanza y preferentemente en grandes empresas, pueden verse grandes campañas anunciando el examen periódico (la más de las veces inespecífico), el check-up de ejecutivos o el screening multifásico, frecuentemente privados de algún control de eficacia o validez. De esta forma el ciudadano se siente "asistido", mientras el fondo de la situación no cambia demasiado. En ocasiones, hasta la misma consulta médica adquiere características casi grotescas. En ella el trabajador expone la queja sintomática, la necesidad de buscar algún camino para estar mejor y hasta en ocasiones expresa su hipótesis de causalidad, vinculando sus disturbios a las condiciones de trabajo. Suele obtener del médico una lista de exámenes de laboratorio para realizarse, casi siempre inútiles o una más o menos abundante prescripción de medicamentos, no raramente dañinos, como anteriormente hemos descripto. En estos casos hay un diálogo roto que es necesario reconstruir.

También es posible encontrar fracturas similares en las vinculaciones con los técnicos y profesionales de la Higiene y Seguridad. Esto sucede, por ejemplo, toda vez que preservan el esoterismo dando complicadas explicaciones técnicas justificatorias del no control de un riesgo determinado.

Sin embargo, día a día, va siendo más la gente dedicada a esta disciplina que intenta nuevas formas de comunicación con los trabajadores, y en estos últimos años hemos asistido y colaborado con su desarrollo en los sindicatos o su inserción en el mundo académico y científico.

También sabemos de los esfuerzos de muchos en las empresas, en la

dura tarea de lograr una independencia técnico-científica que les permita operar con utilidad y desde una perspectiva ética. Como lo enseñara Giulius Macararo, al extender el campo de sus postulaciones a todas las personas que deseen trabajar en prevención, diría que su actividad debiera ser:

- a) Preventiva en el sentido más genuino e intrépido, no agotándose en el diagnóstico precoz de la enfermedad ya declarada, promoviendo en cambio la defensa de la salud frente a las ofensas del ambiente de trabajo y de vida.
- b) Colectiva, en el sentido de que al superar cualquier forma de sistema burocrático parasitario e ineficaz (lo cual no es como se acostumbra a decir una exclusividad del Estado), se declare la asunción integral por parte de la colectividad participante, del derecho a ser sujeto, no sólo de salud sino también de sanidad.
- c) Social, en el sentido de que se sepa dirigir y llevar su intervención a la comunidad real en la que el hombre vive, sin ignorar la inseparabilidad de la salud colectiva de la individual.
- d) Humana, de forma tal de recuperar el diálogo entre profesiones cada vez más "objetivas" frente a un sufrimiento siempre más subjetivizado.

Conviene agregar que también debiera ser humilde dada la certeza de que los conocimientos poseídos son limitados, al menos, por ser sólo los conocimientos de hoy.

4. 6. Las enfermedades del trabajo

i) La patología del trabajo

La patología del trabajo se ha ido investigando mediante distintos procedimientos, los cuales fueron haciéndose más complejos a través del tiempo. No se hará aquí una descripción pormenorizada, pero describiremos algunos hallazgos.

La patología tóxica potencial se pudo explorar durante la investigación de CymAT en el Agro al certificarse la utilización de agroquímicos de uso prohibido en otros países del mundo, tales como Arsenicales, Mercuriales, Hidrazida Maleica, Paraquat, Campheclor (Toxato), Parathion (Dietil-Metil), Estricnina, Sulfato de Tallo, 2, 4, 5, T, etc.

Una forma de dimensionar el problema en los *trabajadores de la construcción* fue indagar la causalidad de las jubilaciones; esto permitió comprobar que aquellas otorgadas por *invalidez* duplican y triplican las ordinarias, concediéndolas generalmente entre los 45 y 55 años de edad.

Para el caso de los *trabajadores mineros* se efectuó su intento de recoger datos sobre enfermedades profesionales a partir del Informe Anual Estadístico (IAE) que toda empresa ha de remitir a la DNHyST. El resumen de los concernientes a 1983 muestra ocho casos de enfermedad profesional, dos de los cuales fueron silicosis y seis hipoacusias por ruido. Estos datos correspondían a una sola empresa, referencia que muestra la precariedad en la información que se remite al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Al recurrirse a las estadísticas de mortalidad del Ministerio de Salud y Acción Social se encontraron (1982) 23 casos de muerte por neuroconiosis

y 2 por antracosilicosis. También en este caso se consultaron los archivos de la entidad sindical (AOMA). Así se comprobó que durante el período 1977-1983 se tramitaron 242 jubilaciones ordinarias y 222 por incapacidad.

El ocultamiento de la patología del trabajo pudo observarse en todas las ramas industriales; pero la investigación sobre *CyMAT* en la *Fundición del Hierro* y el *Apero* facilitó conocer la siguiente paradoja: el IAE enviado por todas las empresas del sector identificaba la hipoacusia por ruido como única enfermedad profesional y todos los casos informados correspondían a una sola empresa siderúrgica. La encuesta recogida en los servicios de Medicina del Trabajo de una muestra representativa de las empresas del sector mostró que además de las hipoacusias, el 75 por ciento reconocía la presencia de neurocoñosis, el 67 por ciento dermatitis de contacto, etc.

De estudios practicados por la DNHyST en 90 trabajadores del sector, emergió que 30 portaban signos de neurocoñosis, 11 de ellos tenían menos de 15 años de antigüedad (cabe consignar que de las 90 radiografías el 23 por ciento no pudo ser leída por su mala calidad, haciéndose la salvedad de que este material era provisto por las empresas).

El 50 por ciento de la población estudiada presentó en los estudios espirométricos alteraciones obstructivas. El 58 por ciento de las audiometrías demostró la presencia de hipoacusias provocadas por ruido. En exámenes y entrevistas con trabajadores de esta actividad se identificaron otras perturbaciones como cefalea, nerviosismo, agresividad, astenia, parästesias, debilidad muscular, acidez, elementos inespecíficos que pueden vincularse con factores de riesgo existentes.

La multicausalidad también pudo dimensionarse entre los trastornos sufridos por los *trabajadores de la pesca*. Así, una de las conclusiones del SNT sobre esta actividad afirma que el estrés de la tarea, sumado a la ingestión de alimentos en forma tensionada y rápida, la irregularidad en los horarios de comida, la ingestión de alcohol, los alimentos recalentados, eventuales contaminaciones del agua y la acción de factores físicos como el ruido, serían responsables de la gran proporción de padecimientos digestivos entre estos trabajadores.

Una dimensión de la relación entre malas condiciones y medio ambiente de trabajo con la enfermedad es extraíble de las conclusiones del SNT sobre *CyMAT* en la *Industria Cerámica*. Ellas avalan los datos obtenidos en la investigación de campo. Así dicen que el sobre esfuerzo físico fue observado en ciertos puestos de trabajo... con un consumo de calorías diario que oscila entre 3.840 y 7.680. Estos valores son sensiblemente superiores a las 2.000 calorías máximas recomendadas por jornada, para obtener la recuperación de la fatiga con el descanso. Asociado con lo anterior se constató que el 58 por ciento de los trabajadores estudiados presentaban alteraciones radiológicas en la columna cervical y el 67 por ciento en la columna lumbar, corroborándose la consecuencia del esfuerzo físico y la posición antiergónomica sobre la columna vertebral.

Discriminados por nivel tecnológico y tipo de producto elaborado, los porcentajes de alteraciones radiológicas que presentaron los trabajadores fueron los siguientes: en columna cervical, en baja tecnología 68 por ciento, en intermedia 70 por ciento, en alta 51 por ciento y en pisos y revestimientos 58 por ciento. En columna lumbar 78 por ciento, 88 por ciento, 57 por ciento y 55 por ciento respectivamente.

Un análisis más profundo de las alteraciones radiológicas de los trabajadores de empresas de baja tecnología reveló lo siguiente:

- a) 42 por ciento de los que tenían menos de 40 años y el 81 por ciento de los que contaban con más de 40 años, presentaban alteraciones de columna cervical.
- b) En columna lumbar los porcentajes respectivos fueron del 57 por ciento y 93 por ciento. La edad promedio de los trabajadores menores de 40 años fue de 28 años.

Fue llamativo el hallazgo de hipertensión arterial en un 25 por ciento de la población estudiada. Asimismo, en el 85 por ciento se encontraron alteraciones de la piel, localizándose las mismas en las manos, con lesiones como grietas e hiperqueratosis. En cuanto a las varices, el 47 por ciento de la población estudiada las padece. Distribuidas según nivel tecnológico y tipo de producto, arrojaron los siguientes porcentajes: baja tecnología 71 por ciento, intermedia 50 por ciento, alta 35 por ciento, pisos y revestimientos 40 por ciento.

El estudio permitió detectar otra serie de síntomas entre los cuales merece particular atención la cefalea (referida por el 77 por ciento de los trabajadores), cuya etiología podría atribuirse, entre otros elementos, a factores como el monóxido de carbono.

Del estudio de indicadores biológicos de exposición a plomo que se realizó en dos establecimientos de tejas vitrificadas y en uno de pisos y revestimientos, el 43 por ciento de los trabajadores registró niveles de plomo en la sangre superiores al valor "normal para la población expuesta".

El conjunto de alteraciones hallada a través de estudios audiométricos, espirométricos, radiológicos de tórax, columna y presión arterial, mediante los siguientes resultados confirman el real estado de salud de los trabajadores estudiados: el 62 por ciento de ellos presentan por lo menos tres alteraciones, el 41 por ciento un mínimo de cuatro alteraciones, el 21 por ciento por lo menos cinco y el 5 por ciento contaba seis por lo menos.

También los estudios en *las curtiembres* permitieron identificar distintas patologías vinculadas al trabajo. Vamos a comentar sólo una de ellas. El 64 por ciento de los trabajadores estudiados se quejan de dolores musculares, siendo su localización más frecuente a nivel cérico branquial y lumbar. Este dolor se correlaciona con lo observado en las radiografías de columna cervical y lumbar que presentan alteraciones en el 48.15 por ciento y 62.2 por ciento de los casos respectivamente.

Las alteraciones radiológicas de columna cervical y lumbar más frecuentemente halladas son: espondiloartritis, artrosis y pinzamientos. Diferenciadas estas alteraciones de acuerdo con la edad de los trabajadores, un 42.51 por ciento de los menores de 40 años presentaban patología, frente a un 57.49 por ciento entre los que superaban esta edad. El problema es aún más grave en los establecimientos B y C (ver el Documento de coincidencias respectivo), a los que un 10 por ciento presenta alteraciones de columna cervical y un 14.75 por ciento en columna lumbar dentro del grupo de trabajadores que tienen entre 20 y 29 años de edad.

De esta forma se repite lo visto entre los trabajadores de la industria

cerámica, la identificación de la artrosis ya no como "enfermedad de la vejez" sino como consecuencia de múltiples injurias laborales.

La presencia de la fatiga en el trabajo se pudo visualizar en distintas actividades; a guisa de ejemplo veamos la conclusión que surge del SNT sobre *CyMAT en las Curfiermes*: de acuerdo con la opinión de los trabajadores la sensación de cansancio se manifiesta a partir de la segunda o en la tercera hora de trabajo; es adjudicado por ellos a los pesos manipulados y a la posición permanente de pie e inmóvil. Los trabajadores manifiestan la imposibilidad de realizar otras tareas fuera del establecimiento por el cansancio que esta actividad genera.

En diversos sectores de los analizados también se constató la presencia de mutágenos y carcinogénicos sin registrarse adecuadas normas de prevención. No fue posible investigar la presencia de alteraciones en la reproducción y cáncer de origen laboral.

ii) Algunos aspectos que hacen a la salud mental

Si se dedica un apartado a este tema no es porque se avale una falsa división entre salud física y mental, sino para destacar la especificidad de algunos hallazgos.

Es oportuno aclarar que para afrontar esta temática en nuestros trabajos hemos abjurado de plantear adhesión a alguna escuela de la psicología en especial, y tampoco hemos agotado en esa disciplina el tema. Así utilizamos también a la sociología e intentamos recuperar el saber propio de los trabajadores. Dentro de la psicología aprovechamos la orientación psicoanalítica, la psicología clínica, la psicometría y la psicología social; no porque intentáramos efectuar una compulsión respecto a la utilidad de cada una, sino porque se actuó de acuerdo con las posibilidades en recursos humanos con que contamos. Se comprobó sin embargo, que todas las herramientas mostraron perfiles de utilidad.

La ilustración del tema se efectuará tomando en cuenta casi exclusivamente las distintas conclusiones diagnósticas consensuadas; esto plantea para ellas un gran valor puesto que los aspectos concernientes a la salud mental figuran entre aquellos más resitados por los representantes de los empleadores durante los SNT.

En el SNT sobre *CyMAT en la Pesca* (captura) la Conclusión diagnóstica N° 22 señala que las condiciones de vida y de trabajo en la actividad —entre las cuales sobresalen el alejamiento del hogar, presencia de riesgos de accidentes, contraste entre enorme actividad y recreación restringida, la alteración en los descansos con prolongación de la jornada de trabajo—, generan cuadros de confusión, ansiedad, retracción, conductas impulsivas, dificultad para integrar la realidad de los demás y sensación de sentirse menos importantes que la pesca misma. Ya la Conclusión N° 16 señalaba que la alternancia de trabajo en el mar y cortas permanencias en tierra determinan a menudo sensaciones contradictorias de pertenencia y ruptura del rol en la familia, lo que se traduciría en conflictos en el seno de la misma. La falta de espacio psicosocial (hemos señalado que el barco se comporta como una institución cerrada), determinaría conflictos interpersonales y con la institución. La motivación fundamental para sumarse y mantenerse en la actividad sería la económica, pues los trabajadores tienen una imagen de su tarea

como dura, peligrosa y rutinaria, esto último en cuanto hace a los límites del barco y los contactos personales.

Las conclusiones diagnósticas a las que se arriba en el SNT sobre *CyMAT en los Aseerraderos* (Madera) identifican los siguientes efectos perjudiciales sobre la salud mental:

- El trabajador está expuesto durante su tarea a una situación de miedo, que le genera angustia ("terror a la sierra").
- Como forma de disminuir o evitar la angustia, el trabajador adopta conductas basadas en el incremento de sus mecanismos de defensa.
- El trabajador suele confiarse en su concentración mental durante el trabajo para evitar accidentes, pero la atención es una función que declina, que no puede ser mantenida en forma constante por razones psicológicas, neurológicas y hormonales.
- La tensión generada en la tarea con la máquina puede desplazarse como agresión sobre la persona del compañero de trabajo.
- El ruido constante producido por las máquinas es tensionante y colabora en la generación de alteraciones psicológicas.
- La simultaneidad músculo-emoción en la situación de estrés produce hipertonia que puede derivar en alteraciones orgánicas.
- La mutilación, como amenaza o hecho consumado, afecta la imagen que el sujeto tiene de sí mismo, produciéndole ambigüedad psicológica (confusión).
- El trabajador accidentado queda marcado por esa vivencia, la cual afecta también a la familia del trabajador, sufriendo ésta un proceso de desestructuración grupal.
- En la práctica hay una transferencia de responsabilidad sobre el sujeto del accidente, el cual es culpabilizado ante tal hecho.
- Existe un mensaje social que tiende a significar el cuerpo del trabajador como mera herramienta de trabajo, privándolo como sujeto de sentimiento y creación intelectual.
- El contexto social y laboral presiona de tal modo que el trabajador acepta el riesgo de accidente como algo natural y lo asume como propio.
- El mecanismo defensivo del trabajador se manifiesta en la disociación de la unidad de conducta (sentir, pensar y actuar por separado), configurando un obstáculo en su vida afectiva y social.
- Un aspecto psicopatológico detectado en generales la formación de "neurosis de angustia", con trastornos psicósomáticos y específicamente psicológicos.
- La angustia permanente o ansiedad crónica ante un peligro siempre inminente puede ser neutralizada con medidas de prevención.

El Documento de Coincidencias referido al personal de *Clinicas, Sanatorios y Hospitales*, además de identificar otros problemas ya referidos, se expresó así:

- Los factores psicosociológicos del trabajo actúan sobre el sistema

neuroendócrino de los trabajadores y generan diferentes patologías en el área del cuerpo, de la mente y de su mundo de relación. El contacto permanente con la enfermedad, el dolor y la muerte produce estrés o tensión psíquica que se expresa en disminución de las defensas y la consecuente emergencia de diversas patologías somáticas, psicológicas y psicosociales.

En cuanto hace a los trabajadores que operan en *video terminales*, del estudio y su análisis en el SNT se advierte que es importante consignar la amplia difusión en cuanto hace a trastornos del humor y el comportamiento. En este sentido se detecta la presencia de hipersomnia y dificultades para dormir; irritación, malhumor e impaciencia, inquietud, angustia, ansiedad u otra serie de alteraciones que pueden ubicarse como indicadores de estrés.

Ya en otro apartado se hace referencia al impacto de la organización del trabajo en la *industria cerámica* sobre la salud mental. En el mismo seminario se arribaron a otros datos ilustrativos: así se dice que en distintas empresas se ha comprobado la ausencia de canales que permitan un diálogo abierto entre empleadores y trabajadores, lo cual genera en éstos sentimientos de impotencia y agresión.

El estudio de campo permitió comprobar que la configuración de malas condiciones de trabajo tiende a generar una adaptación pasiva a la realidad, con una aceptación del riesgo como parte "natural" del trabajo.

En cambio, la participación de los trabajadores y el respaldo sindical en el mejoramiento de las CymAT se identificó como un factor de adaptación activa a la realidad, siendo por lo tanto un elemento promotor de la salud mental.

La investigación permitió establecer que la atención insuficiente de las necesidades y del sufrimiento físico produce una desvalorización de lo corporal y una concepción del propio cuerpo como algo ajeno, como si fuera una herramienta.

Las alteraciones de la salud mental generadas por los distintos factores de estrés laboral influyen no solamente en el ambiente de trabajo sino también en el medio familiar y social. El estrés familiar y social también se suma al estrés laboral.

Se ha constatado en las empresas de ladrillos huecos de baja tecnología, la ingesta de alcohol en forma grupal, la que se realiza en aquellos sectores de trabajo que exigen cierto nivel de producción, en medio de condiciones ambientales con presencia de agresión por contaminantes y elevada carga física por el tipo de tarea que realizan. Por la importancia del tema, se transcribirá el aporte realizado para el diagnóstico respectivo de Martín de Lellis, becario investigador del CONICET, que compartió los "trabajos de campo" de la Dirección.

"Este aporte se ubica en el marco de los estudios que analizan el efecto de las condiciones y medio ambiente de trabajo en la salud ocupacional de los trabajadores. Para su enfoque en relación a la rama cerámica se tomó la clasificación de las empresas según su nivel tecnológico: de baja, media y alta tecnología.

Al revisar estudios previos hechos en relación a otros ámbitos laborales se encontró muy acentuado el peso de la tecnología, como

si solamente de ella dependieran los cambios del trabajo. Lo que se desarrollará en este enfoque se apoya en el supuesto de que la importancia de la tecnología no puede medirse si no es teniendo en cuenta también otros factores a los que daremos el nombre de organizacionales.

Estos factores incluyen a la empresa en su conjunto como unidad productiva; su división interna en sectores y a las formas de agrupamiento presentes en quienes trabajan allí por el hecho de que afectan de manera directa la organización y contenido de los distintos puestos de trabajo. También incluimos aquello que se relaciona en cada lugar de trabajo con la gestión orgánica y representativa del sector obrero y empresarial. Una organización se define por la relación que presentan sus elementos o partes constitutivas según un modo específico de funcionamiento.

En el análisis del funcionamiento de organizaciones empresarias se marcan diferencias importantes en la forma con que se asimilan los cambios; por ejemplo, aquellos que resultan de la incorporación de nueva tecnología.

Pero también se marcan diferencias en la manera de definir y abordar problemas de salud emergentes, y nos interesa ubicar aquí los trastornos y riesgos ocasionados por el consumo de alcohol en relación a las condiciones presentes en el medio de trabajo.

Este requiere aclarar que se enfoca un tema, el consumo excesivo de alcohol, sobre el que abundan enfoques reductores o distorsionadores de apreciación. Como resultado de ello, se ha considerado con frecuencia el problema de la ingesta alcohólica como un vicio individual, como una tendencia que traemos ya al nacer o bien sólo como producto de la relación con el grupo más inmediato de pertenencia (familia, grupo de vecinos o amigos). De esta forma el problema se veía reducido al ámbito personal y se perdía de vista el conjunto más amplio de las condiciones de vida y de trabajo de cada individuo afectado.

Proponemos aquí un enfoque que procure hallar, como probable fuente de las conductas de alcoholización, situaciones vividas por el trabajador en su medio de trabajo de manera que pueda localizarse, a partir de un estudio más detallado de la distribución de casos, regularidades que nos alertan sobre la magnitud cuantitativa y cualitativa del problema.

Lo observado durante las visitas hechas a empresas del ramo permite afirmar primeramente lo siguiente: la aparición de trastornos psicossomáticos y problemas de alcoholización de sectores o puestos de trabajo que requieren mayores exigencias de adaptación señalan daños referidos a un conjunto de factores de riesgo. Para ubicar el problema vamos a tratar aspectos organizacionales que se presentan en cada tipo de empresa, porque eso nos permitirá entender la variedad de manifestaciones.

En cualquier empresa productiva, el encuadramiento formal del personal ocupado resulta de interés tanto para la gestión empresarial (racionalizar al máximo la producción sin descuidar los mecanismos

de supervisión) como para la gestión del gremio organizado (establecer las atribuciones de cada puesto de trabajo para encargar sus reivindicaciones).

De ahí que el sector, resultado de una forma de organización del trabajo que ubica en un lugar determinado al personal empleado, cobra diferentes significados según la complejidad de cada empresa. De este hecho nos interesa destacar la forma en que los trabajadores se reconocen y agrupan en los sectores que, de acuerdo a nuestro enfoque general, establecimos según las distintas fases del proceso productivo: acopio, molienda, extrusión o moldeado, secado, cocción (horno), clasificación, depósito, expedición.

Es en las empresas de baja tecnología donde se hace menos nítida la delimitación del sector para el personal empleado, se rota simultáneamente por puestos distribuidos en distintos lugares de la fábrica; no hay representación de delegados a ese nivel y la arbitrariedad que se menciona en la asignación de categorías impide definir un sistema de ascensos en el interior mismo de un sector. La gran rotación de los puestos produce agrupamientos donde cambian los individuos que se relacionan, quienes como resultado de esta "polivalencia" integran de manera discontinua distintas fases del proceso productivo; este proceso puede ser concebido en su totalidad por el trabajador que desarrolla su actividad en un lugar u otro de la empresa. Por requerir procesos de tipo manual y en contacto directo con los medios de trabajo, puestos incluidos en sectores como extrusión, horno, secado y expedición reconocen en su mayoría una gran exigencia objetiva, que denominamos carga física, estática o dinámica al tomar como objeto de análisis el desgaste energético experimentado por el trabajador. En puestos de trabajo como la carga y descarga de materiales en horno o en playa, donde se agrega a la carga física la exposición a otros riesgos ambientales (polvo, temperatura), se advirtió la ingesta de alcohol en el ámbito de trabajo. Abriendo paso a la adicción, los trabajadores se refirieron al mismo en su carácter de anestésico facilitador: "para trabajar en el horno hay que darse con algo; por el calor y porque dé fuerzas. Se trabaja mejor porque no se siente nada". "El agua hace mal porque quita fuerza y causa indigestión: te estomagás. En cambio el alcohol te mantiene". Pero en tanto interesa observar la alcoholización como respuesta a situaciones de estrés no basta enfocar el problema tomando al trabajador individualmente, pues los sujetos se estresan y alcoholizan también en situaciones de grupo que pueden acompañar de manera sostenida todo un proceso de alcoholización. Precisamente, lo observado en las visitas fueron formas de ingestión grupal en los trabajadores "por tanto"; los que se encontraban forzados en funcionamiento como grupo a adaptarse a un ritmo de trabajo que asegurara cierto nivel de producción.

Correspondiéndose con la distribución de la exigencia de trabajo, se advertía en estos grupos formas de presión tendientes a incluir como bebedores a la mayoría de sus miembros como también formas de regulación del consumo tendientes a prevenir los riesgos del exceso, tales como accidentes o disminución significativa del rendimiento. En

las empresas intermedias, donde avanzó la mecanización de algunos puestos con la incorporación de nueva tecnología, se producen diferencias en una misma fase (a través de sectores con líneas de extrusión o moldeado) o entre fases distintas; ya partir de las cuales se refleja internamente la heterogeneidad en el proceso de trabajo. Estas diferencias se daban también en las formas de agrupamiento de quienes se ocupaban en cada sector y en la exigencia relativa a los puestos según las modificaciones en el contenido y organización del trabajo.

La diferencia más significativa se dará en el interior de cada empresa según haya trabajadores que abarcaron durante su empleo etapas previas a la incorporación de tecnología u ocupados en sectores donde esta incorporación no se produjo; y asimismo entre los que se ocupan en sectores más modernos donde predomina la relación indirecta con los medios de trabajo. Mientras en los primeros subsisten puestos con elevada carga física y exposición a riesgos ambientales, en los segundos predomina otro tipo de exigencias (que representamos en el individuo como carga mental) también generadora de estados de estrés; ya sea por sobrecarga cuantitativa (superposición de tareas, minuciosidad, apremio de tiempo) o por la presencia de elementos psicosociales que expresan una baja carga cualitativa (monotonía, falta de comunicación e iniciativa en el trabajo).

Es entre los primeros, de mayor exigencia física, donde se cobró conocimiento de que había problemas con la bebida en relación al trabajo que desempeñaban; mientras que entre los segundos, hubo mayor proporción de trabajadores con trastornos psicossomáticos que buscaban remediar su situación mediante el consumo de psicofármacos. Este fenómeno se advierte de manera clara entre las empresas de más avanzada tecnología, donde es observable una gran distribución de puestos solitarios junto a la máquina automatizada. El gran tamaño de algunas de estas empresas y su estructura tan compleja dificulta al trabajador que la conciba como unidad a partir de su actividad en el puesto; mientras que la diferenciación de un ámbito físico, que opera como territorio, de delegados que lo representan a ese nivel y de un sendero laboral que puede recorrerse en el facilita concebir al sector de trabajo como un ámbito más cercano de pertenencia.

Dentro del sector, la asignación fija a un puesto en donde el operario puede intervenir en segmentos muy reducidos del proceso productivo mediante operaciones muy simples o bien en el control, comando y regulación de las máquinas automatizadas, convierte la tarea en fuente de carga mental y psíquica. Los grupos de trabajo se hacen a la vez más fijos y con una rotación mínima que no traspasa los límites del sector.

Al complejizarse el proceso de trabajo se transforman puestos de mucha carga física (horquillero, zorrero, carga y descarga de horno) y se crean otros puestos nuevos incluso en sectores agregados al proceso (esmaltado) donde varía la exposición a los riesgos ambientales, destacándose principalmente el factor ruido. Estos dos aspectos señalados: el manejo de máquinas más riesgo-

sas y complejas así como la transformación de los riesgos presentes en el contenido de los puestos, lleva también a la casi desaparición del alcohol como elemento activador del trabajo. Es llamativo sin embargo señalar que los escasos casos observados parecían distribuirse en tareas del sector de clasificación, cuyos miembros se encontraban sujetos a la necesidad de ajustarse grupalmente a márgenes de productividad especialmente convenientes.

Más allá de lo señalado, se observan aspectos que se relacionan con el modo de organización y que revela diferencias entre empresas de un mismo tipo, marcando sus efectos en el problema analizado. En las empresas donde se presentaba escasa o nula participación sindical y la representación gremial no aparecía bien asentada, se producía la ausencia de mediación orgánica entre trabajadores y empleadores, lo que llevaba a pautas de relación entre los mismos donde dominaban modalidades paternalistas. Esto se reflejaba en el conocimiento y justificación que se hacía de las conductas de alcoholización, uniéndolas a circunstancias de trabajo difícilmente modificables (aún con la incorporación de tecnología) y a la vez se las diferenciaba de aquellas otras conductas donde se hacía un uso social del alcohol a partir de ocasiones promovidas especialmente (asados, festejos o celebraciones).

En empresas donde se hallaba mayor presencia sindical y una gestión más racional del sector empresario, se concebía de manera positiva la incorporación de nueva tecnología por el efecto aliviador de la carga física; pero esto en la medida que coincidiera también con un aumento en la producción y en la demanda de nuevos puestos de trabajo. La presencia del alcohol era en estos casos relacionada con la subsistencia de etapas anteriores en estos casos relacionada con ban, por lo tanto, distinta historia laboral.

En algunas empresas de alta tecnología había una estructura gremial con alto nivel organizativo; desde allí se expresaba la demanda de participar como sector en la incorporación de tecnología más avanzada y también el interés por situar el problema del alcohol para hallar eventualmente respuestas desde el propio lugar de trabajo.

También en estas empresas se advertía un control más minucioso de la circulación de alcohol, se encontró así algunos representantes empresarios que manifestaban, tras detectarse muy contados casos de alcoholismo, haber trabajado en procura de la rehabilitación. Sin embargo, en su conjunto, desde ninguno de los dos sectores se actúa decididamente en una instancia preventiva.

Resumiendo: junto con la complejidad mayor del proceso productivo, expresada tanto en el nivel tecnológico como en la especialización y división de sectores, se producen cambios importantes en la organización y contenido de los puestos de trabajo; se destacan cada vez más el predominio de exigencias de adaptación que demandan antes esfuerzo mental que físico.

A partir de este cambio comienzan a valorarse otra clase de operaciones (atención, minuciosidad, constancia) que requieren una mayor vigilancia de los sentidos, tanto para resguardar el funcionamiento de la máquina como la propia seguridad del trabajador.

Vinculando esto a otros factores, como los cambios en el modo de gestión obrera y empresarial, se comprende la casi desaparición del consumo de alcohol en unión directa a las condiciones de trabajo. En las empresas ubicadas en los restantes niveles, donde el consumo se presenta como elemento activador o para la reposición del desgaste físico, debe comprenderse incluyéndolo en el conjunto de las exigencias objetivas que demanda el desarrollo de la tarea. Pero para caracterizar la bebida excesiva en este caso como un problema social y laboral, ha de asegurarse una adecuada gestión del sector obrero y empresarial. La importancia de este tipo de gestión resalta si la observamos según otras iniciativas importantes en el funcionamiento de una organización productiva, como puede ser el modo en que se concibe la incorporación de nueva tecnología.

Finalmente, el hecho de ver distribuirse estos problemas en sectores específicos o en los agrupamientos que forman por ejemplo quienes trabajan "por tanto", nos enseña que hay factores de riesgo capaces de potenciarse si no cambian las condiciones presentes en el medio de trabajo; porque todo lo expresado hasta aquí descansa en definitiva en esta idea central: cualquier acción eficaz ante un problema comienza por reconocer y analizar a fondo las condiciones que rodean su aparición."

4. 7. Un acercamiento a la organización del trabajo

Si bien en este punto está centrado el meollo de las relaciones sociales dentro de la empresa, no fue posible en la extensión de los trabajos acometidos estudiar empresa por empresa y actividad por actividad en los límites de tiempo en que se desarrolla la experiencia expuesta en esta publicación.

Algunos aspectos como el trabajo a destajo han sido identificados en el acápite relativo a formas de remuneración. Aquí solamente se darán algunos ejemplos que muestran aspectos de lo existente en distintas actividades.

En los *aserraderos*, la actividad de las empresas está caracterizada por el bajo desarrollo de la organización y los métodos de trabajo. Los puestos de trabajo se presentan sin división clara. Los trabajadores realizan tareas de variada naturaleza más allá de las desarrolladas con su máquina, tales como reparación de máquinas, carga, descarga y estibado de materiales y algunas otras que los trabajadores caracterizan como lesionantes de su autoestima, como la limpieza de baños. El transporte de materiales se realiza en muchos casos en forma manual, debido a la baja tecnificación en el aserradero, lo que supone un exceso de carga física para los trabajadores.

Las categorías ocupacionales en los *trabajadores de la salud* suponen una estratificación que, en la base, ubica a los trabajadores de los servicios esencialmente manuales (personal de mantenimiento y servicios generales); los cuadros medios estarían ocupados por los enfermeros, y los médicos se ubicarían cercanos al vértice de la pirámide organizacional.

En algunos centros asistenciales la organización empresarial coopta a los profesionales médicos. Esta consiste en asociarlos, otorgándoles espacios de poder y beneficio económico independiente. Esta situación excluye a los otros trabajadores (enfermeros, mucamas, otros médicos, etc.).

En el grupo de enfermería coexisten distintos y diferentes tipos de formación y capacitación; licenciados en enfermería, enfermeras profesionales, auxiliares de enfermería. El primer grupo ocupa generalmente los puestos de jefatura y el segundo tareas de supervisión; el tercero ejecuta generalmente las tareas derivadas de los tratamientos indicados.

La organización del trabajo, en la cual irrumpen elementos tales como relaciones dificultosas entre algunos médicos y enfermos, falta de materiales, sobrecarga de trabajo por insuficiencia cuantitativa del personal, se caracteriza porque el ritmo de trabajo depende del estado y evaluación de los pacientes. Dentro del contenido de trabajo, el contacto con el dolor y la muerte es un elemento que gravita en la fatiga psíquica de estos trabajadores. La gran mayoría participa a su grupo familiar de la angustia que les generan tales experiencias.

Tanto la organización como algunos contenidos del trabajo inducen a suscitar en el trabajador de la salud sentimientos contradictorios; por un lado, el ejercicio de una actividad elegida y por otro un estado de tensión que generalmente interfiere también en su vida de relación fuera del centro asistencial.

La introducción de *Nuevas Tecnologías Informatizadas* determinó que la carga física en general sea menor; la carga mental en cambio, se traduce a menudo en estrés ante el aumento considerable de la presión de trabajo. En otros casos, el estrés puede estar condicionado por un déficit en la utilización de las capacidades individuales en el puesto de trabajo. El diálogo informatizado hombre-máquina es cada vez más de naturaleza abstracta y requiere la permanente utilización de tres lenguajes: el corriente, el de la máquina y el inglés, lo cual es otro determinante de la fatiga mental. En el trabajo frente a pantallas video terminales se advierte que el ritmo de trabajo varía según la tarea, pudiendo ser elevado en aquellos que incorporan datos y bajo en los que preparan programas. El grado de decisión y autonomía es inverso.

La diversidad de tecnologías operantes en la rama cerámica impide un análisis exhaustivo; sin embargo es conveniente señalar, respecto a la organización y contenido de trabajo, la conclusión N° 39 del SNT sobre *CyMAT en la industria de la cerámica roja, pisos y revestimientos*. Ella mostró que pueden comportarse como agentes de riesgo en la salud mental:

- a) En aquellas plantas con cadena de producción continua donde no hay posibilidades de rotación y con tareas monótonas, impidiendo la interacción entre trabajadores y la conformación de grupos de pertenencia.
- b) En puestos de trabajo en los cuales, por lejanía o exigencia de concentración en la atención el trabajador resulta incomunicado.

El estudio del trabajo en *las curtiembres* y su análisis en el SNT respectivo permitieron afirmar que en la medida en que el trabajador tiene mayor autonomía, aumenta la posibilidad de iniciativa. Es decir, cobra una cierta atribución para elegir el método y el ritmo. Esto es visible en los establecimientos, en general pequeños, donde el dueño ejerce una dirección unipersonal. En el grupo de curtiembres con administración profesionalizada la tarea sólo se realiza de acuerdo con el método establecido. La intercambiabilidad de los puestos también se ve en los establecimientos de menos

desarrollo y decrece cuando aumenta su complejidad. La rotación de puestos de trabajo se produciría entonces por el cubrimiento de vacantes, el cambio tecnológico y el deterioro físico del trabajador.

El ritmo de trabajo es asociado por el trabajador fundamentalmente con la remuneración, y de hecho asume las posibles perturbaciones de salud que pudiera suscitar su condición de trabajo. En el sector ribera había una mayor interacción entre los trabajadores, producto de una tarea basada en el intercambio de actos y objetos.

La atención que la tarea requiere está dada, según la información proporcionada por los trabajadores, en primer lugar por el cuidado del producto (cuero) con el que se trabaja por el alto costo del mismo, y en segundo lugar por su necesidad para evitar accidentes.

4. 8. Formación e información

Este tema fue abordado específicamente en un Seminario Nacional Tripartito, y una síntesis de él puede hallarse en el respectivo documento de coincidencias. No obstante, y dada la importancia del tema también fue indagado y discutido en todas las actividades analizadas.

En líneas generales podríamos decir que la formación para la tarea no forma parte de las actividades que las empresas planifican y ejecutan a través de sus mandos. Lo habitual es que un trabajador aprenda de otro trabajador la rutina de su trabajo. Tampoco, y pese a la obligación legal, se forma e informa respecto al riesgo. Cabe entonces repetir el criterio de que el riesgo más aniótico es el riesgo desconocido.

Una consecuencia de esto puede recogerse en la conclusión diagnóstica del SNT sobre *CyMAT en las Fundiciones del Hierro y el Acero*, donde se dice: "Cuando no se brinda formación e información sobre los riesgos y su prevención, se genera en los trabajadores un sentimiento de 'fatalismo', porque consideran que esta tarea será siempre peligrosa y traerá aparejada accidentes que ellos califican como menores".

Esto dio lugar a que durante el mismo Seminario se consensuaran, entre otros, los siguientes acuerdos y recomendaciones: "Dar información y formación respecto a los riesgos existentes en el trabajo y las mejores estrategias de prevención es una obligación para el empleador, pero además configura un imperativo moral. Recibirla es un derecho inalienable de los trabajadores, prescripto por la legislación vigente. Por esto las Asociaciones Profesionales de Empleadores firmantes acuerdan desarrollar acciones para que todos sus afiliados así lo efectúen. La formación de los trabajadores en materia de CyMAT debe adaptarse a los conceptos de enseñanza-aprendizaje, gestando además mecanismos participativos de la fase de proyecto (programas, contenidos y metodologías) hasta la fase de ejecución y evaluación. Ningún trabajador debiera ejecutar un trabajo para el que no fue entrenado y acerca del cual no recibió formación respecto a los riesgos y su prevención. Es obvio entonces que no se debiera cambiar de tareas, temporal o definitivamente a un trabajador sin darle la capacitación necesaria".

Podría suponerse que entre los *trabajadores de la salud* el tema de la información fue abordado de forma diferente. Sin embargo, una de las

Conclusiones diagnósticas del SNT respectivo señala: un elemento coadyuvante de la tensión de los trabajadores es la ausencia de información sobre la existencia de pacientes infecto-contagiosos, modalidades de infección y las medidas de prevención que deben adoptarse. En efecto, el temor a contraer sida, hepatitis, TBC, etc., es generalizado entre estos trabajadores. En particular el caso del sida es hoy origen de grandes tensiones y generador de conflictos.

Como sucede en la mayor parte de los países latinoamericanos, en nuestro país la construcción es la industria que marcha a la cabeza de las estadísticas de mortalidad por accidente de trabajo.

Como señala una de las conclusiones diagnósticas al respecto, son habituales las condiciones inseguras de trabajo tales como andamios defectuosos, falta de control de aberturas, escaleras deficientes y no ancladas en su nivel superior, detalles que muestran que acabar con los muertos en la construcción no supone una gran erogación económica, pues casi todo se resuelve con madera, que es un artículo hallable en cualquier obra.

El trabajador de la construcción en general se caracteriza por su escaso acceso a la educación formal, ya que se ha introducido tempranamente al mercado laboral y ha sido casi siempre sometido a pésimas condiciones de trabajo, en general respaldadas en su estado de necesidad y en su desconocimiento de las protecciones legales. Fundamentada en esta realidad, en el SNT sobre CyMAT en la Construcción se pudo arribar a la siguiente conclusión: "La formación en materia de Higiene y Seguridad, o mejor aún, en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, debiera abordarse toda vez que sea posible en medio del resto de la capacitación técnica y no como una temática aislada".

En este terreno no deberían asignarse tareas para las cuales no hubo capacitación previa. La capacitación debiera partir de modelos pedagógicos participativos que revaloricen el conocimiento práctico de los trabajadores. Es: no debiera ser una circunstancia, sino que debería abogar por la continuidad educativa.

La información respecto a los riesgos laborales y su forma de prevención constituye un derecho inalienable de los trabajadores y una obligación del empleador.

Los trabajadores deben utilizar los elementos de protección provistos y los empleadores deben capacitar respecto a cuáles son los riesgos de la falta de uso. Estos elementos no deben ser alternativa frente a la necesaria prevención primaria. Los técnicos y profesionales de carreras conexas con esta actividad deberían tener formación de grado en materia de CyMAT.

En distintas actividades se constató un ocultamiento de información a los trabajadores particularmente grave: la exposición a sustancias carcinogénicas.

4. 9. Percepción del trabajo por los trabajadores

Marta Novick⁸⁶ hace referencia a ciertos estudios sobre "satisfacción y

moral en el trabajo", que al mostrar su interés en la subjetividad de los trabajadores, la utilizan para defender la siguiente tesis: "lo que importa no es saber si las condiciones objetivas de trabajo son malas, sino si las personas tienen conciencia de ello". "Solo la dialéctica objetiva-subjetiva (vía entrevistas, charlas individuales y grupales)", sostiene la investigadora, "pueden echar las bases de un verdadero diagnóstico, etapa previa a cualquier programa de mejoramiento".

Justamente de esa forma se ha construido cada uno de nuestros prediagnósticos y son, a nuestro juicio, las reuniones abiertas o semiestructuradas con colectivos de trabajadores lo que más enriquece el conocimiento.

La información que proporcionan los trabajadores es útil para la identificación de riesgos y daños, asimismo como la que dan en procura de postular soluciones concretas. Nadie sabe más respecto a un puesto de trabajo que el trabajador que lo desempeña. Sin embargo, por contrapartida, en muchas ocasiones se impone el desconocimiento respecto a la magnitud de ciertos riesgos (algunas sustancias químicas por ejemplo), ignorancia basada en un conocimiento científico monopolizado por los técnicos o los empresarios.

Indagar en experiencias y sentimientos de los trabajadores es, por otra parte, elemento central para dimensionar la motivación y satisfacción en el trabajo. Veamos algunos ejemplos.

El trabajador en la construcción encuentra muchas oportunidades de satisfacción en la tarea, por controles menos rigurosos de los mandos (respecto a otras industrias) y cierta variedad en las tareas. Sin embargo la satisfacción queda atenuada en opinión de los trabajadores, por la inestabilidad laboral, la realización de tareas a la intemperie y los sobre esfuerzos físicos.

El tema, en cuanto hace a los *estibadores portuarios*, puede ser extrapolado de una de las conclusiones de diagnósticos a las cuales se arribó por consenso durante el SNT: existe una descalificación social de la tarea, el trabajador conoce que su figura se asocia con la rudeza y belicosidad, pero asimismo desprecia de él un fuerte sentimiento de desprotección y postergación. Esto se ve agravado por la alta competencia entre pares generada por la contratación, lo que determina el crecimiento de conductas individualistas y situaciones conflictivas.

La descalificación social y las vivencias de la contratación unidas a otras características que pueden identificarse en las conclusiones diagnósticas, informan acerca de la imposibilidad de poder encontrar satisfacción en el trabajo.

La conclusión N° 16 del SNT sobre CyMAT en la Pesca (captura), sintetiza lo que acontece entre pescadores: la alternancia de trabajo en el mar y cortas permanencias en tierra suelen determinar sensaciones contradictorias de pertenencia y ruptura del rol en la familia, lo cual se traduce en conflictos interpersonales y con la institución. En el acápite en que se analizan aspectos de la salud mental se han expuesto elementos complementarios para visualizar las vinculaciones del pescador con su trabajo. Igualmente en él se podrán hallar algunos que hacen al trabajo en aserraderos.

La percepción global que los trabajadores de la fundición tienen de su trabajo los lleva a definirlo como peligroso, caluroso, sucio y penoso.

⁸⁶ En *Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina, op. cit.*

Hay posibilidades de desarrollar gradualmente tareas de mayor complejidad, con excepción de aquellos que se desempeñan como fundidores puesto que esta tarea es la más prestigiosa entre los trabajadores por su mayor calificación y remuneración. No obstante, en oportunidades se utilizan trabajadores de un sector en otro.

Según los trabajadores los riesgos más preocupantes son la "química", el polvo, el calor y el humo. Manifiestan temor acerca de la posibilidad de contraer enfermedades profesionales. Los accidentes más temidos por ellos son las explosiones en los hornos, vivencias que encuentra su sustento en múltiples casos que han costado muertos e incapacidades.

El estudio que realizamos sobre los trabajadores mostró una situación particularmente destacable, emitida por el conjunto de los participantes en forma de conclusión diagnóstica. "Frente a las secuelas de enfermedades y accidentes de trabajo —generalmente o no siempre— se realiza una reinserción laboral adecuada".

Cuando al trabajador no se le asigna una tarea específica (al no poder cumplir la suya plenamente por su incapacidad), se desarrollan en él sentimientos de desvalorización, vivencia de la situación como castigo y marginación, lo cual conduce a que el trabajador "pida" el retorno al puesto de trabajo que ocasionó su incapacidad.

El estudio de las *CyMAT* en *Hospitales de Comunidad, Clínicas y Sanatorios Privados* y las conclusiones del SNT respectivo revelan que en estos centros asistenciales el rol fundamental está representado como el de aquellos que ejercen la práctica terapéutica. Por lo expuesto, la función que cumple el personal de servicios se halla desvalorizada por la organización y por los mismos trabajadores.

El personal de los lavaderos, por ejemplo, no tiene puesto de trabajo asignado, las tareas son distribuidas por el encargado y autoorganizadas de acuerdo a la demanda. Todos los trabajadores del lavadero, excepto el encargado, tienen la misma categoría ocupacional: peones. La ausencia de una jerarquización intragrupal contribuye al sentimiento de desvalorización del sector, lo cual sucede también en otros grupos de trabajo. Al respecto hay que señalar que cuando se realizó el SNT habían pasado doce años sin discusión paritaria.

La escasez de personal de enfermería en relación con la cantidad de camas-enfermo por atender y la consecuente generación de cantidad extra de trabajo y la realización de sobreesfuerzo, la tensión propia de esta actividad, a la cual se agrega la falta de elementos necesarios, van sumándose para desgastar toda relación afectiva con el trabajo.

A las relaciones entre médicos y enfermeras se añade que éstas a menudo encuentran deficientes y poco claras las indicaciones escritas de los médicos. Esto motiva una situación paradójica: es el paciente quien transmite indicaciones a las enfermeras, quienes tienen que decidir en el momento.

Uno de los hechos que durante el estudio pudo relevarse como especialmente perturbador fue el uso de material descartable, reesterilizado: los trabajadores entrevistados adujeron cuestiones éticas y sentimientos de estafa en perjuicio del paciente.

Como corolario de esta situación el personal de enfermería presenta alta rotación. Es sabido que los niveles de turn-over son buenos indicadores del grado de satisfacción y motivación en el trabajo.

Cuando en el SNT sobre *CyMAT* en *nuevas tecnologías informatizadas* se estudió el trabajo frente a pantallas de visualización de datos (videoterminales de computación), se determinaron cuatro categorías ocupacionales a partir de la vinculación del trabajador y su elemento de trabajo (UDT).

- a) trabajadores que desarrollan programas;
- b) aquellos que sólo introducen datos;
- c) los que practican diálogo o comunicación interactiva;
- d) trabajadores que realizan búsqueda u obtención de datos.

Los participantes en el SNT coincidieron al señalar que cierta gama de tareas consiste en repetir gestos y operaciones, lo que incide en la monotonía, posiciones estáticas prolongadas e insatisfacción laboral, situación reflejada en gran medida en los trabajadores cuya ocupación es introducir datos. Por el contrario, la satisfacción es mayor entre aquellos que programan o que pueden desarrollar una comunicación interactiva.

Otro elemento de insatisfacción hallado, y que muestra una situación paradójica, es la utilización de personal formado en programación solamente para introducir datos. Es importante señalar que un porcentaje significativo de trabajadores manifiesta su deseo de cambiar de ocupación, sin que ello esté motivado por un deseo de incremento salarial.

Uno de los elementos que mejor informa acerca de las malas condiciones de trabajo fue el hecho de que en la mayor parte de las actividades sus trabajadores referían que eran los que en peor situación estaban. Triste liderazgo es el de sentirse el más deteriorado.

Para completar una idea cabal acerca de las vivencias de los trabajadores se transcribieron algunos testimonios obtenidos (y posteriormente desgrabados) durante el trabajo de campo destinado al diagnóstico relativo a la industria cerámica. Ellos muestran mejor que nadie varios de los temas que se han tocado.

Acerca del papel gremial (en una zona del país):

Trabajador a: "... el jefe influye en el temor, porque el jefe implantaba el temor en la gente... lo tenían continuamente encima, cagando a pedos por una cosa u otra, había informes que se pasaban, iba a cualquiera y le pegaba un grito..."

