

# **CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN LA ARGENTINA**

## **I - ASPECTOS TEORICOS Y METODOLOGICOS**

*Documentos presentados al Seminario Multidisciplinario  
sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo  
en la Argentina, organizado por el Centro de Estudios  
e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET)*

*Buenos Aires, 16 al 19 de Diciembre de 1985.*

Centro de Estudios  
e Investigaciones  
Laborales - **CEIL** -

Editorial  
**HVMANITAS**

ASPECTOS TEORICOS  
Y METODOLOGICOS

**CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE  
DE TRABAJO EN LA ARGENTINA  
(3 TOMOS)**

Volumen I: ASPECTOS TEORICOS Y METODOLOGICOS

Volumen II: LAS CYMAT EN SECTORES ESPECIFICOS

Volumen III: NUEVAS DIMENSIONES DE LAS CYMAT

**CONDICIONES Y  
MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO  
EN LA ARGENTINA**

**I - ASPECTOS TEORICOS Y METODOLOGICOS**

**Centro de Estudios  
e Investigaciones  
Laborales - CEIL**

 **EDITORIAL  
HUMANITAS**

**Diseño de tapa:**  
**Corrección: Mabel Fernández**  
**Coordinación y producción:**

ISBN 950-582-178-6 (Colección completa)

ISBN 950-582-179-4 (Volumen I)

© CEIL/HVMANITAS. Prohibida la reproducción total o parcial en cualquier forma.

Hecho el depósito que establece la ley 11.723

Impreso en la Rep. Argentina

**Este Seminario fue organizado por el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET) contando con la cooperación brindada por el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y el auspicio del Centre de Recherche et Documentation sur l'Amérique Latine (CREDAL) U.A. 111 del CNRS, la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (DNHyS), y la Secretaría de Estado de Ciencia y Técnica (SECYT).**

---

## PRESENTACION

La realización de este Primer Seminario Multidisciplinario sobre Estudios e Investigaciones en materia de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo formó parte del protocolo firmado entre la Organización Internacional del Trabajo, por intermedio del programa PIACT, y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en representación del gobierno argentino, en 1985.

La organización estuvo a cargo de un comité constituido por miembros del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET, en cooperación con la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, contando con el apoyo del Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) y del Centre de Recherche et Documentation sur l'Amérique Latine (CREDAL), unidad asociada al CNRS.

Los objetivos del seminario fueron modestos: en síntesis, se trató de promover la presentación y discusión de trabajos de investigación sobre dicha materia e identificar los temas más importantes y urgentes para investigar en lo futuro, contando con la participación de representantes de las asociaciones profesionales de empleadores y de trabajadores

El programa de la reunión no estuvo circunscripto a un tema específico, e incluyó aspectos teóricos y metodológicos, la reformulación de la noción de CYMAT, así como el análisis de los principales factores que la conforman, y la presentación de la realidad de las CYMAT en diversos sectores de la actividad económica y para categorías específicas de la fuerza de trabajo. El programa detallado figura a continuación, en el volumen I.

El grupo de participantes estuvo limitado por la necesidad de reunir en esta oportunidad a quienes estaban efectivamente realizando estudios e investigaciones y que aceptaban presentar una contribución que, después de ser discutida, pasaría a formar parte de una publicación. Como se trata de un grupo selecto de especialistas, se ha incluido la lista de los mismos en el volumen III, con el objeto de promover la comunicación horizontal entre ellos y los lectores interesados en proseguir más estrechamente el intercambio.

Por razones de tipo editorial, el contenido de las contribuciones redactadas se distribuyó en tres volúmenes, estructurados de la siguiente manera: el primero incluye las ponencias relativas a aspectos teóricos y metodológicos, la reconsideración de la noción de CYMAT, el prediagnóstico sobre CYMAT en la Argentina, meto-

dología de investigación y el Programa PIACT de la OIT; el volumen II reúne los trabajos que tratan de las CYMAT en sectores específicos: agricultura, construcción y grandes obras, minería, áreas informatizadas, y la presentación de estudios de casos particulares, y el tercer volumen contiene las contribuciones acerca de nuevas dimensiones de las CYMAT; precarización, aspectos normativos, formación e información sobre CYMAT, participación y salud de los trabajadores.

Como surge de la comparación del programa y del índice, lamentablemente no ha sido posible incluir en estos tres volúmenes todos los trabajos presentados en el seminario, muchos de ellos de un gran valor. La restricción de tiempo impidió retrasar más esta edición, pero las demás ponencias serán publicadas bajo la forma de documentos de trabajo del CEIL, a medida que nos sean entregadas.

A partir de una encuesta a los participantes, el comité organizador hizo una evaluación del seminario, constatándose que en la opinión de aquéllos había sido altamente positivo por la calidad de los trabajos, el intercambio de opiniones y por la posibilidad creada para el encuentro de quienes se dedican a la investigación de dichos temas. Los comentarios y sugerencias serán tomadas en consideración cuando llegue el momento de organizar el segundo seminario, así como también serán tenidos en cuenta los que emanan de los lectores, con quienes deseamos establecer un diálogo fructífero.

Quiséramos finalizar esta breve presentación manifestando nuestro agradecimiento a todas las instituciones y científicos sociales que hicieron posible la realización del seminario. En primer lugar, al programa PIACT de la OIT, que suministró la mayoría de los recursos destinados a cubrir gastos de organización y, sobre todo, la presente edición. Al Centro Cultural General San Martín, de la Municipalidad de Buenos Aires, que generosamente nos permitió utilizar sus salas para llevar a cabo las sesiones. A la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, por el aporte de sus funcionarios y la transmisión de las conclusiones y recomendaciones de los Seminarios Nacionales Tripartitos llevados a cabo en 1985. A todos los potentes y panelistas, y especialmente a aquellos que aceptaron redactar sus contribuciones tomando en consideración las restricciones de tiempo y de espacio a las cuales fuimos sometidos. Finalmente, a los demás miembros del comité de organización y especialmente a Mary Barreiro, Silvia Korinfeld y Esther Giraudó que durante largos meses aportaron su eficaz y gene-

rosa contribución, sin duda la cual ni el seminario ni esta publicación hubieran visto la luz.

A todos ellos, muchísimas gracias.

La decisión de la SECYT, anunciada en el acto de clausura por el Dr. Carlos Garibotti subsecretario de Planificación y Coordinación, mediante la cual se creó el Area de Estudios e Investigaciones en Ciencias Sociales del Trabajo fue un digno “broche de oro”, porque significó el reconocimiento de la necesidad de promover el análisis de los problemas laborales del país y de las CYMAT en particular, al mismo tiempo que un apoyo al esfuerzo de todos aquellos que compartimos los objetivos de la OIT luchando “por un trabajo más humano”\*

Dr. Julio César Neffa  
Investigador del CNRS y del CONICET

\* Memoria del Director General de la OIT, Francis Blanchard, a la Confederación Internacional del Trabajo de 1975.

## **SESION DE INAUGURACION**

---

**Dr. Julio C. Neffa**  
Investigador del CNRS en el CEIL del CONICET  
y responsable de la coordinación del Seminario

Señor Subsecretario de Programación y Coordinación de la SECYT, Dr. Carlos Garibotti, señor Georges Spyropoulos, ex Jefe del Departamento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de la OIT y representante del Director General para este evento, señor Horphal Hembrechts Jefe de la Oficina de Area de la OIT en Buenos Aires, señor representante de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, señores representantes de organizaciones sindicales y empresariales, señoras, señores, y estimados colegas:

Les damos la bienvenida a este Seminario Multidisciplinario organizado por el CEIL-CONICET con la cooperación del Programa PIACT de la OIT, del Centre de Recherche et Documentation sur l'Amérique Latine (CREDL-CNRS), y de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Este evento se inscribe en una perspectiva de largo plazo, entre las actividades que ha emprendido el CEIL-CONICET desde su creación el 15 de mayo de 1971. La promoción y realización de estudios e investigaciones laborales desde una óptica multidisciplinaria fue la razón de ser que dio nacimiento al CEIL. Para quienes no han seguido de cerca su evolución, creemos necesario recordar los grandes temas de investigación del Centro que se vinculan directamente con la problemática de las condiciones y medio ambiente de trabajo. En un primer momento, estos temas fueron estudiados como formando parte de las Políticas Laborales formuladas e implementadas entre 1943 y 1973 en nuestro país, de las estrategias y estructuras sindicales desarrolladas entre 1955 y 1973, y de los objetivos de la participación de los trabajadores en la gestión empresarial. En una segunda etapa, y gracias a la cooperación del CIAT de la OIT, el CEIL llevó a cabo numerosos seminarios y cursos sobre temas de Higiene y Seguridad en el Trabajo destinados a los Inspectores del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, y a los responsables dentro de las empresas de los Servicios de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo. La ayuda del PNUD, de la OIT y del Gobierno Francés hizo posible que el CEIL organizara en nuestro país el Primer Curso de Post Grado en Cien-

cias Sociales del Trabajo que se llevó a cabo en América Latina durante los años 1974-1976, y cuando nos aprestábamos a programar el segundo curso, el golpe militar dio por tierra con nuestro proyecto. Todas estas actividades, que se nutrieron de las tareas de investigación sobre los temas enunciados más arriba, dieron lugar a tareas de extensión realizadas por intermedio de la Universidad Nacional de La Plata en dirección a organizaciones empresariales y sindicales para responder, aunque fuera modestamente, a la demanda emanada de los interlocutores sociales.