Trabajador b: "... ahora se ha cambiado mucho con el tema del sindicato, se están acostumbrando a que ahora hay un sindicato, que hay delegados..."

Trabajador c: "... antes, que el jefe puteara a uno era como ir a pedir pan a la panadería... había gente que corría, corrían, saltaban por las líneas... porque les pegaba un grito y les decía: ¡hey!, ¡hey!, bolido, pelotudo, ¿qué está haciendo? y así".

Trabajador a: "... ahora se ve que el tipo ha cambiado, porque a nosotros nos trata mejor. Dice: Hay un problema, vengan y lo hablamos".

Trabajador b: "... porque se están acostumbrando a que hay un sindicato y que hay delegados que representan a la gente, entonces tenemos más respaldo en ese sentido".

Trabajador a: "... ahora, ¿qué puede pasar si hay un golpe militar? Van a

volver a lo mismo, la gente tiene ese temor por dentro, le carcome el temor..."

Trabajador d: "... hace cuatro años atrás uno entraba a la fábrica, ellos lo insultaban, era tremendo. Ahora ha cambiado la cosa... Ellos bajaban la línea como se venía haciendo en todos lados, todos acomodaban sus cargas... no había sindicato, el sindicato era uno mismo si sabía pelear..."

Trabajador b: "... Por ahí, si a uno le decían: 'te vas', te tenías que ir. Había que cambiar toda esa mentalidad".

Trabajador d: "... Acá tenemos muchos problemas que nunca han sido tomados, tenemos problemas psíquicos que son mucho más graves, tenemos problemas de desgaste en la familia... son los temas que arruinan toda la familia... que desatan una trágica determinación... yo prefiero trabajar con la carretilla y no trabajar manijéandome como en algunos puestos de trabajo... Nosotros necesitamos fábricas pero no enfermos..."

Trabajador b: "... Esa es una preocupación que tiene ahora el sindicato. Hay que ocuparse de esto, no sólo del trabajador, hay que conocer a la familia, saber cuáles son los problemas que tienen, el sindicato no es solamente para la fábrica..."

La preocupación por la sexualidad:

Trabajador a: "... A nosotros nos daban charlas. El Dr. (menciona a un toxicólogo reconocido en el ambiente científico), nos explicaba las incidencias del plomo... A él le habían hecho una pregunta, no sé de dónde y vino con una respuesta, le habían preguntado que no podía hacer uso sexual con la mujer porque no respondía, entonces él nos dijo: '—Yo le pongo a Moria Casán adelante y vamos a ver si no responde', esa es una de las contestaciones... que no se excitaba dice, en el momento de hacer usos sexuales con la mujer..."

Trabajador b: "... pero no es solamente decir 'con Moria Casán', si uno no se va a casar con Moria Casán... por eso yo no le daba importancia a eso, porque él no venía con una respuesta concreta, él venía para escuchar y lo que nosotros decíamos quedaba ahí. Nosotros íbamos más con temor de hacer una pregunta que pasara de los límites de ahí... A uno le entra miedo, a que nos puedan echar de la fábrica por hacer una pregunta que está mal o subirse de tono, había veces que era para echarlo a la mierda directamente..."

Trabajador c: "... al Dr. no le van a ir a preguntar, ahí nomás, no podemos decir: '—Doctor dígame la verdad' ¿Y le va a golpear la mesa para que le entienda?"

Trabajador b: "... uno no puede saber si lo está atacando una enfermedad de a poquito, y por ahí uno no sabe si va a quedar inútil..."

Trabajador a: "... no excitarse en el momento de hacer uso sexual con la mujer, como corresponde, dicen que puede ser por el plomo... pero nadie nos explica. A nosotros nos hicieron hacer

una encuesta, yo en el papel que me dieron a mí le puse: 'la próxima vez que vengan con una charla, que vengan con cosas concretas', pero el doctor no vino nunca más."

El problema del agotamiento:

Trabajador a: "... yo no era así antes, ahora ya no soy el mismo, yo siento la diferencia. Y estoy en un puesto de trabajo que no es de esforzarme ni de salirme fuera de lo normal, en mi trabajo no tengo desgaste físico, pero me siento agotado, como si hubiera trabajado con una pala, paleando tierra. Yo soy maquinista, pero llega un momento en que estoy agotado... que llega a casa, y no le mentiría si le digo a mi señora: 'mirá, estoy cansado porque trabajé mucho', pero realmente llego agotado y no tengo ánimo para nada..."

Trabajador b: "... yo hago el mismo trabajo que él, y a mí me pasa lo mismo, y cuando llego a casa es a dormir directamente. Es un trabajo muy monótono, si uno pudiera pensar en otra cosa..."

Trabajador a: "... yo cuando llego a mi casa capaz que ni como para acostarme un rato. Y me sé levantar a veces y ando todo pavote... y esto perjudica la relación con mi familia, no tengo ningún tipo de problemas pero sé que si no me autodominio, los problemas surgen. Durante la jornada me voy poniendo tenso, nervioso, y no solamente a la mañana, en el turno tarde igual... acá me pongo nervioso, no me siento bien, no me siento normal. El (compañero) tiene razón, si uno pudiera distraerse un poco, pensar en otra cosa, capaz que esto sería distinto, sería mejor..."

Trabajador b: "... Capaz que si uno canta, chifla o baila pasa las 8 hs..."

El "Loco":

Trabajador a: "... A veces uno dice: '¿viste a fulano que está medio loco?' Y es cierto, a compañeros que uno los conoce hace años, ver la reacción rara, no usual, esquivando el saludo o evitando hablar... nosotros decimos: 'reacciones raras' y es un error uno dice: '—está medio loco porque no me saludó', le pasa algo, quizás se lo comentó a otro compañero y digo: '—está loco', y es un error, quizás deberíamos hablar con él, como con cualquier otro compañero..."

Trabajador b: "... Hay un compañero con el que yo charlo mucho ahora, que es una lucha que lleva, con depresiones y soledad también —se aísla— la mayoría de los compañeros lo ven como la cosa más rara. Yo he charlado mucho con él y me ha contado que está agotado con el trabajo. Este hombre se está destruyendo, porque se siente mal, incluso se margina, porque se toma a pecho muchas injusticias que se ven..."

Trabajador c: "... Charlar en el refrigerio es el único desahogo que uno tiene para no acumular esa carga, allí charlamos, y ahí se ve a la persona que se está cargando de más..."

Lo mismo al cambiarse, cuando uno baja bien del colectivo y ve al que sale, cambiándose... bueno, ahí uno no sabe si saludar o callarse..."

4. 10. Participación

La Argentina es uno de los escasos países latinoamericanos que no cuenta con una norma que determine la constitución de comisiones mixtas (obrero-patronales) en materia de Higiene y Seguridad. Obviamente tampoco en materia de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Contradictoriamente, el artículo 14 bis de la Constitución Nacional enumera además de los principios tutelares de la legislación del trabajo, el derecho a la participación de los trabajadores en temas sustanciales (en las ganancias, la dirección de empresas, etc.).

Es curioso también observar que en 1983 los dos partidos mayoritarios enunciaron en sus plataformas políticas el derecho de los trabajadores a participar en el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

También ha habido diversas iniciativas legislativas, como lo testimonia la investigación practicada para preparar el documento a ser presentado en el SNT sobre la participación de trabajadores y empleadores en el mejoramiento de las CyMAT. La más antigua (1922) sanciona la ley 8.999 por la cual se crea la Dirección General del Trabajo. Allí nacen los "Consejos de Trabajo", órgano bipartito que en su reglamentación hacía referencia especial a la inspección sobre condiciones higiénicas y salud de los trabajadores.

En 1950 el diputado Carlos Díaz, en un proyecto de ley que modificaba la ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, proponía la creación de Comités Mixtos de Seguridad. En 1951 el diputado Zamelio hace una presentación en el mismo sentido. En 1953 el entonces diputado Alende presenta un Proyecto de Declaración sobre creación "de organismos mixtos que propugnen la seguridad en el trabajo como medio de evitar los accidentes y enfermedades profesionales y que exijan el cumplimiento de leyes y reglamentaciones relativas a la salubridad en establecimientos industriales". En el mismo año y como proyecto de ley, los diputados Da Rocha y Di Bernardo presentan un proyecto de ley que en su artículo 8º propugnaba: "En todo centro laboral, se crearán asimismo, Comités de Seguridad e Higiene y Servicios Sociales de Industria destinados a brindar todas las medidas que convengan y resolver todos los problemas sociales que hubiere en los medios ocupacionales"; evidentemente el proyecto era ambicioso. En 1964 y con la firma de Arturo Illia, a la sazón Presidente de la República, y Fernando Solá, ministro de Trabajo, es cuando se eleva un proyecto de ley sobre Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, el primer intento de legislación atinente a la prevención en el país, que en su título IV establece las Comisiones Paritarias de Higiene y Seguridad, con funciones muy similares a las previstas en las normas de otros países americanos. También se estipulaba la creación de un Consejo Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo de carácter consultivo y asesor, con participación de las Asociaciones Profesionales de Empleadores y Trabajadores. Pese a todos estos antecedentes, cuando de una de las dictaduras de turno surge la ley actualmente vigente (19.587/72), las iniciativas previas fueron "olvidadas".

En 1984, con el inicio del nuevo gobierno democrático, entra a la Cámara de Senadores de la Nación un proyecto de ley sobre "Creación de Comités Técnicos de Seguridad y Salubridad en ámbitos laborales", iniciado por los senadores justicialistas: U. Saadi, O. Britos y R. Almendra. El proyecto no tuvo tratamiento. Posteriormente, desde el Poder Ejecutivo el ministro de Trabajo D. Luis Barrionuevo anuncia el envío del proyecto de ley sobre Condiciones, Medio Ambiente de Trabajo y Salud y Seguridad de los trabajadores, que contemplaba distintas instrucciones participativas. Tiempo después el ministro es reemplazado y el proyecto no se envía.

En el último período legislativo, el diputado socialista Estévez Boero ha presentado en la Cámara de Diputados un nuevo proyecto de ley respecto a la creación de órganos participativos en las empresas. Por ahora no ha sido sometido a discusión.

Por todo lo expuesto se llega a la conclusión de que no han sido iniciativas parlamentarias lo que faltaron, si faltó continuidad democrática, y en los pocos espacios donde la hubo, tal vez el tema no haya concitado el interés suficiente o simplemente los grupos de presión, que históricamente en gran parte de los países han significado una barrera para los avances en la legislación laboral, han tenido buenos niveles de eficiencia.

El mencionado artículo 14 bis de la Constitución Nacional también hace referencia a la negociación colectiva. Pero en esta oportunidad aparece la reglamentación durante la segunda presidencia de Juan Domingo Perón a través de la ley 14.250. (En rigor la ley es de 1953 y el artículo 14 bis de 1957.)

Sin embargo, en lo que respecta a la Higiene y Seguridad, los Convenios Colectivos celebrados en 1975 no establecieron cláusulas específicas en materia de participación, salvo excepciones como las del Sindicato de Empleados del Tabaco, SMATA y Luz y Fuerza). Enrique Rodríguez y Noemí Rial¹⁷ subrayan que en 1975 el Convenio Colectivo Nacional de Trabajo para el Personal de la Industria de Cemento Portland establecía: "Cuando el obrero con intervención del sindicato, considere que el lugar donde debe desempeñar sus tareas, implica un riesgo para su integridad física y haya diferencia con la empresa, no estaría obligado a realizarlas hasta que la inspección de autoridad competente autorice efectuar dichas tareas por desaparición e inexistencia de riesgo".

El principio de poder paralizar la tarea frente a riesgo grave e inminente inscripto en el Convenio 135 de la OIT también estuvo sostenido en la versión original de la ley de Contrato de Trabajo, y eliminado en el Texto Reordenado por la dictadura militar, aún vigente.

La ley 21.307 de 1976 suspendió a su vez la vigencia de las cláusulas por las cuales, entre otras cosas, se creaban comisiones u organismos participativos de cualquier tipo, así como la fijación del salario estaba a cargo del Poder Ejecutivo, de manera tal que se cumplía un paso más en el avasallamiento de la legislación laboral.

Durante el período democrático la ley 23.546 reabre las Convenciones Colectivas de Trabajo, y si bien la coyuntura económica convoca a la discusión salarial como el elemento central, se nota una creciente preocupación

¹⁷ Enrique Rodríguez y Noemí Rial, *Nueva legislación de convenciones colectivas de trabajo*, Buenos Aires, Ed. Gizeh, 1988, pag. 8.

ción por introducir contenidos que hacen a la participación de los trabajadores.

El tema de la participación de los trabajadores y empleadores en el mejoramiento de las CyMAT ha sido objeto de un Seminario específico, del cual incluimos el documento emergente. No obstante también fue analizado en las discusiones y análisis de cada actividad estudiada. Esto es posible advertirlo en los Acuerdos y Recomendaciones surgidos de los distintos SNT. Si bien estos documentos muestran inclinación a promover formas participativas, en la práctica la resistencia empresarial es manifiesta. Los argumentos opuestos evocados en general son: a) que el tema de la salud y seguridad es resorte de la dirección de la empresa, b) que los trabajadores no están capacitados para discutir problemas técnicos, y c) que este tipo de comisiones sólo servirán para la agitación política.

Estas posiciones son en general sostenidas por los "asesores" de las empresas y por sus cuadros gerenciales ocupados por las "relaciones con el personal" (Gerentes de Personal, de Relaciones Industriales, de Recursos Humanos, etc.). Las posiciones estereotipadas que frecuentemente adoptan suelen ser más rígidas que aquellas encontrables en los dueños de la Pyme.

En ocasiones a los hombres les resulta más fácil hacer algo irracional por la sola razón de que se hizo siempre así; se trata más de una inercia cultural que de una resistencia cultural. El "no innovar" es algo así como un parapeto que impediría la eventualidad de ser imputados malamente por aquellos que adquieren sus servicios. En otros casos no se trata del temor sino del prejuicio expresado como resistencia. Georges Devereux, cultor del etnopsicoanálisis, estudia las resistencias desde la antropología cultural y evoca dos modalidades: la resistencia a recibir y la resistencia a transferir. El autor las ejemplifica de la siguiente forma:

- 1) Los indígenas de las islas Mentawi se negaron a aceptar el arte de cultivar el arroz de sus vecinos malasio, aun cuando su adopción les hubiera significado una elevación del nivel de vida. La rizicultura requería de trabajo continuo, incompatible con su religión, que exige la cesación de toda tarea laboral durante determinados periodos.
- 2) Los conquistadores blancos que no se negaron a probar las técnicas de adaptación al medio tropical, elaborado por las razas conquistadas, fueron condenados al ostracismo por sus compatriotas; así se pagaba el adoptar la vida indígena.

Asimismo podemos sugerir la resistencia a transferir; veamos para ello también un par de ejemplos:

1. En la mayoría de las culturas, el conocimiento de ciertos aspectos de los cultos y creencias en materia religiosa estaba limitado a los iniciados y se excluía del mismo a mujeres y niños.
2. Las patentes o brevets son protegidos por la ley contra todo uso no autorizado (el tratado de Versalles forzó a Alemania a remitir a los aliados todos sus brevets químicos).

Un análisis más profundo de la resistencia a transferir revela una distin-

ción importante entre la resistencia a la difusión al interior del grupo y aquella que se verifica a su exterior.

La primera se opone, en un sentido antropológico, a la homogeneización de grupos culturales y étnicamente distintos, y está ejemplificada, por ejemplo, en determinadas viejas leyes itálicas que prohibían la educación de las clases pobres, o, en casos más cercanos, en el rechazo a dar el voto a las mujeres.

La resistencia a la difusión al exterior la podemos ver en ciertas y antiguas leyes brasileñas que prohibían exportar el árbol del caucho, y también en los esfuerzos de los portugueses por mantener en secreto las cartas de navegación indicativas de la ruta de Indias a través del Cabo Buena Esperanza.

Pero, ¿dónde están las causas de la resistencia? Debemos considerar que para intercambiar culturas, y de eso se trata cuando se habla de Comités Mixtos de Seguridad y Salud, debe aceptarse que van a producirse modificaciones con esta nueva forma de gestión y que en ese camino se pueden generar estados de crisis. Una situación de crisis se define porque:

- los intereses son amenazados;
- los modelos de adaptación habituales a situaciones o problemas existentes se revelan pobres por inoperantes ante los mismos problemas suscitados durante la duración de lo que los psicólogos llamarían "transferencias de aprendizaje";
- también puede pensarse que todas las medidas que se van a tomar no resolverán los problemas sino que agravarán las dificultades. Entonces, no es extraño —incluso comprensible— que haya resistencia.

Podemos visualizar la causa de las resistencias desde otros ángulos, por ejemplo desde un nivel social más vasto. Así, divisáramos el deseo del individuo de preservar su integridad (aquello que incluye el deseo de ser distinto a los otros), lo cual se expresa de ordinario en formas aparentes o no aparentes de un deseo de singularidad étnica. Pero no se trata solamente de posturas individuales, creerlo así sería demasiado inocente. Detrás de las actitudes personales hay un deseo casi de "singularidad étnica" más colectivo. Lo que realmente se impide es que los trabajadores vayan desarrollando su propia experiencia en materia de salud.

El deber de seguridad es una obligación del empleador en nuestra legislación, pero el derecho a la salud, perteneciente al conjunto de la población, es un principio mucho más vasto acerca del cual habría que dialogar en cualquier estructura participativa. Mientras persista el conflicto entre la obtención de ganancias y la salud de los trabajadores, este diálogo estará debilitado. Tal vez por ello se opte por no iniciarlo.

Una inteligente cultura psicosocial sería aquella que se atreviera a buscar en las conexiones que se establecen entre el desarrollo económico, el técnico científico y la vida ética. Dentro de las delicadas implicancias que tendría este análisis, el tema de la salud y el derecho a protegerla y promoverla en primera persona (por parte del propio trabajador) ocuparía un punto central.

Hemos visto con satisfacción que hoy, pese a la profunda crisis econó-

mica, son muchas las organizaciones sindicales en cuyas plataformas para los Convenios Colectivos incluyen decididamente esa problemática. Algo comienza a cambiar.

DOCUMENTOS DE COINCIDENCIAS DE LOS SEMINARIOS NACIONALES TRIPARTITOS SOBRE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (1985-1989)

CyMAT en la Agricultura
CyMAT en la Construcción y Grandes Obras de Infraestructura
CyMAT en las Pequeñas y Medianas Empresas de la Industria Manufacturera
Formación e Información en materia de CyMAT
CyMAT en la Minería
Participación de Trabajadores y Empleadores para el Mejoramiento de las
CyMAT
Estibadores del Puerto de Buenos Aires
CyMAT en la Pesca y la Industria de la Pesca
CyMAT en la Industria de la Madera (Aserriaderos)
CyMAT en la Fundición del Hierro y el Acero
CyMAT en Hospitales de Comunidad, Clínicas y Sanatorios Privados
CyMAT en las Nuevas Tecnologías Informatizadas
CyMAT en la Industria de Cerámica Roja, Pisos y Revestimientos Cerámicos
CyMAT en la Industria de Curtiembres

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
Programa Internacional Para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio
Ambiente de Trabajo (PIACT) de la Organización Internacional
del Trabajo (OIT) en la Argentina

**PERSONAS QUE PARTICIPARON EN LA REALIZACION
DE LOS DISTINTOS PREDIAGNOSTICOS**

CyMAT en la Agricultura

Ana C. Amador de Oliver, Judith Rubinstein, Susana Cano,
Dalton Hamilton, Juan Estrada, Jorge Huarte, José Sandlac,
Silvia Korinfeld, Esther Giraudo, Claudia Jacinto,
María Isabel Tort, Laura Schedden.

CyMAT en la Construcción y Grandes Obras de Infraestructura

Analia Gorini, Norma Passadore, María Pantano, Sofía Perelstein,
Alfredo López Cattáneo.

**CyMAT en las Pequeñas y Medianas Empresas de la Industria
Manufacturera**

Alejandro Gazzotti, Enrique Nastri.

Formación e Información en materia de CyMAT

Esther Giraudo, Silvia Giordano.
Colaboradores: Julio Neffa, Cristina Pantano, Juan Pablo Pardaí,
Alfredo Pinasco.

CyMAT en la Minería

Silvia Amadori, Ricardo Grisendi, Alejandro Sabbatini, Arnaldo Caldirola.

**Participación de Trabajadores y Empleadores para el Mejoramiento de
las CyMAT**

Clorinda Yelicic, Julio Neffa, Ana María Lapenta, Alejandro Gazzotti.

Estibadores del Puerto de Buenos Aires

Sofía Perelstein, María Pantano, Rubén Oxilia, María Gilardenghi, Carlos Gómez, Osvaldo Auge, Alfredo Pinasco, Alejandro Sabattini, Fabián Geipi.

Colaboradores: Marta Cazón.

CyMAT en la Pesca y la Industria de la Pesca

Susana Aguad, Mabel Allegrone, Alejandro Archenti, Eduardo Baffaro, Rosa Danelian, Carlos De Paola, Alicia Lacall, Francisco Montanelli, Omar Montes, Carlos Rodríguez, Nora Marozzi, Gustavo Rollandi, Héctor Verón, Enrique Vitteti.

CyMAT en la Industria de la Madera (Aserraderos)

Ana Amador de Oliver, Juan José Berninsone, María del Carmen Brigante, Liliانا Capone, Abraham Chamamah, Heriberto Fridman, Horacio Kujnitzky, María Isabel Nápoli, Carlos Rodríguez, Raúl Toer, Mabel Allegroni.

Colaboradores: Daniel Arias, Jorge Campazzo, Enrique Vitteti, Susana Aguad, Alejandro Archenti, Alejandra Mazza, Beatriz Ormaechea, Susana Pensandones, Mónica Pérez, Gustavo Rollandi, Alberto Suzzi, Eduardo Tría, Héctor Verón.

CyMAT en la Fundición del Hierro y el Acero

Araldo Caldirola, Silvia Amadori, Ruth Fulugonio, Silvia Giordano, Leonardo Grasso, Ricardo Lara, Alfredo López Cattáneo, Nora Marozzi, Andrés Beillis, Rosa Danelian, Horacio Ghigliazza, Alejandra Mazza, Esmeralda San Ildefonso.

CyMAT en Hospitales de Comunidad, Clínicas y Sanatorios Privados

María Isabel Nápoli, Cristina Pantano, María del Carmen Brigante, Adriana Crepaldi. *Ana María Lapenta.

Colaboradores: Ricardo Galiani, Marta Cazón, Cecilia Grassi.

CyMAT en las Nuevas Tecnologías Informatizadas

María Cabaleiro, Liliانا Dozo, Mario Epelman, Alejandro Mancini, Sofía Perelstein, Carlos Rodríguez.

Colaboradores: Adriana Crepaldi, Horacio Kujnitzky.

CyMAT en la Industria de Cerámica Roja, Pisos y Revestimientos Cerámicos

Cristina Pantano, Silvia Giordano, Adriana Crepaldi, Viviana Núñez, Susana Aguad, Juan Berninsone, Liliانا Dozo, Hernando Fridman, Alejandro Gazzotti, Norma Passadore, Carlos Rodríguez, Walter Runco, Raúl Toer, Juan Beraldi, Martín De Lellis.

CyMAT en la Industria de Curtiembres

Silvia Amadori, Ana Amador, Arnaldo Caldirola, Liliانا Capone, Beatriz Castro, Jorge Fernández, Catalina Fratolochi, Ruth Fulugonio, Analía Gorini, Ricardo Grisendi, Alfredo López Cattáneo, María Isabel Nápoli, Beatriz Ormaechea, Eugenio Parada, Sofía Perelstein, Víctor Ramirez, Carlos Rodríguez, Héctor Verón.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

SEMINARIO NACIONAL TRIPLAZITO SOBRE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE
TRABAJO EN LA AGRICULTURA

DOCUMENTO DE COINCIDENCIA

Los representantes del sector sindical representados por la Comisión Nacional de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la C.F.T. y el Secretario Gremial seccional Cipolletti de PATRE y los representantes del Estado Nacional y de las provincias de Buenos Aires y Río Negro desean subrayar la importancia y validez de estos Primeros Seminarios Nacionales Tripartitos.

Los mismos, que constituyen una experiencia inédita en el país, han dado bases ciertas a la participación permitiendo de esta forma un análisis fecundo de la problemática en materia de CyMAT en la Agricultura para la postulación de soluciones alcanzables.

Es de lamentar la ausencia de los representantes empresariales (Soc. Rural Argentina, Federación Agraria y COMINAGRO), que fueron oportunamente invitados y entrevistados por altas autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Como respuesta solamente se recibió un telegrama de Federación Agraria que expresa: "Lamentando imposibilidad concurrente nuestra entidad comprometemos volcar oportunamente opiniones sobre conclusiones de Seminario. Auguramos éxito".

Creemos que esta ausencia restó al ámbito de la discusión un elemento fundamental: la posición empresarial respecto de los problemas que en materia de CyMAT aquejan a los trabajadores agrarios, sobre los cuales es fundamental su opinión y acción.

Es conveniente señalar que el diagnóstico que se formula responde a una realidad que se ha mantenido a través de los años.

Estos Seminarios quieren comenzar a revertir esta realidad e intentan no sólo conocerlo sino que abogan por interesar a los distintos sectores y áreas competentes para en conjunto generar una política en materia agraria que contemple la problemática de las CyMAT.



el análisis efectuado se deduce que hacen falta conclusiones integrales, por ello se detallan distintas áreas en el pensamiento de que en el trabajo agrario es muy difícil separar las CEMAT de las condiciones de vida.

Sin embargo, no por esto se pretende abarcar todos los problemas sino aquellos que aparecen como más salientes.

CONCLUSIONES GENERALES

* Se señala la ausencia de datos estadísticos y epidemiológicos respecto a accidentes y enfermedades del trabajo.

* Igualmente se carece de un marco normativo al respecto.

* Si bien los riesgos que gravitan sobre la salud del trabajador agrario no pueden separarse artificialmente porque todos ellos actúan en forma simultánea sobre el mismo, se consideraron en esta área particularmente la problemática inherente a la maquinaria agrícola y a agroquímicos y plaguicidas.

Existen normas de calidad respecto a maquinaria pero las mismas no están incorporadas como obligación legal. Por otra parte las referidas normas no tienen en cuenta aquellas características que hacen a la Higiene y Seguridad.

Las industrias de fabricación de tractores no incorporan los modos que en países de origen han desarrollado con los elementos de prevención correspondientes.

Por otro lado, sobre uso de maquinaria, se ve que la educación formal e informal no es suficiente para abastecer a las necesidades, lo cual facilita la accidentabilidad.

Se destaca que en país existen las posibilidades de ensayo a través del INTA. Los técnicos de esta área estiman que los costos para la adecuación de la maquinaria no significarían un aumento considerable de los mismos.

Ni los trabajadores, ni los organismos específicos de Higiene y Seguridad, participaron a la hora del estudio de las normas antes citadas.



Hay estudios demostrativos de los efectos agudos y a largo plazo de agroquímicos y plaguicidas sobre la salud.

No obstante, una ecuación económica hace que se tiendan a privilegiar los plaguicidas más baratos que coinciden con ser los más tóxicos. Esto configura un gran riesgo para el trabajador, la población en general y hasta para la misma calidad de los productos, lo cual ya ha deteriorado las posibilidades de exportación en algunos de ellos.

En el ámbito nacional, la legislación en esta materia es insuficiente. La misma no contempla adecuadamente los distintos puntos incluidos en la temática: importación, fabricación, comercialización, uso, etc. Tampoco existen adecuados equipos de protección personal que contemplen las características climáticas y de la población.

La formación e información a este respecto es deficiente y no tiene las características de responder a planes permanentes.

Fuera de estos factores de riesgo existen enfermedades infecciosas, parasitarias y otras específicas e inespecíficas que gravan igualmente la salud de los trabajadores agrarios.

Hay otras condiciones características del trabajo agrario o de determinadas explotaciones que se comportan como factores de riesgo, estas son: jornadas irregulares, excesivamente largas, empleo de mano de obra temporaria asociada generalmente al trabajo a destajo, lo cual conlleva dificultades para la capacitación e información, además de incidir sobre la salud. A este último respecto entendemos que la falta de información conspira contra una verdadera prevención.

Cabe señalarse igualmente que es habitual en el agro el trabajo de menores, lo cual desvirtúa las políticas de protección de la niñez en materia sanitaria y de educación.



... tanto hace a la seguridad social se ha dividido que la diversidad de normas y procedimientos utilizados genera obstáculos y trabas para la accesibilidad igualitaria y oportuna a los servicios de los beneficiarios.

... coincide en que una concepción de la medicina que interprete la salud como ausencia de enfermedad implica sólo el ejercicio de la medicina asistencial, lo cual es insuficiente.

La vivienda deficitaria es mayor en el agro que en la ciudad. Sin embargo, las oficinas del Estado han privilegiado históricamente la construcción en grandes centros urbanos. De acuerdo a la información disponible, aún con desigualdades entre provincias, el 30% de éstas se encuentra dentro de la denominación de ranchos precarios.

El nivel de precariedad se asocia con el hacinamiento que llega a valores del 44 y el 36% en el NOA y NEA.

Existen provincias como Misiones donde la red de agua corriente sólo cubre el 2,4% de la habitación rural, mientras que en Catamarca o La Rioja, la tienen el 40% de las viviendas debido a la poca dispersión de la población rural en zonas áridas.

Otro de los factores que deben considerarse es que el trabajador rural habita generalmente en un terreno que no le es propio, lo cual induce a que la vivienda se levante en condiciones precarias dado que nadie invierte en algo que no le pertenece.

El análisis de la situación educacional de la población rural ha permitido arribar a la conclusión de que sus posibilidades educativas se hallan, generalmente deterioradas, manifestando altos índices de analfabetismo puro (14,6% en el censo de 1980) y analfabetismo potencial (22% entre la P.T.A. rural en 1980), combinados con altos porcentajes de niños en edad escolar que no asisten a



la escuela (10,7% en 1980) y alarmantes cifras de deserción escolar rural (70% en la cohorte 1974-1989) concentrada especialmente en los primeros grados (46% entre el primer y tercer grado). A través del análisis de los distintos programas educativos y de entrevistas a instituciones, se comprobó que sólo en algunos casos se tienen en cuenta elementos relacionados con las Cymat en sentido amplio y muy pocos referidos a los aspectos específicos de la problemática laboral.

En la legislación se observa que con respecto al trabajador industrial existe un tratamiento legislativo diferenciado de situaciones laborales iguales. Dicha discriminación no obedece a un criterio de razonabilidad.

Hay grandes dificultades para lograr una adecuada fiscalización, la extensión del territorio y la dispersión de los trabajadores son elementos que gravitan fuertemente para ello.

Por otro lado hay distintos organismos estatales que obran en materia de fiscalización pero en forma aislada, no facilitando un sistema integrado de inspección.

En la País de Río Negro los trabajadores de PATTE colaboran con el Ministerio de Trabajo en tareas de fiscalización.



A) RECOMENDACIONES PARA LA ACCION FUTURA A NIVEL NACIONAL

- 1) Arca normativa
 - 1.1. Constituir a corto plazo una Comisión por los firmantes de este documento más los representantes empresariales, a los cuales se invitará, a fin de fijar el marco normativo del trabajo rural.
 - 1.2. Estudiar una norma específica en materia de salud y seguridad en el trabajo que sea sencilla, técnicamente correcta y con posibilidad de aplicación.
 - 1.3. Concretar normas específicas en materia de agroquímicos, plaguicidas y maquinaria agrícola haciendo especial énfasis en la importación, fabricación, comercialización y utilización.
- 2) Arca de fiscalización
 - 2.1. Se recomienda estructurar un sistema de fiscalización intergrado que optimice los recursos disponibles conjugando los esfuerzos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, Secretarías de Trabajo Provinciales, Obras Sociales, y Cajas de Asignaciones Familiares correspondientes.
 - 2.2. Las limitaciones que el sistema de inspección tiene dada la vastedad del territorio y la dispersión de la población requieren de la instrumentación de modelos creativos. A este respecto será conveniente considerar el sistema que se está implementando en la Peña de Río Negro.
- 3) Arca de educación
 - 3.1. Deberán instrumentarse planes intensivos de educación a nivel rural, que analicen las particularidades del proceso productivo, estacionalidad, movimientos migratorios, respondan creativamente a los mismos a través de sistemas ambulantes, de educación a distancia, etc.



- Su objetivo será elevar los niveles de alfabetismo y disminuir la deserción, requisitos indispensables para poner en práctica cualquier programa de capacitación en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- 3.2. Se deberá incluir en los currículum de los técnicos vinculados al agro así como los maestros rurales información referida a las CymAT.

4) Arca Seguridad Social

- 4.1. Propiciar la comertibilización de normas y la operatoria de los actuales regímenes que integran la seguridad social teniendo a la universalidad de la cobertura.
 - 4.2. Apoyar programas de atención primaria de la salud provinciales cuya estrategia se oriente en la equidad, en el acceso, distribución igualitaria de los servicios y la participación social.
 - 4.3. Incorporar actividades de promoción de la salud, prevención de la patología específica e inespecífica del trabajo en todos los niveles de atención médica asistencial de ISSARA.
- 5) Arca vivienda
- 5.1. Se considera conveniente impulsar todas aquellas acciones que tiendan al agrupamiento de la población dispersa en localidades menores, con los cuales se verá facilitada la concentración de servicios, escuelas, puestos sanitarios, cooperativas, etc., y paralelamente la difusión de los conocimientos en materia de CymAT. Este posibilita un más rápido acceso a los servicios básicos de infraestructura, caminos, agua potable, disposición de excretas y residuos, energía eléctrica, etc. que contribuyen elementos indispensables de la calidad de vida de los mismos.



Para ello deberá destinarse una mayor cantidad de recursos a la vivienda rural, ya que los mismos no deberían ser inferiores a lo recaudado a partir de los descuentos efectuados sobre los salarios rurales.

6) Investigaciones y estudios sobre CYNAT

- 6.1. Realizar investigaciones puntuales que permitan conocer la siniestralidad laboral en las distintas actividades agropecuarias a fin de suplir la falta de estadísticas confiables sobre accidentes y enfermedades profesionales en el medio rural.
- 6.2. Profundizar los diagnósticos realizados sobre CYNAT en Agricultura a partir de estudios específicos en cada provincia o región. Los mismos deberían tener carácter tripartito.

B) ENCUENTRO A CORTO PLAZO

Los participantes, ante la situación descripta, coincidieron en la necesidad de programar acciones rápidas en materia preventiva. Los mismos deben estar basadas en la estrategia de atención primaria, privilegiando las intervenciones simples, de amplia cobertura y con participación activa de los actores sociales.

Se ha entendido que dentro de estas líneas debe priorizarse la información en materia de riesgos y sus formas de prevención.

Se acordó entonces la puesta en marcha de un Plan Nacional de Difusión al respecto.

Para formular el mismo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social convocará a la brevedad a una Jornada de Análisis. A la misma se invitará a los Ministerios de Salud y Acción Social, Educación y Justicia y Economía. Igualmente a la Secretaría de Información Pública, INTA, Obras Sociales e Interlocutores sociales. Se tomará contacto con los Organismos Internacionales a fin de participar en el citado proyecto.



PARTICIPANTES

Representantes del Estado

Subsecretario de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación

Sr. Emilio Lisandro Fernández

Director Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

Dr. Carlos A. Rodríguez

Secretario de Trabajo, revisión y Acción Social

Sr. Ricardo Vázquez

Subsecretario de Trabajo de la Fcia. de Bs.As.

Sr. Enrique Espinolavera

Representantes de los Trabajadores

Miembro de la Comisión Nacional de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la CTT

Sr. Alberto José Gómez (ATE)

Miembro de la Comisión Nacional de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la CCT

Sr. Alberto Cernicchiaro (UOCRA)

Secretario Gremial de FATRE, Seccional Cipolletti.

Sr. A. Vara

Experto del P.I.A.C.T./O.I.T.

Sr. Alberto López Walcalcel

En Bariloche, a los catorce días del mes de Noviembre de 1985.



SEMINARIO NACIONAL TRIPARTITO SOBRE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE
DE TRABAJO EN LA CONSTRUCCION Y GRANDES OBRAS DE INFRAESTRUCTURA

DOCUMENTO DE COINCIDENCIA

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, la Secretaría de Trabajo de Río Negro, los representantes empresariales de la Industria de la Construcción y los representantes de los trabajadores a través de la Comisión Nacional de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la C.G.T., estiman que el Seminario Nacional Tripartito sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Construcción y Grandes Obras de Infraestructura constituye un impulso exitoso y necesario, en la búsqueda de principios acordados tendientes al objetivo de preservar la vida y la salud de los trabajadores.

Es deseo del Estado, Empleadores y Trabajadores señalar que aún dentro de la defensa de los legítimos intereses sectoriales, el análisis y las discusiones se llevaron a cabo en un clima de cooperación y adultez ejemplar.

También subrayan que éste es un paso definido para el mejoramiento de las CyMAT.

Las conclusiones a las cuales se arribaron revisten mayor trascendencia con motivo de respaldarse en los aportes que la Organización Internacional del Trabajo a través de su programa FIACT, en persona de su Experto Ing. Alberto López Valcalcel proporcionó durante las deliberaciones.



CONCLUSIONES GENERALES

- * Son característicos en la Industria de la Construcción los trabajos en condiciones precarias, con alta rotación, exceso en horas en la jornada normal de trabajo, desempleo temporal y en algunos casos el pago irregular que imposibilita el acceso a beneficios sociales y deterioro del sistema jubilatorio.
- * Igualmente plantean problemas a profundizar la existencia de trabajadores migrantes e inmigrantes.
- * Después de analizar distintas fuentes de información, los participantes infieren la alta accidentabilidad y mortalidad en la construcción.
- * Son habituales las condiciones inseguras de trabajo tales como: andamios defectuosos, falta de control en aberturas, escaleras deficientes y no ancladas en su nivel superior.
- * Se constata, que aún con provisión de elementos para la protección personal, éstos no son utilizados.
- * Los participantes concuerdan en que los actos inseguros no existen en la génesis de los accidentes; hay una falta grande de evaluación de cada uno de ellos.
- * En gran parte de las obras falta orden y limpieza, se ha detectado señalización inadecuada, no normalizada o inexistente. También en



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

obras se constata la falta de normas respecto a operaciones, manobras y riesgos eléctricos.

* Otros puntos que completan el diagnóstico son: inadecuada ubicación de elementos de protección contra incendio, falta de instalaciones sanitarias, vestuarios y comedores adecuados o insuficientes respecto al número de trabajadores y extensión de la obra; carencia de programas de prevención, de metodología, falta de capacitación y de instrucciones concretas como así también falta de participación de los agentes sociales en la formulación de las normas, lo cual impide una buena internalización de las mismas.

* Inadecuada supervisión por parte de los mandos directivos.

* No realización de exámenes periódicos específicos para detectar la patología vinculada al trabajo.

* Utilización de la Obra Social y/o establecimientos públicos para // atenciones que emergen del accidente.

* Abordaje deficiente de los primeros auxilios y siniestros, tanto / en recursos humanos como en equipos.

* Se coincide en que: el exceso en la jornada legal de trabajo atenta contra la salud, promueve la accidentabilidad y deteriora la calidad de vida; pese a ello, ambas partes, trabajadores y empleadores, convalidan este régimen.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

* La satisfacción en el trabajo queda mitigada a opinión de los trabajadores, por la inestabilidad laboral, la realización de tareas a la intemperie y por los sobreesfuerzos físicos.

* El tiempo de traslado gravita en el período de descanso del trabajador.

Hay escaso acceso a niveles básicos en la educación formal, carencia de vivienda, alimentación inadecuada y recreación escasa.

* La legislación argentina en materia de Cymat cubre sólo aspectos / parciales de esta concepción moderna de la problemática laboral en lo que atañe a actividades de la construcción; tampoco hay normativa específica para ella en materia de Higiene y Seguridad.

* Históricamente la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo se dedicó a la industria manufacturera, no abordando más / que puntualmente mecanismos de inspección en esta área.

* Los técnicos y profesionales del área de la construcción, que son / formados en las escuelas y universidades, no abordan en su currículo la las temáticas referidas a Cymat.

* Cabe subrayar la falta de datos estadísticos y de investigaciones / suficientes en materia de accidentabilidad y morbilidad.

RECOMENDACIONES

1.º Es indispensable la formulación de una política de mejoramiento



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Dicha política / ha de abarcar cada uno de los puntos que se han consensuado como críticos y ha de tener fuertes contenidos participativos y objetivos concretos.

2º) Se hace menester formular el marco legislativo específico, fundamentalmente en lo que hace a la Higiene y Seguridad.

Este marco debiera privilegiar las acciones preventivas acabando con toda forma de monetarización del riesgo. Debieran evitarse, en el mismo, las formulaciones que por enciclopedia son poco comprensibles para la generalidad, inadecuadas frente a la realidad nacional y a la postre poco operativas.

3º) Debieran existir órganos paritarios en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo para la actividad y en cada ámbito de trabajo / donde éste sea posible. Los mismos debieran discutir las normas, participar en la investigación, en la formulación e implementación de programas de prevención y en la evaluación de los resultados obtenidos.

4º) Debieran instrumentarse formas a través de las cuales empleados / res, trabajadores y sus asociaciones profesionales promuevan el debido cumplimiento de las normas ya vigentes o en el futuro a / regir.

5º) El comitente debe acordar contractualmente las condiciones en // que debe desarrollarse la coordinación de la Seguridad, Higiene / y Medicina del Trabajo entre los contratistas.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

6º) La formación en materia de Higiene y Seguridad, o mejor aún, en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, debiera abordarse toda vez que sea posible en medio del resto de la capacitación técnica y no como una temática aislada.

En este terreno no debieran asignarse tareas para las cuales no hubo capacitación previa.

La capacitación, debiera partir de modelos pedagógicos participativos que revaloricen el conocimiento práctico de los trabajadores. Esta no debiera ser una circunstancia, sino que debería abogar por la continuidad educativa.

La información respecto de los riesgos laborales y su forma de prevención constituye un derecho inalienable de los trabajadores / res y una obligación del empleador.

Los trabajadores deben utilizar los elementos de protección previstos y los empleadores deben capacitar respecto a cuáles son / los riesgos de la falta de uso.

Estos elementos no deben ser alternativa, frente a la necesaria prevención primaria.

Los técnicos y profesionales de carreras conexas con esta actividad, debieran tener formación de grado en materia de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

7º) Toda obra debe contar, desde su inicio, con programas de prevención. Los mismos debieran inscribirse dentro de la estrategia / de atención primaria, es decir, privilegiando las acciones sencillas, de amplia cobertura con participación activa de empleados y trabajadores.

En él, debieran incluirse aquellos puntos que por su simpleza /



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

son dejados de lado, conspirando contra la dignidad del trabajador, tales como: vestuarios, baños, comedores, ámbitos de recreación, etc.

8º) Empresas, Cámaras y los órganos paritarios a que hicieramos referencia, en donde existieran o se crearan, deberían facilitar la información estadística en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

9º) El Estado debiera asumir el desarrollo de algún Organismo encargado de reconocer la patología vinculada al trabajador.

10º) Las partes acuerdan constituirse en Comisión Tripartita para formalizar un marco legislativo específico, en materia de Salud y Seguridad en la Industria de la Construcción en el término de // 180 días.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

PARTICIPANTES

Representantes del Estado

Subsecretario de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación

Sr. Emilio Fernández

Director Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación

Sr. Carlos Aníbal Rodríguez

Secretario de Trabajo, Previsión y Acción Social

Sr. Ricardo Vázquez

Representantes de los Empleadores

Cámara Argentina de la Construcción

Sr. Ernesto Insúa

Unión Argentina de la Construcción

Sr. Raúl Pizarro Posse

Sr. Pedro Bussati

Sr. Miguel Angel Cepero

Representantes de los Trabajadores

Comisión Nacional de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la C.G.T.

Sr. Alberto José Gómez (ATE)

Sr. Alberto Cernicchiaro (UOCRA)

UOCRA Delegación Bariloche

Sr. Ricardo Creepo

Miembro Comisión Interna de UOCRA

Sr. Rubén González

En Bariloche, a los 14 días del mes de Noviembre de 1985.-



SEMINARIOS NACIONALES TRIPARTITOS SOBRE CONDICIONES Y
MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS
EMPRESAS DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERAS

DOCUMENTO DE COINCIDENCIA

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, la Secretaría Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba, los representantes empresariales de la PYME de la Unión Industrial Argentina y de la Confederación General de la Industria, de la Cámara Argentina de Industria Plástica y los representantes de los trabajadores a través de la Comisión Nacional de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la C.G.T., consideran que el Seminario Nacional Tripartito sobre Cymat en PYME de la industria manufactureras constituye en un marco de participación, un impulso fecundo en la búsqueda de principios // consensuados que tiendan a preservar la vida, la dignidad y la salud de los trabajadores y sus familias.-

Las coincidencias a los que han arribado no han soslayado la situación relativa de los PYME en el conjunto de la industria / manufacturera Nacional ni el deterioro de los Cymat de sus trabajadores, la PYME en la vida manufacturera se ha visto sometida de 1976-1983 al impacto de una serie de medidas económicas // que incrementaron notoriamente sus desventajas relativas a tal punto que han transformado toda estrategia empresarial en una // estrategia de supervivencia.

Simultáneamente se han visto agravadas las condiciones de trabajo de los trabajadores en las pequeñas y medianas establecimientos industriales.

Es deseo del Estado, Trabajadores y Empleadores señalar que, aún dentro de la defensa de los legítimos intereses sectoriales, el análisis y la discusión desarrolladas en un clima de colaboración y respecto entre las partes, otorga mayor trascendencia a las conclusiones y recomendaciones obtenidas.

Las conclusiones, recomendaciones que siguen, deberían resultar suficientes para impulsar el mejoramiento de la acción de estado, trabajadores y empleadores, para el cumplimiento y el control de la legislación vigente e aquella que eventualmente se la sustituya en materia de Cymat.-

CONCLUSIONES

- 1.- Se ha observado una tendencia a la concentración del trabajo bajo en menos jornadas de mayor duración.
- 2.- El número de horas extraordinarias que superan los límites legales, detectadas en las empresas cuando en alguna de ellas se convierten en habituales deterioran las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.
- 3.- La presencia de turnos rotativos y especialmente en horario nocturno, producen trastornos sociales y en la salud de los trabajadores.
- 4.- En ciertos casos se ha observado rotación de turnos no exigibles por la índole del proceso productivo.
- 5.- Para el caso de Capital Federal y Gran Buenos Aires, se observa un tiempo de viaje excesivo de más de 3 horas, afectando a un número muy importante de trabajadores, disminuyendo por ello el tiempo de descanso. El tiempo de ausencia respecto al hogar podría ascender incluyendo las horas extras a 14 horas diarias.
- 6.- Existe una gran diversidad de criterios en la fijación de pausas y descansos, no registrándose incluso interrupciones que le posibiliten al trabajador recuperar sus fuerzas y disminuir su cansancio.-

///...



//-2-

- 7.- Se detecta una importante proporción de establecimientos en los cuales los trabajadores comen en su puesto de trabajo por ausencia de comedores.
- 8.- La asistencia social prestada por las empresas no está / suficientemente desarrollada.
- 9.- Los premios por presentismo, que se pierden por llegadas tarde o accidentes y enfermedades inculpables revisten amplia difusión.
- 10.- Se ha observado un porcentaje elevado de premios a la producción, con los consecuentes riesgos de fatiga física y mental.
- 11.- La presencia de una proporción significativa de personal temporario desvirtúa posibles planes de prevención y capacitación en salud y seguridad en el trabajo.-
- 12.- Dentro de los riesgos higiénicos, los más difundidos son el ruido y la carga térmica. Se constataron también otros contaminantes. La conducta dominante es la falta de prevención primaria en favor del uso de elementos de protección individual.

///..



//-3-

- 13.- Se constató la existencia de riesgo eléctrico sin elementales normas de prevención.
- 14.- Pese a que en las dos terceras partes de las empresas se detectaron accidentes de trabajo, debe subrayarse que existe un importante subregistro de los mismos en las estadísticas oficiales y al mismo tiempo una escasa proporción de registros en los establecimientos o Servicios Externos.
- 15.- La mayoría de las empresas proveen a su personal vestuarios, duchas e instalaciones sanitarias, sin embargo, el estado higiénico y de conservación resultó ser generalmente deficiente.
- 16.- La mayoría de las empresas cuentan con Servicios de Medicina Externos. Sin embargo la falta de actividad preventiva en materia de salud resultó ser la norma característica de acción desarrollada por dichos servicios.
- 17.- Existe una amplia disparidad entre exámenes preocupacionales y periódicos, así como una notable ausencia de exámenes de egreso. Se observó una franja significativa de empresas en las que no se practica ningún tipo de exámenes.

///..



//-4-

18.- Serias limitaciones para la detección de patologías laborales se originan en el déficit de exámenes periódicos y en la ausencia de instituciones públicas dedicadas al estudio de tales patologías.

19.- Los profesionales de los Servicios de Medicina Externos / no recorren los establecimientos.