Durante el denominado "proceso", las restricciones impuestas a la vida académica argentina no fueron un obstáculo para que en el CEIL se prosiguieran, entre otras, las investigaciones sobre condiciones y medio ambiente de trabajo tanto en sus dimensiones teóricas y metodológicas, como en determinadas ramas de actividad económica, en sectores y categorías específicas de la fuerza de trabajo, o sobre ciertas variables. Ese esfuerzo culminó con la realización de las Primeras Jornadas Pluridisciplinarias sobre Condiciones de Trabajo que se llevaron a cabo en mayo de 1983, reuniendo un gran número de especialistas quienes presentaron trabajos de calidad como se evidencia en la publicación resultante. (1)

También el CEIL ha estado en el origen de la creación del Grupo de Trabajo de CLACSO sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, que con el apoyo del programa PIACT de la OIT, del CIAT y del Instituto Nacional de Estudios del Trabajo mexicano llevó a cabo tres reuniones regionales constituyendo una red de investigadores que hoy está presente en la mayoría de países de América Latina. Las tres reuniones que tuvimos el honor de dirigir en tanto que Coordinador del Grupo pusieron de manifiesto la existencia de problemas similares y un creciente grado de conciencia sobre la necesidad de generar un espacio académico para su tratamiento.

Con la vigencia del régimen constitucional, nuestro país se sumó al conjunto de países latinoamericanos que había solicitado la cooperación del programa PIACT de la OIT, creado en 1976. En lugar de las Misiones Multidisciplinarias o de los Seminarios Nacionales Tripartitos que se llevaron a cabo en varios países del continente, contando con expertos internacionales para efectuar un diagnóstico de la situación y proponer una serie de recomendaciones, nuestro país inició un camino inédito en la región. Un equipo del CEIL-CONICET conjuntamente con otro de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo llevaron a cabo un pre-diagnóstico acerca de las condiciones y medio ambiente

de trabajo en la República Argentina basándose en el esfuerzo de investigadores y personal de apoyo a la investigación del CONICET, y de funcionarios de la Administración Pública. Más de 30 trabajos monográficos fueron el resultado escrito de ese esfuerzo, pero lo más importante fue que, a partir de la discusión de su contenido con los miembros de una Misión de Alto Nivel de la OIT, se formuló un programa de actividades a desarrollar en 1985 y 1986. La profundización del diagnóstico en varios sectores específicos de actividad y la realización de Seminarios Nacionales Tripartitos, crearon las condiciones para una toma de conciencia y para proceder a la firma de "Acuerdos de Coincidencia" entre trabajadores y empresarios para llevar a cabo programas y acciones de prevención. A nuestro conocimiento, estos fueron algunos de los pocos documentos firmados por los interlocutores sociales para "concertar" una política laboral.

Estas actividades tuvieron su correlato en el medio universitario con la introducción de dos materias consagradas al estudio de las CYMAT en la nueva currícula de la licenciatura de Relaciones de Trabajo de la U. Buenos Aires, reestructurada con el aporte del CEIL, en el marco de un convenio firmado entre el CONICET y la UBA. Todo esto ayala nuestra afirmación, de que este Seminario constituye la culminación de una larga serie de actividades orientadas a promover el estudio y la investigación sobre las CYMAT. Pero al mismo tiempo cabe señalar sus tres características específicas.

1. El seminario es un reflejo de la emergencia definitiva del tema, no sólo en el medio académico sino también en la Administración del Trabajo y entre los interlocutores sociales, y de que se reconoce su identidad.
2. El seminario responde a una toma de conciencia progresiva de trabajadores y empleadores, sobre la importancia que tienen las CYMAT no sólo sobre la vida y la salud de los trabajadores, es decir, sobre la reproducción de la fuerza de trabajo, sino también sobre los costos "ocultos", la productividad y el clima social reinante en la empresa.  
Si este seminario diera alguna respuesta a dicha toma de conciencia, significaría que en el futuro la planificación del desarrollo económico y social no podrá seguir ignorando este aspecto.
3. El seminario reunirá a investigadores que trabajan actualmente sobre el tema, con el objeto de conocerse mejor, intercambiar información y de reflexionar juntos. Tal vez de esta confronta-

ción académica surjan proyectos de cooperación, y sea posible coordinar las múltiples iniciativas que aparecen de manera dispersa y heterogénea. No es posible acumular conocimientos y crear una escuela de pensamiento sobre la base de investigadores aislados.

Estamos convencidos de que comienza ahora una nueva etapa para nuestra problemática, y que se va a acortar la brecha existente respecto de los demás países para poder realizar estudios comparativos para señalar las similitudes y diferencias. Para ello será menester trabajar con un gran rigor académico en la búsqueda de una mejor comprensión de la realidad nacional, pero ello no será posible si se dejan de lado las demandas sociales manifiestas o latentes y no se toma en consideración la subjetividad de los trabajadores. En efecto, nadie mejor que ellos puede conocer vivencialmente de qué manera las CYMAT repercuten sobre su vida y su salud, dada la heterogeneidad existente en cuanto a la capacidad para adaptarse y para resistir a los factores de riesgo.

Pero hay otro desafío que se nos ha planteado. La diversidad de situaciones y la magnitud de los problemas propios de las CYMAT en nuestro país, no nos puede dejar indiferentes o satisfechos luego de haber identificado los problemas y explicado la lógica que los hace emerger. Como dijera Louis J. Lebert una vez que se ha optado por la promoción humana colectiva —pues de eso se trata— y se asume un compromiso con los sectores más postergados de la sociedad, se está en mejores condiciones para conocer sus carencias.

**Sr. Alberto Gómez**  
Miembro de la Comisión de Higiene y Seguridad de la CGT,  
en representación de ATE

Durante el Seminario Nacional Tripartito sobre participación de empleadores y trabajadores en el mejoramiento de las CYMAT, hemos recibido del Dr. Neffa la invitación a participar en el evento científico que hoy nos convoca, al cual nos es grato asistir pues a las exposiciones realizadas sobre la materia por muchos de los profesionales aquí presentes, en los seminarios nacionales, por problemas de organicidad, no hemos podido asistir.

Creemos que se ha logrado dar un gran paso durante esos seminarios nacionales, organizados recientemente por la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, con la colaboración de la O.I.T. Es necesaria una decisión política para llevar el tema del mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, más aun en nuestro país, donde siquiera se cumplen las normas mínimas fijadas por la legislación nacional en vigencia.

Dentro de la estructura social se debe producir un cambio, el que no se dará en forma concreta hasta tanto se escuche la voz del trabajador, que por convivir cotidianamente con el trabajo y sus condiciones, es conocedor de la problemática del mismo y muchas veces puede llegar a dar las soluciones necesarias para mejorar el medio laboral en el que se desempeña.

Hoy, técnicos, sociólogos, médicos laboralistas y dirigentes gremiales más que nunca debemos asumir nuestra identidad de trabajadores, la que debe llenarnos de orgullo, porque el trabajador es el artífice del país libre y democrático que anhelamos todos los habitantes de esta tierra.

Es por ello que debemos recordar la deuda que se tiene con la clase obrera, que sigue arrastrando la más penosa carga que pueda sobrellevar el ser humano, ésta es, el riesgo latente de ser uno de los miles de incapacitados que generan la industria, el agro, la construcción y toda fuente de trabajo donde no se respeten las normas de seguridad.

Es nuestra obligación, durante este seminario, poner de cada uno de nosotros lo mejor, para arribar a acuerdos que logren no sólo la orientación de los estudios técnicos por realizar, sino lograr, en forma concreta y efectiva, paliar la situación por la que

atraviesa toda la clase trabajadora, la que en la actualidad podemos catalogar como acuciante.

Queda nuestro compromiso de colaborar en todo lo que sea posible para que ustedes, los estudiosos de la materia, asocien a su accionar la práctica que el trabajador tiene en los puestos laborales, lo que sumado a la férrea voluntad que debe cultivar el que transita estos caminos, nos llevará, indefectiblemente, a un real mejoramiento de la calidad de vida y de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores de nuestra Patria.

Para ello, los trabajadores de la ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO, hemos confeccionado un trabajo sobre Comités Mixtos de Higiene y Seguridad, el cual, por encontrarse actualmente en vigencia en los Astilleros "Manuel Domecq García", refleja a nuestro criterio que cuando se permite la participación activa de los trabajadores en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, se logran grandes triunfos que muchas veces no sólo son beneficiosos para el trabajador, sino que redundan en beneficio del capital máspreciado que posee un establecimiento: la salud y la vida del trabajador.

Queda una última reflexión por realizar, la que muchas veces se pregonaba y no se cumplía: "LA SALUD Y LA SEGURIDAD DEL TRABAJADOR NO DEBE SER ARTICULO DE COMERCIO".

**Ing. Ricardo Grisendi**  
en representación del  
Director Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo,  
Dr. Carlos A. Rodríguez

Señores:

Deseo destacar para comenzar esta breve exposición, que el tema que nos ocupa y nos ha reunido —las condiciones y medio ambiente de trabajo— excede todo intento de acotación protocolar. En él se inscribe el ser humano, dentro de la sociedad productiva, a través de una de sus estructuras constitutivas esenciales: el trabajo.

Señores, el trabajo, aun el más primitivo y solitario, es un hecho social, un hecho que afecta y está condicionado por el conjunto de la sociedad.

También es un hecho social el accidente de trabajo y la enfermedad profesional.

Resulta, en consecuencia inmediato, que es la sociedad a través de sus instituciones, la que debe encarar esta cuestión que, por su trascendencia y naturaleza, rechaza todo intento de tratamiento particular. Es el Estado, con su universalidad, el único competente para conducir normas, y vehicular los procesos de cambio y racionalización tendientes al bien común. Así lo ha entendido nuestro país desde la histórica misión encomendada a Bialek-Massé por Juárez Celman. Así lo entendemos los representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en general y los agentes afectados a la Dirección de Higiene y Seguridad en el Trabajo, en particular.

Por eso nuestra presencia activa en este Congreso. Porque nos consideramos trabajadores al servicio de los trabajadores, en tanto y en cuanto el mundo de trabajo constituye el único espacio de un encuentro común entre todos los hombres de la tierra, sin distinción de clases ni banderías. Eso nos obliga a poner en dicho espacio la máxima racionalidad, previsión y responsabilidad posibles. La misión abarca, sin duda, a todos los actores sociales, pero el principal protagonismo es privilegiadamente insoslayable función del Estado.