20.- La relación entre el número de empresas atendidas por los Servicios de Medicina del Trabajo y los recursos humanos y materiales disponibles, confirma la escasa actividad preventiva/ en materia de salud.

21.- Las actividades de capacitación en materia de CymAT resultan totalmente insuficientes e inadecuadas.

22.- La contratación de Servicios de Higiene y Seguridad es muy reducido. El número de empresas atendidas por los profesionales en Higiene y Seguridad resulta excesiva, no pudiendo ejercer // por lo tanto las funciones que la ley exige con tan reducida dedicación horaria.

23.- Tanto los Servicios de Medicina del Trabajo como los de Higiene y Seguridad señalaron que encuentran una gran indiferencia

//..



//-5-

cuando plantean actividades de tipo preventivo. En general las empresas plantean problemas de costos ante la presentación de programas.

Los Servicios Externos no garantizarían en gran parte de los / casos- la prevención buscada, tendiendo fundamentalmente a un cumplimiento de tipo formal.

Las particularidades de las PyME no parecerían haber sido consideradas cuando se formuló la ley 19.587 y su decreto reglamentario 351/79.-

24.- Factores tales como: tamaño de la empresa, rama de actividad, localización geográfica, organización jurídica, entre otros, no determinan el tipo de política de prevención implementada, dado lo cual su realización dependería en mayor medida, // de la decisión empresarial.-



RECOMENDACIONES

- 1.- Resulta indispensable formular una política de mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT). Dicha política ha de abarcar cada uno de los puntos críticos, y/ha de tener contenidos participativos así como objetivos concretos.
- 2.- Debiera adecuarse el marco normativo en forma tal que contemple las particularidades de la PYME y la realidad nacional. El mismo debiera ser sencillo, técnicamente correcto, eminentemente preventivo, facilitador de la participación y factible / de aplicar.

3.- Debe evitarse toda forma de monetarización del riesgo, dado que la misma tiende a cristalizar las malas CYMAT.

4.- La formación en CYMAT debe abordarse dentro de la capacitación técnica y no como una temática aislada. En este terreno / no debe asignarse tareas para las cuales no hubo una capacitación previa.

La capacitación deberá partir de modelos pedagógicos participativos que revaloricen el conocimiento práctico de los trabajadores, y una obligación del empleador.

//..



//-2-

- 5.- Dada la experiencia internacional y nacional estudiada, y siendo la cooperación entre empleadores y trabajadores un elemento fundamental en la prevención, se debieran constituir organismos paritarios en materia de Salud y Seguridad en el trabajo para cada rama de actividad y en cada ámbito de trabajo. / Los mismos deberían discutir las normas, participar en la investigación, en la formulación e implementación de programas / de prevención, y en la evaluación de los resultados obtenidos.
- 6.- Deberían instrumentarse mecanismos a través de los cuales empleadores, trabajadores, y sus Asociaciones Profesionales, / controlen el debido cumplimiento de las normas.

7.- En toda empresa se debería trazar un programa de prevención // ción en todos sus niveles que se inscriba dentro de una estrategia de atención primaria que privilegie las acciones sencillas, de amplia cobertura, con participación activa de empleadores y trabajadores.

8.- Las Asociaciones empresariales y los órganos paritarios // existentes o a crearse, deberán facilitar y recopilar la información estadística en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

9.- El Estado debería asumir el desarrollo de organismos encargados de reconocer la patología vinculada al trabajo y proponer acciones para su erradicación.

//..



//-3-

10.- Siempre que fuera posible deberán evitarse los turnos rotativos y la prolongación de la jornada legal de trabajo. Durante la misma, deberían contemplarse descansos no limitados a la hora de comida.-

11.- Siendo que comer en el lugar de trabajo no solo facilita la incorporación de determinados contaminantes, sino que es esencialmente incorrecta, los trabajadores deberán disponer de lugares aptos para tales fines. Igualmente es indispensable contar con vestuarios e instalaciones provistas de agua caliente, que preserven la dignidad del trabajador.

12.- Toda política de prevención y capacitación en CyMAF, dentro de la empresa, no deberá dejar de contemplar la particular situación de los trabajadores temporarios.

13.- Por sobre la protección personal debería privilegiarse la prevención de riesgos en todos sus aspectos. La misma debería incluir la selección de maquinaria teniendo en cuenta la salud y seguridad del trabajador.

14.- Deberá estudiarse en forma tripartita el tema de los Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad.

15.- Deberán normalizarse los exámenes preocupacionales, periódicos y de egreso, de acuerdo a la especificidad de riesgos, /



//-4-

teniendo en cuenta que ellos solo sirven en la medida en que permiten un diagnóstico precoz, en fase reversible, de una enfermedad.

16.- El Estado, las Asociaciones Profesionales, las Cámaras Empresariales y las Organizaciones Sindicales deberían desarrollar campañas de capacitación y difusión, a fin de sensibilizar a empleadores y trabajadores respecto de los riesgos laborales y sus formas de prevención.-

17.- Frente a la problemática planteada respecto a los trabajadores chagásicos se tomará contacto con las organizaciones dedicadas al estudio sanitario de la misma a fin de considerar las repercusiones de la enfermedad y tratamiento en la situación laboral.-

18.- Las partes acuerdan constituirse en comisión tripartita en el término de 180 días con el objeto de analizar las normas vigentes y formalizar el estudio de un marco normativo específico para la PyME en CyMAF.-



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

PARTICIPANTES

REPRESENTANTES DEL ESTADO

Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social de la Nación
Dr. Francisco Miguel Mugnolo

Director Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación
Dr. Carlos Anibal Rodriguez

Asesor de Gabinete de la Secretaría Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba
Dr. Carlos Edgardo Mellano

REPRESENTANTE DE LOS EMPLEADORES

Unión Industrial Argentina (PYME)
Sr. Agustín Landi

Confederación General de la Industria
Sr. Francisco José Correa Suarez

Cámara Argentina de la Industria Plástica
Sr. Ricardo Horacio Gatti



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Comisión Nacional de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la Confederación General de Trabajo
Sr. Alberto José Gomez (ATE)

En Córdoba, a los 21 días del mes de Noviembre de 1985.-



SEMINARIO NACIONAL TRIPARTITO SOBRE FORMACION E INFORMACION
EN MATERIA DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

DOCUMENTO DE COINCIDENCIA

Los representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, la Secretaría Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba, los representantes empresariales de la PYME de la Unión Industrial Argentina, de la Confederación General de la Industria, de la Cámara Argentina de la Industria Plástica y los representantes de los trabajadores a través de la Comisión Nacional de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la Organización General del Trabajo, acuerdan las siguientes conclusiones y recomendaciones.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación dará a conocer las mismas a las distintas Secretarías de Estado involucradas en la temática.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Analizada la formación de especialistas (ya sea técnicos en Higiene y Seguridad o afines, o Médicos del Trabajo o Graduados Universitarios con post-grado en Higiene y Seguridad) se arribó a las siguientes conclusiones:

- La oferta educativa está concentrada en las grandes ciudades.
- Existe confusión en cuanto al nivel en que se dictan las carreras o cursos y a los títulos o certificados que otorgan.
- En los cursos o carreras para formar técnicos en Higiene y Seguridad no hay unidad de criterios en cuanto a las condiciones de ingreso.
- En relación a la duración se presentan los siguientes problemas:
 - En las carreras o cursos para técnicos en Higiene y Seguridad hay una disparidad que va desde 227 hasta 3.162 horas.
 - Respecto a los cursos de post-grado en Higiene y Seguridad muchos opinan que deben ser más largos (actualmente tienen entre 400 a 500 hs.).
 - Lo mismo sucede en cuanto a la especialización en Medicina del Trabajo.
- En cuanto a los contenidos de los planes de estudio, encontramos como característica general superposición de contenidos en algunos programas y omisión de temas importantes en otros (como por ejemplo lo referido al mejoramiento de CIMA y las materias humanísticas).



- En la formación de los Médicos del Trabajo no se da la importancia debida a temáticas básicas tales como Patología Laboral, Epidemiología analítica y técnicas modernas de diagnóstico precoces.
- En la formación de post-grado en Higiene y Seguridad se privilegia lo referente a la protección y no a la prevención.
- En general se da poca importancia a los trabajos prácticos (esta carencia es señalada por la mayor parte de los encuestados).
- Los métodos de enseñanza son tradicionales y poco participativos.
- Faltan docentes especializados, fundamentalmente para la formación de Médicos del Trabajo y Graduados Universitarios en Higiene y Seguridad.
- No se forma al profesional con una actitud adecuada para el trabajo interdisciplinario.
- No se satisface la necesidad de información presente en el interior del país.
- A partir de las conclusiones apuntadas se recomienda:
 - Realizar una investigación de la oferta y la demanda de la especialidad en las distintas regiones del país para implementar las carreras o cursos en las zonas que así lo requieran.
 - Se puede considerar la implementación de la modalidad de educación a distancia.
 - Realizar una revisión de los planes de estudio en equipos interdisciplinarios con la intervención de organizaciones



- interesados en el tema, así como trabajadores y empresarios.
- Estos grupos de trabajo deberían elaborar un perfil profesional, los objetivos de la carrera que de él se desprendan y el plan de estudio con los contenidos mínimos de las distintas asignaturas (contemplando las carencias antes señaladas), la dedicación horaria así como el sistema de evaluación y promoción previsto. En esta revisión debería replantearse la importancia de los trabajos prácticos, y su modalidad, de manera que se conviertan en actividades realizadas "en terreno" y que colaboren al futuro desempeño del profesional.
- Al asumir esta tarea se trataría de unificar criterios en cuanto a la duración de cada especialización y a su nivel (carrera o curso) y al título o certificado a otorgar tratándose de jerarquizar cada una de las especialidades.
- El criterio rector en este planteo debería ser el formar un profesional que respete al trabajador como una unidad psico-física priorizándolo sobre las máquinas.
- Capacitar y actualizar a los docentes privilegiando su formación pedagógica para así renovar los métodos de enseñanza incluyendo tareas que favorezcan la formación de un profesional predisuesto al trabajo interdisciplinario.
- Tratar de satisfacer las demandas de información mediante la difusión de bibliografía, la organización de encuestas zonales, la implementación de cursos de actualización donde se podría considerar la inclusión de la modalidad de educación a distancia.



Respecto a la capacitación en el tema brindado en el ámbito laboral, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

- Es insuficiente y/o nula la formación y/o información que tienen sobre el tema los trabajadores ya que generalmente se dan en charlas informales dadas por el supervisor sin un programa sistemático que lo avale.
- Los niveles jerárquicos habitualmente no están formados / en el tema y por ello no tienen una concepción adecuada / sobre el mismo ya que su versión de la realidad es muchas veces inadecuada pues consideran que es se brinda información, cuando solo lo hace el supervisor sin un plan coherente.
- Existen algunas empresas que tienen un plan de capacitación intensivo, partiendo del análisis de su realidad, pero otras utilizan cursos tipo ya elaborados, generalmente no adecuados a la realidad de los trabajadores. Estos cursos - tipo llevan a desajustes que conducen a // identificar al trabajador como un individuo quejoso o formulador de preguntas, culpable de los accidentes por sus acciones inseguras.
- Es escasa la importancia dada a la formación de agentes / multiplicadores de educación obrera.
 - A partir de estas conclusiones se recomienda:
- Brindar a todos los niveles (jerárquicos, intermedio y // operativo) una información y formación adecuada sobre el tema utilizando todos los medios de comunicación social.
- Desterrar la tan difundida concepción que tiende a colocar



en el enjuiciado la responsabilidad del accidente, lo que lleva a conformar un mal análisis de la accidentalidad y es poco operativo a la hora de intentar modificar las acciones personales. Además todo esto contradice uno de los principios fundamentales de la OIT/ que es "adaptar el trabajo al hombre y no el hombre al trabajo".

Abogar por un tipo de capacitación en la cual el trabajador pueda emitir sus juicios y se aprovechen sus propias experiencias para formular soluciones.

- Formar a trabajadores que actúen como agentes multiplicadores utilizando material de apoyo adecuado.

En cuanto a la inclusión de la temática en el sistema educativo argentino podemos formular las siguientes conclusiones:

- En la oferta educativa de nivel primario y medio analizada, observamos que la problemática se aborda tangencialmente en las áreas de Ciencias Naturales y Ciencias Sociales y de Educación para la Salud. Varios de los planes analizados se centran en la consideración / del saneamiento ambiental y es escaso lo específicamente referido a la problemática laboral.
- En general los edificios escolares no reúnen las condiciones elementales de Higiene y Seguridad y no se crea conciencia de su importancia.
- En las escuelas del CONET si bien existen Comités de Higiene y Seguridad Industrial no cumplen con sus objetivos.
- En los niveles terciario y universitario es escasa la



- importancia dada a este tema, aún en carreras íntimasamente ligadas al área laboral.
- En cuanto a la oferta de educación no formal analizada, más relacionada con los trabajadores, no está prevista / en forma teórica la enseñanza de este tema aunque se /// abordada en forma práctica.

- En base a lo antedicho se recomienda:
 - Crear una conciencia nacional de la importancia de la / salud y seguridad en todos los ámbitos de nuestro quehacer diario, a través de la educación y utilizando los medios de comunicación social.
 - Constituir comisiones interdisciplinarias para abordar / esta temática en los distintos niveles y ámbitos educativos.
 - En las escuelas, formar conciencia sobre el tema partiendo de las experiencias concretas, analizando los riesgos propios de cada institución y los que se encuentran presentes en las tareas que desarrollan sus padres y/o los mismos alumnos en caso de ya estar insertos en el ámbito laboral.
 - En las escuelas técnicas incorporar normas de seguridad / desde el momento mismo de comenzar a trabajar en el taller y activar el adecuado funcionamiento de los Comités de Higiene y Seguridad Industrial.
 - En los niveles superiores es fundamental la consideración de esta temática, tanto para el ejercicio de su profesión como para el servicio que brindará al hombre en / situación de trabajo.
- Resumiendo, la formación en Higiene y Seguridad o / mejor aún en CEMAT debería incluirse desde la escuela primaria en los distintos niveles de enseñanza, en todas / aquellas materias que tienen afinencia a la salud, seguridad y condiciones de trabajo del hombre.



PARTICIPANTES

REPRESENTANTES DEL ESTADO

Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social de la Nación
Dr. Francisco Miguel Mugnolo

Director Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación
Dr. Carlos Aníbal Rodríguez

Asesor de Gabinete de la Secretaría Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba
Dr. Carlos Edgardo Mellano

REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES

Unión Industrial Argentina (UYA)
Sr. Agustín Landi

Confederación General de la Industria
Sr. Francisco José Correa Suarez

Cámara Argentina de la Industria Plástica
Sr. Ricardo Horacio Catti

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Comisión Nacional de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la Confederación General de Trabajo
Sr. Alberto José Gomez (ATZ)
Sr. Hugo Jorge Valdez (SMATA)

En Córdoba, a los 21 días del mes de Noviembre de 1965.-



SEMINARIO NACIONAL TRIPARTITO SOBRE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE
DE TRABAJO EN LA MINERIA

DOCUMENTO DE COINCIDENCIA

Los representantes del sector sindical representados por la Comisión Nacional de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la C.G.T. y el Secretario General de A.O.M.A. conjuntamente con representantes de delegaciones de la misma; los representantes del sector Empresarial: Asociación Argentina de Empresarios Mineros y la Unión Minera Argentina y los representantes del Estado Nacional y de las Subsecretarías de Trabajo de las Provincias de La Rioja, Buenos Aires y Río Negro arriban a las siguientes conclusiones y recomendaciones.

CONCLUSIONES

En lo referente a condiciones y medio ambiente de trabajo en algunos sectores de la industria minera con su inserción han producido posibilidades en distintas regiones del País que de no mediar esa actividad estarían vedadas.

En particular: fuentes de empleos en lugares marginados, centros/hospitales, servicios sociales y culturales; recreación y capacitación.

Sectores de la Minería han producido roles de desarrollo y la apertura de otras actividades.

Las conclusiones que se describen seguidamente no atañen al conjunto de la minería argentina y se refieren a sectores de la misma que se tomaron como base de discusión, fundamentalmente para detectar problemas que resultan preocupantes o que revistan el carácter de críticos en el deterioro de las CVMAT según la información considerada y para proponer soluciones para su mejoramiento.

1.- Trabajo en condiciones recreativas, por ejemplo alejadas de los centros urbanos, con desarrollo familiar, deficientes e inexistentes instalaciones de rehabilitación del agua, alimentación inadecuada y deficiente por falta de aprovisionamiento. En



algunos casos con rago irregular que imposibilita el acceso a beneficios sociales y provoca deterioro del sistema jubilatorio.

2.- Vivienda precaria para la pequeña minería y desparrama para la grande.

3.- Sistema de turnos, al margen de la legislación vigente, por períodos prolongados sin descanso, implementados debido a las distancias de los centros urbanos y que implica una carga psicofísica elevada para el trabajador.

4.- Hay falta de estadísticas oficiales respecto a mortalidad específica del sector; accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; y coexisten distintas vías de denuncia de accidentes de trabajo que dificulta más el análisis.

5.- Se desconoce la existencia de estudios científicos/serios sobre el impacto que las condiciones y medio ambiente del trabajo tienen en la salud de los trabajadores. En el País no existe adecuado conocimiento de patologías del trabajo básicas como la Neumoconiosis. Tampoco organismo público que las estudie y evalúe.

6.- En la mayor parte de la actividad no se observa planes de prevención escritos en los cuales se hayan previsto la colaboración entre trabajadores y empleadores con objetivos y metas alcanzables y evaluables.

7.- Sectores de la actividad denotan deficiencias e incluso inexistencia de los servicios de medicina, higiene y seguridad, instalaciones hospitalarias y en el cumplimiento de los exámenes preocupacionales y periódicos.

8.- De acuerdo a la información proporcionada en el año 1983 el índice de gravedad de los accidentes en las minas metalíferas que enviaron información, es el más alto respecto del resto de los índices de las distintas ramas de la producción.

9.- En algunas entrusas, en abierta violación a la legislación vigente, se advierten condiciones inseguras de trabajo, por ejemplo: frentes de minas, tójeados y estibamiento de galerías y túneles; hay presuntos actos inseguros que demuestran fal-



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

ta de capacitación previa y guardan relación con el medio ambiente en que se desarrollan las tareas, ventilación e iluminación deficientes, falta de orden y limpieza.

10.- En algunos casos, falta de entrega y en otros de uso de los elementos de protección personal.

11.- En algunos asentamientos mineros alejados de las zonas urbanas, se ha observado una recreación escasa y en algunos casos nula con dificultad de desarrollo cultural.

12.- Existe superposición de funciones de organismos estatales y falta de fiscalización capacitada y con sentido integrador.

A esta altura del debate la Unión Minera Argentina manifiesta: que viene a dejar constancia que impugna totalmente la introducción y las conclusiones en preparación atento los informes suministrados por la Cámara Argentina de Minería Metalífera, sin perjuicio de continuar el tratamiento de los documentos faltantes al igual que las demás Cámaras que la integran, aquí presentes, incluidos la Cámara Argentina de Minería Metalífera.

Los representantes del Estado y los Trabajadores, por su parte, desean subrayar que no encuentran fundamento a la impugnación planteada.

RECOMENDACIONES

1.- Es conveniente la búsqueda de una política de mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Minería. Tal política debería incluir mejores respuestas a cada uno de los puntos críticos. Considerar el ejercicio de una efectiva colaboración por parte de los actores interesados, con procedimientos sencillos que brinden cobertura a los trabajadores, con objetivos concretos y alcanzables, estimándose el convenio colectivo es la vía más indicada. Los empleadores y la asociación profesional representativa de los trabajadores de la actividad minera se comprometen a reunirse a la brevedad, para analizar y encontrar métodos idóneos y formas concretas para la defensa de la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta la colaboración de la Di-



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

rección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

2.- Cuando se utilicen equipos y maquinarias que incorporen elementos de seguridad de su origen, para proteger la salud del trabajador, éstos deben ser empleados en razón al motivo de su exigencia.

3.- Debería concretarse una coordinación de las autoridades administrativas, con poder de fiscalización en el área de Higiene y Seguridad en el Trabajo en la Minería. El objetivo debería ser, dentro del respeto por las distintas competencias, la armonía y el complemento de acciones debidamente programadas para un mejor control.

4.- La formación en Higiene y Seguridad y Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo debería abordarse, toda vez que sea posible, regularmente como parte de la capacitación técnica y no como temática aislada. Las tareas deberían ser asignadas con capacitación previa.

La capacitación debería partir de modelos pedagógicos que valoren el conocimiento de los trabajadores, como el "activo-inductivo". La información respecto de la existencia de los riesgos laborales y su forma de prevención constituyen un derecho inalienable de los trabajadores y una obligación de los empleadores. Los trabajadores deben utilizar los elementos de protección previstos, y los empleadores, deben capacitar regularmente a los mismos respecto a cuales son los riesgos de la falta de su uso. El uso de estos elementos no deben ser alternativa frente a la necesaria prevención primaria.

5.- El Estado deberá asignar a un organismo específico, con capacidad para ello, la tarea de identificar patología de trabajo y estudiar las formas de prevención.

Dado el largo análisis realizado y el tiempo disponible otros puntos contenidos en las sugerencias para la discusión no han podido debatirse suficientemente y por lo tanto no aparecen recomendaciones respecto a los mismos.

Ante esto, la Presidencia propone y las partes aceptan que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social convoque a una reunión complementaria dentro de los 180 días.

LA RIOJA, 06 de Diciembre de 1985.-



Sr. Carlos CARRERA

Comisión Nacional de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo /
de la C.G.T.

Sr. Alberto José COMEZ

Sr. Angel RASCOVICH

Secretario General de la Delegación de A.O.M.A. - La Rioja

Sr. Saúl GONZALEZ

Asesor de A.O.M.A. y Apoderado de la C.G.T.

Sr. Enrique RODRIGUEZ

REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES

Asociación Argentina de Empresarios Mineros

Sr. Jorge FILLOL CASAS

Sr. Héctor Luis ABRUZKY

Sr. Enrique LOCAN

Unión Minera Argentina

Sr. Jorge H. CUOMO

Sr. Enrique WOLFERSON (Cámara de Molendinas de Minerales y Mate-
riales Afines)

Sr. Juan C. FERNANDEZ HUMBLE (Asociación Fabricantes de Cemento/
Portland)

Sr. Raúl OSUNA

Sr. Juan CAPUTO

Sr. Raúl ABRILE

Sr. Rodolfo WYLAND

Sr. Manuel ARCE (Asociación Fabricantes de Cemento Portland)

Sr. Mario PICOLLI

Sr. Alfredo OLANO

Sr. Eduardo A. LOPEZ (Cámara Argentina de Minería Metalífera)

Sr. Martín DUHAU

Sr. Roberto BONALUMI



**SEMINARIO NACIONAL TRIPARTITO SOBRE PARTICIPACION DE TRABAJADORES
Y EMPLEADORES EN EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AM-
BIENTE DE TRABAJO.**

DOCUMENTO DE COINCIDENCIA

Los representantes del Ministerio de Trabajo y Seguri-
dad Social de la Nación, de la Subsecretaría de Trabajo de la Pro-
vincia de Buenos Aires, la Secretaría de Trabajo, de Previsión y/
Acción Social de la Provincia de Río Negro, los representantes en-
presariales de la Confederación General de la Industria, Cámara /
de Industriales de Productos Alimenticios, Cámara de Industrias /
Químicas y Petroquímicas, Centro de Industriales Siderúrgicos, //
Unión Argentina de la Construcción, C.A.C., Unión Industrial de /
la Provincia de Buenos Aires y los representantes de la Confedera-
ción General del Trabajo a través de su Comisión Nacional de Hi-
giene, Seguridad y Medicina del Trabajo, reunidos durante el tras-
curso del Seminario Nacional Tripartito sobre Participación de //
los Trabajadores y Empleadores en el mejoramiento de las Condi-
ciones y Medio Ambiente de Trabajo celebrado en la ciudad de La Pla-
ta los días 11, 12 y 13 de Diciembre de 1985 analizaron en un oli-
mpio fructífero de diálogo constructivo y de respeto mutuo las pro-
puestas presentadas por el Estado y los interlocutores sociales.

Los sectores representados consideran que el presente /
Seminario constituye un impulso nuevo destinado a consensuar los/
principios y las acciones que tiendan a preservar la vida, digni-
dad, salud de los trabajadores y las condiciones y medio ambiente
de trabajo

En el transcurso del mismo se recordó la Resolución y /
Conclusiones aprobadas unánimemente por la Conferencia Internacio-
nal del Trabajo de 1984 que evaluó el programa PIACI, y de la ///
cual participaron los representantes de los tres sectores.

Del mismo modo, los representantes del sector oficial, //
de los trabajadores y los representantes de los sectores empres-
ariales que participaron en los anteriores Seminarios Nacionales /
Tripartitos recordaron los documentos de Coincidencia y Recomend-
aciones aprobadas en los Seminarios Nacionales Tripartitos sobre /



Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en Construcción y Grandes Obras de Infraestructura y en la Pecuñía y Mediana Empresa Industrial, que fueron formuladas por los representantes del Estado, de la Cámara Argentina de la Construcción, de la Unión Argentina, de la Construcción, de la PYME de la Unión Industrial Argentina, de la Confederación General de la Industria, de la Comisión Nacional de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la Confederación General del Trabajo respectivamente, que recomendaron la constitución de órganos paritarios en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para cada rama de actividad y en cada ámbito de trabajo y la instrumentación de mecanismos a través de los cuales empleadores, trabajadores y sus asociaciones profesionales contrarían el debido cumplimiento de las normas. Igualmente en dichos seminarios se precisó el funcionamiento de los citados órganos señalándose que los mismos "deberían discutir las normas, participar en la investigación, en la formulación e implementación de programas de prevención y en la evaluación de los resultados obtenidos".

Por último, los sectores aprueban las siguientes recomendaciones:

RECOMENDACIONES

- 1.- Se debería adoptar una política nacional de condiciones y medio ambiente de trabajo, contando con la activa participación de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores en su preparación y ejecución. Dicha política debería partir de una objetiva consideración de la realidad nacional en la materia, y tomar en cuenta la Resolución adoptada por unanimidad por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1984 al evaluar el programa PIACT.
- 2.- Se debería reconocer y fortalecer el papel central de los empleadores y de los trabajadores y sus organizaciones respectivas en el mejoramiento de las CYMAT. La negociación colectiva que refleja la experiencia y los intereses de los empleadores y de los trabajadores involucrados y las realidades económicas, técnicas y sociales, en determinados oficios o profesiones, rama de actividad o empresas, deberían constituir uno de los medios más importantes y eficaces en el mejoramiento de las CYMAT.
- 3.- La política nacional debería ser formulada con el asesoramiento de un Consejo Nacional Tripartito sobre las CYMAT, a crearse a la brevedad. El mismo debería disponer del apoyo técnico necesario a los fines del mejor cumplimiento de su función.
- 4.- Las principales funciones del Consejo Nacional serían: participar en la formulación y evaluación de las políticas y planes nacionales de mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y en la elaboración de proyectos de normas y de reformas a las existentes, promover la coordinación de la acción de los diversos organismos del Estado en su nivel nacional, provincial y municipal, y la realización de estudios e investigaciones sobre el tema así como la consolidación de un sistema estadístico adecuado, analizar la situación particular de ciertos grupos de trabajadores y problemas de tipo específico que afectan a todos los sectores, organizar y promover la realización de campañas nacionales de prevención según actividades específicas, de información y concientización de la opinión pública en general y de los trabajadores y empleadores en especial.



- 5.- En estrecha coordinación con el Consejo Nacional se debería crear progresivamente, a nivel de los principales sectores económicos y ramas de actividad, Consejos de Trabajadores y Empleadores sobre CYMAT, con el objeto de promover política y evaluar su implementación, sin perjuicio de la oportuna / participación del Estado.
 - 6.- Tanto el Consejo Nacional como los de rama deberían tener en cuenta las particularidades y problemas regionales y provinciales, promoviendo la adecuada consideración de los mismos y sumándose a las iniciativas que dichas regiones o provincias puedan generar al respecto.
 - 7.- La eficacia de la prevención y el mejoramiento de las CYMAT dependerán, en la práctica, de la acción de los propios empleadores y trabajadores y sus representantes a nivel de la empresa.
Deberían tomarse medidas, si fuera necesario, adecuadas a nivel de la empresa, para mejorar las CYMAT.
- La formación de personal a todo nivel, reviste especial importancia. Se coincide en que, los Comités mixtos o paritarios constituyen uno de los instrumentos más aptos para el tratamiento de las cuestiones referentes a las CYMAT. Al respecto, la negociación colectiva resulta el medio más idóneo para ello.
- Los Comités a que se hace mención deberían contar, para el mejor desarrollo de sus funciones con información, formación, análisis y asesoramiento sobre las CYMAT. Tanto la negociación colectiva cuanto los consejos previstos en los párrafos anteriores, deberían profundizar los aspectos que hacen a sus atribuciones y funcionamiento.



PARTICIPANTES

REPRESENTANTES DEL ESTADO

Subsecretario Técnico y de Coordinación Administrativa
Sr. Carlos Luis ULRICH

Director Nacional de Higiene y Seguridad

Sr. Carlos Aníbal RODRIGUEZ

Subsecretario de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires
Sr. Enrique Eliseo ESPINOLA VERA

Director Provincial de Relaciones Laborales

Sr. Raúl Emilio SANCHEZ

Director de Inspección Laboral

Sr. Héctor Emilio GALEAZZI

Subsecretario de Trabajo de la Provincia de Río Negro
Sr. Jorge Douglas PRICE

REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES

Cámara de la Industria Química y Petroquímica

Sr. Eduardo E. SAMPUCETTI

Sr. Horacio CROGNALE

Sr. Pedro CHICO ILLAVER

Unión Argentina de la Construcción

Sr. Ricardo Rubén IGLESIAS

Sr. Pedro RUSSATI

Unión Industrial de la Provincia de Buenos Aires

Sr. Enrique FROMBACH



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

Centro Industriales Siderúrgicos

Sr. Enrique MANTILLA
Sr. Jorge MENTRUYT

C.G.I.R.A.

Sr. Raúl STRACCAN

Cámara de Industrias de Productos Alimenticios

Sr. Patricio César SPAGHI
Sr. Daniel C. L. FUNES DE RIOJA

Cámara Argentina de la Construcción

Sr. Pedro V. VALERIO
Sr. Oscar Alberto PILONI

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Comisión Nacional de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo (la Confederación General del Trabajo (C.G.T.))

A.F.E. Sr. Alberto J. GOMEZ
S.M.A.T.A. Sr. Angel RASCOVICH
U.O.C.R.A. Sr. Alberto R. CERNICCHIARO
U.T.A. Sr. Ricardo BALBUENA

OBSERVADOR O.I.T.

Consultor del FIACF

Sr. Georges SPYROPOULOS



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

SEMINARIO NACIONAL TRIPLAFITO SOBRE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO DE LOS ESTIBADORES DEL PUERTO DE BUENOS AIRES.

DOCUMENTO DE COINCIDENCIA

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, el Ministerio de Salud y Acción Social a través de la Dirección Nacional Sanidad de Fronteras y Transportes, la Capitanía General de Puertos, la Administración General de Puertos, Prefectura Naval Argentina, los representantes empresariales del Centro / Coordinador de Actividades Portuarias y el Centro de Empresas de Estibadores del Puerto de Buenos Aires y los representantes de los Trabajadores mediante la Comisión Nacional de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la Confederación General del Trabajo, el Sindicato Unidos Portuarios Argentinos, junto a representantes del ENCON, UNGAP y con la presencia de observadores de la O.I.T. y la Cooperación Hispano Argentina de Higiene y Seguridad en el Trabajo coinciden en manifestar que el Seminario Nacional Triplafito sobre CYNAT de los estibadores del puerto de Buenos Aires permitió un debate profundo de aquellos puntos que previstan sobre la dignidad, salud y seguridad de los trabajadores.

Es de lamentar la ausencia como participante efectivo de la representación del Centro Marítimo de Armadores Argentinos quienes manifestaron concurrir en calidad de observadores cuando, habrían sido invitados formalmente por el Estado a una participación activa, dado el rol protagónico que sin duda debieron tener



en el mejoramiento de las CYMAT.

Durante el transcurso de las deliberaciones se produjo en el Puerto de Buenos Aires un accidente mortal lo cual puso dramáticamente de manifiesto la justeza de la convocatoria realizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los temas analizados permitieron exponer la posición de los actores sociales respecto a las condiciones de vida y de trabajo de los estibadores portuarios. Fue tarea enjundiosa lograr establecer conclusiones diagnósticas consensuadas, por lo tanto las que hoy aparecen en este documento debieron ser impulsadas eficientemente para modificar en forma definitiva la realidad.

También fueron producto de arduo trabajo los acuerdos y recomendaciones por lo cual todos los firmantes de este documento adquirieron el compromiso de poner su voluntad al servicio de las mismas.



CONCLUSIONES DIAGNOSTICAS

- * El régimen y modalidad de contratación resulte anacrónica.
- * Habría contrataciones conformadas y efectuadas fuera del marco del ENCON, existirían otra gama de irregularidades cuya traducción serían los abusos, sobornos e inequitatividad de puestos y carga de trabajo.
- * No habiendo mecanismos que garanticen igualdad de oportunidades la posibilidad de trabajo recree en la elección discriminada del capataz.
- * La relación contractual laboral, condiciona la forma de precariedad e inestabilidad en el empleo.
- * La inestabilidad laboral genera deterioro personal que trasciende en el esquema familiar.
- * Los ritmos de producción determinan que sea prácticamente el desatajo, la conformación que la jornada laboral posee.
- * Cuando se analiza la jornada de trabajo debe tenerse en cuenta:
 - a) Al tiempo real de trabajo es necesario sumarle el tiempo muerto que el trabajador permanece en el ENCON.



- b) De acuerdo a la localización de la vivienda se desprende de que un considerable número de trabajadores tiene cotidianamente un largo trayecto de viaje, como sucedería en otras actividades.
- * Existe una descalificación social de la tarea, el trabajador conoce que su figura se asocia a la rudeza y belicosidad, pero también se desprende de él un fuerte sentimiento de desprotección y postergación.
- * El 44,5 % de los trabajadores no concluyó el ciclo primario.
- * El régimen de habilitación vigente, no permite garantizar postoriamente un adecuado control a las empresas con respecto a las obligaciones fiscales y sociales.
- * Existen empresas con razones sociales fugaces que eludirían obligaciones sociales y fiscales. Es consenso de los actores sociales condenar dicha práctica.
- * A la composición del jornal se incorporan distintos adicionales que producen, de acuerdo a lo sostenido por la OIT en el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) un deterioro de las condiciones de trabajo.



- * La alta competencia que genera la contratación determinaría conductas individualistas y situaciones conflictivas.
- * El ámbito del ENCON se presenta como espacio social comunitario y no como estrictamente laboral. Al costado del mismo se instalaron habitáculos donde los trabajadores cocinan, duermen, descansan y se recrean.
- * En las ranchadas se viven situaciones sociales negativas: alcoholismo, violencia, juego organizado y prostitución.
- * En el área portuaria se observa un excesivo consumo de bebidas alcohólicas y un expendio a veces abierto y otras zolapado de las mismas. Esto conspira contra la salud y seguridad de los estibadores.
- * Habría trabajadores que realizan más de un turno de trabajo, por otro lado personas que no trabajarían en la estiba y cobrarían / garantizaciones.
- * El examen preocupacional de los estibadores es inespecífico; no se practican exámenes médicos periódicos.
- * La infraestructura en el ámbito del puerto para responder a los requerimientos asistenciales en materia de emergencia, es deficiente.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

- * El alta del accidente no es siempre consecuencia de los trámites formales. Sobre 4.581 Accidentes de Trabajo registrados en el ENCON en el período 1985, sólo 2.084, de acuerdo a la información suministrada por la Dirección Nacional Reconocimientos Médicos, fueron evaluados por el Ministerio de Salud. Esto hace presumir, que, en ocasiones se establecerían formas de negociación de las mismas. El sector empresarial manifiesta desconocer tales prácticas.
- * Existe falta de presencia sindical en las juntas médicas.
- * En algunos casos la rehabilitación del accidentado, luego de su alta, se practicaría a través de la Obra Social. De esta forma el estibador resultaría estar costeando su propio accidente de trabajo. La representación empresarial desconoce esta modalidad.
- * Cuando por razones de incapacidad psicofísicas es dado de baja / del registro de estibadores por encontrarse no APTO, en muchos / casos esa incapacidad no es suficiente para que se le reconozca el beneficio de jubilación por invalidez.
- * Las empresas no remiten el Informe Anual Estadístico exigido por la Ley 19.587. Por ello y pese a que es conocida la alta incidencia de Accidentes de Trabajo, no se cuentan con estadísticas al respecto.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

- * Si bien no hay estudios epidemiológicos, teniendo en cuenta los datos disponibles y las condiciones y medio ambiente de trabajo es afirmable que dentro de las patologías predominantes se hallan los siguientes:
 - a) Patología mío - óseo - articular.
 - b) Alergias y dermatitis de contacto.
 - c) Patología broncopulmonar.
 - d) Patología tóxica.
 - e) Patología gastrointestinal y cardiovascular.
 - f) Alcoholismo, fatiga, stress, envejecimiento precoz, enfermedades de transmisión sexual.
 - g) Patología psiquiátrica.
- * Históricamente no se han tomado medidas a fin de proteger la salud del estibador, en cuanto hace a sus condiciones y medio ambiente de trabajo. La tendencia legislativa se ha dirigido a acortar la jornada de trabajo y disminuir la edad jubilatoria.
- * El marco normativo prevé paros suplementarios frente a las cargas tóxicas, nocivas, inflamables o peligrosas. Esta modalidad / implica la monetarización del riesgo y la ausencia de mecanismos de prevención.
- * Dada la ausencia de parámetros los dictámenes de calificación, se realizan de acuerdo a la subjetividad del médico actuante, según su experiencia y a normas y costumbres en vigencia.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

- * Esta manera de actuar da lugar a la aplicación de criterios diferentes para la calificación de la misma tarea.
- * Lo anterior genera conflictos y suspicacias entre los distintos actores sociales.
- * Sólo en un reducido número de casos se indican medidas de prevención para disminuir los riesgos en los trabajadores expuestos.
- * Prácticamente no se realizan inspecciones de oficio.
- * Circunstancialmente, puede ocurrir que la inspección se realice una vez terminadas las tareas, sin haber objetivado las condiciones de las mismas.
- * En el Puerto de Buenos Aires coexisten diversos organismos estatales con competencias en ocasiones superpuestas. En el ámbito de la Fiscalización Capitanía de Puertos, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Prefectura Naval Argentina, agregándose en otro marco Administración General de Puertos, Ministerio de Salud y Acción Social y Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca. Como consecuencia de esto habría dilución de responsabilidades respecto del cumplimiento de normas laborales.
- * En las superficies de tránsito y trabajo de los muelles existen en general falta de orden y limpieza, irregularidades en los pi-



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

- ses, ausencia de señalización para la circulación y escasa iluminación artificial.
- * En casi todos los Hangares de tránsito y Depósitos las condiciones de iluminación, ventilación, orden y limpieza son deficientes, no existiendo demarcaciones de los sectores de circulación ni adecuados sistemas de prevención, detección y extinción de incendios. Las instalaciones eléctricas en su mayoría no cumplen con la reglamentación vigente.
- * En las Plazoletas Scalabrini Ortiz y Benito Correa se observó / que los diversos depósitos que las componen no reúnen adecuadas características estructurales de acuerdo a los distintos productos que se almacenan en ellas. Asimismo cabe señalar que las mencionadas plazoletas carecen de un apropiado sistema de prevención, detección y lucha contra siniestros y que sus instalaciones eléctricas en general no cumplen con la reglamentación vigente.
- * El sector que conforma las postas de inflamables - propaneros, / zonas de almacenamientos y destilación de petróleo y subproductos presentan un elevado riesgo potencial dada la gran concentración de materiales inflamables y explosivos. Todo el sector carece // del sistema de señalización conveniente, en lo que hace a desplazamiento de vehículos y personas.
- * En las áreas de circulación vial - ferroviarias y peatonal se observó falta de organización de la misma, así como defectos en



Las carpetas asfálticas y adoquinados.

* Los servicios sanitarios son insuficientes en número, presentando los existentes deterioros en sus artefactos y falta de limpieza. Respecto a esta última se analizaron las dificultades que implica su mantenimiento. Cabe destacar que en algunos casos, la distribución de los sanitarios no es la más adecuada en función de la ubicación de los distintos puestos de trabajo.

* El Ente de Contratación (ENCON) presenta carencias y deficiencias en cuanto a conservación, higiene y condiciones mínimas necesarias para las funciones específicas a que está destinado.

* Las grúas más antiguas de la Administración General de Puertos (marcas " Demag " y " Ansaldo " y las de tipo mural) presentan deficiencias de diseño, de acceso a sus cabinas y de ergonomía de maniobras.

* No se detectó la existencia de un plan de mantenimiento preventivo periódico.

* La Administración General de Puertos sostiene que las grúas citadas anteriormente están en vías de ser reemplazadas.

* En general no se respetan las indicaciones específicas para el manipuleo de cargas inflamables, explosivas, corrosivas, peligrosas, radioactivas, entre otras. El sector empresarial considera que estas no son prácticas generalizadas.



* Se constató la excesiva carga física que han de realizar paleros y bolseros para llevar a cabo sus tareas habituales.

* La entrega de elementos de protección personal no cubre todas las necesidades en materia de calidad y periodicidad en la renovación. Tampoco se utilizan en todos los casos donde existe disponibilidad. La falta de capacitación explicaría esta conducta.

* Se comprobó en algunos casos que los ritmos de producción generan situaciones de riesgo.

* Se observó que en algunos casos el utillaje empleado por las empresas presentaba deficiente estado de conservación y en otros / eran inadecuadamente utilizados.

* Se puede establecer que no existen medidas de prevención suficientes de los riesgos que generan las diferentes tareas.

* El estibador no recibe capacitación alguna por parte del ENCON ni de los empleadores en lo relativo a como desarrollar sus tareas y condiciones y medio ambiente de trabajo.

* La Capitanía de Puertos encargada de efectuar las inspecciones en los elementos de utillaje de estiba, carece de médicos humanos y materiales suficientes para cumplir esta obligación.



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

Asimismo este organismo realiza inspecciones anuales cuantitativas del utillaje de las empresas de estibaje, lo que resulta del todo insuficiente.

* En gran medida en el ámbito portuario no se da cumplimiento a la Ley nacional 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo reglamentada por el Decreto N° 351/79.

* No se pudo detectar la existencia de empresas de estibaje alguna que cuente con servicio de higiene y seguridad en el trabajo.

* No existe una política general de prevención, para el Puerto de Buenos Aires, ni reglamentación específica alguna en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo referida a las distintas tareas que se realizan en dicho puerto.

* De acuerdo a la Convención Colectiva 420/73 que dá origen al ENCON, este Ente cumpliría en forma deficitaria las siguientes funciones:

- Otorgar a los trabajadores las condiciones fundamentales para la higiene y permanencia de los mismos en el lugar de contratación (ítem c).
- Controlar que la contratación de estibadores se efectúe de acuerdo a las disposiciones reglamentarias de la autoridad competente (ítem f).



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

Por otro lado, no cumple con la obligación emergente del ítem d el cual consigna:

- Construir la escuela del personal de estiba y tener a su cargo la responsabilidad de su funcionamiento y mantenimiento.

* La República Argentina aún no ha ratificado los Convenios N° 127, 137 y 152 de la C.I.T. relacionados con tareas que se desarrollan en el ámbito portuario.



ACUERDOS Y RECOMENDACIONES

- 1º) Es indispensable la formulación de una Política Nacional de Mejoramiento de las CYMAT en Puertos.
Dicha política ha de abarcar los puntos señalados en las conclusiones diagnósticas y ha de tener fuertes contenidos participativos y objetivos concretos.
- 2º) Dada la superposición de organismos y competencias en el ámbito portuario en materia de CYMAT, los Organismos del Estado asumen el compromiso de reunirse en comisión "ad hoc" a fin de implementar acciones comunes y complementarias.
Para ello fijan como fecha de primera reunión dentro de los próximos 30 (treinta) días.
Dicha comisión efectuará consulta a los actores sociales en lo pertinente.
- 3º) Es indispensable la formulación de un marco normativo específico en materia de Salud y Seguridad en el ámbito portuario.
El Estado asume la responsabilidad de convocar al sector empresarial y sindical, a fin de elaborar dicho norma, dentro de los próximos 180 (ciento ochenta) días, para el mismo deberán tenerse en cuenta los Convenios 127, 137 y 152 de la O.I.T., su Repertorio de Recomendaciones prácticas sobre Seguridad e Higiene en los trabajos portuarios y las conclusiones diagnósticas consensuadas.
- 4º) Dado que la actual situación en materia de contratación, lejana no solamente la salud y seguridad sino también la dignidad de los trabajadores, debiera tenderse a establecer las normas que permitan que los estibadores tengan los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores, bajo el marco de la Ley de Contrato de Trabajo y la orientación de los Convenios y Recomendaciones de la O.I.T., en camino hacia la relación de dependencia.



- 5º) En primera instancia se hace constar que a fin de mejorar las condiciones actuales, se está discutiendo en el seno de la Comisión Paritaria permanente, Convención Colectiva de Trabajo // 121/75, la posibilidad de implementar un sistema de contratación para parasempares tendiendo al mismo tiempo a buscar mecanismos efectivos para depurar el padrón.
- 6º) Los Convenios Colectivos de Trabajo deberían eliminar toda cláusula que permita monetarizar el riesgo.
- 7º) Empresarios y Trabajadores debieran estudiar los mecanismos asistenciales en materia de accidentes y enfermedades del trabajo, buscando además, garantizar la adecuada atención de urgencias.
Los organismos del Estado ofrecen su intervención a fin de asesorar al respecto.
- 8º) Las Cámaras Empresariales, recordarán a las Empresas asociadas la vigencia de la Ley 19.587 y su Decreto Reglamentario 351/79 instándolas a cumplir con la misma y en especial a compilar el Informe Anual Estadístico.
- 9º) La Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo se compromete a trascender la mera función calificadora para promover



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

ceder a cumplimentar las tareas que habitualmente desarrolla en otros ámbitos tales como: inspección, intimación y sanción.

10°) Deberá estudiarse en forma consultiva con las delegaciones representativas de trabajadores y empleadores un sistema que permita pasar de la subjetividad de las calificaciones a procedimientos objetivos.

11°) La calificación solamente debería aceptarse como un procedimiento provisorio hasta tanto se logre el control de los diversos riesgos.

12°) Siendo los criterios dispares en materia de fijación de incapacidades laborales, los organismos competentes deberían reunirse a fin de unificar los mismos. El Ministerio de Trabajo asume notificar a dichos organismos de esta recomendación y abocarse al estudio en consulta con los actores sociales de las modificaciones de la Ley de Accidentes de Trabajo que en este sentido resulten necesarias.

13°) La Capitanía de Puertos manifiesta que consultará a la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo acerca del proyecto de normas de rehabilitación y rehabilitación de empresas de estibajes, de forma tal de incluir dentro de las mismas, requisitos que garanticen el cumplimiento de la normativa vigente en materia de Higiene y Seguridad o la que en el futuro se reemplace.

14°) Siendo que la Capitanía de Puertos, junto a la Administración General de Puertos y con apoyo de O.I.F. programará cursos de capacitación para los trabajadores portuarios y habida cuenta de la problemática descripta en materia de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

dad en el Trabajo ofrecerá su colaboración en el diseño de programas en la materia de su competencia.

15°) Se recomienda a los entes, organismos, autoridades competentes, empleadores y trabajadores y sus respectivas asociaciones profesionales operantes en el Puerto, el poner en marcha medidas tendientes al mejoramiento de la CYMAT, teniendo en cuenta las conclusiones diagnósticas y en cuanto de ellas dependan. Por ejemplo cursos de capacitación, entrega y uso de elementos de protección personal, control de expendio de bebidas alcohólicas, etc.

16°) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social asume estudiar la posibilidad de ratificación de los Convenios de la O.I.F. N° 127, 137 y 152 en consulta con los organismos estatales competentes en la materia y las asociaciones profesionales representativas de empleadores y trabajadores.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

PARTICIPANTES

REPRESENTANTES DEL ESTADO

Ministerio de Salud y Acción Social

Dirección Nacional de Sanidad de Fronteras y Transportes

STOCCIAZ, Abraham.

BARROSTAVENA, María Cristina.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

RODRIGUEZ, Carlos Aníbal.

AUGE, Osvaldo F.

CAZON, Marta.

GELPI, Fabián.

GILARDENGHI, María Rosa.

GCMEZ, Carlos.

OZILLA, Rubén.

PANTANO, María Cristina.

PERELSTEIN, Sofía F.

PIRASCO, Alfredo.

SABATTINI, Alejandro.

Dirección Nacional Policía del Trabajo

RODRIGUEZ, Roberto.

TORREGROSA, Carlos Alberto.

Capitanía General de Puertos

MARINO, Pablo.

SGUT, Martín.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

Administración General de Puertos

ECUZA, Adolfo Luis.

Administración Puerto de Buenos Aires

FANFO, Segundo B.

Prefectura Naval Argentina.

ROSALLES, José Martiniano.

ACOSTA, Domingo E.

REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES

Centro Coordinador de Actividades Portuarias

FILIDORO Raúl J.

Centro de Empresas de Estibajes del Puerto de Buenos Aires.

GCMEZ, Lucía.

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Comisión Nacional de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la Confederación General del Trabajo.

VANNELLI, Miguel Angel.

Sindicato Unidos Portuarios Argentinos (SUIPA)

LOZA, César.

SOTELO, Carmelo Salvador

ROLES, Raúl Esteban.



REPRESENTANTES DE OTRAS INSTITUCIONES

Organización Internacional del Trabajo

LIER, Enrique A.

Ente de Contratación (ENCCN)

GUERRERO, Antonio Ventura.

Ente de Garantización (ENGAR).

LARROZA, Dionicio.

Cooperación Hispano Argentina de Higiene y Seguridad en el Trabajo

ALVAREZ VIJANDE VELASCO, Justo

Junta Nacional de Granos.

Cobra Social del Portuario Argentino.

ELMA.



SEMINARIO NACIONAL TRIPARTITO SOBRE

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN LA PESCA

Los representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Ministerio de Salud y Acción Social, de la Subsecretaría de Pesca, de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, de la Cámara Argentina de Buques Congeladores Pesqueros y de la Cámara de Armadores de Buques Congeladores Pesqueros y los representantes de los Trabajadores a través del Sindicato Obrero Marítimos Unidos, consideran que el Seminario Nacional Tripartito sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Pesca, ha permitido por primera vez hacer un análisis profundo del tema, de acuerdo con la metodología global, multidisciplinaria e intersectorial que el Programa Internacional de Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) de la O.I.T. aconseja.

Durante las deliberaciones hubo coincidencia y discensos, esto permitió un diagnóstico compartido respecto a las características y problemas existentes en la actividad analizada.

También el debate en torno a las acciones fué intenso y los acuerdos y recomendaciones concretadas son muestra clara de ello.

En el transcurso del Seminario fué muy estimada la participación del experto español Justo Alvarez Viñando, quien asessora a la Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo a través de la Cooperación Ibero-Argentina. Su experiencia y conocimientos ayudaron a esclarecer diversos temas.

Los participantes concuerdan en que los análisis realizados, las conclusiones diagnósticas, los acuerdos y recomendaciones alcanzados, debieran ser elementos suficientes para iniciar el camino del mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Pesca, formas de garantizar la preservación y promoción de la salud y seguridad de los Trabajadores.



ALMO SE EMPEZO LA OJERA ALMARTINO SOBRE CONDICIONES Y MEDIO
AMBIENTE DE TRABAJO EN LA PESCA.-

El documento base propuesto por el Estado fué realizado por un equipo constituido por personal de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud y Accion Social, el Ministro del Bienestar Social de la Provincia del Chubut y colaboradores externos.-

Se ha presentado por el MEDIO TO DE OBREROS AFINADOS (S. O.L.U.) dos (2) trabajos consistentes en diagnósticos de las condiciones de seguridad e higiene en la Pesca, constando de 37 fojas con sus recomendaciones, y 123 fojas de fotografías de las exposiciones por desmembramiento de oficio por accidentes de trabajo efectuadas en Puerto Mar del Plata por la Prefectura Nacional Marítima, y que corresponde al periodo Enero hasta Setiembre de 1966.-

Mar del Plata, 10 de octubre de 1966.-



CONCLUSIONES DIAGNOSTICAS

- 1 - En los buques congeladores, el convenio colectivo regula el tiempo para el descanso y la comida. El mismo admite las doce horas de trabajo diario. Pese a ser éste, un instrumento pactado por las partes, la delegación sindical considera que tal cláusula es violatoria de disposiciones de orden público establecidas en la ley 11.544 y la LCT. La representación empleadora ha indicado a las empresas la necesidad de llevar el libro de trabajo, pese a ello hay empresas que no cumplen con esta disposición.-
 - 2 - Se coincide en que tanto el horario de trabajo, de reposo y comida está supeditado a la actividad de la captura.-
 - 3 - Existe tendencia a trabajar durante los francos, lo cual incide desfavorablemente sobre la salud.-
 - 4 - En cuanto hace a la organización de la prevención, se establece que no han sido desarrollados los servicios de medicina del trabajo y de higiene y seguridad, no cumpliéndose por lo tanto las actividades normadas para ello.-
- Existen exámenes psicofísicos previos al ingreso y repetidos cada dos años supervisados por la Prefectura Naval, siguiendo la guía del R.F.O.C.A.P.E.N. No son en cambio realizados por parte de las empresas los exámenes pre-ocupacionales y periódicos de acuerdo a la actividad indicada para los servicios de Medicina del Trabajo en la Ley 19.587 y su decreto reglamentario. Es de señalar que el examen pre-ocupacional prescripto por el R.F.O.C.A.P.E.N busca una aptitud genérica para el trabajo en el mar, no contemplando la actividad específica que el trabajador va a desarrollar. Tampoco los exámenes biannuales



a que hicieramos referencia guardan relación con los exámenes médicos periódicos establecidos para todo trabajador. Estos últimos exploran no el mantenimiento de la aptitud general, sino las alteraciones en la salud eventualmente provocadas por las condiciones y medio ambiente de trabajo.-

- 5 - En lo que hace a las medidas de prevención en el campo de la higiene y seguridad, se detectan algunos puntos que es necesario abordar:
- a) Si bien los equipos para extinción de incendios son controlados por Prefectura Naval Argentina, se constataría falta de instrucción y adiestramiento periódico en el personal. También se han abandonado algunas actividades prácticas al respecto que antes se realizaban en la Escuela de Pesca.
 - b) Las cubiertas no son en general de superficie antideslizante, esto determina francos incrementos en la accidentalidad.
 - c) En lo que hace a eslingas, puestas y otros portrechos, si bien su control sería tarea del contramestre, no hay planes de revisión periódica de los mismos.
 - d) Originalmente los bucos traían protecciones respecto a las piezas móviles y a tableros eléctricos; con el correr del tiempo se constata que en muchos casos se han eliminado, probablemente durante tareas de mantenimiento.
- 6 - No existe una adecuada dotación de elementos de protección personal; esto adquiere particular importancia en lo que hace al casco, guantes, protecciones auditivas y calzado de seguridad.



- 7 - Frente a la prevención de las caídas de hombre al agua, es advertido que no hay cierres ni redes de seguridad en rampas. Tampoco existe obligación de uso de chaleco salvavida.-
- 8 - En general la intervención en materia de fiscalización por parte de PNA se limita a características que hacen a la seguridad en navegación, cumpliendo de este modo lo normado en LEGINAVE.
- No se practica fiscalización en lo que hace a la seguridad en los distintos ámbitos y puestos de trabajo.-
- 9 - En lo que hace a los accidentes de trabajo, se señala la inexistencia de estadísticas adecuadas. En este sentido surge del departamento de estadísticas de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, que aproximadamente el 85% de las empresas no habían remitido el Informe Anual Estadístico al cierre de la fecha prevista para ello.-
- 10 - Es subrayable que la mayoría de los accidentes se producen durante las tareas de captura. En los buques congeladores deben agregarse las tareas de procesado.-
- 11 - Dentro de los accidentes graves y mortales predominan como causalidad inmediata la rotura de portrechos y la caída al agua.-
- 12 - En los últimos tres años, la Dirección de Policía de Seguridad y Judicial de PNA informa 9 muertos por accidentes de trabajo.-
- 13 - De acuerdo al informe de PNA división Sumarios, los accidentes de trabajo ocurridos a bordo de buques pesqueros que o-



///peran en Mar del Plata, que motivaron su desembarco de oficio fueron: 1981: 76 casos; 1982: 110 casos; 1983: 107 casos; 1984: 84 casos; 1985: 112 casos; 1986 hasta setiembre 123 casos.-

14 - Dentro de los Accidentes de Trabajo más frecuentes se establecen: la caída de personas, la caída de objetos, el apriamiento por o entre objetos y los esfuerzos excesivos.

15.- En el origen de los accidentes de trabajo se puede establecer una red de causalidad integrada por distintos factores: factores meteorológicos, trabajo en movimiento, rapidez de la maniobra, esfuerzo físico, ausencia de períodos de descanso, pisos mojados, calzado deslizante, y el tipo de tarea que obliga a ocupar las dos manos. Hay un factor de organización que se agrega a los señalados y es la falta de un responsable en materia de seguridad en el trabajo.-

16 - La alterancia de trabajo en el mar y cortas permanencias en tierra determinan a menudo: sensaciones contradictorias de pertenencia y ruptura del rol en la familia, lo cual se traduciría en conflictos en el seno de la misma. La falta de espacio físico social determinaría conflictos interpersonales y con la institución. La motivación fundamental para estar en la actividad sería la económica, teniendo los trabajadores una imagen de su trabajo como duro, peligroso y rutinario; ésto último, en cuanto hace a los límites del barco y los contactos personales .-

17 - Si bien en algunos buques hay condiciones aceptables de habitabilidad a bordo, existen en otros problemas comunes; é



///tos son: inexistencia de baños en barcos costeros; dormitorios con escasa o nula ventilación, con calefacción en mal estado o inexistente, con elevado nivel sonoro y de vibraciones, deficientes instalaciones eléctricas, duchas sin agua caliente, falta de higiene y falta de provisión de jabón y toalla.-

18 - El botiquín previsto parece pobre respecto de las necesidades.-

19 - Ante los accidentes o enfermedades graves, no existe mecanismo que pueda facilitar el transporte urgente del afectado.

20 - El estrés de la tarea, sumado a la ingestión de alimentos en forma tensionada y rápida, la irregularidad en los horarios de comida, la ingestión de alcohol, los alimentos recalentados, eventuales contaminaciones del agua y la acción de factores físicos como el ruido, serían responsables de la gran proporción de padecimientos digestivos entre estos trabajadores.-

21 - Los sobreesfuerzos, el trabajo a la intemperie, micro y politraumatismos incidirían en la aparición de patologías osteoarticulares. Dentro de ellas las lumbares parecen ser de mayor frecuencia.

22 - Condiciones de vida y de trabajo ya señaladas entre las cuales sobresalen el alejamiento del hogar; presencia de riesgos de accidentes; el contraste entre enorme actividad y recreación restringida; la alteración en los descansos con prolongación de la jornada de trabajo, generan cuadros de con-



/// fusión, ansiedad, retracción, conductas impulsivas, dificultad para integrar la realidad de los demás y sensación de sentirse menos importante que la pesca misma.

23 - Los currículum previstos para la formación de Capitanes y otros trabajadores del mar no contemplan aspectos tales como: higiene y seguridad en el trabajo; nociones de legislación laboral y social; elementos de manejo grupal y planificación de actividades en tiempo libre.

En lo que hace a la formación obrera no se realizan tareas de capacitación respecto a riesgos laborales y formas de prevención.

24 - En el campo normativo el ABINAVE hace referencia a características constructivas y de equipamiento de los barcos; máximos de alejamiento de costa; navegación en conserva, etc., en su capítulo IV-304. En el capítulo 33 indica la facultad normativa de la Prefectura en cuanto hace a la seguridad estructural del casco, a requisitos de estabilidad y equipamiento radioeléctricos. Es decir que las normas de seguridad previstas no contemplan al barco como ámbito de trabajo. En cuanto hace a la ley 19.587, ésta es aplicable, no obstante su Decreto Reglamentario deja vacíos normativos respecto a la actividad estudiada.



ACUERDOS

Los representantes de los trabajadores (SINDICATO OBREROS MARITIMOS UNIDOS), el Estado y la CÁMARA ARGENTINA DE ARMADORES DE BUQUES PESQUEROS DE ALTURA y la CÁMARA DE ARMADORES DE PESQUEROS CONGELADORES DE LA ARGENTINA, ACUERDAN:

1) La Cámara Argentina de Armadores de Buques Pesqueros de Altura, con sede en Mar del Plata y el S.O.M.U., Seccional Mar del Plata, en su representación acuerdan conformar una Comisión Bipartita a fin de discutir e implementar las estrategias y medidas para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo. En esta tarea se dará respuesta preferentemente a los puntos críticos consensuados en las conclusiones diagnósticas. Esta Comisión tendrá en cuenta los acuerdos y recomendaciones propuestas por el sector Oficial, fijando se como fecha para la primera reunión el día 22 de Octubre de 1986 a las 15,30 horas.

La Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo asume el compromiso de estar presente en las primeras reuniones de esta Comisión.

2) La Cámara de Armadores de Pesqueros Congeladores de la Argentina, conviene con la representación de S.O.M.U., realizar dentro de los treinta días en lugar y fecha a convenir la reunión de la Comisión Bipartita a fin de discutir e implementar las estrategias y medidas para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo. En esta tarea se dará respuesta preferentemente a los puntos críticos consensuados en las conclusiones diagnósticas. Esta Comisión tendrá en cuenta los acuerdos y recomendaciones propuestas por el Sector Oficial. La Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo asume el compromiso de estar presente en las primeras reuniones de esta Comisión.

Ambas Comisiones se comprometen a expedirse y presentar informe es



crito de las recomendaciones en el termino de 180 dias a partir de la fecha del presente.-

3º)Habiendo la Prefectura Naval Argentina, en algunas ocasiones en el salvamento y auxilio de accidentados a bordo, deberia ponerse a disposicion en los puertos que se sugieren= Mar del Plata, Bahia Blanca, Puerto Madryn y Puerto Deseado helicoptero equipado para emergencia y rescate del personal accidentado o enfermo a bordo, el cual deberá tener dotaciones durante las 24 horas. Debiendo instrumentar los medios necesarios para que el mismo se movilice al solo pedido del Capitán y/o tripulación del barco.-

RECOMENDACIONES-

Las recomendaciones que siguen han sido consensuadas entre los representantes presentes, con exclusion de la Cámara Argentina de Armadores de Buques Pesqueros de Altura quien expresó la imposibilidad de discutir y decidir sobre estos temas. En sus 24 horas E.L.

09/10/1976



RECOMENDACIONES

1. Resulta indispensable formular una política de mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Para ello habrán de tenerse en cuenta los puntos críticos señalados en el diagnóstico. La misma debiera tener contenidos participativos y el objetivo concreto de promover y proteger la salud y seguridad de los trabajadores a través del mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Esta política será fijada por las Comisiones Bipartitas.
2. Dadas las características particulares de la actividad, la carencia de normas que abarquen los distintos riesgos presentes en la misma y la necesidad evidenciada por la situación actual, se hace necesaria una norma específica en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo en la captura. El Estado se compromete a convocar a las partes a fin de estudiar el desarrollo de esta norma.
3. Es indispensable la formación en CyMAT dentro del ámbito pesquero. Serían objetivos básicos de la misma el desarrollar la capacidad de mantener y mejorar las normas de seguridad y promover el mejoramiento de las CyMAT. En esta forma además de los temas clásicos (salvamento, lucha contra incendios; supervivencia; primeros auxilios) deberian desarrollarse nociones de legislación social y laboral; conocimientos respecto a repercusiones sobre salud y seguridad derivadas de las inadecuadas condiciones de trabajo; información respecto a repercusiones psicológicas y relaciones interpersonales y planeamiento de actividades recreativas y de bienestar a bordo.
El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se compromete a elevar estas recomendaciones al Estado Mayor General Naval, Dirección General de Instrucción.
4. Esta formación debiera recibirse en todos los niveles y debiera ir



partirse con actividades y contenido eminentemente práctico y con la participación activa de los alumnos.

5. Sería deseable que ningún trabajador asumiera una tarea para la cual no se le instruyó en materia de riesgos y formas de prevención.
6. Habida cuenta de que nadie previene lo que no conoce, Estado, empleadores y trabajadores coinciden en que para formular planes de prevención sería necesario contar con estadísticas completas y fiables.
7. A tal fin y dadas las particularidades de la pesca, la Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo, se compromete a presentar a las partes un proyecto de protocolo estadístico dentro de los seis meses, a fin de elaborar uno definitivo.
8. Se recuerda a las empresas la obligación de practicar exámenes preocupacionales y periódicos que tengan en cuenta los factores de riesgos de la actividad, en conformidad con la Ley 19587 y su decreto reglamentario.
9. Siendo que el barco constituye para el pescador no sólo su ámbito de trabajo sino también de vida deberá tenerse en cuenta esta forma en cuenta, tanto en la construcción de nuevos barcos como en la refacción de los existentes.
10. En este sentido debiera atenderse particularmente a:
 - a) El tipo, construcción, superficie y ubicación de los alojamientos, que además de garantizar la adecuada y posible privacidad, deberían proveer el confort mínimo permitiendo el aislamiento respecto a ruidos, vibraciones, temperaturas muy frías o muy cálidas e inclemencias del mar y del tiempo. Deberán contar con ventilación suficiente, regulable y tener iluminación natural y artificial.



La calidad de las literas e implementos complementarios deberá facilitar el descanso, disponiéndose de suficientes espacios entre literas y de lámpara eléctrica de cabecera.

- b) Deberá contarse con un número de instalaciones sanitarias adecuadas al número de tripulantes. Los buques con otros mínimos deberían contar con inodoro químico.
- c) Los comedores deberían contar con las características generales de los dormitorios.
- d) Deberían proveerse los medios para lavar y secar la ropa.
- e) Deberían existir instalaciones y programas para la recreación que incluyeran la posibilidad de servicios educativos, trabajos manuales, etc.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se compromete a elevar estas recomendaciones a la Federación de la Industria Naval Argentina.

11. Siendo dentro de los factores de riesgos psicosociales la separación del vínculo familiar, uno de los más difíciles de eliminar, se podrían implementar los siguientes paliativos:

- a) En consideración a que las comunicaciones de los tripulantes por radio tienen carácter privado deben ser respetadas y atendidas en ese sentido.
- b) Toda vez que sea posible garantizar la expedición y entrega de correspondencia en la forma más segura y rápida.
- c) Deberían fomentarse la concesión de vacaciones en sus hogares a intervalos razonables.
- d) Deberían implementarse formas prácticas y razonables para que los familiares y amigos del tripulante pudieran visitar al mismo a bordo cuando el buque se halle en Puerto.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

12. Deberían extremarse los cuidados respecto a los menores en las tareas del barco.
13. Debería darse cumplimiento al convenio colectivo de trabajo en las cláusulas atinentes al tiempo necesario para el descanso y las comidas.
14. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debe buscar adecuadas formas de contratar que aseguren el debido cumplimiento de las obligaciones contraídas a través de los convenios colectivos de trabajo.
15. Los francos no deberían ser trabajados.
16. Los empleadores deberían proveer de la ropa y elementos de protección personal adecuadas a las condiciones y características del tiempo y la tarea.

PARTICIPANTES

REPRESENTANTES DEL ESTADO:

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION NACIONAL HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Sr. Carlos Aníbal RODRIGUEZ

MINISTERIO DE SALUD Y ACCION SOCIAL
DIRECCION NACIONAL DE CALIDAD AMBIENTAL

Sr. Eduardo Baffare

SUBSECRETARIA DE PESCA
DIRECCION NACIONAL DE PESCA MARITIMA

Sr. JORGE RONDINELLI

PREFECTURA NAVAL ARGENTINA

Sr. Carlos Victor MANUELLO

SUBSECRETARIA DE TRABAJO DE LA POLA. DE BUENOS AIRES

Sr. Raúl E. SANCHEZ

REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES:

CAMARA DE ARIADORES DEQUES CONGELADORES PESQUEROS

Sr. Benjamin Oscar CASCENTINO

CAMARA ARGENTINA DE EMPES PESQUEROS DE ALTURA

Sr. Carlos J. M. Finazzi

Sr. Fernando Manuel RIVERA.

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

SINDICATO OBRERO MARITIMO UNIDO (S.C.M.U)

Sr. Néstor MARIA

Sr. FELIPE CLEMENTE

Sr. JOSE MARIA CASAS

Sr. MARIA CRISTINA MARCOS

SINDICATO CONDUCTORES NAVALES DE LA R.A.

Sr. Edeliro R. GAVILAN

CENTRO PATRONES FLUVIALES DE PESCA Y CABOTAJE MARITIMO

Sr. Juan María ALSINA



SEMINARIO NACIONAL TRIPARTITO SOBRE
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO
EN LA INDUSTRIA DE LA PESCA

DOCUMENTO DE COINCIDENCIA

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación; la Subsecretaría de Pesca; la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires; los representantes empleadores de la Cámara Argentina de Procesadores de Pescado y de la Cámara Marplatense de Industriales del Pescado; de la Confederación General Económica y los representantes de los trabajadores a través del Sindicato Obrero de la Industria del Pescado de Mar del Plata y del Sindicato del Pescado de Bahía Llanca, consideran que el Seminario Nacional Tripartito sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Industria de la Pesca, ha permitido en un marco de mutuo respeto, el intercambio fecundo de ideas con el objeto de encontrar soluciones consensuadas para preservar y promover la vida, salud y seguridad de los trabajadores.

Las coincidencias y los consensos, permitieron establecer un diagnóstico compartido de la situación actual. Se consideró necesario formularlo, partiendo del viejo principio: "nadie previene lo que no conoce". También mediante la activa participación de los sectores, fue posible lograr una serie de acuerdos y recomendaciones tendientes a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo. De esta forma, los participantes concuerdan en que esta metodología de trabajo, sólo posible en un marco de libertad y democracia, constituyó una vía apta en la búsqueda de principios acordados que garanticen que las condiciones de trabajo tengan la medida de los trabajadores que lo ejecutan.



CONCLUSIONES DIAGNOSTICAS

1. El diagnóstico compete solamente a las actividades de fileteado, congelado y fabricación de harina de pescado.
2. En Mar del Plata los trabajadores de mayor peso cuali-cuantitativo son los filateros; en este sector tradicionalmente marplatense se han integrado trabajadores migrantes del interior del país.
3. Algunos de ellos comenzaron a migrar al Sur, pero actualmente esa tendencia por no ser rentable ha comenzado a disminuir.
4. Los filateros son, en su mayoría, de sexo masculino (64%), de edad promedio 37 años y su nivel de instrucción no excedería en promedio el ciclo primario.
5. El personal femenino más joven (20-30 años) prevalece en la industria de la conserva.
6. En Chulut existe un proceso de expansión en la Industria de la Pesca.
7. A diferencia de Mar del Plata, la mayoría de los trabajadores se vinculan con la actividad; prevalentemente proveen del servicio doméstico, agro y la construcción.
8. En la temporada se recurre a la subcontratación de "cuadrillas de Mar del Plata". En general estas cuadrillas son de signi ficativa mayor productividad revelando una mayor calificaciór
9. Gran parte de los trabajadores son migrantes, tanto de otras -



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

provincias como de Chile y Bolivia, siendo la composición de la mano de obra, según sexo, igualitaria.

10. En la actividad existen trabajadores permanentes y temporarios. Esta última modalidad obedece al carácter estacional de la tarea en algunas de sus ramas.
11. La "changa" pareciera constituir una modalidad habitual. Aun con un salario aparentemente elevado, este trabajador pier de posibilidades en materia jubilatoria y servicios sociales.
12. La representación sindical manifiesta oponerse a tal modalidad, dado que estos trabajadores tienden a aceptar peores condiciones de trabajo.
13. Si bien se ha generado este sistema de empleo, los representantes de los empleadores manifiestan que, quienes así desarrollan su actividad, no integran las Cámaras Empresarias y actúan en detrimento de los empresarios que las componen.
14. Habría derivación de tareas a fábricas clandestinas donde la modalidad de "changas" es habitual. Esta conducta es condenada por los representantes del Estado, de Empleadores y de Trabajadores.
15. Existe el trabajo a "destajo" en el fileteado, desvenado y eviscerado. Esta modalidad, a opinión de los representantes de los trabajadores, sería aceptable si el resto de las condiciones y medio ambiente de trabajo fueran buenos. La fijación del standard de producción debería responder a un estudio ergonómico previo.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

16. El premio por presentismo aparece como difundido en la actividad analizada. Últimamente en Mar del Plata, tiende a ser eliminado y reemplazado por otra modalidad de pago con la cual los trabajadores no deterioran su ingreso por estar enfermos.
17. Destajo y presentismo, aún pactados entre las partes, configuran un elemento desaconsejable desde la óptica de la salud y la seguridad, pero a entender de empleadores y trabajadores favorece la producción y los ingresos del trabajador.
18. Las horas extraordinarias, elemento que prolonga la jornada de trabajo, son habituales.
19. En la mayoría de las industrias se han observado riesgos de distintos tipos que han sido analizados en profundidad. Entre ellos se destacan:
 - a) La falta de orden y limpieza con acumulación de agua y restos de pescado. Igualmente la carencia de medios idóneos para el retiro de cajas.
 - b) La carencia de señalizaciones básicas.
 - c) Instalaciones eléctricas deficientes y ausencias de sistemas de alarmas.
 - d) Protección contra incendio deficiente.
 - e) Ausencia de controles de calderas.
 - f) Inexistencia de mecanismos de elevación de bombas de pozos de sangre.
 - g) Paños y vestuarios insuficientes o en malas condiciones.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

20. Los elementos de protección personal presentan una realidad distinta en cada empresa. En algunas hay carencias y elementos de calidad deficiente. Estas deficiencias adquieren mayor gravedad cuando los trabajadores se desempeñan en Cámaras de Frío, Sala de Máquinas y Pilotas de Almacenamiento de Residuos.
21. En lo que hace a riesgos físicos, en la mayoría de las empresas se han constatado temperaturas bajas sin adecuadas formas de prevención como cortinas, antecámaras u otros protectores de ingeniería. Esto se une a la humedad como elementos agravante. Tal situación provoca efectos desfavorables sobre la salud e incrementa los costos industriales.
22. En ocasiones el ruido supera los niveles admisibles.
23. Se registran pérdidas de amoníaco y generación de anhídrido sulfuroso. En pocas industrias se verificó la existencia de equipos de respiración autónomos. Cuando los hay, algunos se encuentran obsoletos o bien se coincidió en que no son utilizados cuando sería prudente hacerlo.
24. En conexión con esto último, no se desarrolla capacitación en materia de Higiene y Seguridad en el ámbito de las empresas, salvo raras excepciones. Esto indica que los trabajadores no han sido instruidos respecto a los riesgos existentes y las formas de prevención.
25. La mayoría de los establecimientos no cuentan con Servicios de Higiene y Seguridad, y paralelamente no se cumplen las tareas inherentes a los mismos.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

26. En Chulut comenzaron a crearse a partir de las inspecciones realizadas.
27. Los Servicios de Medicina del Trabajo son inexistentes en el 80% de las industrias visitadas en Chulut.
28. En Mar del Plata, los mismos se encuentran en calidad de Servicios Externos. Estos Servicios no desarrollan las acciones necesarias, a las que la Ley obliga en Medicina del Trabajo. Así se constata que no practican exámenes médicos periódicos de los trabajadores. Generalmente no conocen los límites y puestos de trabajo.
29. Situaciones similares de cumplimiento sólo formal se observan en Servicios de Higiene y Seguridad externos.
30. Estos Servicios Externos, tanto de Medicina del Trabajo como de Higiene y Seguridad, en sus actividades de promoción, mantienen el cumplimiento de las normativas vigentes, pero en la práctica se ve que no cumplen con la tarea que la ley les encomienda. Esto puede dar una falsa idea al empresario de estar cumpliendo con sus obligaciones.
31. Tampoco se cumple con el envío del Informe Anual Estadístico. Sólo 18 empresas lo han remitido.
32. Una de las empresas visitadas contrastó con la realidad puesta mostrando adecuados niveles de cumplimiento de las normas.



33. De la escasa información estadística provista, emerge que el 34,41% del personal ocupado se ha accidentado durante 1985. El 33% de los accidentes se producen cargando, descargando, o levantando cajones. Esto obedecería en algunos casos a la utilización de tecnología inadecuada y en otros a que no se brinda capacitación suficiente en materia de transporte de cargas. El 27% de los accidentes aparece motivado por las malas condiciones de la superficie de trabajo.
34. Las herramientas manuales son causa de frecuentes secciones de piel, músculos y tendones. En éstas inciden factores tales como: velocidad de la operación, temperatura, calidad y tamaño de las piezas; tipo, forma de uso, calidad y mantenimiento del cuchillo; acrílicos en malas condiciones; rejillas inadecuadas y mesas no diseñadas ergonómicamente.

35. Dentro de las enfermedades de los trabajadores en relación con su trabajo, aparecen con neto predominio:
- a) Tenosinovitis, síndrome del túnel carpiano, quistes sinoviales, artrosis, lumbalgias.
- Para las tres primeras se encuentra como causa el microtraumatismo constante y repetido de músculos y tendones con la operación de fileteado. Para la artrosis y lumbalgias los sobre esfuerzos, el frío, la humedad, y los micro y poli-traumatismos.
- b) Se hallan pérdidas de audición: provocadas por el ruido
 - c) Aparecen ligados a la bipedestación, várices y edemas de pies.
 - d) Las afecciones de piel adquieren gran peso. Dentro de ellas se destacan las dermatitis y las alergias. Con frecuencia se ven heridas punzantes infectadas, las mismas son -



- atribuibles al manipuleo de algunas especies; en ocasiones a materia prima en deficiente estado de conservación; flora bacteriana propia del pescado; falta de atención adecuada en las heridas, etc.
36. También hay riesgos químicos, tales como los producidos por escape de amoníaco o generación de anhídrido sulfuroso. - que; de no haber recursos técnicos adecuados, aplicación de normas, provisión de elementos de seguridad y una debida capacitación del personal, pueden ocasionar consecuencias lamentables como lo ocurrido este año, donde en un sólo accidente se produjeron cinco decesos.
37. Los costos por siniestralidad, aunque no debieran conformar una motivación central para encargar programas de prevención, tienen una dimensión económica que los empleadores deberían evaluar.



ACUERDOS Y RECOMENDACIONES

1. Habida cuenta de la situación descripta en materia de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Industria de la Pesca, los representantes de los Empleadores, Trabajadores y el Estado, concuerdan en la necesidad de abordar un programa que permita corregir aquellas situaciones que se han consensuado como críticas.

2. Para ello, los representantes de Empleadores y Trabajadores conciben la necesidad de creación de un Comité Permanente de Prevención de los Riesgos Laborales.

3. Dicho Comité, estará a cargo de las políticas de mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y tramitará las acciones de promoción que estime convenientes.

Entre ellas deberán considerarse: cursos de formación y procedimientos de información para todos los niveles de calificación operantes en las empresas; publicaciones; mesas redondas; acuerdos para la exclusión -en los próximos convenios colectivos- de aquellas cláusulas que deterioren las condiciones de trabajo e inclusión de otras que las mejoren; tareas de asesoramiento y vinculación con instituciones técnicas técnicas conexas con el tema.

4. La Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo supervisar la programación de actividades del Comité, facilitando sus opiniones técnicas cuando así se requiriese. Los Organos Provinciales, en su ámbito de competencia, cumplirán idéntica función.



5. Con el objeto de formular la creación del Comité, las partes acuerdan celebrar la primera reunión dentro de los próximos quince días.
6. El Comité permanente estudiará las formas de implementación de Comités de Salud y Seguridad en las empresas.
7. Estos Comités, de integración paritaria, colaborarán con los servicios especializados (Medicina del Trabajo e Higiene y Seguridad), en la detección y evaluación de riesgos, así como en la propuesta de soluciones.
8. Las empresas enviarán copia del acto de creación, a la Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo, o a los Organos Provinciales en su ámbito de competencia.
9. Los empleadores, representados por las asociaciones presentes, se comprometen a diseñar e implementar programas anuales de mejoramiento de las condiciones y medio ambiente del trabajo teniendo en cuenta los puntos críticos identificados en el diagnóstico y las propuestas del Comité.
10. Las asociaciones representantes de los empleadores y trabajadores se comprometen a realizar acciones tendientes a que las empresas cumplan con la legislación vigente en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo o la que en su reemplazo se establezca.
11. Las acciones de las empresas no deberán dirigirse solamente a cumplir con los aspectos formales de la ley. La preocupación



ción por la productividad debiera estar mancomunada con la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

12. Esto no sólo configura darle un contenido ético al trabajo, sino que redundará en la disminución de los costos.
13. Los estratos académicos, profesionales y técnicos deberían colaborar, no solamente con el empleo de empresarios y trabajadores en el mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, sino revisando y actualizando su formación cuando fuera necesario.
14. El Estado, a través de la Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo y la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, se comprometen a colaborar en las acciones que se implementen a partir de este Seminario, a pedido de cualquiera de las partes.
15. Para alejar toda posibilidad declamativa, los representantes del Estado, Empleadores y Trabajadores acuerdan reunirse durante el mes de mayo de 1987, a fin de evaluar los resultados de los acuerdos y recomendaciones formuladas.



PARTICIPANTES

REPRESENTANTES DEL ESTADO:

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION NACIONAL HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Dr. Carlos Amilal RODRIGUEZ

SUBSECRETARIA DE PESCA

Sr. Jorge RONDINELLI

Sr. Augusto C. VILLAFUENTE

SUBSECRETARIA DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

Sr. Raul E. SANCHEZ

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

SINDICATO OBRERO DE LA INDUSTRIA DEL PESCADO (S.O.I.P.)

Sr. Aldul SALAVIA

Sr. Amilal ELOICA

Sr. Orlando UCCO

Sr. Eliseo del Cármen FERNANDEZ

SINDICATO DEL PESCADO de Bahía Blanca

Sr. Victor Martín MALICIO



Ministerio de Biología
y Seguridad Social

SEMINARIO NACIONAL TRIPARTITO SOBRE CYMAT EN
LA INDUSTRIA DE LA MADERA (ASERRADEROS).

DOCUMENTO DE SINIESIS Y COINCIDENCIAS.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cumplimiento del Acuerdo de Cooperación con la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) a través de su Programa de Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo convocó a las Asociaciones Profesionales de Empleadores: Unión Industrial Argentina, Federación Argentina de la Industria Madera-ra y Afines, Cámara Argentina de Aserraderos de Maderas, Depósitos y Afines y Asociación Argentina de Fabricantes de Máquinas y Herramientas, y de Trabajadores: Confederación General del Trabajo y Unión de Sindicalistas de la Industria de la Madera de la República Argentina (USIMRA) a participar en forma activa en el Seminario Nacional Tripartito sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT) en la Industria de la Madera (Aserraderos).

De esta forma se intentaba erradicar a un diagnóstico consensuado sobre la realidad en tema de tanta trascendencia, al mismo tiempo que se procuraba que las voluntades de Empleadores, Trabajadores y Estado se mancomunaran para lograr efectos que protejeran y promovieran la dignidad, salud, y seguridad de los trabajadores.

El comportamiento de los actores sociales fue diverso y pasa a señalarse:

La Cámara Argentina de Aserraderos ingresa en la Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo el día 7 de setiembre de 1987 una nota firmada por su Presidente Sr. Armando Oscar Terza la cual se reproduce: "Lamentamos mucho vernos en la imposibilidad de concurrir debido a la difícil situación por la que está atravesando la economía del país y que afecta naturalmente a las empresas de nuestro sector y a las que nuestra entidad se ve obligada a asistir en este momento más que nunca realizando los esfuerzos máximos posibles. Otro motivo que dificulta nuestra asistencia, es la distancia que media hasta el lugar donde se llevará a cabo el seminario.

Sin otro particular, y quedando a v/ disposición para otra oportunidad, nos complacemos en saludarle muy atentamente."



Ministerio de Biología
y Seguridad Social

La Unión Industrial Argentina deriva la invitación en la Federación Argentina de la Industria Madera y Afines (FAIMA).

Se mantienen conversaciones telefónicas con FAIMA en las cuales se asegura el envío de representantes al Seminario. El día 8 de setiembre se recibe en la Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo, por entrega en mano, una nota firmada por los Señores Marcos Fernández Mouján y Vicente Mastinu presidente y secretario gremial de FAIMA en la cual se expresa que no habían tenido la oportunidad de conocer el trabajo (Prediagnóstico) elaborado por la Dirección y que por lo tanto enviaban dos representantes de la Mesa Directiva: los Sres. Vicente Mastinu y Jorge Moreno en calidad de observadores.

La Asociación Argentina de Fabricantes de Máquinas y Herramientas, la Comisión Nacional de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la CUT y USIMRA, comunicaron su asistencia al Seminario.

Es conveniente destacar que las comunicaciones enviadas a los actores sociales fueron en primera instancia cursadas por el Sr. Secretario de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y posteriormente por el Director Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo. Igualmente la entrega del Documento que se practicó el día 7 de setiembre del corriente fue acompañada por una nota en la cual se explicaba que dicho material constituía solo un aporte del Estado para la discusión. Por eso su nombre es el de Prediagnóstico. Que era preciso enmendar o enriquecer el mismo con los conocimientos y aportes de los actores sociales.

El día 9 de setiembre del corriente a las 15 Hs. se realizó la apertura del Seminario con la Bienvenida del Sr. Intendente Municipal de la ciudad de Esquel. Ingeniero Ubaldo Ungarato.

Cumplida esta instancia se dió comienzo a las deliberaciones estando presentes las siguientes entidades y personas:



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

Representación de Empleadores:
Federación Argentina Maderera y Afines: Sr. Vicente Mastinu
y el Sr. Jorge Moreno.
Asoc. Arg. de fabricantes de Máquinas, Herramientas y Afines: Sr. Julio Novo

Representación de los Trabajadores:
Unión de Sindicatos de la Industria Maderera de la República Argentina.
Sr. José Antonio Di Santo.

Confederación General del Trabajo, Sr. Juan Carlos Lantieri y Sr. Angel
Oscar Rascovich.

Representación del Estado:
Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo - Ministerio de
Trabajo y Seguridad Social -
Dirección General de Salud y Medio Ambiente - Subsecretaría de Salud
de la Provincia del Chubut -
Dirección de Industria - Ministerio de Economía, Obras y Servicios Públi-
cos del Chubut.

En forma inmediata la representación de FAIMA expresa que han lle-
gado al Seminario no como participantes activos sino como observadores.
Como esto configuraba una actitud no prevista y fundamentalmente res-
taba un elemento básico para una adecuada labor, se instó por parte del
Estado y de los representantes de los trabajadores a reвер la actitud.

Aún por decisión de Trabajadores y Estado se permitió la calidad de
observadores mostrando una madurez y flexibilidad que a la postre no
generó la reciprocidad de FAIMA.

En el curso del Seminario se volvió a procurar que la representación
de FAIMA adquiriera la misma talla del resto de los participantes.
Esto motivó que se concedieran diversos cuartos intermedios para que
pudieran efectuar consultas con su Presidente. La actitud no varió.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

La representación del Estado y de los Trabajadores coinciden en de-
plorar y considerar injustificable las actitudes asumidas por la
Cámara Argentina de Aserraderos de Madera, Depósitos y Afines y la
Federación Argentina de la Industria de la Madera y Afines.

Las conductas de estas entidades no solo redujeron el contenido a las
deliberaciones sino que comportan el que el Ministerio de Trabajo y
Seguridad Social deba reconsiderar en este caso su conducta de lograr
soluciones consensuadas y desarrollar una función promocional, para
utilizar su capacidad de fiscalización y sanción. Las sugerencias de
Acuerdos y Recomendaciones que la DNHySI presentó y que los representan-
tes de FAIMA pudieron conocer demostraban que no era ésta su disposición.

Los días 9 y 10, fueron de fecundo intercambio de ideas, conocimientos
y experiencias. En reiteradas oportunidades el representante de USIMRA
elogió y felicitó a la DNHySI por el trabajo realizado y el documento
presentado.

La representación de los trabajadores (CCI y USIMRA) aportaron gran
cantidad de datos que corroboraron las afirmaciones del prediagnóstico
realizado.

Aún durante las deliberaciones uno de los representantes de FAIMA
reflexionó: "Hasta ahora han dicho verdades de a puño" trascendiendo
la mera función de observador.

Tanto la representación de los trabajadores como la del Estado desean
hacer notar la actitud analítica-constructiva y activa del representan-
te de la Asociación Argentina de fabricante de Máquinas Herramienta y
Afines. Justamente fue este último quien además postuló una medida
genérica que por parecer útil y no específica del sector aserradero
se inscribe en este acápite del Documento de Coincidencia.

Se trataría de que las licitaciones y compras que genera el Estado
tuvieran en cuenta en los pliegos y en las adjudicaciones, o cuando en-
respondera en la elección el que las máquinas o herramientas que se



van a incorporar, contarán con los dispositivos de seguridad necesarios, tanto cuando se trata de productos nacionales como extranjeros.

La DNHySI asume elevar al Sr. Ministro de Trabajo para ser derivada ante quien corresponda.

Los participantes coinciden en expresar que este Seminario Nacional Tripartito, aún con las carencias señaladas anteriormente, permitió constatar las posibilidades de análisis y propuestas conjuntas y que su trámite, aún dentro de la defensa de los legítimos intereses de cada parte permitió asumir una realidad y postular conductas para mejorarla.

Concluida la elaboración de las conclusiones diagnósticas se procedió al estudio de los acuerdos y recomendaciones.

Fue entonces en que la DNHySI consultó a la representación de los trabajadores sobre la posibilidad de convocar nuevamente a las entidades empresariales que durante el Seminario no tuvieron presencia activa para analizar, no el Diagnóstico que se da por consolidado, sino las vías aptas para mejorar las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

La representación de los Trabajadores volvió a reiterar su capacidad de diálogo accediendo a la propuesta.

Fue formalizada entonces la invitación a FAIMA, quien comprometió su asistencia, tal cual queda documentado en anexos. La DNHySI fijará la semana próxima una fecha para ese encuentro.

Los participantes coinciden en la necesidad de expresar su interés en el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de la OIT y en proseguir con esta metodología de trabajo el análisis de otros sectores en Seminarios Nacionales Tripartitos.



CONCLUSIONES DIAGNOSTICAS

Las conclusiones diagnósticas a las cuales se arriba corresponden al trabajo en aserraderos de madera.

Las mismas tratan de establecer las características de la actividad, profundizando en cuanto a Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, con el objeto de establecer los problemas más graves respecto a la salud y seguridad de los trabajadores.

Ellos tienen como objetivo que empleadores, trabajadores y Estado, asuman en el área de su respectiva competencia la búsqueda de un camino consensuado que erradique las alteraciones detectadas.

El universo al que atiende el documento está compuesto por aserraderos de áreas rurales, semirurales y urbanas.

La forma de contratación de la mano de obra es la siguiente:

- Reclutamiento en el monte
- Ofrecimiento espontáneo de trabajadores
- Por recomendación, habiéndose registrado la integración de menores, en general hijos de los propios trabajadores
- Presentación ante avisos

Se advierte entre los trabajadores un número importante de migrantes internos y de países limítrofes, algunos de estos últimos indocumentados.



Se registra la presencia de trabajo clandestino o "en negro".

La familia de los trabajadores adopta dos tipos principales de agrupamiento, vinculados en gran medida con su localización:

- familias numerosas (3 hijos hasta 6 hijos en área rural)
- familias tipo, en zonas urbanas y suburbanas.

Los hijos de los trabajadores, casi en su totalidad concurren a establecimientos educacionales primarios. No obstante se ha verificado una inserción precoz en el mercado laboral o una búsqueda activa de la misma, lo que confirma la existencia de trabajo infantil y de menores.

La mayoría de los trabajadores ha concurrido a escuelas primarias, pero es bajo el porcentaje de ellos que terminaron el ciclo. Una de las causas aducidas fue la necesidad económica de su familia de origen.

La vivienda de los trabajadores, fundamentalmente en zonas rurales o semirurales, tiende a ser deficitaria en número y precaria en calidad. En algunos casos el empleador provee viviendas.

La provisión de agua es francamente deficitaria en calidad. Se registra bajo número de viviendas que cuentan con servicio de agua corriente. En otros casos se obtiene agua



de vertientes y arroyos. En algunos establecimientos se han practicado análisis demostrativos de la contaminación bacteriana existente.

Los servicios sanitarios de las viviendas muestran también precariedad. El baño o la letrina exterior es una realidad en las zonas rurales y suburbanas.

La alimentación de los trabajadores de zonas rurales aparece como inadecuada para las necesidades, en calidad y cantidad.

En general los trabajadores recorren largos trayectos para llegar a su trabajo. En áreas rurales no existen vehículos de transporte o éstos no son apropiados.

En cuanto hace a las formas de remuneración, la misma es habitualmente quincenal. Abarca el pago en efectivo; con cheques; con cheques de pago diferido; hasta el pago en especies, notándose aún la existencia del vale en la región norte del país.

Se han observado premios por productividad y presentismo. Esto último se pierde aún en las ausencias motivadas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. De esta manera el trabajador no sólo lesiona su integridad física sino que disminuye su ingreso real.

No existen mecanismos formales de capacitación en el ofi-



cio dentro de las empresas. En general el peón aprende de los trabajadores experimentados.

El horario de trabajo respeta, en general, la legislación vigente, registrándose prolongación de la jornada laboral por exigencias de productividad.

La actividad de las empresas está caracterizada por un bajo desarrollo de la organización y los métodos de trabajo.

Los puestos de trabajo aparecen sin división clara. Se observa por ejemplo la realización por los trabajadores de tarea de variada naturaleza, más allá de las desarrolladas por la propia máquina, tales como: reparación de máquinas, carga, descarga y estibado de materiales, limpieza de baños, etc.

Las características edilicias de gran parte de los establecimientos muestra:

- a) ausencia de muros
- b) pisos de tierra
- c) ausencia de depósitos
- d) baños y vestuarios que no respetan la normativa vigente
- e) carencia de ámbitos para comer
- f) agua no potable

Se observa falta de orden, limpieza y señalización

Se constata en muchos establecimientos la inexistencia de



protecciones contra incendio o su falta de adecuación. La carga de fuego no está calculada.

Esto último se agrava porque es frecuente la presencia de instalaciones eléctricas en deficiente estado, tanto en maquinarias como en la red general del establecimiento.

La maquinaria utilizada es en la mayor parte de los casos obsoleta, adaptada o adquirida de segunda mano.

El diseño y la característica constructiva de muchas máquinas no ha tenido en cuenta elementales problemas de seguridad en su producción standard.

Los dispositivos de seguridad son escasos o nulos. Así, se advierten engranajes, cadenas, poleas, correas, volantes y tramos de cinta sin protección.

Hay ausencia de resguardos que eviten al trabajador contacto de su cuerpo con piezas o partes de la máquina en movimiento, o bien que contengan útiles o trozos de material en caso de su proyección.

Los controles de encendido y apagado de maquinaria antigua se encuentran en mala ubicación, a menudo.

Los sistemas de captación de partículas están ausentes en la mayoría de los casos, o son insuficientes.

No se han detectado mecanismos de disminución de ruidos



en la maquinaria.

El mantenimiento preventivo no es acostumbrado. Sólo se reemplazan los útiles para su afilado.

Los niveles sonoros producidos por la maquinaria superan los admitidos por la legislación vigente.

Lo mismo acontece con las concentraciones de polvo.

La iluminación es generalmente inapropiada, sea por carencia luminaria, falta de mantenimiento, ubicación inadecuada, tubos fluorescentes sobre piezas que giran, con el consiguiente efecto estroboscópico.

El transporte de maderas se realiza en muchos casos en forma manual debido a la baja tecnificación dentro del aserradero, esto supone un exceso de carga física para los trabajadores.

Dentro de los daños provocados a la indemnidad de los trabajadores aparecen como más importantes;

- a) Las heridas cortantes, fracturas y amputaciones con su secuela de incapacidades. De la escasa información declarada por las empresas mediante el Informe Anual Estadístico, emerge que el 17,4 % del personal ocupado en estas empresas se accidentó durante 1985. El 23,68 % se producen en las sierras, ubicándose la ma-



por cantidad de lesiones en los dedos (35,52%). Según este informe, la condición peligrosa de mayor frecuencia es el resguardo inadecuado o falta del mismo (20%). Lo cual implica que el factor contribuyente de mayor incidencia es la exposición innecesaria al peligro (29%).

- b) Disminución de la audición provocada por ruido.
- c) Alergias profesionales tales como; conjuntivitis, rinitis y asma bronquial producido por agentes sensibilizantes, existentes en el polvo de ciertas maderas.
- d) Bronquitis crónica producida por exposición indebida al polvo de madera.
- e) Fenómenos osteoarticulares, fundamentalmente osteoartritis de columna producto de factores múltiples, tales como esfuerzos inadecuados, mal diseño del puesto de trabajo, falta de adiestramiento para el manejo y transporte de materiales y factores climáticos adversos.

- f) Vérices y hernias ayudadas para su aparición por la bipedestación prolongada y los esfuerzos.

- g) Es aceptada la vinculación entre polvo de madera y cáncer nasal.

La Organización Mundial de la Salud a través del IARC (Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer) considera probada sin lugar a dudas esta asociación. La inexistencia de educación médica



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

en el tema, y de registros adecuados impide conocer la magnitud del problema en el país.