El accidente de trabajo y la enfermedad profesional constituyen factores que deben ser relegados con toda urgencia a la prehistoria de la actividad laboral.

Para eso es fundamental que el Estado ayude a movilizar, en el sentido señalado, a todos los estamentos sociales, sin cuya activa participación es poco o nada lo que el Estado puede hacer.

Nosotros, desde la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, nos hemos impuesto ese objetivo y aspiramos a legarlo a quienes nos sucedan bajo el lema de que “Sin seguridad, racionalidad y previsión, el trabajo es una aventura, no la más importante de las actividades sociales”.

Les agradezco profundamente la atención que me han dispensado.

**LA NOCION DE  
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE  
DE TRABAJO**

---

**RECONSIDERACION DE LA NOCION DE CONDICIONES  
Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.  
DEFINICION Y CONTENIDO.  
DIVERSOS ENFOQUES Y PERSPECTIVAS**

**Dr. Julio César Neffa**

**Introducción**

Con algunos años de atraso, nuestro país ve emerger en los medios académicos la problemática de las condiciones y medio ambiente de trabajo que, hasta nuestros días, aún parece confundirse con la higiene, seguridad y medicina del trabajo. La problemática mencionada puede enfocarse desde esa perspectiva tradicional o con ayuda de un enfoque renovador, pero cualquiera sea la alternativa por la cual se opte, ello tiene repercusiones inmediatas y directas en materia de estrategias empresariales y sindicales y de política laboral.

A partir de nuestra experiencia formando parte de varias misiones del PIACT en América latina, y de la reflexión suscitada en el seno del CEIL-CONICET y del ERECOTAL (Equipe de Recherches sur l'Emploi les Conditions et l'Organisation du Travail en Amérique Latine, del CREDAL-L.A. 111 del CNRS francés), creemos estar en condiciones de generar la posibilidad de profundizar esta problemática, y de cuestionarnos acerca del contenido de dicha noción.

El propósito de este trabajo es, en primer lugar, el de analizar la concepción tradicional de condiciones y medio ambiente de trabajo, cuyo enfoque es aún dominante en nuestro país, para constatar sus limitaciones y obsolescencia y proponer un enfoque renovador inspirado en la acción del Programa Internacional Para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) de la OIT. En segundo lugar se sugiere una nueva definición que tiene en cuenta trabajos anteriores del autor y de otros colegas que se desempeñan en el CEIL-CONICET. Finalmente, se analizan los diversos factores que se incluyen en la concepción renovadora de las condiciones y medio ambiente de trabajo, factores que se presentan de manera global e integrada, dado que por una parte ellos están fuertemente condicionados por las modalidades del proceso de trabajo vigente y que por otra parte todos ellos van a repercutir sobre la persona del trabajador, que no es un ser aislado sino que forma parte de un colectivo de trabajo; es decir, que tiene una dimensión social.

## **I. Las diversas concepciones acerca de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) y sus implicancias**

En nuestros días asistimos al nacimiento de un debate académico que tiene numerosas repercusiones sobre la vida y la salud de los trabajadores. Se trata de la concepción de lo que denominamos “condiciones y medio ambiente de trabajo”, siguiendo la terminología propuesta por el programa PIACT de la OIT<sup>1</sup>.

### **1. El enfoque dominante**

La concepción que denominaremos en adelante como “tradicional” identifica los factores de las CYMAT de manera restringida: ellos son la higiene, la seguridad y la medicina del trabajo.

El estudio de los mismos se limita, por lo general, a los aspectos microeconómicos, o sea al nivel del establecimiento, sin insistir en su dimensión histórica, es decir dinámica.

El trabajador es reducido a la condición de simple fuerza de trabajo, se prioriza el impacto de la carga física en detrimento de la carga psíquica y mental, que también están presentes y actúan sobre la personalidad del trabajador generando formas particulares de fatiga.

Cuando desde esa perspectiva se estudian los diversos factores que configuran la higiene, seguridad y salud ocupacionales, se los analiza individualmente para adicionarlos al final, sin que se perciban sus interrelaciones y que todos ellos impactan finalmente sobre un ser único: el trabajador.

El estudio de los riesgos profesionales pone el acento en las características del puesto de trabajo, dando por sentado que todos los trabajadores tienen similar capacidad de resistencia, puesto que se parte de la noción del “trabajador promedio”, es decir, “el obrero entrenado que trabaja en un puesto estable con un rendimiento standard”, o sea que se considera homogénea a la fuerza de trabajo.

El trabajo aparece entonces, como necesariamente unido a la pena, al riesgo, al peligro para la vida y la salud de quien lo ejerce. Al percibirlo de hecho como un castigo con reminiscencias bíblicas se da por sentado que los riesgos profesionales son inherentes e inseparables del trabajo, y no pueden eliminarse totalmente.

La natural derivación de esta concepción, fatalista y determi-

nista cuando se refiere a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales, se cristaliza en las teorías “del factor humano”, que en síntesis postulan lo siguiente: la causa principal de los mencionados riesgos sería el descuido, la distracción, la irresponsabilidad y el no cumplimiento de las normas de prevención por parte de los mismos trabajadores. Así, se llega incluso a culpabilizar a los trabajadores por el hecho de ser víctimas de los accidentes de trabajo. En lugar de buscar las causas de éstos en los medios de trabajo (construidos sin recurrir a conocimientos ergonómicos o sin incorporar los dispositivos de protección), en los objetos de trabajo (materias primas e insumos intermedios constituidos por productos tóxicos o insalubres); tampoco se la busca en la fatiga derivada de la duración excesiva de la jornada de trabajo, en la organización y el contenido del trabajo de tipo taylorista y fordista, o en la intensificación de la jornada a causa de los premios por concepto de productividad o del sistema de remuneración según el rendimiento; por el contrario, se atribuye al “factor humano” la mayor parte de esa responsabilidad. Como el enfoque tradicional no busca eliminar los riesgos en su misma fuente, la salud de los trabajadores pasa así a convertirse en una mercancía que se compra y se vende en el mercado, siendo su precio el indicado por las “primas por riesgo” o por “trabajo insalubre”, precio que incluso llega a pactarse en los convenios colectivos y a homologarse por la administración del trabajo.

## 2. El enfoque renovador

Recientemente, y gracias al impulso del programa PIACT de la OIT (que se inspiró en las contribuciones de los ergónomos, de los ingenieros, de los médicos, y de los científicos sociales a quienes no satisfacía la óptica tradicional), comenzó a formularse una concepción diferente, que es casi simétricamente opuesta a la que acabamos de caracterizar, tal vez de manera algo simplificada.<sup>2</sup>

Para el enfoque renovador, las CYMAT no se limitan, entonces, a los tres factores mencionados: higiene, seguridad y medicina del trabajo, los cuales serían algo así como la parte visible del “iceberg”, ya que la mayor parte de dichos factores habrían quedado “bajo la superficie”, y su no percepción causarían serias dificultades.

Las CYMAT no son estáticas ni determinadas de una vez y para siempre, sino que sus factores evolucionarían dinámicamente en función de la relación de fuerzas que se establece entre trabaja-

dores y empleadores y de la regulación que dispone la legislación y la administración del trabajo. Por ello, en determinadas circunstancias puede darse incluso una regresión en esta materia.

Partiendo de este enfoque, el “hombre en situación de trabajo” constituye una unidad psicosomática sobre la cual van a repercutir *en su conjunto* —y no individualmente— los diversos factores de riesgo.

El trabajo no es necesariamente fuente de pena, de riesgos, ni un verdadero castigo. Es la actividad humana orientada hacia un fin, la producción de valores de uso, es decir, la satisfacción de las necesidades humanas para asegurar la reproducción de la especie. Al trabajar, no sólo se procura dominar la naturaleza para lograr los medios de trabajo sobre los cuales el esfuerzo humano imprime su voluntad, sino que se constituye un colectivo de trabajo gracias a la cooperación simple o compleja que se genera entre los trabajadores. En virtud de esas características del trabajo humano, ya no cabe hablar de individuos trabajando, sino que un “colectivo de trabajo” donde se integran y se coordinan los esfuerzos de aquéllos.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo constituyen entonces un fenómeno complejo que para ser analizado exige la articulación de varias disciplinas científicas convergentes sobre un mismo objeto: “*El hombre en situación de trabajo*”. Esta multidisciplinariedad no deja de lado los conocimientos ingenieriles o sanitarios, sino que los incluye y los integra en un conjunto al lado de la economía, la sociología, la psicología, la ergonomía, el derecho, la antropología, etcétera.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo no son simples factores que se anexan al trabajo, sino que constituyen *elementos endógenos* del mismo. Por ello, para estudiarlas no es suficiente intentar medirlas de manera objetiva, con ayuda de instrumentos más o menos sofisticados. Su conocimiento profundo requiere la intervención de la subjetividad; es decir, la vivencia y la percepción que tiene el trabajador, porque nadie está en mejor situación que el colectivo de trabajadores del establecimiento para conocer de qué manera las condiciones y medio ambiente de trabajo afectan su vida y su salud.

Si bien es cierto que en las economías llamadas “de mercado” la fuerza de trabajo es frecuentemente tratada como una mercancía, no se trata de una mercancía como las demás. Su valor de uso (la generación de valor) es mayor que su valor de cambio (equivalente al tiempo de trabajo socialmente necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo, o salario), y por lo tanto genera un

excedente económico que está en el origen de la acumulación del capital. El régimen de acumulación del capital —ya sea extensivo o intensivo— va a condicionar fuertemente la forma que adoptan las condiciones y medio ambiente de trabajo. Por ello, el análisis microeconómico de estas últimas es insuficiente, dado que lo que sucede en las unidades económicas debe explicarse desde una perspectiva macroeconómica, teniendo en cuenta el grado de desarrollo de las fuerzas productivas y las relaciones sociales de producción propias de cada formación social.