- Efectos perjudiciales sobre la salud mental, a saber:
- El trabajador está expuesto durante su tarea a una situación de miedo, que le genera angustia ("terror a la sierra").
 - Como forma de disminuir o evitar la angustia, el trabajador adopta conductas basadas en el incremento de sus mecanismos de defensa.
 - El trabajador suele confiarse en su concentración mental durante el trabajo, para evitar el accidente, pero la atención es una función que declina, que no puede ser mantenida en forma constante, por razones psicológicas, neurológicas y hormonales.
 - La tensión generada en la tarea con la máquina puede desplazarse como agresión sobre la persona del compañero de trabajo.
 - El ruido constante producido por las máquinas es tensivo y colabora en la generación de alteraciones psicológicas.
 - La simultaneidad músculo-emoción en la situación de stress produce hipertensión que puede derivar en alteraciones orgánicas.
 - La mutilación, como amenaza o hecho consumado afecta la imagen que el sujeto tiene de sí mismo, produciéndole ambigüedad psicológica (confusión).
 - El trabajador accidentado queda marcado por esa vivencia, la cual afecta también a la familia del trabajador,



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

sufriendo ésta un proceso de desestructuración grupal.

- Existe en la práctica una transferencia de responsabilidad sobre el sujeto del accidente, el cual es culpabilizado ante tal hecho.

- Existe un mensaje social que tiende a magnificar el cuerpo del trabajador como mera herramienta de trabajo, privándolo como sujeto de sentimiento y creación intelectual.
- El contexto social y laboral presiona de tal modo que el trabajador acepta el riesgo de accidente como algo natural y lo asume como propio.
- El mecanismo defensivo del trabajador se manifiesta en la disociación de la unidad de conducta (sentir, pensar y actuar por separado), configurando un obstáculo en su vida afectiva y social.
- Un aspecto psicopatológico detectado en general, es la formación de "Neurosis de Angustia", con trastornos psicómicos y específicamente psicológicos.
- La angustia permanente o ansiedad crónica ante un peligro siempre inminente, puede ser neutralizada con medidas de prevención.

Hay ausencia de normas de prevención escritas tanto en lo que hace a la salud como a la seguridad.

Los elementos de protección personal generalmente no son provistos.

Las empresas no cumplen, salvo en el 1,89% de los casos, con la obligación de enviar el Informe Anual Estadístico.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

Tampoco se constata la existencia de Libro de Contaminantes

En el 90% de los casos las empresas no cuentan con los Servicios de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo que prescribe la Ley. Cuando cuentan con ellos, no cumplen con la mayor parte de sus tareas esenciales.

En los Servicios de Higiene y Seguridad se advirtió entre otras carencias, que mayoritariamente:

- no confeccionan Legajo Técnico.
- no elaboran reglamentos, normas y procedimientos.
- no hay programas de lucha contra el fuego.
- no controlan en terreno, con la asiduidad necesaria, el cumplimiento de los preceptos básicos de Higiene y Seguridad.

En los Servicios de Medicina del Trabajo se visualiza que:

- los legajos médicos no se ajustan a las necesidades.
- es prácticamente irrelevante la patología del trabajo.
- se cumplen parcialmente los exámenes de ingreso y los exámenes periódicos. En general ambos son incompletos.
- no se realizan estudios de ausentismo por morbilidad para orientar al programa médico del establecimiento.

Los responsables de ambos servicios cuando son externos, no visitan el establecimiento ni al puesto de trabajo para detectar riesgos.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

En las empresas no se realizan programas de capacitación en materia de Higiene y Seguridad tal cual están previstos en el Decreto 351/79.

No se registran formas participativas de promocionar la salud y seguridad en el trabajo, tal cual son los Comités de Higiene y Seguridad o los delegados de Seguridad.

En el Convenio Colectivo de Trabajo se advierte que se autoriza el trabajo a destajo y la estabilidad del trabajador está limitada a la existencia de trabajo. Ambos elementos conllevan un deterioro de las condiciones de trabajo.

En el mismo instrumento se prevé dar dos litros de leche diarios a lustradores y pintores. Se subraya que si bien la leche es un alimento no es un antitóxico. Por el contrario puede facilitar las intoxicaciones.

Por el contrario, los incisos c) y d) del artículo décimo plantean, por ser adecuados, de qué forma un Convenio Colectivo de Trabajo puede ser utilizado para establecer modalidades de prevención.



ACUERDOS Y RECOMENDACIONES

- 1- Es indispensable en el ámbito de los aserraderos de madera una política de mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Esta política deberá ser gestada con el aporte de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores. Dicha política abarcará cada uno de los puntos que se han consensuado como críticos, a saber: tener fuertes contenidos participativos y objetivos concretos. Para ello los representantes acuerdan tener en cuenta el convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo.
- 2- Los representantes de los empleadores a fin de instrumentar un adecuado cuidado de la dignidad, salud y seguridad de los trabajadores se deben comprometer a esfuermos y asesorar a los empresarios de la actividad a fin de que cada uno de ellos desarrolle un programa de prevención permanente (P.P.P.).
- 3- Dado que reducir la accidentalidad, debe ser uno de los objetivos básicos de la prevención//



en los aserraderos, y que es imprescindible generar acciones para impedir que la maquinaria sin protección adecuada, siga provocando heridas y mutilaciones la DIRECCION NACIONAL HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO se compromete a desplegar antes de los sesenta (60) días, la más amplia labor inspectiva que pueda desarrollar sancionando a las empresas que incumplan con la legislación vigente en esta materia.

Al mismo tiempo dará los pasos necesarios a fin de coordinar acciones con los Organismos Provinciales competentes donde los hubiera para resultados más eficaces.

- 4- Trascendiendo la mera función fiscalizadora y como forma de cooperación con el sector empresarial el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo, entrega en este acto modelos de solicitudes concretas para los riesgos detectados.
- 5- El Capítulo 3 del Decreto Reglamentario 351/79, de la Ley 19587, prescribe la obligatoriedad de realizar exámenes médicos periódicos. Estos exámenes



menes han de utilizar metodología específica y sensible para detectar en fase precoz y reversible la patología generada por los riesgos a los que cada trabajador está expuesto. Para el caso de los trabajadores de los aserraderos el decreto prescribe en su inciso ocho (8) del artículo veinticuatro (24) que los trabajadores expuestos a más de 85 dBA de nivel sonoro equivalente, deberán practicarse audiometrías al mes de ingreso, a los seis meses y posteriormente cada año. El inciso 6.1. del mismo artículo prescribe la realización de exámenes semestrales en los trabajadores expuestos a sustancias pulverulentas y también en aquellos que operen maquinaria que pueda significar riesgo para sí, terceros o instalaciones.

Debe recordarse entonces que los exámenes periódicos, son una obligación del empleador y un derecho del trabajador.

6- Si bien los elementos de protección personal no deben ser alternativa frente a la necesaria prevención primaria (erradicación del factor de riesgo), las entidades sindicales acuerdan difundir entre sus afiliados la obligación de usar esos elementos. Al mismo tiempo los empleadores deben capacitar respecto a cuales son los ries-



gos emergentes de la falta de uso.

7- Las empresas deben cumplir la capacitación de los trabajadores en materia de socorrismo (Art. 21 inciso 18) e instalar botiquines (Art. 21 inciso 2.3) de fácil acceso y con los elementos necesarios para atender las urgencias típicas de la actividad, en especial la atención de lesiones, amputaciones y fracturas.

8- No debieran asignarse tareas para las cuales no se instrumentó capacitación previa. En especial la formación e información en materia de riesgos laborales y estrategias de prevención constituyen una obligación legal del empleador y un derecho inalienable del trabajador.

9- Se solicita que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social remita al Ministerio de Educación y Justicia y a los Organismos Provinciales competentes en la materia, un ejemplar de este documento acompañado de una nota que exprese la necesidad de estudiar las siguientes posibilidades:

a) Desarrollo durante la escuela primaria de actividades que al mismo tiempo que generen enriquecimiento intelectual permitan desarrollar la destreza manual e incorporar coetáneamente hábitos de prevención.



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

b) Crear mayor número de escuelas técnicas, próximas a las zonas de producción, de forma tal que la escuela llegue al educando y no a la inversa. La curricula debiera contemplar las características culturales y productivas de la zona de implantación.

10-Habida cuenta de la necesidad de capacitación obrera en materia de Higiene y Seguridad en el trabajo, USIMRA asume preparar y desarrollar un programa que cubra los dos años próximos, de características formativas e informativas. Es opinión de los participantes que las asociaciones empresariales, deben asumir igual conducta. Tanto los representantes de la CGT como la D.N.H.S.T. O- frecen su cooperación para facilitar el desarrollo exitoso de estas actividades.

11-Tanto en el ámbito de las asociaciones profesionales de empleadores, como en la de trabajadores deberian crearse un área (departamento, secretaria, estructura, etc.) que orientara, asesorara y capacitara en materia de CymAT a sus propios afiliados.

12-Dado que la colaboración y cooperación entre tra-



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

bajadores y empleadores no solo es recomendada por los organismos internacionales sino que es pieza fundamental para una adecuada prevención, se recomienda la creación de brigas paritarios en materia de salud y seguridad en el trabajo para la actividad y para cada ámbito de trabajo. USIMRA ratifica su voluntad de implementar estos órganos a través del Convenio Colectivo de Trabajo.

Los mismos deberían discutir y elaborar las normas propias que fueran necesarias; participar en la investigación, en la formulación e implementación de los programas de prevención permanente y en la evaluación de los resultados obtenidos.

13-Las formas de trabajo clandestino o "en negro" significan una transgresión legal y ética, encierran un ataque a la dignidad de los trabajadores y constituye una forma de competencia desleal frente a las empresas que cumplen con sus obligaciones. Por ello los participantes acuerdan desarrollar un programa conjunto para identificar y hacer desaparecer, en la medida de lo factible, esta modalidad. La D.N.H.S.T. junto a la Dirección Nacional Policía del Trabajo convocará a los interlo-



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

-23-

cutores sociales dentro de los próximos 90 días, a fin de planificar consensuadamente las medidas pertinentes.

14-Los actores sociales se comprometen, a través de sus respectivos órganos de prensa cuando los tuviere, y toda otra forma de comunicación y difusión que se considere efectiva, a publicar y // dar a conocer a sus afiliados:

- El documento de coincidencias alcanzado en este Seminario en su versión original y completa.
- Las obligaciones y derechos en materia de Higiene y Seguridad de la legislación vigente. En especial aquellos capítulos de obligaciones generales y los que más conciernen a la actividad.

15-Los fabricantes de maquinarias y herramientas / debieran tener en cuenta las prescripciones del Convenio de la OIT sobre Protección de Maquinarias.

16-Los participantes acuerdan dentro de las estrategias preventivas la necesidad de legislar en conformidad con el Art. 12 del Convenio 155 de OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores.

17-Los participantes concuerdan en la necesidad de ratificar los Convenios 155 y 119 de la OIT. La Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo elevará esta solicitud al Sr. Ministro de Trabajo y Seguridad Social.



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

-24-

18-Dado que durante el Seminario, se planteó la problemática del trabajo infantil, los participantes asumen la necesidad de estudiar concienzudamente/ éste tema en todas las actividades laborales. La D.N.H.Y.S.T. informará de ésta inquietud y solicitará el asesoramiento y cooperación de la OIT y la OMS-OPS.

En la ciudad de Esquel, Provincia del Chubut, a los once días del mes de Setiembre de 1987.-



FIRMANTES DEL DOCUMENTO

REPRESENTANTES DEL ESTADO

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION NACIONAL HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Dr. Carlos Anibal RODRIGUEZ

SUBSECRETARIA DE SALUD DE LA PROVINCIA DEL CHUBUT

DIRECCION GENERAL DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE

Dr. René Augusto GABE

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO DE HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDICINA DEL /
TRABAJO.

Sr. Juan Carlos LANTIERI

Sr. Angel Oscar RASCOVICH

UNION DE SINDICATOS DE LA INDUSTRIA MADEIRA DE LA
REPUBLICA ARGENTINA.

Sr. José Antonio DI SANTO

REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES

ASOCIACION ARGENTINA DE FABRICANTES DE MAQUINAS - HE-
RAMIENTA, ACCESORIOS Y AFINES.

Sr. Enrique NOVOA

El mismo Adhiere todo lo referente a su actividad es-
pecífica.

Esqueleto, 11 de setiembre de 1987.

El Sr. Vicente Mastinu, en su carácter de Secretario Gremial de
FAIMA manifestó su acuerdo para concurrir a la DNHYST. a fin de
reunirse con la representación de los Trabajadores para discutir
las acciones posibles de ser implementadas con el objeto de lograr
un mejoramiento de las CyMAI en los aserraderos.

La DNHYST se compromete a fijar fecha en el curso de la semana pró-
xima para este encuentro .

.....
Vicente Mastinu.
Secretario Gremial de
FAIMA.

.....
Dr. Carlos A. Rodrigue,
Director Nacional de
Higiene y Seguridad en
el Trabajo.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

SEMINARIO NACIONAL TRIPARTITO EN LA INDUSTRIA DE LA

MADERA (ASERRADEROS).

2º Documento de Consenso.

El 7 de enero de 1988, como culminación de una serie de entrevistas tripartitas se reúnen los representantes de FAIMA: Sr. Marcos Fernández Mouján, presidente; Sr. Vicente Mastinó, secretario gremial; Sr. Jorge Moreno y de USIMRA: Sr. José A. Di Santo, secretario ad. y Sr. Luis M. Guzmán, junto a la representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, llegando a los siguientes:

ACUERDOS Y RECOMENDACIONES.

1- Es indispensable en el ámbito de aserraderos de madera una política en el territorio nacional de mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Esta política deberá ser gestada con el aporte de las Asociaciones Profesionales de Trabajadores y de Empleadores.

Dicha política será desarrollada por una Comisión ad hoc para el mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, integrada por FAIMA (Federación Argentina de la Industria de la Madera y Afines) y USIMRA (Unión de Sindicatos de la Industria de la Madera de la República Argentina), y abarcará los puntos que se consideren críticos. Ambas representaciones tendrán el mismo número de miembros.

Fuertes contenidos participativos y objetivos concretos deberán caracterizar la política a desarrollar.

Los representantes acuerdan tener en cuenta el Convenio N°155 de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo).



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

La Comisión ad hoc antes mencionada remitirá trimestralmente una memoria a la Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo sobre las actividades y acuerdos desarrollados.

La Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo asesorará o concurrirá a las reuniones de la Comisión ad hoc a pedido de cualquiera de las partes.

Se fija que la primera reunión se realizará dentro de los treinta días. La Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo destacará para dicha reunión un funcionario a fin de cooperar en ese encuentro para orientar en el funcionamiento de la Comisión.

2- Los representantes de los empleadores a fin de instrumentar un adecuado cuidado de la dignidad, salud y seguridad de los trabajadores, se comprometen a estimular y asesorar a los empresarios de la actividad a fin de que cada uno de ellos desarrolle un programa de prevención permanente.

3- Dado que reducir la accidentalidad, debe ser uno de los objetivos básicos de la prevención, se acuerda que en un plazo de 90 días corridos los empresarios de la actividad implementarán acciones preventivas tendientes a lograr la protección adecuada en las máquinas a fin de que las mismas no provoquen heridas ni mutilaciones.

4- El capítulo III del Dec. Reglamentario N° 351/79, de la Ley N° 19587, prescribe la obligatoriedad de realizar exámenes médicos periódicos. Estos exámenes han de utilizar metodología específica y sensible para detectar en fase precoz y reversible la patología generada por los riesgos a los que cada trabajador está expuesto. Para el caso de los trabajadores de los aserraderos, por ejemplo el Decreto prescribe en su inciso 8 (ocho) del Art. 24 (veinticuatro) que los trabajadores expuestos a más de 85 dBA, de nivel sonoro equivalente deberán practicarse audiometrías al mes del ingreso, a los 6 (seis) meses y posteriormente cada año. El inciso 6.1. del mismo artículo prescribe la realización de exámenes semestrales a los trabajadores expuestos a sustancias pulverulentas y también a aquellos que operen maquinaria que pueda significar riesgo para sí, terceros o instalaciones. Estos ejemplos no deberán desvirtuar otros exámenes



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

- que haya que realizar en función de los riesgos existentes. Debe recordarse entonces que los exámenes periódicos son una obligación del empleador y un derecho del trabajador.
- 5- Las entidades sindicales acuerdan difundir entre sus afiliados la obligación de usar los elementos de protección individual. Al mismo tiempo los empleadores deben capacitar respecto a cuales son los riesgos emergentes de su falta de uso.
- 6- La Dirección Nacional reafirma que la prevención deseable es la prevención primaria. Los elementos de protección individuales, tal cual está señalado en nuestra legislación: "...Deberán ser proporcionados a los trabajadores y utilizados por estos mientras se agotan todas las instancias científicas y técnicas tendientes a la aislación o a la eliminación de los riesgos" (Art. 190, C.p. XIX Dec. 351/79).
- Se desprende de lo anterior que el uso de los elementos de protección individual debe ser transitorio.
- 7- Las empresas deben cumplimentar la capacitación de los trabajadores en materia de socorrista (Art. 21, Inc. 18. Dec. 351/79) e instalar botiquines (Art. 21, Inc. 2.3. Dec. 351/79) de fácil acceso y con los elementos necesarios para atender las urgencias típicas de la actividad, en especial la atención de lesiones, amputaciones y fracturas.
- 8- No debieran asignarse tareas para las cuales no se instrumentó capacitación previa. En especial la formación e información en materia de riesgos laborales y estrategias de prevención constituyen una obligación legal del empleador y un derecho inalienable del trabajador.
- 9- Se solicita que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social remita al Ministerio de Educación y Justicia y a los Organismos Provinciales competentes en la materia, un ejemplar de este documento acompañado de una nota que exprese la necesidad de estudiar las siguientes posibilidades:
- a- Desarrollo durante la escuela primaria de actividades que al mismo tiempo que



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

- generan enriquecimiento intelectual permiten desarrollar la destreza manual e incorporar costosamente hábitos de prevención.
- b- Crear mayor número de escuelas técnicas próximas a las zonas de producción, de forma tal que la escuela llegue al educando y no a la viceversa. La curricula debería contemplar las características culturales y productivas de la zona de implantación.
- 10- Debido cuenta de la necesidad de capacitación obrera en materia de higiene y seguridad en el trabajo, USIMRA asume preparar y desarrollar un programa que cubra los dos años próximos, de características formativas e informativas. Por su parte FAPTA junto a sus entidades asociadas desarrollará actividades tendientes a la mencionada capacitación. La Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo ofrece su cooperación para facilitar el desarrollo exitoso de estas actividades.
- 11- Tanto en el ámbito de las Asociaciones Profesionales de Empleadores como en la de trabajadores deberá crearse un área (departamento, secretaría, estructura, etc.) que orientara, asesorara y capacitara en materia de OSMAT a sus propios afiliados.
- 12- USIMRA ratifica su voluntad de crear órganos paritarios en materia de salud y seguridad en el trabajo para la actividad y para cada ámbito laboral, incorporándolos como tema de discusión en la próxima Convención Colectiva de Trabajo.
- FAPTA por su parte estima que la Comisión ad hoc constituida es suficiente ámbito para recomendar a sus representantes nacionales las propuestas a introducir si fuera necesario en la respectiva Convención Colectiva de Trabajo.
- 13- Las formas de trabajo claudestino o "en negro" significan una transgresión legal, ética y constituyen una forma de competencia desleal frente a las empresas que cumplen con sus obligaciones.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

Por ello los participantes acuerdan desarrollar un programa conjunto para que esta forma de trabajo desaparezca.

La Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo junto a la Dirección Nacional Policía del Trabajo convocará a los interlocutores sociales dentro de los noventa días a fin de planificar consensuadamente las medidas pertinentes.

14- FAHMA se compromete a través de los órganos de prensa propios y de los de sus empresas afiliadas, y de toda otra forma de comunicación y difusión que se considere efectiva a publicar y dar a conocer a sus afiliados antes del 30 de marzo de 1988:

* El presente documento de acuerdos y recomendaciones.

* Las obligaciones y derechos en materia de higiene y seguridad en la legislación vigente, en especial aquellos capítulos de obligaciones generales y los que más conciernen a la actividad.

15- Los fabricantes de maquinarias y herramientas debieran tener en cuenta las prescripciones del convenio de la OIT sobre protección de maquinarias.

16- Los participantes acuerdan dentro de las estrategias preventivas la necesidad de legislar en conformidad con el artículo 12 del Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores.

17- Los participantes concuerdan en la necesidad de ratificar los convenios 155 y 119 de la OIT. La Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo elevará esta solicitud al Sr. Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

18- Pudo que durante el Seminario se planteó la problemática del trabajo infantil, los participantes asumen la necesidad de estudiar concienzudamente este tema en todas las actividades laborales. La Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo informará de esta inquietud y solicitará el asesoramiento y cooperación de la OIT y de la OMS-OPS.

19- La Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo después de 180 días



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

de firmado este Documento y antes de los 360 días procederá a relevar aserradores a fin de comprobar en terreno los mejoramientos de las CYNAT alcanzados.

20- La Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo remitirá un ejemplar de estos acuerdos y recomendaciones a la Dirección Nacional de Relaciones Laborales y a la Dirección Nacional de Delegaciones Regionales a los efectos de su utilización cuando consideren pertinente.

21- La Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo enviará copia del Documento total emergente de este Seminario a la Asociación Argentina de Fabricantes de Máquinas, Herramientas, Accesorios y Afines; la Cámara Argentina de Fabricantes de Maquinaria Agrícola y la Cámara Argentina de la Máquina Herramienta con la solicitud de que las empresas asociadas no olviden maquinaria que no reúna los requisitos necesarios en materia de ergonomía e higiene y seguridad, conforme mínimamente con el convenio de la OIT sobre protección de maquinaria.

En la Capital Federal a los siete días del mes de enero de mil novecientos ochenta y ocho.

Continúa lista de signantes de este documento.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

SIGNATARIOS DEL SEGUNDO DOCUMENTO DE CONSENSO

- Dr. Carlos A. Rodríguez.
Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- Dr. Marcos Fernández Mouján.
Federación Argentina Industria de la Madera y Afines.
- Dr. Vicente Mastini.
Federación Argentina Industria de la Madera y Afines.
- Dr. Jorge Moreno.
Federación Argentina Industria de la Madera y Afines.
- Dr. José A. Di Santo.
Unión de Sindicatos de la Industria de la Madera de la República Argentina.
- Dr. Luis A. Guzmán.
Unión de Sindicatos de la Industria de la Madera y Afines.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

SEMINARIO NACIONAL TRIPARTITO SOBRE CONDICIONES Y MEDIO
AMBIENTE DE TRABAJO EN LA FUNDICIÓN DEL HIERRO Y EL ACERO

DOCUMENTO DE COINCIDENCIAS

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los representantes empresariales del Centro de Industriales Siderúrgicos - C.I.S.- y la Cámara de Industriales Fundidores de la República Argentina (CIFRA) y los representantes de los trabajadores a través de la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina - (U.O.M.-RA), la Asociación de Supervisores de la Industria Metalúrgica (A.S.I.M.R.A.) el Sindicato de Mecánicos Automotores, - Talleres y Afines (S.M.A.T.A.) y la Comisión Nacional de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la C.G.T., han analizado las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Fundición del Hierro y Acero, durante los días 18, 19, y 20 de noviembre de 1987.

Los participantes han convenido en recordar, como introducción al tema, algunas recomendaciones emergentes de Seminarios Nacionales Tripartitos anteriormente convocados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Estas son:

Nº 2.-del Seminario Nacional Tripartito sobre participación de los trabajadores y empleadores en el mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Dic. 1985).

Se debería reconocer y fortalecer el papel central de los empleadores y de los trabajadores y sus organizaciones respectivas en el mejoramiento de las Cymat. La negociación colectiva, que refleja la experiencia y los intereses de los em-



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

./

plieadores y de los trabajadores involucrados y las realidades económicas, técnicas y sociales, en determinados oficios o profesiones, rama de actividad o empresas, deberían constituir uno de los medios más importantes y eficaces en el mejoramiento de las CyMAT.

Nº 2 y Nº 5 del Seminario Nacional Tripartito sobre CyMAT en las Pequeñas y Medianas Empresas de las Industrias Manufactureras.

Nº 2- Debiera adecuarse - el marco normativo en forma tal que contemple las particularidades de la PyME y la realidad nacional. El mismo debiera ser sencillo, técnicamente correcto, eminentemente preventivo, facilitador de la participación y factible de aplicar.

Nº 5- Dada la experiencia internacional y nacional estudiada, y siendo la cooperación entre empleadores y trabajadores un elemento fundamental en la prevención, se debieran constituir organismos paritarios en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo para cada rama de actividad y en cada ámbito de trabajo. Los mismos deberían discutir las normas, participar en la investigación, en la formulación e implementación de programas de prevención, y en la evaluación de los resultados obtenidos.

Recomendaciones emergentes del SNT sobre Formación e Información en materia de CyMAT.

- Crear una conciencia nacional de la importancia de la salud y seguridad en todos los ámbitos de nuestro quehacer diario, a través de la educación y utilizando los medios de comunicación social.
- Constituir comisiones interdisciplinarias para abordar esta temática en los distintos niveles y ámbitos educativos.

...// %



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

...//

- En las escuelas, formar conciencia sobre el tema partiendo de las experiencias concretas, analizando los riesgos propios de cada institución y los que se encuentran presentes en las tareas que desarrollan sus padres y/o los mismos alumnos en caso de ya estar insertos en el ámbito laboral.
- En las escuelas técnicas incorporar normas de seguridad desde el momento mismo de comenzar a trabajar en el taller y activar el adecuado funcionamiento de los Comités de Higiene y Seguridad Industrial.

- En los niveles superiores es fundamental la consideración de esta temática, tanto para el ejercicio de su profesión como para el servicio que brindará al hombre en situación de trabajo.

Resumiendo, la formación en Higiene y Seguridad o mejor aún en CyMAT debería incluirse desde la escuela primaria en los distintos niveles de enseñanza, en todas aquellas materias que tienen atinencia a la salud, seguridad y condiciones de trabajo del hombre.

Durante el Seminario se contó para información de los participantes con dos materiales: "Diagnóstico sobre CyMAT en la Industria de la Fundición del Hierro y Acero", elaborado por la D.N.H.S.T. y "Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Informe Especial" presentado por C.I.S.

De estos documentos surgieron evidencias de los problemas más serios que era menester abordar y han sido tomados en cuenta en el transcurso del Seminario.

En la apertura del Seminario el Subsecretario de Trabajo de la Nación Dr. Torcuato Sozio, el Director Adjunto para Argentina, Paraguay y Uruguay de la O.I.T. Dr. LOPEZ GUIZAR y el

...//



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

.....////

Director Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo Dr. Carlos RODRIGUEZ, quien presidió las actividades realizadas, subrayaron que este Seminario formaba parte del Programa Internacional de Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (P.I.A.C.T) de la O.I.T. y que el mismo postula una aproximación global y multidisciplinario para la comprensión de las situaciones de trabajo, por ciertas consideraciones esenciales tales como:

" a) para cada trabajador, las condiciones y medio ambiente de trabajo son un todo. El percibe y vive su situación de trabajo - como la convergencia y el cúmulo de toda una serie de factores.....

b) estos diversos factores constituyen un sistema complejo..... La aproximación global a una situación de trabajo es entonces la única forma de ahorrar errores de diagnóstico y de identificar las causas reales de un accidente (por ejemplo, un trabajador remunerado según rendimiento descuida utilizar un dispositivo protector de una máquina).

El efecto global sobre los trabajadores de todos los elementos de las condiciones y medio ambiente de trabajo puede ser superior que la suma de esos elementos".

(Introduction aux Conditions et au Milieu de Travail, O.I.T. 1986)

La delegación empresarial ratifica su permanente disposición para ir progresando en las mejoras de las CymAT y subraya la necesidad de dar especial asistencia a la problemática de la PyME sobre todo a los del interior del país.

La A.S.I.M.E.A. ofrece sus servicios de Higiene y Seguridad Industrial a las empresas sidero-metalúrgicas en especial las PyME, ello incluye tanto elementos técnicos como personal adecuado,

.....////



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

.....////

en forma totalmente gratuita para mejorar las CymAT en la industria del hierro y acero.

La U.O.M.E.A. atento al diagnóstico arribado que tan crudamente nos ha demostrado la realidad en que estamos inmersos y que se ve reflejado en todos los actores sociales del país, nos permite llegar a esta conclusión:

Es urgente elaborar una Política Nacional, donde los trabajadores sean los verdaderos protagonistas de estos lineamientos.

Los avances tecnológicos y científicos se justifican siempre que se contemple la CymAT y calidad de vida.

Si bien es un verdadero desafío concretar una tarea que se presenta como de gran envergadura, consideramos que están dadas las condiciones para llevarlas a cabo.

Concretamente vemos con sumo agrado tomar como punto de partida este seminario tripartito.

Los metalúrgicos tradicionalmente hemos llevado adelante como estandarte de nuestras luchas cotidianas, la defensa de la Justicia Social y la necesidad de esta hora es impostergable en cuanto a ponerse a la vanguardia en la defensa del trabajo y ejercitar plenamente el derecho a preservar el capital mas preciado que poseemos, que es la VIDA.

La entrega de nuestros esfuerzos y afanes al servicio de la producción no debe ser un obstáculo para avanzar con plenitud el desarrollo de nuestras facultades psíquicas y físicas durante nuestro trabajo y queremos acceder a una vejez sin sobresaltos.

Es necesario aunar esfuerzos y estrechar filas en el

.....////



...../////

estudio y observación de la Salud y Condiciones, de Trabajo con miras a proyectarnos a un futuro mejor.

Empleadores y Trabajadores coinciden en valorar el esfuerzo de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, en la preparación y coordinación de este Seminario Nacional Tripartito.

Todos los participantes coinciden en señalar el tono maduro, franco y colaborador con que se afrontaron los distintos temas considerados.

Por todo esto los participantes coinciden en señalar la necesidad de seguir gestando actividades de este tipo, que más allá de su importante producto inmediato, contribuyen a mejorar el desarrollo de la cultura preventiva en otros ámbitos laborales.

Por ello coinciden también en solicitar a la O.I.T., la intensificación de su apoyo al país, a través del PIACT conforme con los protocolos firmados desde 1984, como así también al Programa de Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo y Productividad en las PYME.



CONCLUSIONES DIAGNOSTICAS

- *.-La mayor parte de los trabajadores del sector fundición y acería es de nacionalidad argentina. Un 5% en el sector fundición y un 3,2% en acerías provenientes de países limítrofes. Se advierte un bajo porcentaje de otras nacionalidades. Resulta, en cambio bastante difundida la presencia de migrantes internos.
- *.-En general las historias ocupacionales de estos obreros dan cuenta de la prevalencia de trabajos ocasionales, esporádicos y de escasa significación, como antecedente laboral a su ingreso a la actividad metalúrgica. Es de menor cuantía el número de trabajadores que ya habrían laborado en la misma.
- *.-En cuanto hace al horario de trabajo, se observan las realidades mientras en las fundiciones es habitual la realización de horas extras, en las acerías la realidad depende de la empresa que se analice. Si bien todas ellas apelan a este mecanismo, algunas lo hacen en forma ocasional y en otras es frecuente. La prolongación de la jornada de trabajo, configura un deterioro de las Cymat y por lo tanto en la salud y seguridad de los trabajadores.
- *.-El régimen de pausas y descansos en los trabajadores de fundición y acería se ve condicionado por la actividad,



en este caso las coladas.

*.-Las acerías integradas al igual que en otras partes del mundo presentan habitualmente trabajo en turnos rotativos, esto no sucede en la mayoría de las fundiciones.

*.-De acuerdo a lo expresado por los empresarios del sector siderúrgico, las remuneraciones en las industrias básicas de hierro y acero son un 23% superior al promedio de las remuneraciones de las industrias manufactureras (conforme al informe F.I.3.L. octubre 1987).

*.-En la actividad se identificaron los siguientes premios o incentivos.

- a) pagos adicionales por altas calorías,
- b) pagos adicionales por tareas peligrosas.
- c) pagos adicionales por producción.
- d) pagos adicionales por presentismo.

*.- Existe posibilidad de desarrollar tareas de mayor complejidad con excepción de los trabajadores que se desempeñan como fundidores dado que esta tarea es la más prestigiosa entre los trabajadores por su mayor calificación y remuneración.

No obstante en oportunidades se utilizan trabajadores de un sector en otro.

En el caso del personal de empresas de servicios contrata-



dos que hacen ciertas tareas específicas, las rotaciones muchas veces impiden una adecuada internalización de los conceptos de higiene y seguridad.

*.-Los riesgos más preocupantes de acuerdo a la opinión de los trabajadores son: "la química", el polvo, el calor y el humo. Manifiestan temor acerca de la posibilidad de contraer enfermedades profesionales.

*.-Los accidentes más temidos por los trabajadores son las explosiones en los hornos.

Esta vivencia encuentra su sustento en múltiples casos de explosión de hornos que han costado muertos e incapacitados.

*.-Frente a las secuelas de enfermedades y accidentes de trabajo generalmente o no siempre se realiza una reinserción laboral adecuada. Cuando al trabajador no se le asigna una tarea específica, despierta en primera instancia sentimientos de desvalorización, vivencia de la situación como castigo y marginación, lo cual conduce a que el trabajador "pida" el retorno al puesto de trabajo que ocasionó su incapacidad.

*.-El sistema educacional no tiene en cuenta aún la necesidad



de formar en materia de prevención a sus educandos en todos los niveles de su enseñanza, esto genera dificultades en el sistema ocupacional.

*.-Cuando no se brinda formación e información sobre los riesgos y su prevención, se genera en los trabajadores un sentimiento de "fatalismo", por que consideran que esta tarea será siempre peligrosa y traerá aparejado accidentes que ellos califican como menores.

*.-La percepción global que los trabajadores tienen de su trabajo los lleva a definirlo como peligroso, ca-
luroso, penoso, y sucio.

*.-Con respecto a la capacitación obrera se plantea que:

- a) Los trabajadores declaran que la información acerca de los riesgos la van adquiriendo en su mayoría a través de la experiencia propia, o de los consejos de compañeros y supervisores.
- b) solo en una empresa siderurgica los trabajadores declaran recibir charlas o cursos sobre Medicina del Trabajo e Higiene y Seguridad.
- c) mientras que en acerías en los últimos años comienzan a registrarse actividades relacionadas con la capacitación en Higiene y Seguridad, en el resto es inexistente.

Estas actividades en la industria siderurgica, de acuerdo a la información empresaria no abarca so-



lo la educación por charlas o cursos como que incluye el propio rol educativo del supervisor.

*.-Desde el punto de vista higienico se han registrado los siguientes datos.

a)-En esta industria en general, los niveles sonoros medidos son superiores a los 90 dB "A" en los sectores desmoldeo, arenado, granallado y rebabado. Asimismo, en estos casos, los niveles efectivos (una vez descontada la atenuación de la protección auditiva) superaron la dosis máxima admisible en un 26 % de las empresas.

Ninguna empresa efectuó procedimientos de ingeniería tendiente a disminuir o reducir los niveles sonoros existentes.

En el caso de acerías integradas en el área de hornos los niveles sonoros medidos superan los 90 dB "A". No obstante en este tipo de planta fabril se provee protección a los trabajadores y en general se realizan modificaciones tendientes a proteger la salud.

b)-Si bien los valores de carga termica hallados en una investigación de la Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo (realizada en inversiones) no superaron los límites permisibles, inspecciones efectuadas por distintas tramitaciones de esta Dirección indicaron que se superaban los índices de T.C.B.H.



- c)-En las mayorías de los casos la ventilación de los ambientes de trabajo es inadecuada.
- d)-Con respecto a la iluminación, en las fundiciones en general en el 49 % de las empresas visitadas no se cumple con los valores mínimos establecidos en la legislación vigente, en especial en los sectores de desmoldo, arenado, granallado y hornos.
En el caso de plantas siderúrgicas integradas la situación se ve mejorada en gran parte del área de fundición.
- e)-Se ha observado la presencia de polución particulada en valores que superaban los límites permisibles.
- f)-La contaminación por humos afecta a casi la mitad de los trabajadores del área de fusión, ya que en el 40% de los establecimientos visitados, estas superaron la concentración máxima permisible.
- g)-En el 20 % de las empresas que poseían sector noyería, los límites permisibles para gases y vapores (fenoles) eran superados.
- h)-No se efectuaron mediciones de hidrocarburos aromáticos policíclicos por carecer de instrumental adecuado.
- i)-Existen pocos establecimientos con buenos sistemas de extracción de polvo.
- j)-Mientras que en industrias siderúrgicas se cumple con la obligación de poseer el libro de contaminantes -



ambientales foliado y rubricado, un porcentaje de las fundiciones no lo posee. En ocasiones cuando existe está en blanco.

*.-En cuanto hace a la seguridad se constatan las siguientes realidades:

- a)-En ninguna de las fundiciones en general visitadas se dispone de normas de procedimientos para el desarrollo de los trabajos sin riesgo para la salud de los trabajadores.
- b)-Se han observado en ocasiones que no se ejecutan modificaciones en los sistemas tecnológicos pese a que los mismos provocaron accidentes.
- c)-Algunas de las empresas poseen maquinarias que ofrecen riesgos para los trabajadores y en ellas las protecciones existentes están construidas con materiales inadecuados y no en función del elemento a proteger.
- d)-Ciertas empresas presentan instalaciones eléctricas en condiciones peligrosas.
- e)-En materia de protección contra incendios un buen número de trabajadores encuestados desconocía la utilización de los equipos de lucha contra incendios. En algunas fundiciones no existe sistema de protección.
- f)-En el caso de las fundiciones en general los elementos de protección personal se hallan relacionados con riesgos de seguridad, en tanto que los riesgos de carácter higiénico en muchos casos, no se hallan cubiertos



o bien se opta por la compra de equipos económicos y de baja calidad no acordes con el riesgo a proteger.

Esto está corroborado en las encuestas realizadas a los trabajadores, ya que éstos manifestaron que en general estos elementos le producen molestias. Esta situación no se produce en plantas siderúrgicas integradas o en acerías de gran tamaño.

*.-En el caso de la industria del hierro y acero, en el año 1984, solamente 42 empresas de las existentes en todo el país presentaron el informe anual estadístico, lo cual representa el 15,5% en relación con las empresas registradas en 1985.

De estos empleadores, 18 ocupaban menos de 25 personas, 14 de ellos poseían entre 25 y 50, solo en 2 casos el personal estaba comprendido entre 51 y 100 trabajadores; 4 empresas se encontraban entre 101 y 1000 y las 4 restantes se hallaban por encima de esta última cantidad. Por el bajo cumplimiento empresario en el envío del I.A.E. es imposible contar con datos que permitan analizar en profundidad la situación. Sin embargo es conveniente subrayar algunos elementos:

- a) Del total de las jornadas perdidas el 80,8 % se debió a lesiones incapacitantes.
- b) La forma de los accidentes revela que el 22,54 % se produce por choques con objetos móviles.
- c) El 44,07% de los accidentes se inscriben dentro



del rubro "otras condiciones peligrosas no especificadas".

d).- Se destaca que en el 70,92% de los accidentes, se establece que no hay existencia de factores contribuyentes.

Esto, sumado a que un 75% (según opinión del denunciante), presentaría la existencia del acto inseguro, hace concluir que el análisis del accidente sigue metodologías antiguas y científicas o que el I.A.E. presenta opciones equivocadas.

*.-El I.A.E. del año 1984 solamente denuncia como enfermedad profesional a la hipoacusia y esto en una sola empresa de 790 trabajadores. Tal situación hace concluir que la información provista carece de toda veracidad.

*.-Informaciones provenientes de expedientes en curso en la Dirección Nacional muestra por el contrario la presencia de hipoacusias por ruido en forma difundida y de otras enfermedades de origen profesional entre las cuales se identifican principalmente las bronquiopulmonares.

*.-También los empleadores encuestados han demostrado un conocimiento distinto a lo expresado en el I.A.E. Efectivamente la muestra permitió revelar que sus servicios de Medicina del Trabajo han diagnosticado las siguientes enfermedades profesionales: -neumocoiosis 75%; -dermatitis 67%; -hipoacusias 83%; - cataratas 64%; -otras 57%.



*.-En un estudio realizado para este Seminario por la Dirección Nacional sobre 90 trabajadores se constató la presencia de las siguientes alteraciones:

a)- Se hallaron 17 casos (4 fumadores y 13 no fumadores) de cuestionarios positivos para Bronquitis Crónicas (O.M.S.).

b)- Del grupo de 90 trabajadores se hallaron: radiología positiva para neumoconiosis correspondiendo 11 placas a trabajadores que cumplían entre 11 a 15 años de antigüedad; 11 placas entre 16 a 20 años y 8 placas con más de 20 años de antigüedad.

c)- Un 23 % de las placas radiográficas no pudieron ser leídas, lo que implica que el 23 % de los trabajadores poseen un incompleto estudio de su estado de salud.

d)- Los estudios espirométricos revelaron que un 50,08 % de la población estudiada presentan alteraciones obstructivas.

e)- El 58 % de las audiometrías prácticas demostró la presencia de hipocusias provocadas por ruido.

f)- Los exámenes y entrevistas mantenidas con trabajadores permitieron identificar otras alteraciones de la salud: irritación dérmica y ocular en el sector noyería. Otras alteraciones como cefaleas, nerviosismo, agresividad, acortemia, parestesias, debilidad muscular, acidez, fueron elementos inespecíficos que pueden ser relacionados causal o concausalmente con factores de riesgo existentes



en los ambientes de trabajo. Fueron también hallados antecedentes de lumbalgias ligadas a manipuleo inadecuado de peso y aspectos posicionales.

*.-La encuesta a trabajadores permitió conocer que el 46 % de los trabajadores revelaba la existencia de jubilaciones por incapacidad.

*.-Las características de los estudios realizados y la falta de desarrollo de estudios epidemiológicos no permiten conocer la incidencia de otras enfermedades vinculadas a las condiciones de trabajo tales como: Cáncer pulmonar, enfermedades por vibraciones, enfermedades por radiaciones ionizantes, enfermedades por exposición crónica al calor, enfermedades osteoarticulares, etc.

*.-Mientras que las empresas siderúrgicas poseen servicio de Higiene y Seguridad las correspondientes al Sector de Funiciones en algunos casos carecen del mismo.

*.-En el 47 % de los casos en que las fundiciones disponen de este servicio los responsables de esta prestación no cumplen con la asignación horaria fijada y por consiguiente con las obligaciones estipuladas en las normas vigentes.

*.-Tal vez por lo anterior el 35 % de los trabajadores de estas empresas desconocen la existencia de personas que se ocupen de los problemas relacionados con la Higiene y Seguridad en el Trabajo.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

- *.-Los trabajadores identifican al Jefe de Higiene y Seguridad en el Trabajo como el que controla el uso de los elementos de protección personal.
- *.-Todas las empresas de la industria siderúrgica y la mayor parte de las correspondientes a fundición cuentan con Servicio de Medicina del Trabajo.
- *.-Los exámenes preocupacionales son habitualmente realizados, no sucediendo lo mismo con los exámenes periódicos. Estos últimos suelen no realizarse o realizarse en forma aperiódica en los establecimientos medianos o pequeños.
- *.-Los responsables de los Servicios de Higiene y Seguridad y los de Medicina del Trabajo en su mayor parte no recorren con la periodicidad suficiente la planta.
- *.-Igualmente se ha visto que los estudios por morbilidad a los que obliga la reglamentación vigente no son practicados o cuando lo son, revelan frecuentemente desconocimiento de la metodología epidemiológica.
- *.-Los trabajadores identifican al médico con la tarea asistencial y control de ausentismo, pero en general no están conformes con el desempeño de los profesionales ni con el trato que reciben.
- *.-De lo explicado anteriormente con respecto a los Servicios de Higiene y Seguridad y Medicina del Trabajo, surgen



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

- ge que en muchas oportunidades no cumplen con los requisitos exigidos por la normativa vigente.
- *.-Se ha identificado además la falta de una adecuada coordinación de los Servicios de Higiene y Seguridad y Medicina del Trabajo.
- *.-Los responsables de los Servicios de Higiene y Seguridad y Medicina del Trabajo en ciertos casos manifiestan que sus opiniones o consejos para mejorar la prevención no son tenidos en cuenta por sus empleadores.
- *.-Sin bien aún son pocas las industrias que cuentan con Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad, se visualizan distintas modalidades respecto a su constitución y funcionamiento.
- No obstante los empleadores manifiestan su conformidad con la participación de los trabajadores en las soluciones que puedan concebirse en las materias atinentes a la salud y seguridad en el trabajo.
- *.-Las entidades Sindicales aquí presentes muestran su preocupación por la temática en consideración, desarrollando entre otras tareas acciones educativas a nivel de los trabajadores y de la comunidad en general.
- *.-El C.I.S. manifiesta que la política de autoregulación de sus empresas asociadas ha dado resultados positivos en el mejoramiento de las CYMAT.
- *.-Se destaca la acción positiva de las entidades Sindicales toda vez que actúan para el mejoramiento de las Condiciones de Trabajo y para la Salud y Seguridad de los trabajadores.



ACUERDOS Y RECOMENDACIONES

1.- Se hace necesario profundizar y gestar políticas, planes y programas de mejoramiento de las Cymat en los sectores analizados. Estos planes y programas podrían desarrollarse con estrategias participativas y deben tender a erradicar aquellas situaciones que se han identificado como críticas.
En este sentido los participantes concuerdan que este Seminario debiera ser herramienta suficiente para iniciar el camino.

2.- Con la finalidad de dar coherencia a esta iniciativa y de tratar modalidades de acción que tiendan a cubrir lo más igualmente a todos los trabajadores, Centro Industrial Siderúrgico y Cámara Ind. Fundidores por un lado y UOM y ASIMRA, acuerdan estudiar la creación de Comisiones Paritarias de Rama, a fin de avanzar en el mejoramiento de las Cymat. Este estudio se efectuará dentro de la negociación colectiva para la cual las partes muestran disposición a efectos de recomendar su iniciación próxima.

3.- Se estima necesario desarrollar formas de participación, cooperación y colaboración entre los empleadores y las organizaciones sindicales actuantes en cada empresa, con la misión de velar por el análisis y mejoramiento continuo de las Cymat. En este sentido se considera que las Comisiones Paritarias de Salud y Seguridad a nivel empresa, configuran un instrumento apto.



4.- Dar información y formación respecto a los riesgos existentes en el trabajo y las mejores estrategias de prevención es una obligación para el empleador, pero además configura un imperativo moral. Recibirla es un derecho inalienable de los trabajadores, prescripto por la legislación vigente. Por esto las Asociaciones Profesionales de Empleadores firmantes acuerdan desarrollar acciones para que todos sus afiliados así lo efectúen.

5.- La formación de los trabajadores en materia de Cymat debe adaptarse a los conceptos de enseñanza-aprendizaje, gestando además mecanismos participativos desde la fase de proyecto (programas, contenidos y metodologías) hasta la fase de ejecución y evaluación.

6.- Ningún trabajador debiera ejecutar un trabajo para el que no fué entrenado y acarca del cual no recibió formación respecto a los riesgos y su prevención. Es obvio entonces que no se debiera cambiar de tareas, temporal o definitivamente a un trabajador sin darle la capacitación necesaria.

7.- La existencia de adicionales por condiciones peligrosas o sobre carga térmica no debe ser obstáculo para la modificación de tales condiciones de trabajo.

8.- Las Asociaciones representantes de los empleadores, se comprometen a realizar esfuerzos para garantizar la presentación del I.A.B. y que la información en él contenida, responda a /



corregir los problemas identificados en las conclusiones diagnósticas. El estado y las asociaciones profesionales de los trabajadores manifiestan que las organizaciones sindicales actuantes en la empresa deberían tener acceso a la información contenida en los I.A.E., dado que esto mejoraría el conocimiento de los problemas concernientes a Higiene y Seguridad y las posibilidades de corrección. Las Asociaciones empresariales estudiarían la posibilidad de centralizar estos informes para su posterior giro a la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

9.-Siendo que la reinserción laboral adecuada del trabajador con secuelas de enfermedades o accidentes de trabajo necesita de conocimientos de sus aptitudes, actitudes, destrezas, inclinaciones y por otra parte de un exhaustivo conocimiento, a través de un programa de cada puesto de trabajo, se acuerda en la necesidad de profundizar el estudio. El mismo debiera abarcar no solo la disposición del trabajador para el cambio sino su preparación para el mismo, de la misma forma se debiera actuar con el grupo receptor. De todo esto se deduce que las culturas y conocimientos provenientes de la Medicina del Trabajo y la Higiene y Seguridad parecieran insuficientes para una adecuado análisis y más aún para las soluciones a adoptarse, por lo cual se estima conveniente incorporar los conocimientos de las ciencias psicosociales.