### 3. Redescubrimiento de las diferencias

Por nuestra parte, afirmamos que la fuerza de trabajo no es homogénea, sino que por el contrario es predominantemente heterogénea. El “trabajador promedio” no es sino una mera entelequia estadística, casi un espejismo. Todos los trabajadores no tienen los mismos atributos en materia de edad, sexo, cultura, calificación profesional, estado físico y mental. Pero las diferencias no estriban solamente en los datos antropométricos, sino también en las respectivas capacidades de adaptación al puesto de trabajo y en las de resistencia a los factores de riesgo. Este aspecto de la heterogeneidad merece que nos detengamos a analizarlo con mayor precisión.

La epidemiología, o sea la disciplina que “estudia las leyes y los factores que determinan la aparición y propagación de las enfermedades o de ciertos problemas en una población determinada”<sup>3</sup>, constituye un importante aporte desde la perspectiva multidisciplinaria que se evocó anteriormente. Si bien el desarrollo de esta disciplina es aún escaso en nuestro medio, la experiencia de los países más industrializados brinda enseñanzas muy ilustrativas.

En el trabajo “Epidemiologie et Categories Socio Professionnelles”<sup>4</sup> se presenta el resultado de un estudio sobre la esperanza de vida a los 35 años de ciertas categorías de trabajadores asalariados franceses.

Las cifras resultantes indican en promedio cuánto le queda de tiempo de vida a las personas que tienen 35 años en el momento de realizarse el estudio, y por otra parte cuántos sobrevivientes hay a los 75 años por cada 1.000 personas que estaban vivas a los 35 años.

Los resultados son los siguientes:

Categorías socioprofesionales	Esperanza de vida en años a los 35 años	Sobrevivientes a los 75 años por 1.000 personas vivas a los 35 años
Obreros calificados	36	380
Obreros especializados (O.S)	35	362
Mano de obra no calificada	33	310
Maestros y educadores	41	574
Cuadros intermedios	39	518
Conjunto de la población masculina	36	412

Cociente de mortalidad masculina durante el período 1966-1971, en el grupo etario 45-54 años por cada 100.000 habitantes

	<i>En el caso de enfermedades cardíacas</i>	<i>En el caso de cáncer</i>
Obreros calificados, supervisores	160	254
Obreros especializados (O.S)	173	275
Mano de obra no calificada	184	292
Maestros y educadores	125	109
Cuadros superiores	132	127
Total de país (Francia)	177	222

En un importante artículo de la revista "Epidemiologie et Santé Publique"<sup>75</sup> se recogen resultados de numerosos estudios relacionados con la desigualdad social y profesional frente a la enfermedad y la muerte. De ellos surge que hay incontestablemente una estrecha correlación entre ingresos, educación, morbilidad y mortalidad.

Por ejemplo, el infarto no es tanto una enfermedad de los altos ejecutivos como de los cuadros medios; las crisis cardíacas atacan más a los obreros calificados y a los empleados que a los ejecutivos; las complicaciones en las vérices son más graves en las obreras y en el personal doméstico que entre las mujeres con responsabilidades directivas; la obesidad ataca seis veces más a las mujeres de categorías sociales desfavorecidas que a las de "clase alta". Los mineros del carbón franceses están atacados por silicosis en un 15%, y en promedio ellos mueren tres años antes que el conjunto de obreros de la misma región. La tuberculosis mata

nueve veces más gente entre los mineros que en el conjunto de la población.<sup>6</sup>

Muy pocos son los empleadores que trabajan por turnos en equipos sucesivos. En su inmensa mayoría son asalariados, y según el ya clásico informe Wisner<sup>7</sup>, el ritmo impuesto a los trabajadores por turnos les impide tener una vida social y familiar normal. Ese ritmo anormal está en el origen de perturbaciones fisiológicas que derivan de la modificación del "reloj interno" del organismo y del hecho que el sueño de día no es de tan buena calidad como el nocturno, en virtud de ello y del ruido. Esto ayuda a comprender por qué el 37% de los obreros metalúrgicos que trabajan por turnos manifestaron a los encuestadores de la CFDT que se hacían curar de enfermedades mentales y digestivas.

Según otros estudios, los trabajadores precarios estaban más expuestos que los permanentes a los riesgos profesionales, puesto que conocían menos el proceso productivo, tenían poca formación e información respecto de la higiene y la seguridad, y tenían asignados los trabajos más penosos y pesados.<sup>8</sup>

Si a esto se añade que las capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo son muy diferentes entre los trabajadores, deberíamos concluir que lo que prima es la heterogeneidad y no la homogeneidad y que, por lo tanto, los métodos "objetivos" de análisis de las condiciones y medio ambiente de trabajo son insuficientes y que deben ser completados con el conocimiento de las vivencias y percepciones de los trabajadores directamente involucrados.

Esto es particularmente cierto cuando se distingue entre el envejecimiento natural y el provocado o prematuro. Los trabajadores especializados o semicalificados que trabajan en las cadenas de montaje son a menudo considerados "viejos" por los empleadores cuando aquéllos tienen entre 40 y 45 años, y esto explica el predominio de los jóvenes en el proceso de trabajo taylorista-fordista.<sup>9</sup>

La heterogeneidad también se pone trágicamente de manifiesto cuando en términos monetarios se hace la relación entre el monto total de las jubilaciones y pensiones recibidas y el monto de las cotizaciones efectuadas al sistema previsional. Por ejemplo, en Francia esa relación era de 1,46 para los cuadros superiores o ejecutivos y de 0,66 para los trabajadores poco calificados. Eran estos últimos los que pagaban más de lo que iban a recibir. . . Así sacamos la moraleja de que todos no somos iguales. . . Un estudio similar en nuestro país sería muy ilustrativo.

## II. ¿Cómo pueden definirse las condiciones y medio ambiente de trabajo?

Las definiciones utilizadas son numerosas, y creemos que ninguna de ellas —incluso la que propondremos— es perfecta y definitiva.

Nuestro punto de partida es la noción de “*proceso de trabajo*”, redescubierta en los albores de la actual crisis económica internacional, cuando el régimen de acumulación de tipo taylorista-fordista encuentra serios límites para proseguir desarrollándose, a pesar de su carácter intensivo. El proceso de trabajo —elemento central de la acumulación del capital— es el factor que más contribuye a explicar la configuración adoptada por las condiciones y medio ambiente de trabajo.<sup>10</sup>

En otros trabajos hemos analizado y comentado muchas de esas definiciones y en particular las elaboradas por Forni, Novick, Vasilachis de Gialdino y Bialacowsky<sup>11</sup>. Si bien en líneas generales hay con ellas muchas coincidencias, la diferencia fundamental consiste en que nosotros hemos identificado un factor que forma parte del contenido de las condiciones y medio ambiente de trabajo y que al mismo tiempo tiene un papel muy importante en la determinación de los demás: se trata del proceso de trabajo.

La definición que proponemos es la siguiente:

“Las condiciones y medio ambiente de trabajo están constituidas por un conjunto de variables que, a nivel de la sociedad en su conjunto, del establecimiento o de la unidad de trabajo, de manera directa o indirecta, van a influir sobre la vida y la salud física y mental de los trabajadores insertados en su colectivo de trabajo, influencia que va a depender en cada caso de las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo .

”Esas variables son, en primer lugar, el proceso de trabajo predominante, el que a su vez determinará en mayor o menor grado la naturaleza, el contenido, la organización y la división del trabajo correspondiente, la higiene, seguridad y salud ocupacionales, la ergonomía, la duración y configuración del tiempo de trabajo, la carga física, psíquica y mental del trabajo, el sistema de remuneraciones, el modo de gestión de la fuerza de trabajo, las condiciones generales de vida y posibilidades de participar en el mejoramiento de dichas condiciones”.

Situando así las condiciones de trabajo tanto a nivel micro como macroeconómico, dicha problemática puede ser enriquecida si se la estudia a partir de las modernas teorías de la relación salarial, es decir, de las “condiciones institucionales y sociales que

regulan el uso y la reproducción de la fuerza de trabajo”, o sea “la movilización de la fuerza de trabajo, el proceso de trabajo y la división del trabajo correspondiente, la jerarquía y el sistema de calificaciones profesionales, el salario directo e indirecto, así como la modalidad adoptada por la gestión de la fuerza de trabajo en términos de estabilidad-precariedad”.<sup>12</sup>

### III. Los factores que se incluyen en la nueva noción de condiciones y medio ambiente de trabajo

Habíamos afirmado que las CYMAT no pueden asimilarse a un listado de factores que actúan en definitiva sobre la vida y la salud de los trabajadores, agregándose o superponiéndose unos a otros. La unificación de los mismos proviene, por una parte, del proceso de trabajo predominante, y por otra parte, del sujeto sobre el cual actúan: el trabajador inserto en su colectivo de trabajo, provocándole la fatiga y el deterioro de su vida y de su salud física y mental.

En el trabajo el hombre está comprometido de manera integral, dado que todo trabajo es al mismo tiempo actividad física, sensorial, mental y relacional. En efecto, en primer lugar, la actividad laboral implica un esfuerzo muscular estático y dinámico; en segundo lugar hay una actividad sensorial, dado que los sentidos recogen informaciones y las transmiten al sistema nervioso central (el dolor, el ruido, la temperatura, etcétera); en tercer lugar hay un componente mental, que consiste en el procesamiento de las informaciones sensoriales recibidas; es decir, la resolución de problemas y la adopción de decisiones y, por último, hay un componente relacional, puesto que las tareas no son meramente individuales, ya que hay interrelación con los demás trabajadores que constituyen un colectivo gracias a la cooperación simple o compleja que se establece.<sup>13</sup>

Veamos a continuación cada uno de esos factores para analizar brevemente su significación.