10.-La prevención deseable es la prevención primaria. Los elementos de protección individual tal cual está señalado en nuestra legislación y por los conocimientos científicos técnicos deben - - - - -



ser la última opción frente a un riesgo. Siempre que fuese posible su uso debe ser transitorio.

11.- Cuando los E.P.I. tuvieren que ser utilizados deben ser escogidos en su características de acuerdo a las peculiaridades del riesgo específico. Por otra parte, dado que el trabajador es quien debe utilizarlos es menester arbitrar los siguientes procedimientos en forma previa:

- a) adecuada información hacia el trabajador respecto al riesgo que se quiere proteger, peligros de su falta de uso e inconvenientes que se pueden producir por el mismo.
- b) consulta a los usuarios sobre el confort de los E.P.I. / de forma tal que a igualdad de prestación se privilegie la comodidad.

12.- No deben proveerse E.P.I. de baja calidad. En particular no tiene sentido preventivo alguno el uso de barbijo (tipo cirujano) frente a polvos, gases, humos, nieblas o vapores.

13.- Cuando los niveles de riesgo superen la legislación vigente, deberán realizarse en forma precoz estudios tendientes a corregir el riesgo en su fuente.

14.- Pese a que las normas que fijan los estándares higiénicos frente a riesgos ambientales no garantiza protección total a todos los trabajadores, deben los empresarios realizar todas las medidas necesarias para que al menos dichos estándares sean respetados en todo momento.



15.-Los hidrocarburos aromáticos policíclicos y otras sustancias del ambiente laboral que pudieran identificarse como mutágenos y/o carcinogénicos deben en primera instancia ser supervisados ambientalmente por el empleador aun- que la tendencia debe dirigirse a su erradicación. Respec- to a esta recomendación se recuerda que nuestro país tiene ratificado el convenio de OIT sobre cáncer profesional.

16.-Deberá dirigirse atención a problemas de fácil solución, - tales como: la ausencia de protecciones de maquinaria ade- cuadas, las instalaciones eléctricas en malas condiciones y la instrumentación de elementos, procedimientos y capa- citación para la prevención y lucha contra los incendios.

17.-El libro foliado de contaminantes debe utilizarse para re- gistrar todos los controles higiénicos realizados. Dado que junto al deber de seguridad propio de los emplea- dores coexiste el derecho a la salud, propio de los indivi- duos, este libro debiera estar a disposición de la organi- zación sindical actuante en la empresa.

18.-El análisis de los accidentes de trabajo debe tener mayor vocación para indagar en la multicausalidad. El limitarlo al rotulado de "acto inseguro" además de po- ner la responsabilidad en el accidentado, es poco útil pa- ra la posterior prevención. En este sentido pareciera más aconsejable trabajar con cri- terios de red de causalidad. El producto de los análisis de accidentes y su prevención



deberían darse a conocimiento a través de los medios de - comunicación de la empresa (cartelera transparentes, bole- tines, pizarras, etc).

19.-Los exámenes periódicos deben responder a criterios de - periodicidad, sensibilidad, y especificidad, respecto a los riesgos laborales a los que está expuesto cada trabaja- dor.

20.-Las historias clínicas además de los habituales datos res- pecto a patologías y exámenes deben registrar las caracte- rísticas de las exposiciones de los trabajadores y sus ro- taciones.

21.-La Cámara de Fundidores, las Asociaciones representativas de los trabajadores y el Estado recomiendan que cuando fue- ra necesario y posible y especialmente en el interior del país, que los Servicios atinentes a la identificación y - conservación de la salud de los trabajadores puedan ser - desarrollados por establecimientos oficiales dentro de los programas nacionales o provinciales de salud.

22.-Los trabajadores manifiestan que los empleadores deberían proveer a cada trabajador de una libreta sanitaria, que / será firmada por el Jefe de Servicio de Medicina del Tra- bajo que la Empresa disponga o haya contratado. Esta li- breta: será individual y de uso personal.



- 23.-Los puntos 19 y 20, como toda labor preventiva, exigen el trabajo mancomunado de los Servicios de Higiene y Seguridad y Medicina del Trabajo.
- La disociación de éstos Servicios, que se advierte habitualmente, genera defectos que inciden desfavorablemente sobre la salud y seguridad de los trabajadores.
- 24.-Las partes acuerdan a fin de normalizar los exámenes periódicos y las historias clínicas, reunirse en Comisión Tripartita.
- La IMHST se compromete a convocar a las partes dentro de los 180 días, enviando 30 días antes una propuesta al respecto a los actores sociales.
- 25.-Los resultados de los exámenes periódicos deben ser informados a los trabajadores por escrito por los médicos de la empresa y los trabajadores deberán acusar recibo.
- 26.-Las empresas deberían elaborar normas y procedimientos para el desarrollo de los trabajos sin riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores.
- 27.-Los Servicios de Medicina del Trabajo deben desarrollar estudios de epidemiología descriptiva y analítica en materia de morbilidad, mortalidad y factores de riesgo laboral, de su personal.
- 28.-Dado que la labor de los Servicios de Higiene y Seguridad y Medicina del Trabajo es fundamentalmente preventiva, /



- deberían dedicar un tiempo razonable para estar en los puestos de trabajo a fin de detectar los factores que deterioran las Cymat.
- Para el caso de los Servicios Externos de Medicina e Higiene y Seguridad debiera implementarse un libro u otra forma de registro en el cual los titulares registrarán sus días de ingreso y horarios de permanencia en la planta. Este instrumento debe estar a disposición de la Inspección y de la organización sindical actuante en la empresa.
- 29.-La acción de los Servicios y en especial la labor formativa e informativa debe abarcar todos los niveles jerárquicos de la empresa, tal cual está prescripto en la legislación nacional.
- 30.-De poco sirve una modalidad de prevención que actúa después del siniestro.
- El actuar planificadamente, estableciendo objetivos, fijando metas, diseñando instrumentos responde más al método científico.
- Se concuerda por lo tanto en la necesidad de instrumentar esta conducta.
- 31.-La instauración de horas extras por parte de las empresas debería responder a los criterios con que se concibieron, es decir para circunstancias extraordinarias y no tomarse como un procedimiento habitual.



- 32.-Los empleadores manifiestan que el Estado debería alentar y facilitar la inversiones en materia de mejoramiento de/ las Cymat, mediante mecanismos aptos para tal fin (Líneas de crédito, etc).
- 33.-Las Asociaciones de trabajadores y empleadores presentes en el Seminario recomiendan que el Estado debería establecer mecanismos de consulta previa con las organizaciones/ de empleadores y trabajadores para el tratamiento de modificaciones legislativas en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- 34.-Las asociaciones representativas de empleadores y trabajadores aquí presentes se comprometen a realizar una serie de acciones educativas respecto a sus afiliados. El plan respectivo se dará a conocer a la DNHST, antes del 30 de / Abril de 1988.
- La DNHST ofrece la cooperación que pudiera ser requerida por los actores sociales.
- 35.-Los representantes de empleadores y trabajadores coinciden en recomendar al Sr. Ministro de Trabajo y Seguridad Social el incremento en el número de recursos humanos y de instrumental disponible en la DNHST.
- 36.-Los representantes de empleadores y trabajadores acuerdan difundir a través de sus publicaciones y de todo otro medio al que puedan acceder, el documento consensuado en este Seminario. Copia de las mismas se enviarán a la DNHST.



PARTICIPANTES

REPRESENTANTE DEL ESTADO

Director Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

Carlos Anibal Rodríguez

REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES

CENTRO DE INDUSTRIALES SIDERURGICOS

- Enrique S. Mantilla
- Gustavo Pittaluga
- Osvaldo A. Fidanza

CAMARA DE INDUSTRIALES FUNDIDORES DE LA RA

- Daniel Broja

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO

Comisión Nacional Higiene, Seguridad y Medicina del trabajo.

- Alberto Raúl Cernicohiario

UNION OBRERA METALURGICA

- Aldo Argentino Tabares

ASIMRA

- Jorge Eduardo Decaprio

SMATA

- Roberto Miguel Giurliardo

En Buenos Aires, a los 19 días del mes de Noviembre de 1987.



SEMINARIO NACIONAL TRIPARTITO SOBRE CEMAT EN
HOSPITALES DE COMUNIDAD, CLINICAS Y SANATORIOS

DOCUMENTO DE COINCIDENCIA

Los representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Dirección Nacional de Calidad Ambiental del Ministerio de Salud y Acción Social, la Asociación de Clínicas y Sanatorios y Hospitales Privados de la Ciudad de Buenos Aires, la Asociación de Hospitales de Colectividades y Particulares sin fines de lucro y la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, han participado, durante los días 2, 3 y 4 de diciembre de 1987, del Seminario Nacional Tripartito sobre Condiciones y Medio Ambiente de trabajo en hospitales de colectividad, clínicas y sanatorios del ámbito privado convocados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Este Seminario, realizado dentro del Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (P.I.A.C.T.) de la O.I.T., contó además con la presencia de representantes de los siguientes Hospitales de Colectividad: Italiano, Francés, Británico, Alemán, Centro Gallego, Sirio-Libanes y representantes de la Confederación Médica de la República Argentina. Se contó también con un miembro del Departamento de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la OIT y de representantes de la Asociación de Trabajadores del Estado en calidad de observadores.



La Confederación Argentina de Clínicas y Sanatorios participó de la primera jornada de trabajo, interviniendo activamente, postulando enmiendas a los textos que se proponían y logrando su aceptación, a punto tal que con su presencia se consolidaron las primeras cuarenta y dos conclusiones que se incorporan a este documento.

lementablemente, cuando despues del primer cuarto intermedio se reanudaron las sesiones se notó la ausencia de dicha entidad, quien sin explicación previa se retiró del Seminario Nacional Tripartito. Llamadas telefónicas posteriores reiteradas de ésta Dirección permitieron un contacto con el Dr. Camilo Marrecchino quien expresó que había sido convocado con urgencia desde el Ministerio de Salud y Acción Social.

Recién concluida la tarea de consensuar con los participantes las conclusiones diagnósticas y los acuerdos y recomendaciones se logró conversar telefónicamente con el Dr. Mauricio Frangioli para insistir en la necesidad de la presencia de representantes de ésta Confederación, el citado prometió enviar en el día una nota explicativa que el momento de la recepción de éste documento no se recepcionó.

En la participación de la Confederación Argentina de Clínicas y Sanatorios sin duda retrotrae a ésta Dirección, ante la imposibilidad del dialogo fecundo, a las tradicionales tareas de fiscalización en el ámbito cubierto por la Confederación.



Los participantes mostraron durante las deliberaciones su conocimiento del área de análisis y asumieron la tarea de hacer un diagnóstico de situación honesto y valiente como así también el logro de acuerdos y recomendaciones innovadoras, serias y alcanzables.

La representación empresaria (Asociación de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados de la Ciudad de Buenos Aires) presentó parte de un documento previo respecto a la situación económico-financiera el cual se transcribe:

"POR QUE ESTAMOS ASI?"

- " 1-Poseemos un exceso o casi nulo margen de maniobra para
- "establecer nuestras políticas empresarias, que permita
- "reducir nuestros costos y/o incrementar nuestros ingresos,
- "nos, otorgándole rentabilidad a nuestra actividad ya que;
- "que; la mayoría de nuestros ingresos los regula el Estado,
- "do, a través del nomenclador fiscal y lo utiliza como
- "variable de ajuste dentro de su política económica. -
- "A su vez, las Obras Sociales lo usan para reducir sus -
- "deficits, limitando las tarifas del IN y a sus posibilidades reales de ingresos.

- " 2-La política salarial la fija el Gobierno regulando así
- "el 50% de nuestros gastos por tratarse de una actividad
- "donde prima el componente mano de obra.
- " 3-Los impuestos, tasas y contribuciones son fijadas obviamente por el Estado, sin que exista ningún régimen especial para el sector.



- " 4-Debemos cumplir todas las normas establecidas para
- " el sector por gran parte de los órganos del Estado -
- "(Salud Pública, Trabajo, INOS, Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, DGI, DNR, etc.)constituyéndonos en
- "el sector más más controles del Estado soporta, ya sean
- "normativos u operativos, y por lo tanto, con un elevado
- "costo resultante.

- " 5-La atención humana del paciente nos impide reducir sus
- "gastos de atención, es decir en nuestra actividad es -
- "prácticamente imposible transferir el paciente las consecuencias económicas de nuestras prestaciones como ocurre
- "en las actividades industriales y comerciales y otros -
- "servicios. El paciente no puede ser variable de ajuste.

- " 6-Nuestra situación actual es de aguda crisis financiera
- "y de pérdida total de rentabilidad, como lo señalan los
- "indicadores siguientes:

- "a)-El 50% de nuestra capacidad senatorial instalada presenta índices de endeudamiento superiores a su situación patrimonial, principalmente por falta de pago de
- "gran parte de las Obras Sociales.
- "b)-El 70 % de las instituciones asociadas presentan altos
- "dos de endeudamiento crecientes con organismos del -
- "Estado (Sistema Previsional, DGI, Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, etc.)
- "c)-Un número significativo de Obras Sociales, principalmente



- "les contratantes de los servicios asociados, presentan
- "grados de endeudamiento creciente, lo que se traduce -
- "en demoras o cesación de pagos de las prestaciones rea-
- "lizadas.
- "d)-Tenemos cerrado todo acceso posible al sistema financie-
- "ro por la inexistencia de líneas de créditos específicas
- "y/o por nuestra situación económica, por lo tanto este-
- "mos obligados a recurrir al mercado libre a un costo del
- "dinero significativamente superior al que podemos sopor-
- "tar y al que eventualmente nos reconocen las Obras Socia-
- "les por sus pagos atreza os.
- "e)-En el último año han cerrado sus puertas o están operan-
- "do bajo el control de sus acreedores 10 instituciones -
- "sanatoriales. O sea el 30 % de las instituciones con ca-
- "pacidad de internación han cerrado por quiebra o están -
- "en concurso preventivo.

"f)-Estamos sometidos a un régimen de intermediación comer-
cial que absorbe una porción desmesurada de los ingresos.
Lo expuesto si bien limita nuestra capacidad de respuesta an-
te las distintas problemáticas y soluciones presentadas en -
este seminario no obsta para que consideremos de real valor
e interés sus conclusiones y consecuentes recomendaciones lo
cual significa un importante avance en la comprensión de los
problemas.

La Federación de Asociaciones de Trabajadores de las



Sanidad Argentina por su parte manifiesta que "El mejor elemen-
to en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales
que jamás se haya inventado es el trabajador con conciencia de
su derecho a la salud y seguridad. Por ello y porque los traba-
jadores de la salud, fundamentalmente en áreas de riesgo incre-
mentado, se transforman en un GRUPO "ELANCC", para la Hepatitis
viral o para el SIDA, se estima que ha llegado el momento de -
solicitar al empresario de la salud, la integración de la pre-
vención de los riesgos profesionales en el planeamiento y ges-
tión de las empresas.

En orden a lo expuesto, FATSa propugna se de intense, efectiva
y necesaria participación (co-participación) a sus representan-
tes gremiales, en todo grupo que analice la problemática de Hi-
giene y Seguridad en el Trabajo.

En ese sentido consideran que los acuerdos logrados en este Semi-
nario Nacional Tripartito son un excelente y auguroso comienzo.

La Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Ar-
gentina adhiere a las recomendaciones surtidas de este Semina-
rio, estimando que su importancia para el futuro de la activi-
dad es de tal magnitud que la concreción de las medidas elabo-
radas, tal como fueron expuestas por los funcionarios de la -
Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo -que me
mejaron magistralmente el debate-, debe ser inmediata.

La preocupación mayor de nuestro sector no puede ser otra, en -
las actuales circunstancias, que el obtener para nuestros traba-
jadores remuneraciones dignas, imprescindibles para encarar los
ambiciosos planes propuestos por el Señor Director de la Direc-



ción Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

-No es esta simple retórica, si tenemos en cuenta que hablamos de categorizaciones y los sueldos de nuestros trabajadores oscilan entre el sueldo vital mínimo de (A\$50) y (A\$400), caeremos en cuenta que se trata de la actividad peor paga y por ende con menos gente cada día dispuesta a continuar realizándola.

-Sabemos que la situación de las empresas no es brillante, pero deben -cuando menos- llegar a los salerios que paga el propio Estado a sus trabajadores de la salud.

-Entendemos que ello es posible hebide cuenta de los diversos aumentos que se le otorgara en sus unidades sanatoriales en los tres últimos meses, que solo se reflejan pídidamente en los aumentos salariales concedidos, cuando nó negados sistemáticamente como en el caso de la Confederación de Clínicas y Sanatorios, que nos obligen a un inevitable enfrentamiento con esa Cátera.

- Les quejes del Sector empresario tienen origen muy diverso: es cierto que no obtienen líneas de crédito, por cuanto sus balances desde hace 30 o más años muestran ganancias mínimas o aparecen en rojo. En la medida que se tome conciencia que la clínica o sanatorio es el lugar físico donde los propietarios-inevitablemente médicos-, ejercen su profesión y que las principales entradas son éstas, y no los que marginalmente les puede dar la hotelería. Además está decir que aquellos ingresos que se producen, que ellos cobran y para lo cual resulta imprescindible contar con la clínica, jamás han figurado en sus balances.

- Otra razón que es el parcial endeudamiento de Las Obras Sociales



con los establecimientos. Ello obedece a la situación general del país y en el caso de los trabajadores de la salud, ocurre también por cuanto al ser sus sueldos ínfimos, lo son asimismo los aportes con que se pegan las prestaciones médicas.

- Son muy pocos los sanatorios que cierran sus puertas, lo que indica que pese a sus balances en rojo, continúan siendo redituables para los profesionales médicos que los explotan.

- Es convencimiento de F.A.T.S.A., que le implementación de medidas concretas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo, en hospitales, sanatorios y clínicas del ámbito privado, no puede quedar supeditado a la argumentación de escasez de recursos o baja rentabilidad.

- A nuestro entender la problemática se debe resolver internalizando racionalmente que la salud del trabajador es lo primero.

- Por otra parte, el problema no pasa exclusivamente por un mericio económico-financiero, sino por una toma de conciencia y una decisión de realizar, en el marco de una política global, de solidaridad y reconocimiento de la dignidad del trabajador.

En el seno de éste introducción la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo considera conveniente señalar algunos puntos que considere le interese para el cumplimiento de los signantes de este documento y para todos los involucrados en la preocupación por el mejoramiento de las -
CYMAT.

1)- Ye Albert Thomas, primer Director de la OIT declaraba que lo acial debe vencer a lo económico, para mejor



satisfacer a la justicia.

2)- El actual Director de la OIT Francis Blanchard en su memoria "Por un trabajo más humano" escribe "Corrientemente estamos hipnotizados por el corto plazo, inconcientemente para ver la interrelación entre los distintos elementos, estamos tentados en períodos de crisis en dejar para más adelante el problema que parece menos "quemante"; el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo". Alerta entonces respecto a los peligros que tal óptica plantea para la supervivencia de la misma empresa.

3)- Los párrafos mencionados muestran, como reiteradamente lo manifestó la OIT que el mejoramiento de las Cymat debe lograrse tanto en períodos de florecimiento, como en aquellos de crisis económica. Es justamente durante estos últimos cuando los trabajadores están más desprotegidos y necesitan mayor tutela.

4)- El mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo no puede por lo tanto subordinarse a la coyuntura, por otra parte si bien existe una dimensión económica para el mejoramiento de las Cymat, también existe un costo por no realizarla, que más allá del monetario debe sumar el de las vidas dañadas o perdidas. Mejorar las Cymat implica entonces dar una dimensión ética al trabajo del hombre.

Es deseable que Empleadores, Trabajadores y Estado subrayar la importancia que tiene analizar como se hizo la problemática



ca en cuestión a través de una metodología de análisis global y multidisciplinaria como el PIACT postula.

Los participantes aconsejan finalmente la conveniencia y necesidad de que el PIACT (OIT) incremente la actual colaboración con la República Argentina. Igualmente consideren necesario que el Señor Ministro de Trabajo se dirija a la OPS a fin que el Programa de Salud Ocupacional de ese organismo apoye al país en sus estrategias de mejoramiento de la salud y seguridad de los trabajadores, como así también a la Comisión a la que hace referencia el Acuerdo inscripto a partir del 3º asterisco del apartado Acuerdos y Recomendaciones.



CONCLUSIONES DIAGNOSTICAS

- *.-Estas conclusiones diagnósticas se establecen en cuanto hace a las condiciones y medio ambiente de trabajo de hospitales, sanatorios y clínicas del ámbito privado.
- *.-La problemática de algunas categorías laborales se especifican con mayor detalle lo que no significa desconocer otros sectores del ámbito de los trabajadores de la salud.
- *.-Las categorías ocupacionales suponen una estratificación que, en la base, ubica a los trabajadores de los servicios esencialmente manuales (personal de mantenimiento y de servicios generales), los cuadros médicos estarían ocupados por los enfermeros y los médicos se ubicarían cercano al vértice de la pirámide organizacional.
- *.-Existe una importante rotación del personal de enfermería.
- *.-Los trabajadores muestran conocer sus condiciones de trabajo aunque su ubicación y preocupación por los mismos es diferente. Los médicos por ejemplo difícilmente asumen su rol como trabajadores y consideran el riesgo como inherente a su tarea.
- *.-En algunos centros asistenciales, la organización empresarial coopta a los profesionales médicos. Esta cooptación consiste en asociarlos otorgándoles espacios de poder y beneficio económico independiente. Esta situación excluye a los otros trabajadores (enfermeros, mucamas, otros médicos, etc.).
- *.-En el grupo de enfermería coexisten distintos y diferentes tipos de formación y capacitación licenciados en enfermería, enfermeras profesionales, auxiliares de enfermería. El primer grupo ocupa generalmente los puestos de jefatura y el segundo tareas de supervisión, el tercero de los grupos ejecuta generalmente las tareas derivadas de los tratamientos indicados.



./

- *.-En los centros asistenciales el rol fundamental se presenta como el de aquellos que ejercen directamente la práctica terapéutica. Por lo expuesto la función que cumple el personal de servicio se halla desvalorizada por la organización y por los mismos trabajadores.
- *.-El tema que más frecuentemente aparece es la escasez de personal de enfermería en relación con la cantidad de camas. La escasez de personal genera una cantidad extra de trabajo y la realización de sobreesfuerzos.
- *.-Se consideran deficientes y poco claras las órdenes que dejan escritas los médicos. Ello motiva que el paciente transmita indicaciones a las enfermeras quienes deben decidir en el momento.
- *.-El algunos establecimientos, se agrega a la tensión propia de la actividad la falta de elementos necesarios para la realización de las tareas.
- *.-El ritmo de trabajo que se da en los establecimientos depende de del estado y evolución de los pacientes.
- *.-La organización del trabajo induce en la mayoría de los establecimientos al trabajador de la salud a sentimientos contradictorios; por un lado el ejercicio de una actividad elegida y por otro lado un estado de tensión que, generalmente interfiere también en su vida de relación fuera del centro asistencial.
- *.-Uno de los hechos que perturba especialmente a los trabajadores entrevistados es el uso de material descartable reesterilizado; aducen una cuestión ética y una estafa en perjuicio del paciente.
- *.-En algunos establecimientos la limpieza es considerada deficiente por los propios trabajadores.

././



..//

- *.-El personal de mucamas rota frecuentemente de lugar de trabajo. Esta rotación es generada por la escasez de personal; a raíz de alguna ausencia, aumenta la carga de trabajo.
- *.-Un elemento coadyuvante a la tensión de los trabajadores es la ausencia de información sobre la existencia de pacientes infectocontagiosos, modalidades de infección y las medidas de prevención que se deben adoptar. En efecto, el temor a contraer SIDA, HEPATITIS, TBC, etc. es generalizado entre estos trabajadores. En particular el caso del SIDA es hoy fuente de grandes tensiones y generación de conflictos.
- *.-El personal de los lavaderos no tiene puesto de trabajo asignado, las tareas son distribuidas por el encargado y autocordinadas de acuerdo a la demanda. Todos los trabajadores de lavadero, excepto el encargado, tienen la misma categoría ocupacional: peones. La ausencia de una jerarquización intragrupal contribuye al sentimiento de desvalorización del sector.
- *.-Esto sucede también en otros grupos de trabajo porque la distribución paritaria tiene doce años de antigüedad.
- *.-El premio por asistencia se otorga en gran parte de los casos. Este premio es quitado total o parcialmente de la remuneración cuando el trabajador no concurre a su lugar de trabajo por enfermedad y aún por accidente de trabajo.
- *.-En el grupo de los médicos existe gran heterogeneidad en cuanto a horarios, el personal de enfermería, mucamas y lavadero trabaja en promedio de siete a ocho horas diarias.
- *.-La cantidad de horas extras en enfermería supera, generalmente a las estipuladas en el convenio. Se constata doble turno por ausencias y realización de guardias privadas. Estos mecanismos influyen negativamente sobre la salud y la seguridad social.
- *.-Se observa en la actividad formas de trabajo continuas, en turnos rotativos o nocturnos fijos. Esto determina dificultades en la vida familiar y social pero además en la salud de los trabajadores.

...//



...//

- *.-La interrelación entre familia y trabajo se produce a partir de la fatiga psicofísica que los trabajadores de la salud padecen y comparten con su grupo familiar.
- *.-La casi totalidad del personal de enfermería manifestó que cuando llega su horario de pausas o descansos, el mismo es postergado o anulado, dada la falta de personal que las sustituye en la sala.
- *.-Durante las pausas, en la totalidad de los casos los establecimientos proveen la infusión a beber a los trabajadores de lavadero, mucamas y enfermeras.
- *.-Habitualmente los francos de los trabajadores no coinciden con el tiempo libre de su grupo familiar por lo que se ven notablemente reducidas las posibilidades de compartir las horas libres con su familia.
- *.-Un factor de gran incidencia es la fatiga psíquica de estos trabajadores es el contacto con el dolor y la muerte. La gran mayoría de los entrevistados participa a su grupo familiar de la angustia que les provoca.
- *.-Los trabajadores manifestaron una gran preocupación con respecto a posibles incendios de los establecimientos donde prestan servicios. La gran mayoría de los establecimientos no cumplen con lo establecido en el capítulo 18 Decreto 351/79, referente a "protección contra incendio".
- *.-En la casi totalidad de los establecimientos, los cilindros de gases se hallan almacenados incorrectamente y su manipuleo es inadecuado.
- *.-En el sector lavadero se encontraron numerosas irregularidades fundamentalmente debidas a:
 - Inadecuado manipuleo y clasificación de la ropa sucia.
 - Máquinas lavadoras con escaso mantenimiento que origina pérdidas de agua y obliga a los trabajadores a llevar a cabo su tarea en zonas inundadas.

...//



- Carencia de ventilación general y de aspiraciones localizadas eficaces, tendientes a minimizar los problemas de carga térmica y pelusa.
 - Nivel sonoro elevado (que oscila entre 80 dBA y 90 dBA de nivel sonoro continuo equivalente).
 - Ningún establecimiento efectuó procedimientos de Ingeniería tendientes a disminuir o reducir los niveles sonoros existentes. Tampoco se observó en ningún caso el empleo de protectores auditivos por parte de los trabajadores del sector.
 - Instalaciones eléctricas precarias y cableadas sin entubar.
 - La mayoría de las máquinas lavadoras no cuentan con protecciones en sus sistemas de transmisión móviles.
 - Almacenaje inadecuado de botellones de 10 litros de vidrio conteniendo hipoclorito de sodio.
 - En muchos casos las canaletas de desagüe se hallan obstruidas y carecen de cubre-alcantarillas.
 - Carencia de sistemas eficaces de protección contra contactos eléctricos indirectos.
- *.-Con respecto a las calderas en la mayoría de los establecimientos se observó:
- La falta de inspección total anual de las mismas.
 - La carencia de normas relativas al manejo de las calderas colocadas en forma bien visible en la sala de calderas.
 - La carencia de sistemas eficaces de ventilación y/o aireación.
 - La existencia de carga térmica y niveles sonoros elevados y de iluminación deficiente.
- *.-En la mayoría de las salas de esterilización se constató:
- Carencia de sistemas de ventilación y/o aireación adecuados.
 - Las autoclaves y los calderines no son inspeccionados periódicamente.



- Se observó la carencia de sistemas adecuados de extracción en los equipos manuales de esterilización que utilizan óxido de etileno.
- *.-En los talleres es frecuente observar que las máquinas y herramientas no cuentan con protecciones adecuadas.
- La ventilación, aireación e iluminación en los talleres, suelen ser insuficientes.
 - Se pudo observar instalaciones eléctricas precarias y cableado sin entubar.
 - En algunos casos los trabajadores de este sector cuentan con elementos de protección personal, si bien frecuentemente no son utilizados por falta de entrega o capacitación.
- *.-En general los vestuarios y baños del personal no médico, carecen de adecuada limpieza y mantenimiento, no poseyendo los mismos tampoco adecuada ventilación. Los armarios en muchos casos son compartidos y/o de material combustible. La cantidad de servicios sanitarios es insuficiente en algunos casos.
- *.-En algunos laboratorios la iluminación y el estado de conservación general son adecuados.
- La ventilación en algunos casos es insuficiente. Es frecuente observar también la carencia de campanas en los laboratorios de bacteriología. En la casi totalidad de los casos, los equipos no disponen de sistemas eficaces de protección ante el riesgo de contactos eléctricos indirectos.
 - Es frecuente observar también la utilización inadecuada de pipetas, con líquidos corrosivos y material biológico. Ningún laboratorio dispone de duchas de seguridad y lavafijos.
 - El lavado de materiales se efectúa sin previa esterilización, salvo el proveniente del sector bacteriología.



- El manipuleo y almacenamiento de los cilindros de gases en los laboratorios en general es inadecuado.

- En el manipuleo de residuos no se toman las precauciones tendientes a minimizar los riesgos físicos y biológicos.

Es frecuente observar que las áreas de almacenamiento de residuos no se hallan emplazadas correctamente, ni cerradas al acceso de personal ajeno al manipuleo de los mismos, ni adecuadamente higienizadas.

El personal no se halla capacitado en el manejo de los descodos de cada una de las áreas de servicio y tampoco se establecen programas de inmunización y medicina preventiva para los mismos (vacunación antivariólica, etc.)

Algunos incineradores patológicos no cuentan con adecuados sistema de seguridad y se encuentran emplazados en locales con escasa ventilación y/o aireación. Los trabajadores que los operan, pocas veces cuentan con elementos de protección personal.

*.- Se pudo observar que la casi totalidad de los establecimientos visitados no capacita al personal en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo, de acuerdo a las características y riesgos propios, generales y específicos de las tareas que desempeñan, tal como lo establece el art. 208 - Dec. 351/79.

- En la mayoría de los establecimientos no se efectúan planes anuales de capacitación, para los distintos niveles (superior, intermedio y operativo), como tampoco entregan por escrito a su personal las medidas preventivas tendientes a evitar enfermedades profesionales y los accidentes del trabajo (art. 210, 211, 212, 213. - Decreto 351/79).

*.- Se observó que un mínimo porcentaje de los establecimientos cuentan con Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo, siendo los existentes, en muchos casos de reciente formación y de carácter externo. La mayoría no cumplen con la totalidad de las exigencias enumeradas en el artículo 39 y tampoco actúan en coordinación con el Servicio de Medicina del Trabajo para cumplimentar con lo establecido en los art. 215 y 216. Dec. 351/79.-



*.- Es casi generalizado el incumplimiento de la presentación del Informe Anual Estadístico (art. 225, Cap. 22, Dec. - 351/79).

Solo 24 empresas en todo el país lo han cumplimentado denunciando en el mismo 6 enfermedades profesionales y 615 accidentes del trabajo. Debido a la inespecificidad de éste se formulario con respecto a esta actividad el mismo informe analizar en forma eficiente los motivos que causaron los accidentes.

*.- Los trabajadores del área de quirófano están expuestos en forma crónica a gases anestésicos.

*.- Los límites máximos permisibles según NIOSH son:

- 2 P.P.M. para gases anestésicos halogenados.

- 0,5 P.P.M. para gases anestésicos halogenados combinados con óxido nítrico.

- 25 P.P.M. para óxido nítrico.

*.- En la mayoría de los quirófanos se superan ampliamente los límites máximos permisibles.

*.- La gran mayoría de los quirófanos no poseen dispositivos que absorban los gases anestésicos así como tampoco sistemas que los eliminen al exterior.

*.- Entre éstos, unos no poseen sistema alguno de ventilación; otros poseen equipos acondicionadores de aire comunes que son insuficientes para renovar el aire y disminuir la contaminación ambiental.

*.- Unos pocos quirófanos poseen sistemas de ventilación-extracción, adecuadamente instalados.

*.- Los gases anestésicos usados corrientemente son conocidos por sus efectos toxicológicos, tales como:

- Hepatotoxicidad.

- Neurotoxicidad.

- Aumento de la frecuencia de abortos espontáneos.

- Teratogenicidad.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

- Aumento de tumores del sistema retículo-endotelial y del sistema linfático.
- Tasa de frecuencia de suicidios aumentada.
- *.-Algunos antisépticos y desinfectantes producen:
 - Dermatitis.
 - Rinitis.
 - Oculorinitis.
 - Asma bronquial.
- *.-El formaldehído utilizado como desinfectante es además un cancerígeno potencial.
- *.-Casi todas las disciplinas quirúrgicas utilizan la técnica radiológica intraoperatoria, siendo esta un elemento diagnóstico importante dentro del quirófano.
- *.-Todo el personal de quirófano está expuesto a radiaciones ionizantes en forma crónica, generando un riesgo profesional.
- *.-Existen otras exposiciones en salas de rayos, especialmente en radiología infantil que es importante considerar. Algunas instituciones adoptan como criterio la rotación del personal expuesto.
- *.-Las radiaciones ionizantes producen daños somáticos (a la célula, a los órganos o sistemas), afectando solo al individuo.
- *.-Las radiaciones ionizantes también producen daño genético, extendiéndose del individuo a la especie.
- *.-Existen equipos de intensificación de imágenes que reducen las dosis de radiación en un 50%. Pocas instituciones lo poseen.
- *.-La mayoría de las instituciones utiliza equipos de rayos x rotantes, sin sistemas adecuados de colimación, con lo cual



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

- las dosis recibidas por el personal ocupacionalmente expuesto, supera los límites máximos permisibles.
- *.-Solo algunos técnicos radiólogos se protegen de las radiaciones utilizando delantales de plomo. El resto del personal que trabaja en quirófano, no dispone de dichos elementos de protección.
 - *.-La dosis máxima permisible es de 5 Rem/año para el personal profesionalmente expuesto, y 0,5 Rem/año para el ocasionalmente expuesto.
 - *.-Dentro de los profesionales de quirófano se encuentran los siguientes antecedentes:
 - Sueño intranquilo.
 - Agotamiento mental.
 - Cambio de carácter.
 - Vértices.
 - Hepatitis y/o problemas hepáticos
 - *.-Entre las patologías contraídas por contacto con pacientes se destacan:
 - Hepatitis B.
 - Conjuntivitis.
 - Piodermitis.
 - Flema de mano.
 - Parasitosis.
 - *.-Se detectaron accidentes en quirófano tales como:
 - Explosión de lámpara de frontoluz.
 - Explosión de manómetros.
 - Heridas corrientes por bisturíes.
 - Heridas punzantes por agujas de sutura.



- Quemaduras con electrobisturías.
- Tenoosinovitis traumática.
- Descargas eléctricas por sierras oscilantes.
- *.-Los trabajadores de la salud en especial los sometidos a largas bipedestaciones, esfuerzos inadecuados, en ocasiones a errores de diseño ergonómico de sus puestos de trabajo, presentan alteraciones osteoarticulares en especial en su columna dorsal y lumbosacra.
- *.-Por otro lado la exposición a agentes biológicos tales como Hepatitis, Sida, TBC es también frecuente entre estos trabajadores. constatándose que presentan especial riesgo los trabajadores de quirófano, terapia, diálisis, lavadero etc., en cuanto hace a las patologías mencionadas.
- *.-La bibliografía internacional destaca que los casos de hepatitis entre el personal de salud supera de 2 a 7 veces la media normal.
- *.-Dado esto la aplicación de vacuna preventiva es norma en Estados Unidos y Europa.
- *.-En nuestro país son escasos los establecimientos que la aplican en forma preventiva.
- *.-El personal que realiza esterilización está expuesto a óxido de etileno. El valor límite permisible para la NIOSH, considerado como cancerígeno es de 0,1 p.p.m. Se midió durante el proceso de apertura de una caja de esterilización y se halló un valor de 25,8 p.p.m. de óxido de etileno.
- *.-El personal de enfermería que manipula agentes citostáticos, está expuesto a potenciales carcinógenos. Estudios internacionales demostraron lesiones cromosómicas en linfocitos del personal que los manipula.
- *.-De los medicamentos manipulados por el personal de enfermería entre el 10 y 40 % son responsables de las dermatoalergias.



- *.-Como consecuencia del riesgo ergonómico se ha constatado que entre el 20 y el 40 % del personal de enfermería y mucamas presentó patologías de columna vertebral durante 1986 (información recibida de las Direcciones médicas de los establecimientos).
- *.-De los riesgos biológicos a que se ve expuesto el personal de lavadero la más frecuente vía de ingreso de gérmenes se debe a pinchazos y/o cortes con agujas y hojas de bisturí que vienen mezcladas con la ropa de quirófano, así como también el manipuleo de ropa con secreciones y excreciones de pacientes portadores de enfermedades infecto-contagiosas (Hepatitis, Sida TBC, etc.).
- *.-Dentro de los lavaderos se encontraron trabajadores con problemas osteoarticulares que podrían tener ligazón causal o con causal con su condición de trabajo.
- *.-Los accidentes más frecuentes en el sector lavaderos, son:
 - Pinchazos por agujas o heridas cortantes por hojas de bisturí.
 - Caídas por pisos húmedos y resbaladizos.
 - Atrapamiento de miembros superiores por falta de tapas en centrifugas o calandras sin elementos de protección.
- *.-En el personal de mucamas y lavadero se detectaron dermatitis y alergias por exposición a sustancias químicas (detergentes, desinfectantes, jabones antisépticos etc.)
- *.-El personal de mucamas está expuesto a riesgos biológicos por la limpieza de pisos y baños, como así también al ofrecer los alimentos a los pacientes.
- *.-El traslado de carros térmicos, el acarreo de baldes y elementos de limpieza, provocan patologías de columna vertebral y v-nosa en el personal afectado.



*.- Los accidentes más frecuentes de los centros asistenciales son:

- Heridas punzantes con agujas.
- Heridas cortantes.
- Caída de personas y objetos.
- Torceduras y esguinces.
- Quemaduras.
- Esfuerzos excesivos y/o inadecuados.

*.- Pocos Centros Asistenciales poseen servicios de Medicina del Trabajo, los que los poseen van desde unipersonales a otros con estructura organizada.

*.- Algunos Centros Asistenciales a través de convenios con la Obra Social, cubren la atención médica de su personal.

*.- Cuando existe el servicio de Medicina del Trabajo y la modalidad consignada en el punto anterior al servicio tiene de a ser quien permite o regula el acceso a la atención, conformando esto un solapamiento en las funciones que lesionan la acción preventiva, la asistencial y las posibilidades de atención de estos trabajadores.

*.- Cuando poseen servicios de medicina del trabajo la mayoría no cumple con la totalidad de las funciones de acuerdo al capítulo 3 del Decreto 352/79:

- Los legajos médicos no se ajustan a las necesidades.
- Es prácticamente no detectada la patología del trabajo.
- Se cumple parcialmente con los exámenes de ingreso, y los exámenes periódicos en general son incompletos.
- No se realizan estudios de ausentismo por morbilidad para generar un programa médico preventivo.



- A los profesionales médicos no se les efectúa exámenes preocupacionales y periódicos.

*.- Los responsables de los servicios cuando son externos en su mayoría no visitan el establecimiento, ni los puestos de trabajo para detectar riesgos.

*.- Los factores psicosociológicos del trabajo actúan sobre el sistema neuroendócrino de los trabajadores generando diferentes patologías en el área del cuerpo, de la mente y de su mundo de relación.

*.- El contacto permanente con la enfermedad el dolor y la muerte genera en los trabajadores de la salud Stress o tensión psicológica que se expresa en disminución de las defensas y la consecuente emergencia de diversas patologías somáticas, psicológicas y psicosociales.



ACUERDOS Y RECOMENDACIONES

* Le ASOCIACION ARGENTINA DE HOSPITALES PRIVADOS DE COLECTIVIDAD y la ASOCIACION DE CLINICAS Y SANATORIOS DE LA CIUDAD DE BS.AS equi presentes acuerdan el compromiso de difundir entre sus afiliados la obligatoriedad de cumplimiento de la ley 19.587 y su Decreto Reglamentario.

Asimismo hacer conocer en los aspectos específicos la Ley de Contrato de Trabajo. En éste sentido se coincide en la necesidad de reforzar el concepto legal de Deber de Seguridad expresado de la siguiente forma: " El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en ésta Ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo ".

- * Los representantes empresariales acuerdan desarrollar una campaña activa entre sus afiliados a fin de que ellos comiencen a prosigir una eficaz acción preventiva. Los programas correspondientes abarcarían en forma prioritaria :
 - Dado los incendios en ámbitos asistenciales por todos conocidos y la realidad identificada en la Conclusiones Diagnósticas acerca de la violación de la legislación específica, / se desarrollarían acciones inmediatas para una adecuada prevención y control del fuego.
 - Paralelamente se dirigirá la atención a resolver aquellos / problemas identificados en las Conclusiones Diagnósticas.



* Le ASOCIACION ARGENTINA DE HOSPITALES PRIVADOS DE COLECTIVIDAD y la ASOCIACION DE CLINICAS Y SANATORIOS DE LA CIUDAD DE BS.AS. y la FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA ACUERDAN en constituir una Comisión Paritaria para el mejoramiento de las Cymat en los Hospitales, Clinices y / Sanatorios del ambito privado.

Dicha Comisión tendrá igual número de representantes por parte del sector empresarial que le que corresponde al sector sindical.

Esta comisión se encargará de gestionar las políticas y diseñar los programas de mejoramiento de las Cymat como así también de desarrollar los programas de capacitación en prevención / de riesgos laborales. Su objetivo será entonces proteger y / promover de ésta forma, la dignidad, salud y seguridad de los trabajadores.

La Comisión promoverá la constitución de Comisiones Paritarias de Salud y Seguridad en los establecimientos. Sus miembros serán designados por los signatarios del Convenio.

En el curso de la primera sesión, que se estima efectuar dentro de los próximos 60 días, se fijarán las formas de funcionamiento to.

La Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, / cuando fuere necesario y a pedido de cualquiera de las partes, concurrirá a las sesiones de la Comisión Paritaria para el mejoramiento de las Cymat u ofrecerá el asesoramiento que sea requerido.

Las entidades firmantes de éste acuerdo conviene en enviar informe de lo actuado por la Comisión en el término de 180 días a partir de la presente fecha.



- * Los representantes de las entidades empleadoras acuerden dirigirse a sus afiliados a fin de dar prioridad a los programas de capacitación estipulados por el Decreto 351/79.
- Los programas estipulados en los puntos anteriores versarán acerca de los riesgos específicos de cada tarea, las efeciones y accidentes que los mismos podrían provocar y las mejores estrategias de prevención.
- Esta capacitación deberá tenerse en cuenta que se dirige a adultos y por lo tanto la metodología pedagógica deberá tener fuertes contenidos participativos. Estos contenidos debieran reflejarse en los aspectos de programación y evaluación posterior.
- * La organización del trabajo, incluyendo sistemas de rotación, el ritmo y cantidad de trabajo debe responder a cuidadosos estudios que tengan en cuenta la eficiencia en la tarea por el mismo tiempo la salud de los trabajadores.
- * Se deberá jerarquizar al personal mediante la asignación de puestos de trabajo y la conformación de categorías ocupacionales, de manera tal de incentivar y motivar el desarrollo personal y promoción de los trabajadores.
- * Se tenderá a que la relación entre trabajador y cantidad de pa- cientes guarde vinculación con la actividad desarrollada.
- * Se recomienda implementar canales de comunicación fluidos que tiendan a la retroalimentación entre los trabajadores relacio-



- ados con la práctica terapéutica, lo cual facilitaría la efectividad en la tarea, disminución de la tensión y una mayor satisfacción en el trabajo.
- * Se deberá procurar que en los días "francos" de los trabajadores de la salud coincidan con el tiempo libre de su grupo familiar, de manera de posibilitar una interacción más continua de la familia.
- * Los participantes acuerdan que los premios al presentismo responden a períodos de rigidez salarial y que configuran un deterioro de las condiciones de trabajo. Por ello tenderán a eliminar todo premio de éstas características sin que esto signifique un deterioro del salario.
- * Se acuerda dado el vacío normativo adoptar como límites máximos permisibles los recomendados por la legislación internacional, a saber:
 - 2 p.p.m. para gases anestésicos halogenados.
 - 0,5 p.p.m. para gases anestésicos halogenados combinados con óxido nítrico.
 - 25 p.p.m. para óxido nítrico.
 - 0,1 p.p.m. para óxido de etileno.
- * Se deberá implementar en todos los quirófanos y salas de esterilización mecanismos tendientes a mantener los niveles de concentración de los gases mencionados en el punto anterior por debajo de los límites máximos permisibles.



- * Se recomienda la no utilización del formaldehído como agente desinfectante dado su potencial poder cancerígeno.
- * Se recomienda como radioprotección:
 - Colimación estricta del haz de radiación a la zona de interés clínico.
 - Alejamiento del personal durante la irradiación a dos metros del haz primario y uso de delantal plomado.
 - Filtreción total del equipo de 2 milímetros de aluminio.
 - Control periódico del estado de pantallas reforzadas, empleo de kilovoltajes altos y de drogas y películas adecuadas.
 - Utilización del sistema de intensificación y televisación de la imagen.
 - En la posición tubo bajo paciente colocación de cortinas plomadas en lados de la mesa de 0,5 mm de espesor.
 - Uso de dosímetro de lectura directa en instalaciones de alto riesgo, ejemplo colocación de marcapasos.
 - En exámenes vasculares disponer de cambiadores de películas automáticas y de inyectores de grandes volúmenes de contraste automáticos.
- * Ante la existencia internacional de la norma de aplicación en forma preventiva de la vacunación contra la hepatitis y que ésta entre el personal de salud supera la media de la población General, se recomienda la aplicación a todo el personal que se desempeña en Centros Asistenciales en forma preventiva, comenzando por aquellos trabajadores más expuestos al riesgo.



- * Dado que los trabajadores de la salud se constituyen por la índole de su tarea en un grupo de alto riesgo frente al S.I.D.A. se conviene en conformar una Comisión integrada por los representantes de las Asociaciones Empresariales y de Trabajadores presentes, representantes de ATE, representantes del Ministerio de Salud y Acción Social y de la Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- * Esta Comisión tendría como función normatizar las correctas estrategias de prevención.
- * Dado que el accidente más frecuente detectado entre el personal de la salud son los pinchazos con agujas, esto ocurre con el desecho de las mismas, se recomienda implementar un mecanismo adecuado para depositarlas y su posterior inclusión como residuo hospitalario con las adecuadas medidas de seguridad.
- * Recomendamos la utilización de elementos de protección personal para los trabajadores de lavaderos y mucamas, cuando no pueda escabarse con la fuente de riesgo.
- * Los participantes acuerdan constituirse en comisión tripartita, antes de los 180 días, a fin de poner modalidad de historia clínica y de exámenes periódicos que respondan a metodologías sensibles y específicas respecto a los riesgos de exposición. La Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo convocará a las partes.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

- * Hebe de cuenta de que gran parte de la patología del trabajo no es considerada como tal, los participantes acuerden en efectuar la denuncia de todo accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- * La Asociación Argentina de Hospitales Privados de Colectividad y la Asociación de Clínicas y Sanatorios de la Ciudad de Bs.As. acuerden en ejercer la receptoría para su posterior derivación a ésta Dirección del Informe Anual Estadístico de sus afiliados.
- * Ante los problemas que se han identificado, respecto a las órdenes médicas, recomiendan las partes que los enfermeros no tomen decisiones propias sin consultar al médico.
- * Los participantes acuerden en que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dirija notes a las instituciones científicas y académicas a fin de promover la realización de estudios epidemiológicos a grupos de trabajadores expuestos a gases anésteticos y radiaciones ionizantes.
- * Ante la presentación del sector empleador respecto de las irregularidades de la prestación de los Servicios Externos, se recomienda que los empleadores hagan conocer ésta situación a la Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo, que la derivará a los correspondientes Tribunales de Ética Profesional.
- * En ciertos sectores donde el stress del personal adquiere gran



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

jerarquías tales como terapia intensiva, neonatología, unidad coronaria se recomienda establecer una organización del trabajo que permita mayores puestas y el apoyo de servicios psicoterapéuticos.

- * Los participantes recomiendan que el Sr. Ministro de Trabajo remita el Documento de Coincidencias al Ministerio de Salud y Acción Social, e las Delegaciones regionales y a los organismos provinciales de trabajo.
- * Los representantes de empleadores y trabajadores acuerden difundir a través de sus publicaciones y de todo otro medio el que puedan acceder, el documento consensuado en éste Seminario. Copia de los mismos enviarán a la Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo.