#### i. Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional

##### a) *Los accidentes de trabajo*

En los países más industrializados, donde se dispone de estadísticas dotadas de cierto grado de confiabilidad en este tema, se

constata progresivamente que a causa de las acciones de prevención disminuye la tasa de frecuencia, hay menos accidentes mortales (aunque crecen rápidamente los accidentes "in itinere"), crece el número de muertos a causa de enfermedades profesionales reconocidas como tales y se incrementa la tasa de gravedad de los accidentes ocurridos, medidos en el número de días en que las víctimas permanecen inmovilizadas.<sup>14</sup>

Como se había dicho antes, hay sectores de actividad que son más peligrosos que otros, como es el caso de la construcción. Según información, proveniente de países industrializados, en dicho sector la tasa de frecuencia de los accidentes es dos veces más alta que en el promedio, hay un tercio más de accidentes mortales y se generan allí los dos tercios de las invalideces permanentes de más del 80%.

El relativo mejoramiento constatado en algunos de esos índices es a veces explicado señalando sus limitaciones. La disminución de la tasa de frecuencia de los accidentes de trabajo que se observa especialmente en las empresas medianas y grandes (que por las normas vigentes están obligadas a crear organismos de prevención) está ocultando el creciente fenómeno de precarización del empleo y la exteriorización de los riesgos profesionales hacia las empresas subcontratistas, las que, por regla general, subvalúan y subdeclaran los accidentes ocurridos en su seno. Por otra parte, en un contexto de crisis como la actual muchas veces se prefiere, por miedo al despido, no declarar los accidentes que podrían dar lugar a días de reposo.

Cuando los empresarios instauran primas monetarias para "records" de un cierto número de días o de horas sin interrupciones de la producción por causa de accidentes, se genera entre los mismos trabajadores una actitud contraria a la declaración.

Como con frecuencia el monto de las indemnizaciones por causa de accidentes de trabajo es pequeño, dado que se las relaciona con el salario mínimo, hay trabajadores que prefieren no declarar el accidente, porque así se evitan tener que disminuir sus ingresos. Finalmente, esas estadísticas no toman en cuenta los numerosos incidentes, los que por lo general están en el origen de futuros accidentes.

Poco es lo que podemos decir concretamente sobre la realidad argentina en términos cuantitativos. Las estadísticas disponibles adolecen de ciertas fallas, como son por ejemplo: por una parte, el reducido número de empresas que llenan la declaración anual que debería ser remitida a la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad, y por otra parte los problemas metodológicos encon-

trados para el procesamiento de dicha información. La consecuencia de esto puede ejemplificarse afirmando que ni siquiera se conoce anualmente el número exacto de los muertos por causa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. . .<sup>15</sup>

### *b) Las enfermedades profesionales*

Es sorprendente la diferente cantidad de enfermedades profesionales reconocidas legalmente según países. Esa diferencia es muy grande entre los países industrializados y los países subdesarrollados. Esto no sólo se debe a las heterogéneas condiciones y medio ambiente de trabajo predominantes, sino también a que en ciertos países se niega sistemáticamente y no se reconoce legalmente un buen número de ellas. Los empresarios procuran ignorar, resistir su reconocimiento como tales, y regatean su inclusión en la lista con el objetivo inmediato de reducir sus costos laborales. Por ello, la noción de enfermedad profesional es muy relativa, dado su reconocimiento formal, que depende de su inclusión en un listado sancionado por una norma legal. Esto significa que pueden existir enfermedades provocadas por el trabajo o ligadas al mismo que por esa circunstancia formal no pueden denominarse enfermedades profesionales.

Lo más común es que, incluso los médicos, frente a pacientes que son trabajadores no se piensa prioritariamente que la patología en cuestión pueda estar relacionada con la ocupación. Todo lo contrario de lo que a comienzos del siglo XVII hacía el doctor Ramazzini, que comenzaba la historia clínica de sus pacientes preguntando: “¿Dónde trabaja usted?”.

Por esto es aconsejable cambiar la denominación, y en lugar de referirse a las enfermedades profesionales cabe hablar en términos de “salud de los trabajadores”. A este respecto, con frecuencia se toma muy en cuenta la definición de salud de la O.M.S.: “estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o de invalidez”. Esta definición positiva de la salud constituye un progreso considerable, pero sin embargo tiene sus limitaciones.

En efecto, es relativamente difícil poder imaginarse un “estado de completo bienestar”, estado que aparece como un ideal bastante alejado de la realidad. Por otra parte, hoy se piensa en términos más dinámicos, y se afirma que el organismo humano está en constante movimiento alrededor de su punto de equilibrio, hacia el cual tiende gracias a un movimiento interno de regulación.

Así, en un organismo viviente no hay nada fijo, no hay un estado permanente de equilibrio, y la salud es el resultado de un proceso de adaptación a la realidad y de resistencia a los factores agresivos.

Hay condiciones y medio ambiente de trabajo deteriorados que producen estados de malestar, los que si bien no pueden ser determinados exactamente a nivel patológico, pueden incidir negativamente sobre la salud del trabajador.

La enfermedad profesional reconocida, o la que se considera ligada o relacionada con el trabajo, es visualizada como una degradación del organismo a partir de una causa inicial identificable. Pero, desgraciadamente, hay múltiples causas que pueden dar lugar a la misma enfermedad, y hay patologías que tienen una lenta evolución. Así, a veces en el curso de esa lenta evolución, la citada enfermedad aparece cuando el trabajador está en otra ocupación o cuando ya dejó de trabajar.

Por lo tanto, los accidentes de trabajo y las “enfermedades profesionales” no pueden ser visualizados como algo que depende exclusivamente de la mala suerte o de la fatalidad, sino como el resultado de la violación de normas sanitarias, técnicas, jurídicas y de principios humanos y morales.

En casi todos los países que hemos estudiado, el proceso de reconocimiento de una “nueva enfermedad profesional” es lento y penoso. Hay grandes retrasos en el reconocimiento de los riesgos que acarrearán las nuevas materias primas, productos o procesos, como fue el caso del amianto. Para que las enfermedades profesionales sean reconocidas, a fin de dar lugar a indemnizaciones y al reconocimiento del enfermo, deben, muchas veces, presentarse como una “situación terminal”, y cuando esto sucede, ya estamos ante una situación generalmente irreversible.

## **2. Duración y configuración del tiempo de trabajo**

Acaba de cumplirse un siglo de celebración del primero de mayo, durante la cual se luchaba por la jornada máxima de ocho horas de trabajo. Y sin embargo, al lado del creciente desempleo, hoy encontramos a numerosos trabajadores que tienen varios empleos o que realizan horas extraordinarias, que llevan a prolongar excesivamente la jornada de trabajo. Es obvio que en este caso la explicación debe ser buscada en la caída de los salarios reales y en los acuciantes compromisos financieros.

Como ya se dijo, el trabajo nocturno y el trabajo por turnos generan perturbaciones en “el reloj interno”, en el ritmo circa-

diano inscripto en nuestro organismo. La vida familiar y social es desarticulada, y la fatiga se acumula porque para recuperar la fuerza de trabajo el sueño diurno es a menudo de menor calidad que el nocturno. A nivel de la salud, esa ruptura del ritmo normal repercute negativamente sobre el sistema nervioso, sobre el estómago (provocando úlceras y favoreciendo la obesidad), sobre el sueño, es decir que intensifica la fatiga que provoca la adaptación del organismo a los nuevos horarios. Pero es difícil de aislar este factor para estudiar su impacto sobre la salud, dado que no existe una patología específica.

A causa de la crisis, de la desocupación y de la caída de los salarios reales, los trabajadores argentinos no han percibido aún todas las consecuencias negativas que esta ruptura del ritmo circadiano va a acarrear sobre su salud. Incluso hay una demanda de su parte para trabajar de noche y por turnos rotativos, a causa de los incrementos de remuneraciones o de primas sobre los básicos de convenio colectivo. La disputa por obtener y repartir horas extraordinarias es ya moneda corriente en muchas empresas argentinas.

Otra situación propia de los países semiindustrializados consiste en la prolongación de la vida activa, ya sea por el ingreso prematuro a la vida laboral (trabajo de menores), por el egreso tardío (prolongación del número mínimo de años para acogerse a los beneficios jubilatorios), por el déficit del sistema de previsión social, o por el reingreso a la vida activa luego de la jubilación.

Una vez más, el nivel de remuneraciones personales y familiares es el factor que actúa como determinante de la duración del tiempo de trabajo.

### 3. La carga física de trabajo

Dicha carga es el resultado de los movimientos musculares realizados para inmovilizar o para desplazar el cuerpo y unos segmentos corporales respecto de otros. Este esfuerzo permite luchar contra la gravedad, estar sentados, de pie, inclinados hacia adelante, mantener los brazos en el aire, hacer fuerza sobre un objeto, desplazar las manos para tocar un objeto, palparlo, medir su peso, sentir su temperatura. Pero como ya se había dicho, cabe recordar que no existe esfuerzo físico que no vaya acompañado, en mayor o menor medida, de cierto esfuerzo mental.

La carga física de trabajo no tiene las mismas repercusiones sobre los diversos componentes de la población económicamente activa. A partir de los 30-35 años comienzan a sentirse disminucio-

nes en la fuerza muscular, en las funciones respiratorias y cardio-circulatorias y aumenta al mismo tiempo la posibilidad de que esas funciones sean vulneradas.

Entonces al referirnos a la carga física de trabajo, esta noción involucra: los *desplazamientos* dentro de la empresa, ya sea *con cargas o sin ellas* (que a su vez pueden ser de variado peso y dimensiones); el esfuerzo que requiere hacer los *gestos operativos* a lo largo de la jornada de trabajo, que pueden ser siempre los mismos o variar; la fatiga que significa una *determinada postura* en el puesto de trabajo o el esfuerzo para desplazarse hasta o desde él (en las minas por ejemplo). Cualquiera que sea la naturaleza del trabajo, éste requiere entonces que el cuerpo adopte diversas posturas, las que pueden ser variadas: brazos al aire, busto inclinado, mantener los brazos por encima del hombro, etcétera. Y estas posturas requieren un consumo suplementario de energía respecto de la situación de reposo. Además, cuando se transportan cargas o se levantan en mala posición, esto acrecienta las presiones sobre los últimos discos lumbares intervertebrales y dan lugar a sufrimientos.

#### 4. La carga mental del trabajo

Este factor surge de los *apremios de tiempo* que la organización productiva impone al trabajador para realizar cada tarea; de la *complejidad y rapidez* con que debe ser ejecutada una tarea; de la *atención que exige* una tarea para poder concentrarse en ella y solucionar los problemas que se van presentando, de la *minuciosidad* requerida por la dimensión de las piezas o herramientas que se deben manipular y, por otra parte, de la *precisión* exigida para obtener un producto, o brindar un servicio, de una calidad aceptable.

Con frecuencia se dice en las empresas que “el tiempo es oro”, y por ello toda la organización científica del trabajo se ha justificado para reducir la porosidad de la jornada y para eliminar el “tiempo muerto” estableciendo ponderaciones de tiempo para los gestos productivos que son considerados “la única y mejor manera” posible de realizar una tarea, tiempo y tareas que se imponen a los trabajadores para que los ejecuten de manera continua o discontinua. Suponiendo un trabajo repetitivo, las cadencias se refieren a la velocidad de los movimientos que se repiten en una unidad de tiempo dada. Por su parte, el ritmo indica la manera en la cual las cadencias son determinadas.

El apremio de tiempo, que genera fatiga mental, puede ser dis-  
puesto por varios caminos: la implantación de cadenas de mon-  
taje; la "organización científica del trabajo"; la vigilancia y el  
control ejercido por capataces y supervisores, o por un sistema  
de remuneraciones según el rendimiento que procure intensificar  
el trabajo.

Como es de suponer, las restricciones de tiempo agravan la in-  
fluencia de los demás factores de riesgo, como por ejemplo: el  
trabajo en ambiente insalubre a causa de la presencia de productos  
tóxicos o de la exposición a temperaturas elevadas o bajas, tareas  
que requieren un gran esfuerzo físico, el trabajo nocturno, etcé-  
tera. Por otra parte, el trabajo con restricciones de tiempo  
aumenta los riesgos de accidentes de trabajo, especialmente  
cuando la remuneración se hace sobre la base del rendimiento;  
la fatiga mental, junto con el miedo de no poder mantener las  
cadencias, "contamina" el tiempo fuera del trabajo y genera "des-  
cargas" de tensiones sobre el resto de la familia.

## 5. La carga psíquica de trabajo

Dado que el trabajador no es una simple fuerza de trabajo, las  
modalidades de la organización del trabajo y el clima social reinan-  
te dentro de la empresa tienen sus repercusiones. *Por ejemplo:*  
el grado pequeño o grande de iniciativa que el trabajador tiene  
para organizar su propio proceso de trabajo y utilizar sus cono-  
cimientos, experiencia y creatividad; la consideración y el presti-  
gio-desprestigio social inherente a una tarea (caso de los recolec-  
tores de residuos); la posibilidad que tienen los trabajadores de  
comunicarse con sus compañeros durante el tiempo de trabajo  
(aislamiento del puesto respecto del resto, ruido excesivo, prohi-  
bición de hablar), y el grado de identificación que el trabajador  
tiene con el producto a cuya generación contribuyó (que es ínfimo  
en el caso de un trabajo dividido social y técnicamente, del tipo  
taylorista-fordista).

La carga psíquica de trabajo está en el origen de graves y nume-  
rosos problemas laborales: el grado de satisfacción o de insatis-  
facción en el trabajo, la propensión al ausentismo; problemas de  
calidad, derroche y mal uso de los medios y objetos de trabajo;  
los conflictos, y finalmente el rechazo o falta de afecto por el  
trabajo manual. Esto último es más sentido por los jóvenes tra-  
bajadores que han tenido acceso a la calificación profesional luego  
de varios años de permanencia en el sistema educativo y que no

utilizan esos conocimientos a causa de la descalificación del puesto de trabajo.

## 6. La organización y el contenido del trabajo

Este factor está estrechamente unido con el proceso de trabajo, y con la división del trabajo correspondiente. El proceso de trabajo, como ya se enunció, se inserta en el modelo de acumulación del capital predominante, que puede ser “extensivo” o “intensivo”.

La organización científica del trabajo del tipo taylorista-fordista respondió históricamente a las necesidades del sistema productivo para aumentar el volumen de la producción y reducir el tiempo muerto dentro de la jornada de trabajo. Trajo como consecuencia la desposesión del “saber práctico” de los trabajadores más calificados de ciertos oficios, una estratificación y jerarquización de los trabajadores y de sus funciones, y la prescripción de las modalidades que se consideraban más apropiadas para realizar una tarea en un tiempo limitado. La división técnica del trabajo (el parcelamiento de una tarea en múltiples operaciones que tienen un ciclo operatorio muy corto en el tiempo), y la división social del trabajo (entre tareas de concepción y tareas de ejecución, división que se reproduce incluso en los trabajos llamados intelectuales que predominan en las actividades terciarias) va a alcanzar su máxima expresión cuando se implanta la cadena de montaje.

El contenido del trabajo puede ser definido de varias maneras: según el tiempo asignado a cada operación, o según las calificaciones requeridas para ejecutarlo. La búsqueda de la reducción del tiempo muerto y por otra parte la tendencia a simplificar las tareas gracias a la división del trabajo, explican la intensificación de éste con sus repercusiones sobre la fatiga y la descalificación de buen número de trabajadores reducidos a meras tareas de ejecución, ya sean manuales o intelectuales.

La identificación y el rechazo sistemático de las consecuencias negativas del proceso de trabajo de tipo taylorista-fordista se hizo evidente primero en los medios académicos, luego por parte de los trabajadores organizados y actualmente por parte de los empresarios más lúcidos y dinámicos que han descubierto la estrecha relación que ello tiene con los “costos ocultos” (ausentismo, rotación de la fuerza de trabajo, deficiencia de calidad, derroche de energía y materias primas, rigidez de la organización del trabajo frente a un mercado cambiante y turbulento, gigantismo que exige

grandes inversiones, pero que se utilizan sólo parcialmente). En parte por ello es que, casi sin excepción, en los países industrializados (tanto con economías de mercado como centralmente planificadas) han comenzado a implementarse políticas llamadas de "humanización del trabajo", que se concentraron en la búsqueda y experimentación de "las nuevas formas de organización del trabajo".

## 7. La ergonomía

Esta disciplina, que se inició hace más de un siglo, se ha desarrollado considerablemente en las últimas décadas, especialmente en los países más industrializados. Consiste en la adaptación de las instalaciones, el ambiente, los medios y objetos de trabajo al hombre que lo ejecuta.

Como ya hemos repetido, los trabajadores son heterogéneos en cuanto a sexo, grupos etarios, fuerza física, calificaciones profesionales, experiencia, y especialmente en cuanto a su capacidad de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo profesional. La ergonomía ha contribuido sustancialmente a destruir el mito del "trabajador promedio", que no se fundamentaba sólidamente ni en los conocimientos científicos ni en la realidad empírica.

En sus comienzos, la ergonomía procuraba "sacar el mejor provecho de la fuerza de los hombres aumentando los resultados sin aumentar la fatiga"<sup>16</sup> y ya desde el siglo XVIII sus precursores sentaron la premisa de que el trabajo no es nunca exclusivamente material ni exclusivamente espiritual, dado que las dos dimensiones de la persona están presentes en cada tarea, aunque en mayor o menor proporción.<sup>17</sup> Al estudiar los problemas de la locomoción de los trabajadores, Marev escribió su famoso libro sobre "la máquina animal" y pidió a los hermanos Lumière, de Lyon (Francia), que confeccionaran fotos sobre seres en movimiento rápido, lo cual más tarde dio origen a la cinematografía.

Así, progresivamente, se pasó de un enfoque centrado en "el motor humano y las bases científicas del trabajo profesional"<sup>18</sup> al "trabajo humano", definiendo la ergonomía como "la disciplina que agrupa los conocimientos de la fisiología, de la psicología y de las ciencias conexas aplicadas al trabajo humano en vistas a una mejor adaptación de los métodos, los medios y el ambiente de trabajo al hombre".<sup>19</sup>

La ergonomía puede ser entonces utilizada eficazmente ya sea para concebir o para reparar. La "ergonomía de reparación" es

frecuentemente promovida por los médicos del trabajo, quienes en contacto con los trabajadores identifican problemas específicos de las instalaciones, máquinas, herramientas y modalidades de organización del trabajo que tienen repercusiones negativas sobre la vida y la salud. Por ello, el estudio del sistema hombre-máquina y sus disfuncionamientos proporciona informaciones para reducir los riesgos y la fatiga, y pone de manifiesto la necesidad de prevenir. De allí la importancia de la “ergonomía de concepción”, aplicada desde el momento mismo en que se adopta la decisión de implantar una nueva actividad o de modificar la existente.

En esta última instancia el carácter multidisciplinario de la ergonomía aparece con mayor nitidez, requiriendo el trabajo en equipo y en permanente consulta con los trabajadores y cuadros que van a desempeñarse en las nuevas instalaciones. Sólo cuando no hubo “ergonomía de concepción” o cuando la “ergonomía de reparación” no resolvió completamente los problemas debieron utilizarse sistemáticamente los *equipos de protección individual*. Estos equipos de seguridad ponen de manifiesto que los factores de riesgo no han podido ser eliminados en su fuente misma, y por otra parte constituyen un factor suplementario de fatiga y de pena en el trabajo, ya que al esfuerzo normal se agrega otro derivado de trabajar con guantes, con botas, con máscaras, con cascos, con lentes, con protector de oídos, etcétera.