En la Ciudad de Buenos Aires, el día 3/12/1987.-



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

Confederación Argentina de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados

Miembro "A" de la Federación Internacional de Hospitales
Miembro "A" de la Federación Latinoamericana de Hospitales
Subsecretaría Regional de la Federación Latinoamericana de Hospitales
PERSONERÍA JURÍDICA RES. P. J. 2187 FUNDADA EL 18 DE DICIEMBRE DE 1964

SIGNATARIOS DEL DOCUMENTO

Representantes del Estado

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Señor Carlos Anibal RODRIGUEZ

Director de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Ministerio de Salud y Acción Social

Señor Cesar Beretta p/a Señor Luis LOFFI

Representantes de los Empleadores

Asociación de Clínicas, Sanatorios y Hospitales

Privados de la Ciudad de Buenos Aires.

Señor Leonardo SCINTO.

Asociación de Hospitales de Colectividad y Particulares
sin fines de lucro.

Señor Jorge Carbello

Representantes de los Trabajadores de la Sanidad Argentina

Señor Carlos Mario WLOT CCANPO

SIGNATARIOS DEL DOCUMENTO

HOSPITAL SIRIO LIBANES

Señor Jorge GERAIAT.

HOSPITAL FRANCES

Señor Osvaldo R. ILCHITZKY.

HOSPITAL ALEMAN

Señor Oscar VIDELA.

Nota C - 9561

Buenos Aires, 28 de diciembre 1987.

Señor Director de
Higiene y Seguridad en el Trabajo
DR. CARLOS A. RODRIGUEZ
S / D.

De nuestra consideración:

De conformidad con lo comprometido el día miércoles próximo pasado por el Secretario General de la Confederación Dr. Carlos Garavelli le informo de la disposición de la entidad para realizar todo el aporte para concretar la finalidad perseguida por el Seminario sobre CyMAT para los Trabajadores de la Sanidad.

La Confederación Argentina de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados no participó, como era su deseo, en el Seminario Nacional Tripartito sobre Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo en los Hospitales de Comunidad, Clínicas y Sanatorios, realizado con la cooperación técnica de la OIT, en la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, sita en Rivadavia 1501 -entrepiso- Capital Federal.

La causa que impidió que se sumara con sus Directivos y Técnicos, especialmente afectados al análisis del temario considerado y de otros aspectos conexos como habilitación, categorización y acreditación de los establecimientos asistenciales, fue la comprometida concurrencia y activa participación en el Primer Congreso y Segunda Asamblea de la Organización Iberoamericana de Prestadores Privados de la Seguridad Social y el Curso de Administración para Clínicas y Hospitales, realizados en Santo Domingo, República Dominicana entre los días 24 al 28 de noviembre ppdo.

Los conceptos vertidos en el

//.

Confederación Argentina de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados

Miembro "A" de la Federación Internacional de Hospitales
Miembro "A" de la Federación Latinoamericana de Hospitales
Subsecretaría Regional de la Federación Latinoamericana de Hospitales

PERSONERÍA JURÍDICA RES. P. J. 2187 FUNDADA EL 19 DE DICIEMBRE DE 1944

//.2

"Pediagnóstico", "Documento de Coincidencia", "Conclusiones Diagnósticas" y "Acuerdos y Recomendaciones", no pueden ser evaluados constructivamente fuera de un marco de discusión, en el que las partes expongan y contesten posiciones, puntos de vista y fundamentaciones; de lo contrario el indispensable aporte se convierte en mera actividad crítica, sin arrojar resultados positivos para el más amplio esclarecimiento y búsqueda de las soluciones posibles.

Esa es la razón que aconseja no emitir opinión sobre las afirmaciones y conclusiones vertidas en los documentos citados, postergándola para la oportunidad en que podamos debatirla.

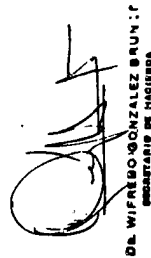
Interpretando que esta circunstancia habrá de darse con la constitución de una Comisión Paritaria, integrada por representantes de la Confederación y FAJSA, ceñida a la problemática de las condiciones y medio ambiente de trabajo, es que adherimos a esta recomendación.

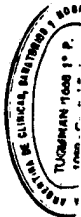
Es in cuestionable que allí encontrarán las partes el ámbito ideal para presentar sus inquietudes, exponer las condiciones que estiman necesario introducir en el trabajo de la actividad, para alcanzar los objetivos que promueve el artículo 75 de la LCT; plantear las anomalías laborales detectadas y discutir otras; ofrecer y acordar las soluciones que resulten ineludibles, lógicas y razonables.

En función del compromiso que asumimos mediante la presente quedamos a la espera de la convocatoria que nos formule esa Dirección para integrar en los plazos previstos en "Acuerdos y Recomendaciones" la Comisión Paritaria.

Sin otro particular, lo saludamos muy atentamente.


OSCAR MORENO
SECRETARIO DE COMUNICACIONES


DR. WIFREDO GONZÁLEZ BRUNET
SECRETARIO DE NEGOCIOS


CONFEDERACIÓN ARGENTINA DE CLÍNICAS, SANATORIOS Y HOSPITALES PRIVADOS
TUOLMAN 1108 1º P.
Buenos Aires



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

ACUERDOS Y RECOMENDACIONES SIGNADOS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, LA CONFEDERACION ARGENTINA DE CLINICAS SANATORIOS Y HOSPITALES PRIVADOS Y LA FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA.

En la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo a los 30 (treinta) días del mes de diciembre de 1987, los representantes de los organismos citados más arriba acuerdan los puntos que a continuación se detallan:

1)-LA CONFEDERACION ARGENTINA DE CLINICAS, SANATORIOS Y HOSPITALES PRIVADOS Y LA FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA acuerdan en constituir una COMISION PARITARIA para el mejoramiento de las Cymat en los hospitales, clínicas y sanatorios del ámbito privado.

Dicha Comisión tendrá igual número de representantes por parte del sector empresario que la que corresponde al sector sindical. Esta Comisión se encargará de festejar las políticas y diseñar los programas de mejoramiento de las Cymat como así también de desarrollar los programas de capacitación y prevención de riesgos laborales. Su objetivo será entonces proteger y promover de ésta forma la dignidad, salud y seguridad de los trabajadores.

-La comisión considerará la constitución de Comisiones Paritarias de Salud y Seguridad en los establecimientos a juicio de la Confederación Argentina de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados. FAJSA por su parte, manifiesta que la Comisión debe promover la constitución de dichas comisiones.
En cualquiera de los casos los miembros de dichas comisiones serán designados por los signatarios del Convenio.
En el curso de la primera sesión, que se estima efectuar dentro de los próximos 60 días, se fijarán las formas de funcionamiento.



La INHST, cuando fuera necesario y a pedido de cualquiera de las partes, concurrirá a las sesiones de la Comisión paritaria para el mejoramiento de las condiciones de trabajo que sea requerido por las entidades firmantes de éste acuerdo con el fin de enviar informe de lo actuado por la Comisión en el término de 150 días a partir de la presente fecha.

2)-Los representantes de la entidad empleadora acuerdan dirigirse a sus afiliados a fin de dar prioridad a los programas de capacitación estipulados por el Decreto 351/79. Los programas estipulados en los puntos anteriores verranno a cargo de los riesgos específicos de cada tarea, las aficciones y accidentes que lo mismo podrian provocar y las mejores estrategias de prevención. Esta capacitación deberá tenerse en cuenta que se dirige a todos y por lo tanto la metodología pedagógica deberá tener fuertes contenidos participativos. Estos contenidos deberán reflejarse en los aspectos de prevención y evaluación posterior.

3)-Dado que los trabajadores de la salud se constituyen por la índole de su tarea en un grupo de alto riesgo frente al S.I.D.A. se conviene en conformar una Comisión integrada por los representantes de las Asociaciones Empresariales y de Trabajadores presentes, representantes de A.T.E., representantes del Ministerio de Salud y Acción Social y de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Esta Comisión tendrá como función normatizar las correctas estrategias de prevención.

4)-Los participantes acuerdan constituirse en comisión tripartita, antes de los 180 días, a fin de pautar modalidad de historia -



..//

clínica y de exámenes periódicos que respondan a metodologías sensibles y específicas respecto a los riesgos de exposición. La Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo / convocará a las partes.

5)-La Confederación Argentina de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados acuerdan en ejercer la receptoría para su posterior derivación a esta Dirección del Informe Anual Estadístico de sus afiliados.

6)-Los participantes acuerdan en que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dirige notas a las instituciones científicas y académicas a fin de promover la realización de estudios epidemiológicos a grupos de trabajadores expuestos a gases anestésicos y radiaciones ionizantes,

7)-Ante la presentación del sector empleador respecto de las irregularidades de la prestación de los Servicios Externos, de Higiene y Seguridad y Medicina del Trabajo, se recomienda que los empleadores hagan conocer esta situación a la Dirección Nacional / de Higiene y Seguridad en el Trabajo, que la derivará a los correspondientes Tribunales de Ética Profesional.

8)-Los participantes recomiendan que el Señor Ministro de Trabajo revise el Documento de Coincidencias al Ministerio de Salud y Acción Social, a las Delegaciones regionales y a los organismos provinciales de trabajo.



...///

9)- Los representantes de empleadores y trabajadores acordaron difundir este documento a través de sus publicaciones y de todo otro medio al que puedan acceder. Copia de los mismos enviarán a la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

10)- El resto de los Acuerdos y recomendaciones alcanzados en el Seminario Nacional Tripartito sobre Hospitales, Clínicas y Barrios serán analizados por la Comisión Paritaria acordada en el punto 1).

En representación de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo:

Dr. Carlos Rodríguez

En representación de la Confederación Argentina de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados:

Sr. Ernesto Eadi

En representación de la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina:

Sr. Héctor López



SEMINARIO NACIONAL TRIPARTITO SOBRE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN NUEVAS TECNOLOGIAS INFORMATIZADAS

Convocados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo, y el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET), los días 21, 22, y 23 de diciembre de 1987 se reunieron en Seminario Nacional Tripartito las siguientes entidades: Asociación de Bancos Argentinos (ADEBA), Asociación de Bancos del Interior de la Republica Argentina (ABIRA), Banco Nación de la Republica Argentina, Cámara Argentina de Comercio, Banco Nacional de Desarrollo Federación de Industriales Textiles de la Argentina, Asociación Barcaria, Asociación Obrera Textil, Sindicato del Seguro, Sindicato de Empleados de Comercio de la Capital Federal, SIATA, Confederación General del Trabajo (Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo).

Durante el transcurso de la deliberaciones se analizaron el documento presentado por el CEIL CONICET "Proceso de Trabajo, // Nuevas Tecnologías Informatizadas y Cymat" y el documento presentado por la D.H.S.Y.T "Cymat en operadores de videoterminalas".

Es de lamentar que la Cámara Argentina de Comercio haya participado solo durante una jornada de trabajo no teriéndose noticias formales respecto a las causas del alejamiento.

Igualmente defecionaron los representantes de ADEBA y ABIRA quienes coincidentemente estaban desarrollando una negociación salarial con la Asociación Bancaria en otro ámbito del Ministerio.



Estas ausencias sin duda restaron al Seminario posibilidades de conocer acabadamente sus posiciones sobre el tema en análisis.

No obstante las restantes entidades desarrollaron un trabajo bajo fecundo que se refleja en las Conclusiones Diagnósticas y en los Acuerdos y Recomendaciones alcanzados.

A juicio de los participantes éste Seminario y el Programa de Coincidencias logrado debieron ser elementos suficientes para lograr el objetivo de mejorar las Cymat en las actividades analizadas.

También es coincidente la opinión de agradecer a la OIT / y al PIACT su colaboración en éste sentido y hacerles llegar el deseo de mantener y desarrollar las actividades del programa en el país.

Buenos Aires, 23 de diciembre de 1987.-



CONCLUSIONES DIAGNOSTICAS

- * El concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT) posibilita analizar globalmente situaciones de trabajo, en el que cada factor está relacionado con los demás de distintas formas.
- * Las CYMAT no actúan de forma independiente, el medio ambiente de trabajo, la organización, el contenido de trabajo, la higiene y seguridad, interactúan incrementando o disminuyendo los riesgos, las enfermedades y/o accidentes.
- * Las consecuencias de las malas condiciones de trabajo, no sólo repercuten en el propio trabajador, sino también en su familia, la empresa donde trabaja, la sociedad.
- * La informática ha sido definida como "la ciencia del procesamiento racional, mediante máquinas automáticas, de la información considerada ésta como el soporte del conocimiento humano y de las comunicaciones en el ámbito técnico, económico y social".
- * Mientras que la mecanización implicaba que el operario comandaba, controla y regula el funcionamiento de los dispositivos mecánicos, la automatización significa que la maquinaria es capaz de auto-regularse pues capta ahora mediante sensores las informaciones que antes le transmitía el operario, y al retroalimentar se permite su autoadaptación para cumplir las instrucciones insextas en el programa de la unidad de comando.
- * La aplicación de la informática se basa en dos elementos:



por una parte el programa de la máquina o "soft ware" que define las reglas de funcionamiento, y por otra parte, el conjunto de dispositivos mecánicos y electrónicos, o "hard ware", que ejecuta las operaciones determinadas por el programa. De esta manera, aunque transformada, encontramos de nuevo la tradicional división social y técnica del trabajo pero ahora inscriptas en la misma máquina: el programa señalaría las tareas de concepción y las máquinas o equipos constituirían el órgano de ejecución.

* Si bien la informatización en los países semi-industrializados se ha iniciado con un cierto retraso, de manera heterogénea e impulsada por factores exógenos, su desarrollo actual es dinámico y multiforme. Por ello corresponde investigar sin más la investigación de sus efectos sobre el trabajo dada su significación.

* En sus expresiones más perfeccionadas las Nuevas Tecnologías tienden a reducir los espacios muertos y pueden ejercer un control directo sobre el trabajador. Algunas tareas asignadas antes al supervisor, como evaluar la calidad y cantidad de trabajo ahora son pasibles de ser realizadas a través de la tecnología empleada.

* Las Nuevas Tecnologías hacen posible igualmente una mayor flexibilidad para la utilización de la mano de obra.

* Las Nuevas Tecnologías provocan la eliminación de puestos de trabajo en algunos casos y tienen en otros casos la potencia



lidad de crear un mayor o menor número de puestos de trabajo, pero que son de naturaleza bastante diferente a los ya existentes, eliminación de puestos no es sinónimo de eliminación de empleos.

No es posible valorar el impacto de la introducción de Nuevas Tecnologías en nuestro país, no obstante el futuro en este terreno dependerá entre otras cosas de las políticas de re-clasificación profesional gestadas por la empresa.

* Las Nuevas Tecnologías en principio concentradas en los Centros de Cómputos, tienden a difundirse a todo lo largo del proceso productivo.

* La introducción por parte del empresario argentino tuvo como motivación una o más de las siguientes razones.

a)-Lograr una economía del tiempo de trabajo y un aumento de la productividad y la producción.

b)-Permitir un mejor control del proceso productivo.

c)-Lograr un control más estrecho y personalizado del uso de la mano de obra,

d)-Flexibilizar el proceso productivo.

e)-Las decisiones de la casa matriz en el caso de las empresas transnacionales.

f)-Las características técnicas del diseño del producto o las modificaciones operativas.

g)-Las dimensiones y/o características del mercado.

h)-La política económica.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

1)-La modificación de la inserción del sistema productivo nacional en la división internacional del trabajo.

* La introducción de Nuevas Tecnologías, con o sin reducción del nivel absoluto de empleo, provoca un cambio en la estructura relativa de la ocupación dentro de las unidades de trabajo.

* La introducción de las nuevas tecnologías informatizadas - permiten aumentar considerablemente la eficiencia de las empresas y organizaciones puesto que facilita la búsqueda de integración, flexibilidad, optimización, y substituir fuerza de trabajo por capital. El incremento de la productividad y la reducción de los costos que traen aparejados están en el origen de un notable aumento de los excedentes económicos y por lo tanto hacen fácil llevar a cabo acciones de prevención de los riesgos profesionales y de mejoramiento de las condiciones de trabajo sin que ello vaya en detrimento de la eficiencia de aquellos. Por otra parte la experiencia internacional lo demuestra y lo confirma la realidad argentina - las malas condiciones y medio ambiente de trabajo conspiran contra la eficiencia de la empresa. El logro de los dos objetivos no es automático sino que depende de la organización y contenido del trabajo y de las relaciones sociales vigentes dentro de las empresas.

* La mano de obra que requieren las Nuevas Tecnologías deben reunir características muy diferentes a las que eran necesarias en el proceso de trabajo taylorista-fordista. Esto impli-



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

ca mayor concentración y atención, en algunos casos tener una representación global de todo el proceso de trabajo, - mayor precisión en las tareas de vigilancia de las maquinarias.

* En cuanto hace a las calificaciones profesionales se pueden observar los siguientes cambios:

a)-Desaparecen o se debilitan algunas calificaciones profesionales.

b)-Se requieren nuevas calificaciones, las cuales no necesariamente están ligadas directamente a la duración y nivel de escolaridad formal. Esta escolaridad, no obstante, es exigida en muchas instituciones.

c)-Puede haber polarización en las calificaciones concentrando las más elevadas en un número reducido de trabajadores. Al mismo tiempo tareas u oficios antes prestigiosos al ser reemplazadas por las Nuevas Tecnologías, determinarían una irrelevancia de los conocimientos profesionales individuales.

d)-En las PYME la introducción de las Nuevas Tecnologías - da frecuentemente lugar al establecimiento de relaciones de sub-contratación. Esta circunstancia no es excluyente también se advierte en grandes empresas.

* Aunque las Nuevas Tecnologías informatizadas han demostrado tener la posibilidad de reducir la frecuencia de los accidentes de trabajo, en países industriales han habido algunos - provocados por robots, caso de accidentes graves, incluso muertes.



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

- * La carga física del trabajador ante M.F.I. exige un menor gasto energético. Pero por otra parte se requiere con frecuencia posturas sedentarias y/o gestos repetitivos.
- * La carga mental en cambio se traduce a menudo en estrés ante el aumento considerable de la presión de trabajo. No obstante el stress puede estar también condicionado por un déficit en la utilización de las capacidades individuales en el puesto de trabajo
- * La búsqueda de una mayor utilización de la capacidad instalada puede en algunos casos requerir prolongar la jornada de trabajo y establecer el trabajo nocturno o el trabajo por turnos, donde antes no existía.
- * No se ha buscado sistemáticamente que la instalación de máquinas equipos informatizados y su conformación tuvieron en cuenta plenamente al hombre que iba a trabajar en ellos. La ergonomía de concepción y corrección parece no tener incidencia en los proyectos empresarios.
- * En cuanto al sistema de remuneraciones se visualiza la introducción de "primas" o "pluses", bien por horario nocturno (C.C.) número de pulsaciones por unidad de tiempo, trabajo con distintos equipos etc.
- * El diálogo informatizado hombre-máquina es cada vez más de naturaleza abstracta y requiere la permanente utilización de tres lenguajes: el corriente, el de la máquina y el inglés, lo cual es uno de los nuevos determinantes de la fatiga mental.



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

- * En cuarto hace a las pantallas videoterminal (VDT) tienen como característica, su utilización en todas las ramas de actividad primaria, secundaria, terciaria.
- * Las VDT fueron introducidas abruptamente, sin que mediara una planificación nacional de las necesidades reales, así como de cuales de estas tecnologías producidas en distintas partes del mundo, eran las más convenientes para nuestra realidad.
- * En forma primaria se define al riesgo como la medida de la probabilidad de un daño. Las nuevas tecnologías informatizadas y en forma particular las VDT, pueden ocasionar nuevos riesgos, de los que a menudo no se tiene conocimiento, pero que pueden producir efectos a largo plazo. El análisis de los mismos en todo puesto de trabajo debe propender a la consulta de los actores sociales directamente involucrados.
- * Se advierten en cuarto hace a la iluminación de los puestos de trabajo las siguientes alteraciones:
 - a) Iluminación deficiente o excesiva.
 - tubos fluorescentes sin difusores, lo que incrementa la fatiga.
 - Tubos fluorescentes únicos sin sistemas "Two Lamp", con el consiguiente efecto estroboscópico.
 - b) Ubicación de las pantallas en forma paralela a las ventanas con el consiguiente efecto de dificultad en la visión, deslumbramiento y efecto espejo.Todo esto hace caracterizar la iluminación como defectuosa en la mayor parte de los puestos de trabajo en VDT.



- * Se comprobó que en cuanto a tonos y texturas de las paredes y los techos, en un alto porcentaje se encuentran de acuerdo con las normas internacionales, que aconsejan que los mismos deben ser de tonos claros y de textura mate, para mejorar los coeficientes de reflexión.
- * Universalmente se reconoce que para trabajos que requieren elevada concentración mental, el nivel de ruido debe estar en 50-55 db (A), no obstante la intensidad del ruido medida en distintos puestos de programación mostraron que en su gran mayoría los niveles de ruido oscilaban entre 56 y 75 db (A). También se encontraron valores elevados en otros tipos de tarea como entradas de datos, comunicación interactiva, etc. La fuerte de ruido proviene de los componentes eléctricos, de las unidades de disco, las impresoras y demás materiales periféricos. Es conveniente señalar que estas formas de ruidos son prevenibles.
- * Se ha identificado incumplimiento del Decreto 351/79, Cap. 14 Art. 101, en la medida en que los suelos no están revestidos con materiales que prevengan la electricidad estática. Más grave aún es la constatación de: instalaciones eléctricas precarias, cableado sin entubar, tomas de corriente sobre el nivel del suelo; todos ellos elementos condicionantes de contactos eléctricos indirectos y otros accidentes. Estos vicios en las instalaciones eléctricas configuran una violación del Decreto 351/79, Cap. 14 Art. 95.
- * Sumado a los déficit de las instalaciones eléctricas señaladas se constató que en la mayoría de los establecimientos



- donde se utilizan VDT, ya sean éstos barcarios o comerciales, no existe Brigada contra Incendio como lo establece el Art. 187, Cap. 18 del Decreto 351/79.
- En ocasiones, además la conformación de los ámbitos y puestos de trabajo configuran un verdadero laberinto que ante un siniestro imposibilitaría una correcta evacuación.
- * En cuanto hace al confort ambiental (temperatura, humedad, velocidad del aire) el mismo está dispuesto para concebir el régimen de función del equipamiento.
- Se han advertido humedades relativas y en ocasión temperaturas inadecuadas para los trabajadores que se desempeñan en VDT.
- * El puesto de trabajo fue analizado teniendo en cuenta entre otros elementos el par ergonómico constituido por la silla y la mesa de trabajo.
- De éste seruido en la generalidad de los casos se han advertido los siguientes errores:
- a) En cuarto hace a las sillas:
 - Sin respaldo ajustable en altura e inclinación.
 - Asiento sin características de elasticidad y tapizados adecuados (para evitar los problemas de transpiración y de electricidad estática.)
 - Inexistencia de borde anterior de asiento redondeado.
 - Carencia de mecanismos que faciliten la estabilidad y movilidad adecuada (5 patas dotadas de ruedas)
 - b) En cuanto hace a la mesa:
 - Falta de relación con las dimensiones de las sillas.



- Tonos claros y superficies reflectantes.
- Falta de espacio para incorporar el material necesario para realizar la tarea.
- * Otros elementos complementarios que aconsejan la literatura internacional como apoyo muñecas, para permitir la relajación de articulaciones y musculatura durante el descanso; apoyo pies para trabajadores de baja estatura y/o facilitar el retorno venoso; apoyo documentos para ayudar en el área visual y postural han sido identificados sólo excepcionalmente.
- * La besuculación de las pantallas permitiendo la regulación de la altura y los movimientos de giro horizontal y de inclinación vertical sólo aparecer en los equipos incorporados más recientemente.
- * El cuarto hace a la pantalla en sí misma se ha presentado el certelleo y el comportamiento como espejo. Esta última característica está muy difundida y responde a características ya enunciadas.
- * El cuarto hace al teclado, se ha encontrado que en la mayoría de los casos ya en su falta de separación de la pantalla, su espesor o superficie reflectante, no eran los adecuados.
- * Todos los elementos hasta ahora señalados son determinantes de:
 - Incomodidad física.
 - Pérdida de tiempo.
 - Acto reflejos innecesarios.



- Esfuerzo visual y postural del operador.
- * El cuarto hace a la postura del operador, éste adopta la actitud correcta cuando está colocado frente a la pantalla, sintiendo que adoptar posturas incómodas para operar. La distancia de visión óptima se sitúa entre 45 y 65 cm. El ángulo ojo-pantalla debe ser de 0 a 20° aproximadamente, el ángulo ojo-teclado debe ser de 50 a 60° aproximadamente y el ángulo ojo-documento debe ser 30 a 60°. Pese a esta información del ámbito interaccional se encuentra que en gran parte de los casos estas normas técnicas elementales no son tenidas en cuenta.
- * El Decreto 351/79, no cubre en su reglamentación todos los aspectos que hacen al trabajo con VDT.
 - * El General se establece cuatro categorías ocupacionales a partir de la vinculación del trabajador y su elemento de trabajo (VDT).
 - a) Trabajadores que realizan programas.
 - b) Trabajadores que realizan entradas de datos.
 - c) Trabajadores que realizan diálogo o comunicación interactiva.
 - d) Trabajadores que realizan búsqueda u obtención de datos



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

Los participantes coinciden en señalar que cierta gama de tareas consiste en repetir gestos y operaciones lo que incide en la monotonía, posiciones estáticas prolongadas e insatisfacción laboral. Esta situación se vio reflejada en mayor medida en los trabajadores que realizan entrada de datos. Por el contrario la satisfacción es mayor entre quienes tienen la posibilidad de comunicación interactiva o programación.

Es importante señalar que un porcentaje significativo de trabajadores manifiesta su deseo de cambiar de ocupación por otras causas que no involucran al aumento salarial. También es opinión de un porcentaje importante de trabajadores la observación acerca que su desempeño no es evaluado adecuadamente por sus superiores.

* En cuanto a la duración y configuración del tiempo de trabajo se constató que en esta actividad se trabaja las 24 horas es decir existe el trabajo nocturno. Esta situación altera el equilibrio fisiológico, psicológico y social de los trabajadores. Es importante consignar además que no está establecido un régimen de pausas intercaladas en el trabajo para reparar la fatiga. Estas er el mejor de los casos quedan libradas a relaciones informales establecidas en cada empresa.

* Es sabido que la prolongación de la jornada de trabajo mediante la realización de horas extraordinarias configura el deterioro de las condiciones de trabajo. La realización de las mismas se detectan en casi el 50% de los trabajadores de VDT. Las motivaciones expresadas por los trabajadores para esta práctica son fundamentalmente exigencias económicas y de las empresas.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

* En general los trabajadores de VDT tienen formación específica previa; esto no siempre es así entre los trabajadores que solamente incorporan datos. Se dan algunas situaciones paradojales por ejemplo la utilización de trabajadores formados en programación que son empleados solamente para entrar datos.

* Esta actividad es desarrollada mayormente por varones.

* La remuneración en el trabajo con video terminales adopta un comportamiento sumamente diferenciado. Se han identificado formas de remuneración según rendimiento, pluses y premios.

* El ritmo de trabajo varía según la tarea pudiendo ser elevado en aquellos que entran datos y bajo en los que preparan programas. El grado de decisión y autonomía es inverso.

* Es de gran frecuencia la presencia de los siguientes síntomas oculares: molestias, irritación y ardor en los ojos y desdoblamiento de imágenes. Es importante consignar que casi la mitad de la población que trabaja en VDT. y tiene menos de 39 años usa lentes por: miopía, cansancio visual, astigmatismo, dificultad para fijar, irritación visual, hipermetropía.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

- * Gran parte de los trabajadores relatan dolores que atribuyen a cansancio o fatiga. Los más frecuentemente citados son: en nuca, cuello, espalda y muñeca. Los mismos podrían relacionarse con los puestos de trabajo en los que opera, que no reúnen las características ergonómicas recomendadas.
- * En distintos países se ha informado acerca de lesiones ocasionadas por gestos repetitivos, tales como tenosinovitis y síndrome del túnel carpiano. La falta de registro existente en el país no permite emitir consideraciones nacionales al respecto.
- * Sin embargo es importante consignar la altísima frecuencia de ce-
falas y trastornos digestivos entre estos trabajadores. También coinciden en señalar cansancio y fatiga de origen laboral. Es importante consignar la amplia difusión en cuanto ha-
ce a trastornos del humor y comportamiento. En este sentido se advierte la presencia de hipersomnia y dificultades para dormir, irritación, malhumor e impaciencia, inquietud, angustia y ansiedad y otras series de alteraciones que pueden ubicarse como indicadores del stress.
- * En los campos de los efectos de las radiaciones ionizantes la literatura internacional concluye que las exposiciones parecieran ser poco significativas mientras la pantalla man-
tenga sus características originales.
Es menos conocido en el mundo los efectos a largo plazo provocados por radiaciones no ionizantes. Todo esto muestra la necesidad de profundizar los estudios al respecto.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

- En este sentido durante el Seminario se relataron casos de Empresas en el país y en el extranjero donde se ofrece a la mujer embarazada o en posibilidad de concebir, la posibilidad de cambiar de tareas alejándose de la VDT.
- * Gran parte de las Instituciones que operan con VDT. (bancarios, comerciales etc.) no cumplieran la legislación vigente. Dto. 351/79, en cuanto a:
 - Existencia de servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad.
 - Presentación del informe anual estadístico de accidentes y enfermedades profesionales.
 - Exámenes ocupacionales específicos para la tarea, y exámenes periódicos para la salud.
 - Capacitación de los trabajadores.
 - * En las historias clínicas consultadas de la obra social no se consigna el tipo de tarea que los trabajadores realizan por lo que resulta imposible correlacionar riesgos ocupacionales, con patología encontrada.
 - * No se realizan estudios epidemiológicos en ninguno de los servicios médicos consultados, no hay estudios sobre radiaciones y sus posible efectos sobre los distintos órganos, - sistemas u aparatos a largo plazo, no se estudian las repercusiones osteomusculares de las posiciones inadecuadas, no hay controles oftalmológicos de los trabajadores que operan VDT., no se estudia la carga mental y la fatiga de trabajo, el stress-ocupacional, no se realizan controles psicológicos ni estudios dermatológicos, como aconseja la bibliografía internacional con respecto a estos Items.



ACUERDOS Y RECOMENDACIONES

1. La incorporación de Nuevas Tecnologías Informatizadas debe tener en cuenta el impacto que pueden producir en las Cymat. En éste sentido los participantes solicitan al Sr. Ministro de Trabajo, dirigir las acciones necesarias a tal fin ante los estámentos con competencia específica.
Para ello consideraran una medida conducente hacer conocer éste documento a los Ministerios de Economía, Educación y Justicia y Salud y Acción Social.
2. Es fundamental considerar ante la introducción de Nuevas Tecnologías el impacto desfavorable que eventualmente pueden tener en el empleo. En éste sentido hace falta gestar políticas de anticipación y priorizar la reconversión de mano de obra.
3. Ante la introducción de Nuevas Tecnologías en el seno de las empresas, se hace necesario que éstas faciliten los medios que permitan a los trabajadores adquirir los conocimientos y destrezas necesarias en una política de reformatión profesional.
4. Los empresarios antes de incorporar N.T.I. debieran arbitrar las medidas conducentes a:
 - No comprar o arrendar tecnología que pueda producir alteraciones indeseables en la Salud y Seguridad de los trabajadores.
 - Consultar a sus técnicos en el área de Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad.
 - Dar a conocer la tecnología y organización de trabajo a incorporar a la representación sindical en tiempo oportuno.



5. Habida cuenta de los problemas identificados en las Conclusiones Diagnósticas aparece como importante el diseño y puesta en marcha de una organización del trabajo que permita integrar diversas tareas en un mismo puesto de trabajo; favorecer la polyvalencia, facilitar la flexibilidad permitiendo el desarrollo de ciclos operatorios más largos; reconocer a los operadores un mayor margen de autonomía para resolver incidentes y anticipar respuestas. Todos éstos elementos tienden a enriquecer y determinar más satisfacción en el trabajo. No obstante éstas medidas debieran estar precedidas de un concienzudo estudio acerca de los límites fisiológicos y psicológicos de un trabajador en la tarea.
6. La Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo efectuará dentro de los 90 días una nueva convocatoria a las Cámaras / Empresarias a fin de insistir en la búsqueda de caminos consensuados que permitan mejorar las Cymat.
Esta convocatoria se dirigirá también a las organizaciones representantes de los trabajadores.
Todo ello, sin desmedro de la acción en materia de fiscalización de la legislación vigente.
7. Las deliberaciones mantenidas durante este Seminario permitieron identificar vacíos normativos en lo que hace a diseño del puesto de trabajo y pausas; organización del trabajo; historias clínicas y exámenes periódicos.
La Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo se compromete a convocar a los actores sociales, dentro de los 180 días a fin de estudiar los instrumentos necesarios a fin de garantizar



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

un adecuado cuidado e la salud, seguridad de los trabajadores.
El grupo formado analizará en primera instancia el trabajo con
VDT.

8. Los representantes de los empleadores y trabajadores presentes
se comprometerán a desarrollar acciones educativas en el campo
de la prevención en el ámbito de las nuevas tecnologías.
Los programas pertinentes serán dados a conocer a la Dirección
Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo antes del 30/04/88.
La Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo ofrece
el asesoramiento que se requiera en este sentido.

9. Los representantes de empleadores y trabajadores acuerdan difundir a través de sus publicaciones y de todo otro medio al que puedan acceder, el documento consensuado en este Seminario. Copia de las mismas se enviarán a la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

10. Resulta indispensable que el ámbito académico y científico inicie en unos casos y profundizar en otros el desarrollo de investigaciones acerca del impacto sobre las CylMAT en las nuevas tecnologías.

En este sentido se considerarán prioritarias aunque no excluyentes dos líneas de estudios:

- Investigación epidemiológica en materia de efectos sobre la salud de factores de riesgos determinados por las nuevas tecnologías informatizadas o por su modalidad en la utilización.

- Búsqueda de alternativas en la organización y contenido de trabajo que procuren mayor satisfacción en el trabajo.

La Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo se -



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

dirigirá a las entidades ligadas a la investigación, haciendo llegar esta recomendación.

11. Siendo la colaboración y cooperación entre trabajadores y empleadores, herramienta básica para el mejoramiento de las CylMAT, y por lo tanto de la salud y seguridad de los trabajadores se recomienda:

- La instauración de Comisiones Paritarias por rama de actividad para el mejoramiento de las CylMAT. Estas comisiones tendrán como principal tarea estudiar las políticas, discutir, preparar normativas etc.

- El desarrollo de Comisiones Paritarias para el mejoramiento de las CylMAT por establecimiento.



SEMINARIO NACIONAL TRIPARTITO SOBRE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE CERAMICA ROJA, PISOS Y REVESTIMIENTOS CERAMICOS

DOCUMENTO DE COINCIDENCIA

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, los representantes de los empleadores a través de la Asociación Argentina de Fabricantes de Ladrillos a Máquina, Cámara Industrial de Cerámica Roja y Cámara de Fabricantes de Pisos y Revestimientos Cerámicos y los representantes de los trabajadores a través de la Federación Obrera Ceramista de la República Argentina (FOCRA) y el Departamento de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la CGT, se reunieron en Buenos Aires, del 28 al 30 de Noviembre de 1988, a fin de analizar la situación en materia de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Industria de Cerámica Roja, Pisos y Revestimientos Cerámicos con el objeto de adoptar estrategias y formas consensuadas para mejorar aquellas situaciones que pudieran gravitar negativamente sobre la dignidad, salud y seguridad de los trabajadores.

El acto inaugural contó con la presencia del Dr. Luis LOZANO, Secretario de Trabajo y el Dr. Guillermo LOPEZ GUIZAR, Director Adjunto de la Oficina de la OIT, para Argentina, Paraguay Uruguay.

El análisis del documento prediagnóstico elaborado por la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo y el aporte de la experiencia y conocimientos de los actores sociales permitió elaborar una serie de Conclusiones Diagnósticas. Estas eran necesarias para acordar las características de los problemas en análisis, como paso previo a la discusión de las líneas de intervención que se vieran necesarias.

Las discusiones fueron arduas, como producto de la defensa de los legítimos intereses de las partes, pero sirvieron para mostrar la disposición de los protagonistas del Seminario para acordar cláusulas que reflejaran el mayor consenso posible.

Acordadas y firmadas las Conclusiones Diagnósticas en el segundo día de trabajo se pasaron a considerar en el tercero, las estrategias para mejorar aquellas situaciones que identi-



ficadas en las conclusiones diagnósticas merecían un abordaje específico.

La Cámara de Fabricantes de Pisos y Revestimientos Cerámicos decidió entonces dejar expresa constancia de que la realización de este Seminario, en conjunto con la actividad de fabricación de cerámica roja (ladrillos) ha tendido a generalizar en exceso sus resultados ya que se trata de dos actividades totalmente distintas, que no tienen en común sistemas de trabajo, ambientes laborales, tecnología o cualquier otro elemento que haga conveniente el tratamiento en común.

La Dirección Nacional cree conveniente recordar al respecto lo que:

- a) La Cámara de Fabricantes de Pisos y Revestimientos Cerámicos supo con suficiente antelación de esta reunión conjunta. Incluyendo la información que por nota le enviara el Señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Que el Señor Director Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo y otros funcionarios de la Dirección se entrevistaron en distintas oportunidades con directivos de la Cámara sin que se efectuara ningún reparo.
- c) Que tampoco este reparo se expresó hasta el día final del Seminario.
- d) Que durante todo el Seminario la Cámara de Fabricantes de Pisos y Revestimientos Cerámicos, tuvo oportunidad de establecer las diferencias que vio necesario de lo cual son testimonio las Conclusiones Diagnósticas, Acuerdos y Recomendaciones alcanzadas.

También los Acuerdos y Recomendaciones exigieron intenso debate y flexibilidad, lo que permitió alcanzarlos.

Los participantes concuerdan en valorizar el apoyo de la OIT, a través del PIACT, programa que permite una visión global, /



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

multidisciplinaria e intersectorial de la situación vivida // por un trabajador en su trabajo.

Igualmente se complacen en dejar constancia acerca de la utilidad de este tipo de encuentros que facilitan el diálogo tripartito sobre todo en aspectos tan importantes como los relativos a la salud y seguridad de los trabajadores.

Finalmente Empleadores, Trabajadores y Estado estiman que este Seminario Nacional Tripartito, debiera ser el punto de partida para un definitivo avance en las condiciones y medio ambiente de trabajo de los sectores analizados.

Por todo ello emiten las Conclusiones Diagnósticas, Acuerdos y Recomendaciones que integran este documento.

Sin embargo resta señalar que ya firmados los Acuerdos y Recomendaciones por parte de los representantes de la Asociación Argentina de Fabricantes de Ladrillos a Máquina, la Cámara de Fabricantes de Pisos y Revestimientos Cerámicos, la FOERA y la CGT y al no registrarse la presencia del representante de la Cámara Industrial de Cerámica Roja, el Señor Alcides Javier LOPEZ AUFRANC, se procedió a llamarlo por teléfono a fin de conocer las razones de su demora. Allí se tomó conocimiento de que dicha Cámara no concurriría a firmar los Acuerdos y Recomendaciones.

Cabe señalar que dicha institución había firmado y por lo tanto convalidado las conclusiones diagnósticas y que también había participado con posiciones particulares en cada Acuerdo y Recomendación como lo muestra el respectivo acápite de este documento.

Por otro lado los contactos para este Seminario de la D.N.H.S.T., con la Cámara citada se mantienen desde hace más de un año. El resto de las comunicaciones escritas y documentos entregados se les hizo llegar las mismas fechas que al resto de los actores sociales.



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

Nada parece poder explicar entonces la ausencia en el último momento.

La D.N.H.S.T. con cada Seminario Nacional Tripartito sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, trata de mostrar su disposición para el diálogo maduro. Actitudes como la señalada solo sirven para mostrar instituciones que aspiran ver al Estado sólo en función fiscalizadora, nunca en promotora del consenso.

BUENOS AIRES, 30 de Noviembre de 1988



CONCLUSIONES DIAGNOSTICAS

- 1 * En la industria de la Cerámica Roja y en Pisos y Revestimientos se constató trabajo rotativo con trabajo nocturno. Según OIT no existe sistema rotativo inocuo. Este tipo de sistema, altera el ritmo biológico y la vida de relación de los trabajadores. Este efecto puede expresarse en alteraciones psicosomáticas de la salud, entre ellas la hipertensión arterial y los trastornos digestivos.
- 2 * En algunas empresas se detectaron como modalidades habituales de trabajo:
 - el trabajo a destajo en algunos puestos.
 - inexistencia de relevos.
 - la no rotación en las tareas.
 - pausas insuficientes.
- 3 * En algunos casos, tanto en la Cerámica Roja como en Pisos y Revestimientos, se observó la realización de horas extraordinarias superando el límite de 4 horas establecido en la Ley de Contrato de Trabajo. De esta forma se agrava la exposición a determinados contaminantes y se infringe la disposición que señala que entre jornada y jornada debe mediar 12 hs. como mínimo.
- 4 * En lo referente a adicionales se constató lo siguiente:
 - Premios a la producción, en los tres niveles tecnológicos de la Cerámica Roja y en el 50% de las empresas de Pisos y Revestimientos.
 - Premios al presentismo. En todas las empresas visitadas, se pierden por enfermedad, en algunas, por accidentes de trabajo. FOCRA deja sentado que rechaza todo premio al pre-



//

sentismo. La delegación empresaria acuerda con el premio al presentismo no debería perderse por accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

- Adicionales por calorías y exposición a esmalte. FOCRA // tampoco avala este tipo de adicionales que significan un intercambio de salud por dinero. Los participantes acuerdan que estos adicionales no debieran limitar las acciones tendientes a erradicar los riesgos.

- 5 * En algunas empresas de Pisos y Revestimientos, según la información suministrada por trabajadores y trabajadoras, el trato es discriminatorio para éstas últimas. Según el relato la discriminación se establecía sobre aquellas trabajadoras que no acceden a los requerimientos sexuales de sus superiores jerárquicos. Durante el Seminario Nacional Tripartito; la delegación de FOCRA ilustró casos similares en otras empresas no visitadas por la Dirección Nacional. En los casos analizados las trabajadoras no contaban con representación sindical femenina con lo cual planteaban que / su verdadera dimensión. La representación empresaria rechaza la existencia de discriminación hacia el personal femenino.
- 6 * En lo que respecta a capacitación se observó:
 - a) La mayoría de las empresas no cuentan con una política / de enseñanza sistemática de la tarea.
 - b) La mayoría de las empresas no capacitan sobre los riesgos a los que se hayan expuestos los trabajadores.
 - c) Cuando existen los dos anteriores, no están coordinados.

- La delegación empresaria sostiene que esta capacitación / se verifica pero no en forma sistemática.

El Estado y los trabajadores acuerdan con la cláusula prima / ría (a-b y c).



////

7 * La elevada carga térmica sobre todo en época estival; el sobreesfuerzo físico; los ruidos de fondo y localizados; el polvo en el ambiente y los ritmos de trabajo fueron los riesgos más frecuentemente señalados por los trabajadores. Del mismo modo reflejaron temores por los accidentes. Estas percepciones son avaluadas por ZOCRA.

8 * En determinados puestos de trabajo de la mayoría de los establecimientos estudiados, se constataron niveles sonoros continuos equivalentes superiores a 85 dB^A y hasta 96 dB "A". No se apreciaron, en general, obras para disminuir el ruido en las fuentes. Esto se realciona con el 58% de los trabajadores estudiados presentaron alteraciones audiométricas independientemente del nivel tecnológico y producto final.

9 * En empresas productoras de ladrillos huecos y tejas, el 29% de los trabajadores con hasta 5 años de antigüedad y el 75% de los de más de 15 años, presentan alteraciones auditivas. En los de Pisos y Revestimientos el 30% y el 100% respectivamente.

10 * En lugares como hornos (baja, media y alta tecnología), secaderos (media y alta tecnología) y atomizadores (alta tecnología) se constató agresión térmica, obteniéndose en algunos casos valores por encima de los máximos permisibles. Cabe señalar que las mediciones fueron efectuadas en época invernal, no pudiéndose establecer por consiguiente, la condición de trabajo menos satisfactoria.

11 * En la baja tecnología no existen sistemas de ventilación adecuados; en la intermedia se observaron algunos equipos de extracción mecánica de aire y ventiladores que no configuran la solución al problema. En la alta tecnología estas e-



////

Equipos de extracción se encuentran incorporados a las maquinarias, pero en ocasiones y en ciertos puestos de trabajo no cubren las necesidades de los sectores, bien por características de la obra civil o por déficit en el mantenimiento. Al decir del sector empresario la tecnología empleada es equiparable a la más moderna utilizada en el mundo.

12 * Con respecto a la polución particulada, se detectó que en las empresas de ladrillos huecos, tejas y Pisos y Revestimientos se presentaban niveles superiores a las concentraciones máximas permisibles establecidas en la legislación vigente, desde un 33% a un 100% según el sector de trabajo y el nivel tecnológico. La Cámara de Pisos y Revestimientos carece de mediciones de contraparte de las efectuadas y tiene diferencia de posición respecto a las muestras efectuadas. La Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo bajo teja constancia de que esto se debe al incumplimiento masivo del empresario respect. a las determinaciones peridicas de contaminantes a los que la ley obliga. Asimismo de teja constancia que durante la inspección en ningún caso los empresarios observaron la muestra.

13 * Las concentraciones de Polutos particulados superadoras del C.P.P se detectaron en:

- Baja tecnología: materia prima y cocción.
intermedia: materia prima; molienda; mezclado; secado y cocción.
alta: materia prima; molienda-mezclado, extrusión- prensado.

14 * De las espirometrias efectuadas, el 22% fueron anormales. Discriminadas por producto final y tipo de tecnología arrojaron los siguientes valores:

- ladrillo hueco y tejas.
 - a) Baja tecnología 36% (80% fumadores)
 - b) Tecnología intermedia 23% (50% no fumadores)
 - c) Alta tecnología 20% (72% no fumadores)
 - Pisos y Revestimientos 17% (62% no fumadores)
- Cabe consignar que los fumadores mayoritariamente consumen



//////

entre 5 y 10 cigarrillos diarios, habiendo casos de fumado
res de más de 20 cigarrillos.

15 * Descartados el hábito fumador y las alteraciones respirato-
rias previas, queda un alto porcentaje de espirometrías a-
normales que, asociadas a los niveles de polvo en ambiente
determinados, permitirían inferir la potencial etiología /
laboral de tales alteraciones.

16 * Asociado a la exposición al polvo, el 58% de los trabajado-
res refirieron picazón de garganta y el 63% ardor ocular.

17 * En las Radiografías de tórax se constató la presencia de o-
pacificidades redondeadas, pequeñas "tipo p" e irregulares, co-
mo así también aumento de la trama broncovascular, e hilos
congestivos. Pese a que la técnica radiológica utilizada, //
no fue la recomendada para diagnosticar neuroconiosis (O.
I.T.). El sector empresario manifiesta que este déficit //
técnico no le es atribuible, circunstancia que la Direc-
ción Nacional comparte.

18 * En la mayoría de las empresas de baja tecnología, de ladri-
llo hueco, las condiciones edilicias se encuentran con un //
notable estado de deterioro, se constató también que el i-
rregular estado de los pisos tiende a aumentar el riesgo //
de accidentes.

19 * En la mayor parte de las empresas de alta tecnología en se-
neral y de pisos y revestimientos en particular, la confi-
guración constructiva de las plantas y la organización del
trabajo determina el agrupamiento de la mayor parte de las
instalaciones en una nave industrial. Se transmiten así //
problemas a lugares distintos de aquellos en donde se ori-
ginan, lo que expone al trabajador a riesgos no presentes/



//////

en su puesto de trabajo, lo que conlleva a que el trabaja-
dor este expuesto a riesgos inexistentes en su tarea.

20 * En lo atinente a los riesgos de seguridad se constató lo /
siguiente:

- a) La mayor parte de los establecimientos no se hallan
debidamente protegidos pasiva, preventiva y activa-
mente contra incendios.
- b) En la mayoría de las empresas visitadas - indepen-//
dientemente del nivel tecnológico y producto elabo-
rado - la carencia de medidas de seguridad tendien-
tes a disminuir los riesgos derivados del uso de ma-
quinarias (resguardo en partes móviles, interrupto-
res, dispositivos de seguridad, etc.).
- c) En casi todas las empresas se han detectado que las
instalaciones eléctricas no se hallan en condicio-//
nes adecuadas y resultan inseguras para trabajado-//
res, equipos o instalaciones.
- d) En las superficies de tránsito y trabajo en algunos
casos falta de orden y limpieza, se carteles indica-
dores de prevención y de señalización adecuada.
- e) La iluminación artificial en la gran mayoría de las
empresas de baja tecnología ladrillo hueco es inad-
cuada.
- f) Los vehículos automotores de transporte interno, ta-
les como autoelevadores carecen en su gran mayoría //
de aviso acústico, indicación de carga máxima admi-
sible, extintores portátiles de incendio y luces; //
observándose también, algunas salas cargadoras sin
cabinas adecuadas para el conductor.
- g) En la mayoría de las empresas visitadas, indepen-//
dientemente de su nivel tecnológico, no se redactan
normas de procedimiento y de seguridad acorde a los
riesgos.



//////

21 * En lo referente a las determinaciones efectuadas sobre polutonos particulados y plomo ambiental puede señalarse que:

- a) entre el 20 y el 60% de las empresas de pisos y revestimientos (en sus sectores de preparación de esmalte y esmalte) arrojan valores superiores al máximo permisible.
- b) En aquellas empresas que se registraron valores inferiores al máximo permisible, los mismos oscilan entre un 40 y un 53% de aquel.

22 * La evaluación de exposición al plomo, encontró limitaciones en cuanto a su comparabilidad, dada la diversidad de laboratorios y técnicas utilizadas. A pesar de esto, en los análisis enviados a esta Dirección Nacional, por parte de dos empresas de pisos y revestimientos, se encontró, en algunos trabajadores, niveles elevados de ALA-U (Acido delta amino levulinico).

23 * Del estudio biológico de plomo en sangre que realizó la Dirección Nacional en dos establecimientos de tejas vitrificadas y en una de pisos y revestimientos, el 43% de la población registro niveles de plomo en sangre por encima del "valor normal para población expuesta".

24 * Las determinaciones de contenido de carbono realizadas en las empresas de pisos y revestimientos, arrojan valores superiores a los CIP vigentes, en el 66,6% de los casos.

25 * Si bien el elemento de protección personal es la última instancia en la protección del trabajador frente a los riesgos, se observó lo siguiente:

- a) Su elección no siempre responde a los riesgos que se pretenden evitar.



//////

- b) En muchas empresas, sobre todo las de baja tecnología, la provisión es casi nula o no se renuevan con la periodicidad adecuada.
- c) Falta de capacitación hacia el trabajador para la utilización y mantenimiento del mismo.
- d) La función de los elementos de protección personal diseñados para una sola tarea, se desvirtúan frente a la realidad de la multiplicidad de tareas que realizan la mayor parte de los trabajadores de esta actividad.

26 * El sobreesfuerzo físico fue observado en ciertos puestos de trabajo: tanteros, paqueteros/paletizadores manuales, zorros/vagoneteros, playercs etc., con un consumo de caloría diario que oscila entre las 3.840 y 7.680. Estos valores son sensiblemente superiores a las 2.000 calorías máximas recomendada por jornada, para obtener la recuperación de la fatiga con el descanso.

27 * Acordado con lo anterior se constató que el 58% de los trabajadores estudiados presentó alteraciones radiológicas en la Columna Cervical y el 67% en la Columna Lumbar, corroborándose la consecuencia del esfuerzo físico y la posición antiergonómica sobre la Columna Vertebral.

28 * Discriminando por nivel tecnológico y tipo de producto elaborado, los porcentajes de alteraciones radiológicas que presentaron los trabajadores fueron los siguientes:

- en columna cervical en baja tecnología 68%, en intermedia 70%, en alta 51% y en pisos y revestimientos 50%.
- en columna lumbar 78%, 88%, 57%, 55% respectivamente.



29 * Un análisis más profundo de las alteraciones radiológicas de los trabajadores de empresas de baja tecnología reveló lo siguiente:

- a) 42% de los que tenían menos de 40 años y el 81% de los que contaban con más de 40 años presentaban alteraciones de columna cervical.
- b) En columna lumbar los porcentajes respectivos fueron del 57% y 93%.

La edad promedio de los trabajadores menores de 40 años fue de 28 años.

30 * Fue llamativo el hallazgo en un 25% de la población estudiada de hipertensión arterial y cardiomegalia.

31 * Se encontraron alteraciones de la piel, en el 85% de la población estudiada, localizándose las mismas, en manos con lesiones como grietas e hiperqueratosis.

32 * En cuanto a las vértebras, el 47% de la población estudiada las padece. Distribuidas según nivel tecnológico y tipo de producto arrojaron los siguientes porcentajes: baja tecnología 71%, intermedia 50%, alta 35%, pisos y revestimientos 40%.

33 * El estudio permitió detectar otra serie de síntomas entre los cuales merece particular atención, la cefalea (referida por el 77% de los trabajadores) cuya etiología podría atribuirse, entre otros elementos, a factores como el monóxido de carbono.

34 * El conjunto de alteraciones encontradas, a través de estudios audiométricos, espirométricos, radiológicos de tórax, columna cervical y lumbar y presión arterial, afirman a /



través de los siguientes resultados el real estado de salud de los trabajadores estudiados. El 62% de los mismos presentó por lo menos tres alteraciones, el 41% por lo menos cuatro alteraciones, el 21% por lo menos 5 alteraciones y el 5% por lo menos seis alteraciones.

35 * En lo que se refiere a los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo se puede señalar lo siguiente:

- a) En algunos casos, dichos servicios son inexistentes.
- b) Cuando existen, en su mayoría son insuficientes e ineficientes en cuanto hace a la obligatoriedad de desarrollar las funciones que le competen por la reglamentación vigente.
- c) La carencia en las prestaciones de sus servicios se ve reflejada en lo consignado por los trabajadores que manifestaron no conocer su existencia o bien a los responsables cuando existen.
- d) En caso particular de los Servicio de Higiene y Seguridad externos, el funcionamiento de estos generalmente se limita a los aspectos formales, como la presentación del Informe Anual Estadístico y confección del Legajo Técnico (en su mayoría incompleto).

36 * Solo catorce empresas del total (ladrillo hueco, tejas y pisos y revestimientos) remitieron a la D.N.H.S.F. el Informe Anual Estadístico sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en 1987, en los cuales no se declara existencia de enfermedades profesionales.



37 * Los Servicios de Medicina del Trabajo en las empresas visitadas eran de carácter interno. La mayoría no cumple con las obligaciones establecidas en el Capítulo III del Decreto 351/79, en los siguientes puntos:

- La realización de exámenes de ingreso, periódicos y por riesgos específicos.
- La visita a establecimientos por parte del personal médico.
- La realización de estadísticas de accidentes y morbilidad.
- La realización de programas de salud.
- La capacitación a todos los niveles.
- La información a los trabajadores de los hallazgos patológicos encontrados en los exámenes de salud.
- La coordinación de actividades con el Servicio de Higiene y Seguridad.

38 * Se han registrados elementos de las condiciones de trabajo que pueden actuar como generadores de alteración en salud mental, entre ellos la fatiga física, el trabajo nocturno, el trabajo en turnos rotativos, la exposición a ruido y a contaminantes químicos como el plomo.

39 * La organización y contenido del trabajo pueden comportarse como agentes de riesgo en la salud mental:

- a) En aquellas plantas con cadena de producción continua donde no hay posibilidades de rotación y con tareas monótonas, impidiendo la interacción entre trabajadores y la conformación de grupos de pertenencia.
- b) En puestos de trabajo donde, por la lejanía o por la exigencia de concentración en la atención, el trabajador resulta incommunicado.

40* En distintas empresas se ha detectado la ausencia de canales que permita un dialogo abierto entre los trabajadores y los empleadores. Hay empresas que muestran poca disposición para recibir y transmitir eficazmente los mensajes de



los trabajadores, lo cual genera en estos sentimientos de impotencia y agresión.

41 * El estudio de campo permitió comprobar que la configuración de malas condiciones de trabajo, tiende a generar una Adaptación Pasiva a la Realidad, con una aceptación del riesgo como parte "natural" del trabajo.

42 * La participación de los trabajadores y el respaldo sindical en el mejoramiento de sus GyMAP, se identificó como un factor de Adaptación Activa a la Realidad, siendo por lo tanto un elemento promotor de salud mental.

43 * La investigación permitió establecer que la atención insuficiente de las necesidades y del sufrimiento físico produce en los trabajadores una desvalorización de lo corporal y una concepción del propio cuerpo como algo ajeno, como una herramienta.

44 * Las alteraciones de la salud mental generadas por los distintos factores de stress laboral influyen no solamente en el ambiente de trabajo sino también en el medio familiar y social. El stress familiar y social también se suman al stress laboral.

45 * Se ha constatado en las empresas de baja tecnología de Ladri- llos huecos la ingesta de alcohol en forma grupal en aquellos sectores de trabajo donde los trabajadores se encuentran forzados para adaptarse a un ritmo de trabajo que les exige cierto nivel de producción, en medio de condiciones ambientales con presencia de agresión por contaminantes y elevada carga física por el tipo de tarea que realizan.

46 * Las instalaciones sanitarias existen, pero en la mayoría de las empresas visitadas las mismas resultaron insuficientes y/o deficientes (duchas, lavabos, inodoros, urinales, etc.). Asimismo se detectaron muy escasos bebederos de agua refrigerada y en la mayoría de las empresas los trabajadores toman agua de pequeños recipientes que colocan en su lugar de trabajo, expuestas muchas veces a elevadas temperaturas y polvo ambiental.



Situación que se agrava frente a la escasa realización de análisis físicos, químicos y bacteriológicos del agua para consumo humano.

- 47 * Se ha constatado que en las empresas de baja tecnología de cerámica roja los recintos destinados para que los trabajadores ingieran alimentos, son inadecuados, la mayoría de los trabajadores se alimentan en los puestos de trabajo. En otros casos no existían dichos recintos.
- 48 * Se ha constatado que solo algunas empresas en general las de alta tecnología abonan una suma adicional para viajes o cuentan con transporte propio para trasladar a los trabajadores.
- 49 * Funcionarios de la Obra Social (FOCRA) señalaron que los servicios médico-asistenciales pese a la baja tasa de recuperación de las pequeñas empresas o del pago de los aportes fuera de plazo, se mantienen.
- 50 * No se ha constatado existencia de Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo.



ACUERDOS Y RECOMENDACIONES

- * Los participantes acuerdan en la necesidad de gestar políticas y programas de mejoramiento de la condición y medio ambiente de trabajo de los sectores analizados. Estas políticas y programas podrían desarrollarse con estrategias participativas y deben tender a erradicar aquellas situaciones que se han identificado como factor de riesgo.
- FOCRA y la Dirección Nacional sostienen que estas políticas y programas deben dejarse establecidas por escrito y estar a disposición de los trabajadores y la organización sindical.
- * A fin de mitigar los efectos que pudieran producir los turnos rotativos con turnos nocturnos, sería deseable implementar entre otras las siguientes estrategias:
- Facilitación de información a los trabajadores respecto a hábitos alimentarios, necesidades de descanso, condiciones que facilitan el sueño, etc.
 - Establecimiento de comedores u otros servicios de comida y refrigerios adecuados.
 - Organización de servicio de transporte adecuado / con el fin de reducir el tiempo de traslado. Los participantes acuerdan con estas estrategias. FOCRA además, incorpora las siguientes:
 - Incorporación de cuarto y quinto equipo a fin de facilitar descansos más largos.
 - Fijación de pausas durante los turnos.
 - Limitación de este sistema a un cierto número de Nos.
- Consideración de ciertas variables como edad del trabajador, situación familiar, edad de los hijos, estado de salud personal y familiar, perspectiva o práctica de estudios, etc.
- * Los participantes acuerdan en que todo puesto de trabajo



jo donde el trabajador, por la modalidad de trabajo //
// impida su alejamiento del mismo deberá contarse con
un sistema adecuado que los resuelva.
La Cámara Industrial Cerámica Roja y la Cámara Argentina
de Pisos y Revestimientos sostienen que las partes //
deberán adoptar al respecto una conducta de máxima flexi-
bilidad que permita el cumplimiento de esta cláusula
sin aumentos de dotación y los Convenios Colectivos de-
berán excluir normas que dificulten este propósito.

- * La D.N.H.S.T. y la FOERA sostienen que deberá suspicarse la erradicación de las modalidades de trabajo a des-
tajo. En este sentido, es necesario informar a los tra-
bajadores los riesgos de esta forma laboral, toda vez //
que implique un sobreesfuerzo considerable.
- * La D.N.H.S.T., FOERA y la Asociación Argentina Fabrican-
tes de ladrillos a Máquina acuerda en que aquellos pues-
tos de trabajo que requieran gran esfuerzo físico o que
imponen tareas monótonas, rutinarias o muy exigentes en
materia de atención deberá instaurarse pausas pequeñas
a lo largo de la jornada laboral, además de las arbitra-
rias para comidas y refrigerios.
La Cámara Argentina de Pisos y Revestimientos Cerámicos
y la Cámara Industrial de Cerámica Roja no acuerdan con
esta Recomendación.
- * Las horas extraordinarias deben ser un recurso excepcio-
nal y no constituir una modalidad de trabajo dado que //
todos los factores de riesgos encuentran en ellas las //
condiciones para expresarse en corto plazo en alteracio-
nes de la salud.
Los representantes de las Cámaras Empresariales acuer-
dan que harán conocer a las empresas miembros que en //
ningún caso debe superarse el límite de cuatro horas es-
tablecida por la I.C.T.
- * Los participantes acuerdan que ante accidentes de traba-
jo o enfermedad profesional, que causen ausencia, no de-
berá perderse el premio de presentismo.



- * Las partes repudian enfáticamente la discriminación la-
boral por razones de sexo y el eventual ejercicio de //
la autoridad jerárquica con propósitos sexuales.
Asimismo se comprometen a hacer cuanto está a su alcan-
ce para evitar o revertir los casos que en este senti-
do sean detectados.
- * Las Cámaras Empresarias recordarán la obligación legal
de efectuar capacitación, en materia de higiene y se-
guridad a los tres niveles actuantes en la empresa e i-
gualmente se compromete a gestar un programa de capa-
citación dirigido a los empresarios durante 1989.
- * FOERA por su cuenta asume desarrollar un programa simi-
lar dirigido a delegados sindicales.
- * La Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Tra-
bajo ofrece a las instituciones empresariales y a la //
institución sindical su cooperación para el asesora-
miento que pudieran necesitar al respecto. Tanto las //
instituciones empresariales como la sindical remitirán
este programa antes del 30 (treinta) de abril de 1989.
- * Ante el ingreso de nueva tecnologías el sector empre-
sarial acepta que debe darse preferencia a la reconver-
sión de la mano de obra que se tiene en la empresa, //
antes que el ingreso de nuevos trabajadores, para des-
tinarse a esos puestos.
- * El sector empresarial asume que estimulará y cooperará
con sus empresas miembros a fin de instrumentar medi-
das tecnológicas que mitiguen el ruido en su fuente o
en el medio de transmisión.
- * Igualmente el sector empresarial deberá implementar //
procedimientos que eviten la carga térmica excesiva, //
la contaminación por polutos particulados y contaminan-
tes químicos. En este sentido la D.N.H.S.T. recuerda la
vigencia del art. 200 de la L.C.T. la cual determina //
que si los valores hallados continúan siendo elevados,
cabe la reducción de la jornada de trabajo. Si bien la
D.N.H.S.T. no cree que este sea un mejoramiento de fon-
do en las condiciones de trabajo es un recurso al que
Ley obliga.



- * Los exámenes periódicos deben, para ser eficaces, utilizar procedimientos sensibles y específicos. En este sentido las partes acuerdan reunirse durante el mes de mayo de 1989 a fin de estudiar y acordar las características que tendrán estos exámenes.
- * La D.N.H.S.T. y FOCPA concuerdan en que los resultados de los exámenes médicos deben darse al trabajador por escrito y con la firma del profesional actuante.
- * Debe dirigirse una atención especial a los problemas más salientes desde el punto de vista de la seguridad incluidos en la conclusión diagnóstica N° 20.
- * El sector empresarial acuerda en implementar pronta solución a problemas que son elementales pero conspiran contra la dignidad y salud de los trabajadores, tales como ausencia de lugares aptos para comer, duchas, lavabos y otros sanitarios en ocasiones insuficientes y controles periódicos respecto a la potabilidad del agua.
- * La D.N.H.S.T. ofrece su laboratorio a fin de realizar los análisis biológicos que correspondan a la exposición a plomo, en aquellas oportunidades donde existan controversias respecto a los resultados.
- * Las partes coinciden en que también es necesario dirigir una atención prioritaria a aquellos puestos de trabajo que impongan un sobreesfuerzo físico importante o una posición antiergonómica de trabajo. Las alternativas en este sentido son variadas y dependientes de cada caso en particular.
- * Los representantes empresariales alertarán a sus empresas miembros respecto al rol que deben desarrollar los servicios de Medicina del Trabajo e Higiene y seguridad. Dado que la labor de éstos servicios debe ser fundamentalmente preventiva los mismos deberán dedicar un tiempo razonable para estar en los puestos de trabajo a fin de detectar factores que deterioren las Cymat.
- La D.N.H.S.T. y FOCPA recomiendan, a fin de que las empresas puedan demostrar el cumplimiento de las obligaciones legales previstas para éstos servicios que en cada establecimiento se lleve un libro, a disposición de la representación sindical y de la inspección. En el deberían consignar



- * Frente a trabajos monótonos, repetitivos y muy exigentes en materia de concentración las partes recomiendan generar sistemas que permitan que los trabajadores roten en su tarea dentro de cada sector, estableciéndose formas de consulta entre la entidad empresaria y la entidad sindical, y que contemplen la productividad de la empresa, sin que implique descalificación o mengua en su ingreso para los trabajadores.
- * A juicio de los participantes el problema del alcoholismo puede ser controlado por las partes corrigiendo los sistemas de trabajo, en cuanto constituyan causa de ese hábito.
- * Igualmente es necesaria la planificación de carrera a fin de que el trabajador pueda progresar en la actividad. Las Cámaras empresarias declaran que dicha planificación se efectuará dejando a salvo los derechos de dirección que legalmente corresponde al empleador.
- FOCPA a su vez plantea su derecho a la participación en la planificación escalafonaria de acuerdo a lo que emana de los Convenios Colectivos.
- * La FOCPA concuerda en la necesidad de ratificar los convenios 155, 161, y 119 de la O.I.T. La D.N.H.S.T. elevará esta solicitud al Señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social.
- * Las entidades representativas de empleadores y trabajadores presentes en este Seminario Nacional Tripartito se comprometen a publicar y dar a conocer el documento acordado en su versión completa. Copias de esta publicación serán remitidas a la D.N.H.S.T.-



Seminario Nacional Tripartito sobre Condiciones y Medio
Ambiente de Trabajo en la Industria de Curtiembres

Documento de Coincidencia

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, los representantes de los empleadores a través de la Cámara de la Industria Curtidora Argentina (CICA) y la Asociación de Curtidores Argentinos de Piel de Ovinos con Lana (ACAPOL) y los representantes de los trabajadores a través de la Federación Argentina del Cuero y Afines (FATICA), con la presencia de representantes del Ministerio de Salud y Acción Social, del Departamento de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la CTE y de la Asociación de Curtidores de la Provincia de Buenos Aires (ACUBA), se reunieron en Buenos Aires del 12 al 14 de Diciembre de 1968 a fin de analizar la situación en materia de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en las Cuarterías de Cueros vacunos y ovinos, con el objeto de adoptar y estimular conductas y acciones que mejoren aquellas situaciones que pudieran incidir negativamente sobre la salud y seguridad de los trabajadores.

El análisis fué detallado y abarcó los distintos puntos que implica la noción de condiciones y medio ambiente de trabajo, la cual exige un abordaje global y multidisciplinario.

Las discusiones fueron arduas en la defensa de los legítimos intereses de las partes. Esto permitió cumplir las metas que habían sido fijadas: emitir una serie de conclusiones diagnósticas y consensuar acuerdos y recomendaciones.

En cuanto hace a las Conclusiones Diagnósticas "sin perjuicio de las aclaraciones y reservas formuladas en cada caso, C.I./C.A. y A.C.A.P.O.L. destacan su imposibilidad de referendar las conclusiones diagnósticas individualizadas con los números: / 24 - 29 - 30 - 32 - 33 - 34 - 35 - 36 - - - 38 - 40 - 41 - / 42 - 55 - 56 - 57 - 58 - 59 - 60 - 61 y 62, atento a que -dado lo reciente de su conocimiento- no han tenido tiempo de // profundizar su estudio y de realizar las comprobaciones pro-//

SIGNATARIOS DEL DOCUMENTO

REPRESENTANTES DEL ESTADO:

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD
EN EL TRABAJO.
Sr. CARLOS ANIBAL RODRIGUEZ.

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

FEDERACION OBRERA CERAMISTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Sr. MOREIRA, DOMINGO JOSE

Sr. MEGUIRA, HORACIO DAVID

Sr. TABORDA, NERIO

DEPARTAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD Y MEDICINA
DEL TRABAJO DE LA C.G.T.

Sr. MIGLIORELLI, MARCELO

REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES:

CAMARA DE FABRICANTES DE PISOS Y REVESTIMIENTOS CERAMICOS

Sr. AVERTIN HECTOR LARIO

Sr. BRUÑO MIGUEL ANGEL

Sr. LOPEZ ABLENDO GUILLERMO

ASOCIACION FABRICANTES DE LADRILLOS A MAQUINA

Sr. MORINELLI, OSVALDO

CAMARA INDUSTRIAL CERAMICA ROJA

Sr. LOPEZ AUFRANC, ALCIDES JAVIER



//

pias que permitan la emisión de un juicio definitivo sobre las mismas".

Esta limitación no imposibilitó el que se analizaran los Acuerdos y Recomendaciones a que hubiera lugar.

En este sentido FATICA promovió cláusulas de acuerdo en torno a que la futura Convención Colectiva debía contemplar el establecimiento de Comités de Higiene y Seguridad en las empresas, instando también a otras formas de participación de la organización gremial tanto en el análisis de riesgo, como en la estructuración de soluciones y ante la introducción de nuevas tecnologías.

Oído esto, C.I.C.A. y A.C.A.P.O.J. destacan que su presencia activa en este Seminario, constituye un claro ejemplo de su adhesión de las pretensiones participativas que se esgrimen. Sin embargo consideran que las recomendaciones precedentes exceden el marco de la convocatoria de este Seminario.

De esta forma los Acuerdos y Recomendaciones que en este documento se formulan cuentan con el aval de todas las instituciones participantes en este encuentro.

Los participantes concuerdan en apreciar muy positivamente el apoyo de la OIT a través del FIACT para estimular el diálogo/tripartito en la materia que en este Seminario se ha tratado.

Igualmente subrayan que este Seminario constituye el inicio de un camino, que lejos de las acciones esporádicas, muestra por un lado las posibilidades del diálogo y por otro la voluntad para que las condiciones y medio ambiente de trabajo sirvan para hacer más sanos y seguros a los hombres.

Buenos Aires, 14 de Diciembre de 1988



CONCLUSIONES DIAGNOSTICAS

1) Este diagnóstico abarca a las curtiembres que trabajan cuero vacuno y ovino.
Las unidades de análisis son de dos órdenes: el establecimiento y el trabajador.

2) Para este informe se adoptan tres niveles organizativos:

TIPO A: La gestión está enteramente reservada a la iniciativa patronal. El producto a elaborar es variable, ya que depende de demandas puntuales.
El control y la toma de decisiones están enteramente centralizadas en el dueño, que ejerce una dirección unipersonal y "paternalista". Puede delegar parte del control en un capataz y/o encargado.

TIPO B: La toma de decisiones y el control están delegados en mandos medios que lo ejercen en forma personalizada.

TIPO C: Administración profesionalizada, piramidal con un sector que analiza los problemas con un enfoque técnico. Existen distintos tipos de controles y supervisión, el sistema de trabajo está pautado, con reglas formales y estables.

Las curtiembres de cuero ovino recibieron un tratamiento especial en el capítulo Medicina del Trabajo y fueron analizadas como TIPO D.

3) Generalmente el reclutamiento del personal tiene características informales (familiares, conocidos, presentación espontánea). En otros casos se recurre a medios formales, tales como avisos en los periódicos, etc.

4) Con respecto a la promoción se observó que la tendencia mayor era que los comienzos en la empresa se producen como peón



o en tareas generales. En las curtiembres de vacunos, la promoción se gesta a través de la sola decisión empresarial, dado que el Convenio Colectivo no fija participación sindical al respecto. En cambio sí se establece en los Convenios Colectivos concernientes a cuero ovino.

La representación empresarial señala que la cobertura de vacantes / determinan que surjan peticiones de los trabajadores a la empresa, la cual elige teniendo en cuenta la capacidad y la antigüedad.

El recambio (TURN-OVER) del personal es mucho mayor en área húmeda. En épocas de demanda de mano de obra es difícil en general conseguir trabajadores para esta zona.

5) Se detectaron dos situaciones relacionadas con la contratación del personal temporario. En curtiembres de ovinos se produce acompañando las fluctuaciones del faenamiento. En el caso de vacunos se encuentra también esta modalidad de empleo en los tipos de empresa A y B. ACAPOL señala que esta contratación no supera el 10% del plan tel habitual.

6) En la medida que existe mayor autonomía en el trabajador aumenta / la posibilidad de iniciativa. Es decir una cierta atribución para elegir método y ritmo.

Se da mayoritariamente en el grupo A la posibilidad de introducir / modificaciones a la tarea. En el Grupo C se percibió que el trabajador sólo realiza tarea de acuerdo al método establecido.

7) La intercambiabilidad en los puestos de trabajo (Fluivalencia) se da mayoritariamente entre los trabajadores de establecimientos del Grupo A, decreciendo sucesivamente en los Grupos B y C.

Esta polivalencia no se encuentra contemplada convencionalmente. En los casos de intercambiabilidad efectiva se abona el básico de / la tarea más calificada.

8) La rotación de puestos de trabajo se produciría por el cubrimiento de vacantes, el cambio tecnológico y el deterioro físico del trabajador. Este último fenómeno configuraría traslado de funciones / transitorias y/o definitivas (de mayor exigencia física hacia / otras más livianas). La rotación se produce con mayor frecuencia / en los establecimientos B y C. Esto es así en tanto la magnitud y dimensión del establecimiento lo permitiera.



9) El Convenio Colectivo de Trabajo de curtiembres vacunas contempla cuatro modalidades de remuneración: escala sin incentivo, con incentivo, destajo puro y salario-horas destajo.

En cambio el convenio referente a cueros ovinos no contempla la modalidad de trabajo a destajo.

Se registran otras variantes en la remuneración tales como: premio por presentismo y puntualidad.

10) Con independencia de la tipificación de los establecimientos, el trabajo a destajo se registra en la realidad y está avalado por uno de los Convenios Colectivos. Esta modalidad incita a desarrollar sobreesfuerzos con el consiguiente deterioro de la salud. Igualmente puede incidir desfavorablemente en materia de seguridad. Esto es aún más grave cuando además se suman otras condiciones de trabajo hostiles.

FATICA sostiene que el destajista recibe un seguro impacto, esta vez en su remuneración, cuando no hay trabajo.

GICA sostiene que existe un régimen de garantía horaria para el destajista.

11) Los incentivos a la producción en los establecimientos de los tipos A y B resultaría con más frecuencia ser globales o generales en relación con la cantidad de cueros trabajados, mientras que en los establecimientos del tipo C sería más estructurados y diferenciados por puesto de trabajo y tareas.

En este último grupo de establecimientos se emplean estudios de métodos y tiempos.

FATICA sostiene que el trabajo con incentivo genera una remuneración básica menor que aquella que tienen los trabajadores sin incentivo. Esto determina, a juicio de los representantes sindicales, que los trabajadores recurran al sobreesfuerzo físico para incrementar su salario.

ACAPOL por su parte aclara que en la práctica y dentro de su actividad, las escalas de trabajadores, con y sin incentivos son equiparables.

GICA sostiene que las bases fijadas para el trabajo con incentivos son tan bajas que todos los trabajadores acceden a ellas sin sobreesfuerzo.

12) De acuerdo a la opinión de los trabajadores y la organización sindical, en algunos establecimientos, la aplicación de...



sistemas de métodos y tiempos adolecen de falencias: el estudio se realiza sobre determinado cuero y corte y luego se aplica a otros de mayor peso y medida. En otros casos manifestaron desconocer la existencia y aplicación del método al momento del cronometraje. Los representantes de empleadores señalan que esta situación, de existir, es marginal y manifiestan su repudio por tal tipo de práctica.

13) Las liquidaciones se realizan por quincena, con habitualidad. Se otorgan adelantos; el pago de quincena se realiza con recibo oficial. De acuerdo a la opinión de los trabajadores y de la organización sindical existen liquidaciones en negro: incentivos, extras y pluses; los participantes del Seminario repudian este tipo de práctica.

14) En algunos establecimientos del grupo C se detectó:

- Entrega mensual gratuita de una canasta de productos alimenticios.
- La existencia de proveedurías y carnicerías con precios menores a los corrientes.
- Consultorios médicos asistenciales para el trabajador y su familia (servicios de Pediatría).
- Asesoramiento jurídico gratuito en problemas legales no laborales.

15) En la totalidad de establecimientos del grupo A se trabaja ocho horas diarias (1 turno), mientras que los del tipo B y C cumplen más de 8 horas de funcionamiento.

En la totalidad de establecimientos que funcionan 24 horas / (3 turnos), 2/3 partes pertenecen al grupo C y 1/3 al B. Por lo tanto en estos dos grupos aparece la existencia del turno nocturno y la rotación horaria. La mayoría de los trabajadores manifestó su desagrado por el trabajo nocturno, por afectar la capacidad para dormir durante el día y la interacción familiar.

16) Es conocida la repercusión del trabajo nocturno y del rotativo en la salud de los trabajadores

No se realizan estudios tendientes a evaluar esta problemática pese a que un buen número de trabajadores de las curtiembres realizan tareas en turnos rotativos que incluyen horario nocturno.

17) En los establecimientos relevados se comprobó la existencia de 2 sistemas de pausas y descansos.

El primero, flexible, en el cual los trabajadores tienen mayores posibilidades de administrar las pausas en función de sus necesidades, se hallan mayoritariamente en los establecimientos de grupo A y B.

El segundo, pautado, se encuentra en su mayoría en el grupo C.



18) El ritmo de trabajo es asociado por el trabajador fundamentalmente con la remuneración asumiendo de hecho las posibles perturbaciones sobre la salud que pudiera tener su condición de trabajo.

19) En el sector ribera existiría una mayor interacción producido de una tarea basada en el intercambio de actos y objetos. La existencia de trabajo aislado y a veces con considerables niveles de ruido, entorpecerían la comunicación entre trabajadores. En los establecimientos de tipo A, la comunicación es más fluida intra e intergrupos.

20) A los trabajadores de los establecimientos del grupo A, les resulta menos monótonas su tarea que a los de los grupos B y C en virtud del fenómeno de la plurivalencia.

21) Si bien, por las características de la interrelación grupal en los establecimientos del tipo A se podría pensar que generan menores niveles de conflictividad, la ausencia de normas claras, como por ejemplo en el otorgamiento de beneficios y premios, genera ciertos espacios de roces entre los trabajadores.

22) De acuerdo a la opinión de los trabajadores la sensación de cansancio se manifiesta a partir de la 2ª o en la 3ª hora de trabajo; es adjudicado por los trabajadores a los pesos manipulados y a la posición permanente de p'e e in-móvil. Los trabajadores manifestaron la imposibilidad de realizar otras tareas fuera del establecimiento por el cansancio que esta actividad genera.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

- 23) En cuanto a los motivos de atención que la tarea requiere casi unánimemente los trabajadores entrevistados, se refirieron en primer lugar al cuidado del producto (cuero) // con los cuales se trabaja por el alto costo del mismo. En segundo lugar la referencia a la motivación de la atención apunta a los riesgos de accidentes potenciales.
- 24) El modo de aprendizaje de la tarea se produce por observación y guiado por compañeros y el capataz. Se observó:
- Carencia de planificación sistemática para la información de los trabajadores en higiene y seguridad (en ningún de los niveles).
 - No se capacita a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos en los puestos de trabajo que ocupan.
 - 25) En las empresas se encontró ausencia de políticas y programas escritos en materia de prevención.
 - 26) La mayoría de las empresas poseen Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Los incumplimientos con la reglamentación vigente más frecuentes fueron:
 - Ausencia de normas de procedimiento y de seguridad acorde a los riesgos.
 - Carencia de rotulación de sustancias tóxicas, inflamables y combustibles.
 - No existencia de determinaciones de contaminantes ambientales. La mayoría de los establecimientos no poseen libro de contaminantes o teniéndolos sus determinaciones están desactualizadas, así como los pocos legajos técnicos encontrados aparecen incompletos.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

- 27) Servicios Médicos: Se constató que los incumplimientos más frecuentes fueron:
- 1 - No se recorre el establecimiento a efectos de detectar los riesgos.
 - 2 - No se realizan programas de prevención.
 - 3 - No se realizan estudios de morbilidad.
 - 4 - No se realizan análisis y/o estudios en coordinación con el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
 - 5 - No se llevan las historias clínicas completas.
 - 6 - No se realizan exámenes periódicos de salud.
- 28) En general, las empresas desconocen la composición cuanti y cualitativa de productos químicos utilizados en su propio establecimiento. Por ende desconocen también los efectos tóxicos posibles. De esta forma la labor preventiva carece de información indispensable, lo cual lleva a que no se realice.
- 29) La polución particulada supera la Concentración Máxima Permisible adoptada en la legislación vigente en los establecimientos que elaboran cueros ovinos (Desfloradora, Rebajadora y Falizón a rueda).
- 30) En las empresas que alcanzaban la etapa de terminación, los solventes y bases de pintura, superaban la Concentración Máxima Permisible adoptada en la legislación vigente ya sea en forma individual o considerando el efecto aditivo de los mismos.
- 31) En la totalidad de los establecimientos visitados se solicitaron estudios para evaluar los efectos de la exposición a contaminantes químicos. El 63,4 % de los mismos no lo enviaron.



32) Se constató presencia de leucopenia y reticulocitos aumentados, esto sugiere posible relación con hidrocarburos aromáticos. Estos datos cobran más valor frente a la presencia de valores altos de fenol en orina.

33) Los trabajadores que tenían valores altos de fenoles en orina pertenecían a los siguientes puestos:

- Pintura
- Preparador de pintura
- Carga y descarga de fúlón

34) En porcentaje de testados (Test de Bender) con alta probabilidad de riesgo debido a elementos presentes (contaminantes químicos con efectos neurotóxicos), se encontraron alteraciones que alcanzan para el grupo A el 30%, para el B el 40% y para el C el 47%, con un 41% para el total de los trabajadores examinados.

35) Si bien la concentración de cromo en el microclima laboral no superaba la CMP, se hallaron valores importantes en el agua de lavado de manos de los trabajadores.

36) El 36% de los establecimientos no enviaron los dosajes de orina solicitados. En los enviados se encontraron hematurias elevadas.

37) Sólo 87 empresas del total presentaron el Informe Anual Estadístico ante esta Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo correspondiente al año 1987. En ninguno de estos informes se declararon enfermedades profesionales.



38) En la gran mayoría de las curtiembres vacunas y en algunos puestos de trabajo (trinchadora, divisidora, palizón a rueda y cabina de pintura), los niveles de ruido superan los 85 dbA, mientras que en los restantes se registraron niveles superiores a los 90 dbA.
En las curtiembres ovinas, los valores hallados estaban por encima de los 90 dbA en planchas, raspadoras, estiradores, felpadoras y rasadoras.
A excepción de pocas empresas en general no se provee de protección auditiva a los trabajadores.

39) Del total de audiometrías solicitadas fueron remitidas por las empresas únicamente un 44%.

40) Se detectaron alteraciones audiométricas por ruido en los trabajadores de los establecimientos A, B, C y D en los siguientes porcentajes: 25; 26; 28.91; y 28.06.
Estas alteraciones corresponden a trabajadores cuyos puestos son ruidosos (palizón a rueda, pintura a soplete manual, fúlón, trinchadora).

41) Tanto en la mayoría de las empresas bovinas como en las ovinas los niveles de iluminación resultar insuficientes encontrándose por debajo de los niveles mínimos establecidos en la legislación vigente.

42) Si bien los valores obtenidos de TCEH, se encuentran por debajo de los límites permisibles, atento a haberse efectuado las determinaciones en época invernal, no se puede abrir juicio sobre este agresor por tal motivo. No obstante se constataron problemas referidos a confort térmico, especialmente si se tiene en cuenta los altos índices de humedad relativa existentes en las áreas medidas (sector secadero).



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

- 43) Con respecto al área de seguridad se verificó que:
Buena parte de las curtiembres visitadas poseían sistemas de protección contra incendio, consistente en extintores portátiles, en cantidad suficiente; siendo limitada la capacitación e instrucción a los trabajadores para el uso de los mismos.
Carencia de señalización de salidas de emergencia y planes / de evacuación fue otra alteración detectada.
- 44) En relación a las maquinarias (trinchadoras, divisoras, rebajadoras, escurridoras, palizones a brazo, abrillantadoras, planchas y prensas de grabado) el principal riesgo detectado es el atrapamiento de miembros superiores por falta de protección. Cuando las máquinas poseían esta protección, en muchos casos se observaron desplazadas de su posición efectiva. Se observaron: falta de protección de los mecanismos de transmisión en las distintas máquinas y equipos; como así también de resguardos de sus partes móviles. Tampoco se observaron vallados perimetrales u otros medios que eviten la circulación de personas en las proximidades de los fulones en movimiento.
- 45) En partes de las empresas, las instalaciones eléctricas resultan inseguras, fundamentalmente en la zona húmeda debido a que: -carecen de protección pasiva y activa. -los tableros seccionales, en su mayoría, están montados sobre materiales higroscópicos y en muchos casos son obsoletos y precarios.
- 46) En los establecimientos que poseen autoelevadores, éstos no presentan indicación de carga máxima, dispositivos de aviso acústico y luminosos, matafuego y jaula de protección. En la mayoría de empresas se observó la falta de demarcación de vías de circulación.
- 47) La mayor parte de los montacargas no cuentan con indicación de carga máxima. En la mayoría de los casos carecen de puertas con cierre electromecánico.
- 48) Respecto a calderas, la mayoría se hallan equipadas con los elementos de seguridad requeribles. Sólo la mitad poseían certificado de inspección anual.



*Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social*

- 49) Con respecto a los equipos y elementos de protección personal se constató que:
- No son provistos en todos los casos necesarios ni se renuevan periódicamente.
- Su elección no siempre responde a los riesgos que se pretende evitar.
- En ningún caso los trabajadores intervinieron en la selección de los elementos de protección suministrados.
- En los casos en que los elementos y equipos eran entregados, no siempre los trabajadores los utilizaban.
- En lo atinente a la ropa de trabajo la cantidad entregada resulta insuficiente, fundamentalmente en la zona húmeda.
- 50) En general, se observó comedores, baños y vestuarios que presentaban deficiencias en lo concerniente a orden y limpieza. Con respecto a los vestuarios se observó que:
- En la mayoría de los casos los armarios eran insuficientes para la dotación de personal existente.
- El 90% de los establecimientos carecen de armarios dobles.
- En muchos casos resulta ser el lugar utilizado para realizar las ingestas.
- 51) Se han constatado casos en que los lugares destinados a comedor carecen de ventilación e iluminación adecuada.
- 52) Atendiendo a las condiciones edilicias,
, se observaron pisos en malas condiciones de conservación, careciendo además de pendientes adecuadas que permitan canalizar los efluentes en el área de ribera fundamentalmente.



53) FATIGA y el Estado señalan que la mayoría de los establecimientos carecen de plantas de tratamiento de efluentes. La presentación empresarial plantea que ésta conclusión excede el marco de este Seminario.

54) En muchas de las empresas no se efectúan ensayos físico-químico y bacteriológico del agua de consumo humano.

55) Se constató que demandaban una erogación metabólica superior a lo normal los siguientes puestos de trabajo: fulonero, trinchador, divididor, secador de placas.

56) El 64% de los trabajadores, refieren dolores musculares, // siendo la localización más frecuente la cervicobraquial, // hombro y lumbar. Este dolor se correlaciona con las radiografías de columna cervical y lumbar que presentan alteraciones en un 48,15% y 62,2% respectivamente.

57) Las alteraciones radiológicas de columna cervical y lumbar // más frecuentemente halladas son: espondilartrosis, artrosis y pinzamientos. Diferenciadas estas alteraciones de acuerdo a la edad de los trabajadores: un 42,51% de los menores de 39 años presentan alteración, frente al 57,49% de // los mayores de 40 años. En los grupos de establecimientos B y C un 10% y un 14,75% de los trabajadores de 20 a 29 años // presentaban alteraciones radiológicas de columna cervical // y/o lumbar.

58) Es destacable que de las espirometrías realizadas resultaron anormales el 40,3% (obstructivas 74,1%, combinadas // 17,3% y restrictivas 8,6%).



59) Tomando en cuenta el hábito tabáquico, la historia laboral y personal previa, queda un porcentaje importante de espirometrías que son explicable a través de la exposición laboral en curtiembre.

60) Se constató que un 32,9% de los trabajadores presentaban alteraciones de piel, siendo las lesiones más frecuentes: hiperqueratosis, hiperqueratosis, grietas, manchas acrómicas, eczemas por contacto, escabiosis crónicas, localizadas en un 90% en manos y antebrazos. Estas lesiones son correlacionables con agentes de riesgo detectados en los ambientes de trabajo.

61) La reacción de Huddleson (Brucelosis) es positiva en el 7% de la población de los establecimientos del grupo C. En los otros dos grupos de establecimientos la inexistencia de datos positivos no descarta la existencia de la infección, teniendo en cuenta la baja respuesta empresarial.

62) Otras alteraciones detectadas probablemente vinculadas a posiciones de trabajo y sobreesfuerzo físico son:

várices: 45,1%
calambres: 41,5%

Con virculación a la inhalación de sustancias irritantes:

mucosidad nasal: 35,4%
lagrimeo ocular: 43,9%
ardor de ojos: 55,1%
picazón de garganta: 42,1%



- 63) A opinión de la organización sindical y de la INHST el Convenio Colectivo de trabajo legitima la responsabilidad de los trabajadores frente a la empresa y las autoridades competentes ante el no uso de elementos de protección personal. Esta cláusula contradice el espíritu de la Ley 19587 y de la Ley de Contrato de Trabajo y pone bajo la responsabilidad del operario lo que es deber del empleador.
Los representantes empresarios señalan que esta conclusión excede el contexto de éste Seminario.
- 64) El Convenio Colectivo de Trabajo no ahonda en aspectos concernientes a las condiciones y medio ambiente de trabajo más allá de la legislación vigente. Tampoco prevé cláusulas específicas de la actividad en materia de salud y seguridad.
- 65) No se constataron mecanismos de participación para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo tales como omisiones de higiene y seguridad en las empresas.



ACUERDOS Y RECOMENDACIONES

- * Se recomienda que las empresas tiendan a gestar políticas y programas de mejoramiento sostenido de la CYMAT en el sector, analizado. Los mismos deberían estar escritos y ser de conocimiento previo de todo el personal. Los programas deberían tener en cuenta prioritariamente el cumplimiento del marco normativo en materia de higiene y seguridad y aquellos problemas en materia de CYMAT existentes en cada empresa.
- * Los representantes empresariales y sindicales se comprometen a difundir entre sus afiliados las obligaciones legales que deben cumplimentar los Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, a fin de que estos desarrollen las funciones preventivas para los cuales están provistos.
- * Tanto F.A.T.I.C.A., como C.I.C.A. y A.C.A.P.O.L. acuerdan sustraer durante 1989 un programa de capacitación en materia de CYMAT destinado a sus propios afiliados. Las entidades se comprometen a dar a conocer a esta Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo este programa antes del 1° de Mayo de 1989. A su vez, la DNHST se compromete a cooperar con el desarrollo de estos programas.
- * C.I.C.A. y A.C.A.P.O.L. se comprometen a dar consejo a sus empresas afiliadas a fin de instrumentar medidas correctivas donde correspondiera para:
 - disminuir las concentraciones de polutos particuladas en todo ambiente de trabajo.
 - adoptar igual medida respecto a los contaminantes químicos.
 - reducir los niveles de ruido en todos los ambientes y máquinas donde se supera la legislación vigente.
 - mejorar la iluminación.
 - adecuar los índices de sobrecarga térmica fundamentalmente en época estival.



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

- mejorar los sistemas de protección contra incendio.
- instalar las protecciones de máquinas que fueran necesarias.
- adecuar la instalación eléctrica y los sistemas de protección activa y pasiva.
- colocar dispositivos de seguridad en autoelevadores y montacargas para que no generen riesgos.
- certificar por medio de inspección anual el estado de las calderas.
- proveer elementos de protección individual donde falten, adecuados a los riesgos a evitar y evaluar la adaptación ergonómica en los trabajadores.
- reparar los pisos en malas condiciones y mejorar las pendientes fundamentalmente en ribera.
- proceder al ensayo físico-químico y bacteriológico del agua para consumo humano en forma periódica.

* La Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo por su parte, verificará la cumplimiento de éstas a partir del 1º de Septiembre de 1989.

* Resulta imprescindible que tanto trabajadores como empleadas tengan un particularizado y filedigno conocimiento respecto a la peligrosidad de las sustancias químicas empleadas, su potencial toxicidad y las mejores estrategias posibles para la prevención. En este sentido debe erradicarse el uso de sustancias con poder carcinogénico.

* Frente a los riesgos, donde esto fuera posible y en especial en lo que hace a contaminantes químicos los estudios ambientales debieran ser complementados con estudios biológicos de exposición, a tal efecto las partes aquí presentes se encontrarán dentro de los 180 días para avocarse al estudio y solución del tema.

* En lo que hace a trabajo con sobreesfuerzo físico varios son los recursos que pueden mejorar la situación. Algunos tienen que ver con la organización del trabajo como las pausas y descansos, otros con la ergonomía que pueden



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

ofrecer al tema alternativas valiosas para tener en cuenta.

* Se acuerda que las empresas debieran adoptar rápidamente armarios cobles de forma tal que la ropa de trabajo no tenga contacto con la ropa de calle. Por otra parte para los trabajadores del sector húmedo debería implementarse un proceso de secado de la ropa de trabajo para que éstos no se vieran obligados a utilizar la ropa mojada del día anterior.

* También, en aquellos casos donde no se contara, debería establecerse ámbitos específicos para comer.

* C.I.C.A. y A.C.A.P.O.L. se comprometen a requerir cada año los informes anuales estadísticos (I.A.E.) correspondientes a sus empresas afiliadas para luego remitirlos a la DNHST.
La DNHST preparará una nota dirigida a las empresas en la cual se explica el procedimiento. Esta nota será distribuida por C.I.C.A. y A.C.A.P.O.L.

* El impacto de las condiciones de vida y de trabajo sobre la fatiga y en general sobre la salud de los trabajadores emerge como necesario de ser estudiado por lo cual se recomienda hacerlo.

Indice

Presentación	9
I. Salud y trabajo	20
1. Acerca de la salud	20
2. Acerca del trabajo	34
2.1. Dos concepciones respecto del trabajo y un organismo internacional	34
2.2. Comentarios respecto del trabajo visto a través de su organización	39
2.3. La transferencia de tecnologías	46
3. Acerca de algunas vinculaciones entre salud y trabajo	49
3.1. El trabajo como campo de batalla	49
3.2. Las enfermedades del trabajo	58
3.3. No sólo la muerte y la enfermedad evidente	63
II. Condiciones de trabajo y salud de los trabajadores en la República Argentina	71
1. El Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT)	71
1.1. Sus orígenes	71
1.2. Objetivos del Programa	72
1.3. Las actividades del PIACT	72
2. Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo como una nueva concepción	75
3. Los Seminarios Nacionales Tripartitos sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	79
3.1. Los prediagnósticos	80
3.2. Cómo se realizaron los prediagnósticos	80
3.3. Los límites de los prediagnósticos	85
3.4. El Seminario	86
3.5. Valoración de los resultados	88

4. Una visión transversal de los Seminarios	89
4.1. Condiciones de vida	89
4.2. Algunas características del empleo y de los trabajadores	92
4.3. El tiempo de trabajo	95
4.4. Los sistemas de remuneración	103
4.5. La organización de la prevención en la empresa	108
4.6. Las enfermedades del trabajo	121
4.7. Un acercamiento a la organización del trabajo	131
4.8. Formación e información	133
4.9. Percepción del trabajo por los trabajadores	134
4.10. Participación	140

Documentos de Coincidencias de los Seminarios Nacionales Tripartitos sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1985-1989)	151
---	------------

Índice de cuadros

1. Razón estándar de mortalidad por clase ocupacional según causa de muerte, hombres de 20 a 64 años. Inglaterra y Gales. 32	
2. Causas de muerte en 444 trabajadores del asbesto (1943-73).. 61	
3. Horas extra diarias que realizan los conductores de corta y media distancia	102
4. Horas extra semanales que realizan los conductores de corta y media distancia	102
5. Horas efectivamente trabajadas por conductores de larga distancia durante el mes de agosto de 1983	102