Por todo ello, paradójicamente, la ergonomía se sitúa en los antípodas de la práctica tradicional de la “selección de personal”, conjunto de técnicas y de métodos de evaluación que, en última instancia, descarta a los trabajadores que no se adaptan lo más posible a los requerimientos del puesto de trabajo. Pero ya hemos afirmado que no todos los trabajadores son de sexo masculino, ni tienen entre 25 y 40 años de edad, ni han recibido el entrenamiento adecuado y no son totalmente “normales”. Hay consenso entre los ergónomos para afirmar que más del 50% de los trabajadores no reúnen las condiciones óptimas del “obrero promedio” que se toman como referencia para establecer las normas de rendimiento.<sup>20</sup>

La ergonomía puede permitir diseñar puestos de trabajo que no eliminen un porcentaje considerable de trabajadores minusválidos, o subnormales, que llegan en ese estado muchas veces a causa del desgaste y envejecimiento prematuro de la fuerza de trabajo, de los accidentes y enfermedades profesionales, y no sólo por razones genéticas.

La revolución científica y tecnológica actual, especialmente la

que deriva de la informática y la microelectrónica, presenta un nuevo desafío a los ergónomos: la fatiga se desplaza desde la carga física a la carga mental y psíquica de trabajo, y el proceso de trabajo tradicional se transforma, alejando al operador de los objetos y medios de trabajo.

## **8. Las consecuencias de las transferencias de tecnología**

Los países semiindustrializados adquieren buena parte de sus bienes de producción y herramientas en los países industrializados, o los fabrican bajo licencia, sin que previamente se hagan las debidas adaptaciones a los datos antropométricos. La falta de normas de prevención en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo aplicables a la importación de maquinarias y equipos explica el ingreso de medios de trabajo desprovistos de dispositivos de seguridad, que por esto resultan más baratos. Pero a corto plazo van a incrementar los riesgos profesionales atentando contra la salud de los trabajadores nacionales.

La política científica y tecnológica no es neutra en esta materia. Bastaría con exigir que los medios de trabajo importados vengan certificados por los organismos normalizadores (como sería el IRAM en nuestro medio) de los países que los producen, asegurando que tienen incorporados los dispositivos protectores o de seguridad vigentes en esos países. Es obvio que esto implicaría a corto plazo un incremento de los costos fijos y del capital constante, pero también es cierto que a mediano plazo la prevención tiene un resultado positivo sobre los costos laborales y sobre la eficiencia de las organizaciones.

Lamentablemente, medidas de este tipo no siempre emanan naturalmente de los organismos que dirigen la política económica, y cabe a los trabajadores (primeras víctimas de esa negligencia) reivindicar su derecho a la información y a la prevención en materia de riesgos profesionales.

## **9. El sistema de remuneraciones**

Si bien el nivel de las remuneraciones, o sea la medida en que los salarios cubren el costo de reproducción de la fuerza de trabajo, es un determinante de malas condiciones del trabajo, el sistema de remuneraciones puede tener un impacto considerable, positivo o negativo, sobre aquéllas. El ejemplo más claro es la remuneración según el rendimiento, que está frecuentemente en el origen de una

fatiga excesiva a causa de la autoexigencia que se imponen los mismos trabajadores para poder obtener al final de la jornada una remuneración diaria similar o mayor que la que hubiera percibido por una jornada normal de trabajo. Otro ejemplo es el establecimiento de primas o plus por riesgo o por trabajo penoso, lo cual consiste en legitimar pura y simplemente *la venta de la salud*, o sea de la vida de los trabajadores. Muchos de nuestros convenios colectivos de trabajo contienen cláusulas que han sido homologadas por la administración del trabajo y que instauran de hecho la venta de ese preciado bien. Eso se explica por varios motivos: la falta de información y de conciencia acerca del impacto de dichos riesgos sobre la vida y la salud, los bajos salarios que reducen la libertad de elección y de reivindicación de los trabajadores, o la sustitución del uso de ciertos equipos de protección individual o colectiva por una cantidad de dinero equivalente.

En un contexto de crisis y deterioro del salario real, la eliminación de dichas primas por riesgo o trabajo insalubre se enfrenta a veces con una doble oposición: de los empleadores y de los trabajadores. Esta paradoja tiene alguna explicación. Los primeros se oponen porque implicaría hacer inversiones, además de utilizar la ergonomía de corrección o de reparación, para lograr reducir o eliminar los riesgos en su misma fuente. Por su parte, frecuentemente también se oponen porque paradójicamente la eliminación de las primas implicaría una disminución de sus ingresos, y porque si no se modifica la tasa de salarios, la eliminación de los riesgos puede tener esas mismas consecuencias.

La solución alternativa que se ha comenzado a aplicar desde hace tiempo en varios países, en respuesta a las reivindicaciones de organizaciones sindicales conscientes de esa aberración, consiste en la eliminación lisa y llana de dichas primas por riesgo y su incorporación automática a los salarios básicos, al mismo tiempo que se intensifican las medidas de prevención y de eliminación de los riesgos ocupacionales. Este problema pone nuevamente de manifiesto el carácter multidimensional de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la complejidad y la estrecha articulación que existe entre aquéllas y el modo de acumulación predominante. A corto plazo pareciera que las mejoras de las condiciones y medio ambiente de trabajo tienen una influencia negativa sobre las tasas de ganancia. Pero ¿no sería posible pensar en sistemas promocionales, impositivos y crediticios que estimularan a los empresarios para actuar más decididamente para “humanizar el trabajo”<sup>21</sup>, sabiendo que a mediano y a largo plazo ello no afectará negativamente la rentabilidad empresarial.

## 10. El modo de gestión de la fuerza de trabajo

Este factor, frecuentemente dejado de lado en los enfoques tradicionales de las CYMAT, ha sido recientemente revalorizado en dos de sus dimensiones.

En primer lugar, porque la certidumbre y la estabilidad en el empleo, que llevan inherentes las perspectivas de promoción y de movilidad voluntaria, así como el reconocimiento por parte de la empresa de la experiencia adquirida, de la calificación colectiva y del desempeño, han pasado a formar parte, de pleno derecho, de los factores que incluye la noción de condiciones y medio ambiente de trabajo.

En segundo lugar, porque la precarización del empleo bajo sus diversas modalidades (trabajo temporario, contratos de duración determinada, trabajo eventual, contratos de locación de obra) acarrea más posibilidades de recibir un impacto negativo de los riesgos ocupacionales. Los trabajadores precarios conocen menos que los estables los riesgos propios del proceso productivo, la toxicidad de los objetos de trabajo e insumos intermedios, la peligrosidad de los medios de producción que no tienen incorporados los dispositivos de seguridad.<sup>21</sup> Cuando su permanencia en la empresa es no sólo temporaria, sino también aleatoria, se duda antes de realizar inversiones en materia de su formación sobre higiene y seguridad, dada la "baja tasa de retorno". Por lo general, la precarización se da junto con la segmentación de la fuerza de trabajo y la discriminación: los empleadores, a veces incluso con la complicidad de los trabajadores permanentes (el núcleo duro o mercado primario de trabajo), asignan a los trabajadores precarios y no estables los trabajos más penosos, más pesados, más riesgosos. Estas reflexiones deberían estar presentes cuando se formulan políticas laborales tendientes a flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo para hacer frente a la crisis económica y a la reestructuración del sistema productivo.<sup>22</sup>

## 11. La posibilidad de participar

También esta posibilidad adquiere dos dimensiones: una en sí misma y otra con relación a la prevención de los riesgos.

La participación de los trabajadores en la gestión empresarial va siendo reconocida progresivamente como un derecho, dado que ello deriva de las características de la persona humana: un ser dotado de la capacidad para reflexionar sobre sí mismo y sobre lo

que le es exterior utilizando su inteligencia y con la facultad para adoptar decisiones autónomas en el ejercicio de la libertad. Participar significa actualizar dichas potencialidades para decidir acerca de la configuración que debe adoptar la realidad, que es exterior al sujeto pero que actúa sobre él. Las condiciones y medio ambiente de trabajo son, como ya se ha dicho, "las variables que, al nivel de la sociedad en su conjunto, del establecimiento o de la unidad de trabajo, de manera directa o indirecta, van a influir sobre la vida y la salud física y mental de los trabajadores insertados en su colectivo de trabajo, influencia que va a depender en cada caso de las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo". De modo que participar en materia de las condiciones y medio ambiente de trabajo tiene una relación inmediata sobre la vida y la salud de quien las soporta.

Además de la significación que la participación en tanto que factor constitutivo de las condiciones y medio ambiente de trabajo tiene en sí misma como reconocimiento de la dignidad humana, aquélla es un importante requisito para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo al nivel de las demás variables ya mencionadas en la definición (sección II de este trabajo).

Participar en este ámbito implica tener acceso a la información acerca de los riesgos ocupacionales presentes en el proceso de trabajo correspondiente. Esta afirmación parece una trivialidad, pero los trabajadores ignoran involuntariamente todos los riesgos a los cuales están expuestos en virtud del contrato de trabajo. Se estima que cada año son varios miles los nuevos productos que comienzan a ser utilizados como insumos en diversos procesos productivos, sin que se hayan analizado científicamente todas sus repercusiones a mediano y a largo plazo sobre la salud. Por ello hay quienes afirman que "nada es tan antiético como el riesgo desconocido que es impuesto a los trabajadores por el proceso de trabajo".

Participación significa también no sólo la expresión individual del trabajador, sino la representación colectiva y solidaria a través de sus representantes elegidos democráticamente o designados por las asociaciones profesionales libremente constituidas. Esos representantes deben estar sujetos al control democrático de sus mandantes, ante quienes deben dar cuenta de su gestión, los que en definitiva *no pueden delegar el deber que tienen de velar por su vida y su salud.*

La participación puede ejercerse a diversos niveles: del puesto de trabajo, del taller o unidad de trabajo, donde se lleva a cabo

un determinado proceso de trabajo, del establecimiento o empresa y, finalmente, al nivel de la rama de actividad económica o de la sociedad en su conjunto (por ejemplo los consejos nacionales tripartitos para la higiene, seguridad y condiciones de trabajo). A nivel del establecimiento, la figura más conocida en nuestros días es el comité mixto, cuya denominación varía con el correr del tiempo y con la experiencia: de higiene y seguridad, de salud y seguridad, o de higiene, seguridad y condiciones de trabajo, como parece ser la tendencia actual en los países más industrializados.

El ejercicio de la participación de los trabajadores en la prevención y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo es el resultado del nivel de conciencia —personal y colectivo— sobre los problemas existentes, y al mismo tiempo permite intensificar y hacer más lúcida dicha conciencia.

## 12. Las condiciones generales de vida

Cualquiera que sea el grado de desarrollo de las fuerzas productivas y el modo de producción predominante, el nivel de las remuneraciones es el que determina las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo, y consiguientemente la capacidad de resistencia y de adaptación frente a los riesgos profesionales. En efecto, el “modo de vida”, tan heterogéneo entre las diversas clases y capas sociales, no puede ser aislado artificialmente de las condiciones y medio ambiente de trabajo imperantes dentro del establecimiento. En efecto, el tiempo y las condiciones de confort en que se efectúan los desplazamientos entre el hogar y el centro de trabajo, la calidad y las dimensiones del hábitat, la cantidad y estructura de los elementos que constituyen la dieta familiar, el acceso a los servicios colectivos (agua potable, atención médica, energía eléctrica y gas, recolección de residuos, agua corriente y desagües, etcétera), el grado de satisfacción de las demás necesidades esenciales (atención primaria de salud, educación, etcétera), todo ello va a repercutir sobre la vida y la salud de los trabajadores, *antes y después* de su participación en el proceso productivo. La capacidad de resistencia y de adaptación a los factores de riesgo puede ser incrementada o reducida según sea el modo de vida, y esto es cada vez más reconocido cuando se estudian los problemas de condiciones y medio ambiente de trabajo en los países en vías de industrialización.<sup>23</sup>

Esta enumeración de factores que componen la noción de con-

diciones y medio ambiente de trabajo ponen de manifiesto su complejidad y la necesidad de un enfoque multidisciplinario.

#### IV. Reflexiones y perspectivas

En la Argentina, desde el advenimiento del régimen constitucional se han creado nuevas condiciones para enfocar nuestra problemática. Por una parte, desde mediados de 1984 la acción del programa PIACT de la OIT en nuestro medio, que respondió a la cooperación establecida entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por intermedio de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad, y el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET, y por otra parte los progresos comprobados en las ciencias de la salud y en las ciencias sociales que se ocupaban del "hombre en situación de trabajo", hicieron que se abriera paso y se consolidara una nueva concepción acerca de las condiciones y medio ambiente de trabajo, concepción que se nutrió de los trabajos de investigación llevados a cabo en el CEIL desde su creación.

Se trata entonces de una concepción global que integra los diversos factores analizados en la sección anterior, concepción que supera el simple análisis individual, aislado y puntual. La complejidad del fenómeno y sus múltiples facetas exigen, sin lugar a dudas, un enfoque multidisciplinario.

Cuando se miden o evalúan las condiciones y medio ambiente de trabajo inherentes a cada puesto de trabajo, procurando hacer un análisis "objetivo" de la situación desde el exterior del proceso de trabajo, se obtiene una comprensión parcial de esa realidad. Para evitar ese obstáculo es necesario incorporar la vivencia y la percepción que tienen los trabajadores sobre su propia situación de trabajo, y sobre la repercusión que los elementos "objetivos" tienen sobre su vida y su salud. La heterogeneidad existente dentro de la fuerza de trabajo —según sexo, grupos etarios, niveles de calificación profesional, estado de salud física y mental, etcétera— hace que dichas repercusiones varíen en función de las respectivas capacidades individuales de adaptación y de resistencia ante los riesgos profesionales.

Por ello ahora es casi evidente que las ciencias sociales están llamadas a jugar un papel más decisivo que en el pasado, en cuanto a la investigación sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo. La integración de los científicos sociales en equipos multi-

disciplinarios, junto con ingenieros, médicos, ergónomos y en estrecha relación con los trabajadores, facilitará la tarea de identificar los problemas más graves y urgentes que afectan a los trabajadores según ramas de actividad (construcción, minería, agricultura, siderurgia, por ejemplo) o según categorías específicas de la fuerza de trabajo (jóvenes, mujeres, trabajadores de edad avanzada, etcétera). Pero tal vez un desafío de mayor envergadura se plantee a los economistas y administradores, dado que es menester fundamentar y probar empíricamente que las malas condiciones de trabajo y las deficiencias en materia de higiene y seguridad tienen repercusiones negativas sobre los costos laborales y sobre las tasas de ganancias empresariales, y que esto sucede no sólo a largo plazo. Otro tanto se puede decir de la antropología social, para llegar a desentrañar las razones por las cuales cuesta tanto a los trabajadores superar las actitudes fatalistas frente a los riesgos profesionales, cuáles son las causas de su menosprecio por algunas medidas de prevención y cómo se explica el temor reverencial frente a los profesionales del “arte de curar”, los cuales poseen la “ciencia de la salud”, y sin embargo separan artificialmente aún la salud-enfermedad del trabajo.

Estos son sólo algunos ejemplos del amplio campo que se abre a los científicos sociales comprometidos con la promoción humana.

La presente “revolución científica y tecnológica” que se expresa a través de la microelectrónica y de la informática no es neutra frente a las condiciones y medio ambiente de trabajo. Puede constituir una gran amenaza en materia de empleo, de condiciones y medio ambiente de trabajo y ser causal de descalificación. Pero también puede servir como instrumento de liberación para quienes hacen trabajos pesados, peligrosos, repetitivos y desprovistos de interés. En todo caso, no significará la desaparición de los riesgos profesionales, sino un desplazamiento de éstos: en algunos casos puede llegar a disminuir la carga física, pero siempre va a incrementar la carga psíquica y mental de sus operadores.

Pero creemos que la dramática situación de los trabajadores argentinos —de todos los trabajadores y no solamente de los asalariados en relación de dependencia— no es irreversible en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo. Si bien no se ha diseñado hasta el presente una verdadera política nacional en la materia que involucre la participación de los interlocutores sociales en la formulación, implementación y control, hay algunos signos que alimentan nuestra esperanza.

Por una parte, el resultado de los trabajos de investigación que

constituyó el “prediagnóstico sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina” llevado a cabo por la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo y por el CEIL-CONICET permitió identificar en 1984 una serie de problemas y de sectores prioritarios.

Por otra parte, los seminarios nacionales tripartitos que llevaron a cabo dichos organismos en 1985 con la cooperación del programa PIACT de la OIT, permitieron profundizar y concientizar a los trabajadores, empresarios y gobierno en cuanto a problemas como la información y formación, la participación de los trabajadores y empleadores, y la situación específica en la agricultura, la construcción y grandes obras de infraestructura, la minería, las pequeñas y medianas empresas. Así, en un contexto económico, social y político, donde la concertación social parece un objetivo difícil de formular y de alcanzar, dichos seminarios concluyeron con *acuerdos de coincidencias* de los representantes de trabajadores y empleadores más directamente involucrados en los problemas y sectores antes mencionados.

La constitución (en 1985) dentro de la CGT de la Comisión Nacional de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, que había dejado de existir en marzo de 1976, cuando se limitó el ejercicio del derecho a la libertad y organización sindical, así como el esfuerzo que lleva a cabo la Comisión de Higiene y Seguridad de la Unión Industrial Argentina, son pasos importantes para preparar esa política. El apoyo dado por el CONICET en 1985 a varios programas de investigación y desarrollo que estudian las condiciones de trabajo en nuestro país permitirá consolidar el esfuerzo de los científicos sociales que habían comenzado a estudiar esos temas desde años atrás, pero casi de manera “subterránea”.

Finalmente, la creación dentro de la Subsecretaría de Programación y Coordinación de la Secretaría de Estado de Ciencia y Técnica de dos nuevas áreas de estudio e investigación: *Ciencias sociales y salud* y *Ciencias sociales del trabajo* significa un reconocimiento que hubiera sido imposible en un régimen de facto. La creación de las dos áreas mencionadas puede dar lugar a generar ámbitos de discusión académica para lograr un cierto consenso acerca de la necesidad de rever la concepción tradicional de las CYMAT, que es aún predominante, y para promover la constitución de equipos multidisciplinarios para estudiar problemas específicos de las CYMAT. Con esa esperanza hemos redactado este trabajo, para que sirva de base a esa discusión.

## NOTAS Y REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- <sup>1</sup> *PIACT*: Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de la OIT. La sigla proviene del acrónimo francés.
- <sup>2</sup> Las nuevas concepciones surgen desde mediados de la década de los años 1960-70, cuando luego de un largo período de expansión económica los países industrializados comienzan a percibir las limitaciones en el modelo de acumulación predominante, y especialmente del proceso de trabajo del tipo taylorista y fordista. Ver a este respecto: A. Wisner y A. Carpentier: "L'aménagement des conditions de travail par équipes successives", Rapport ANACT, París, 1976.
- <sup>3</sup> Esta definición de epidemiología, según Jenick, ha sido tomada de Denis Duclos: "La santé et le travail", Collection Repères, Editions La Découverte, F. Maspero, París, 1984.
- <sup>4</sup> Travail et Sécurité, París, Nro. 11, 1981.
- <sup>5</sup> Leclerc A., Aiach P., Philipoe A., Vennin M. y Cebe D.: "Morbidity, mortality et classe sociales", Revue bibliographique portant sur divers aspects de la pathologie et discussion, Revue Epidemiologie et Santé Publique, Nro. 27, 1979.
- <sup>6</sup> Denis Duclos: La santé et le travail, op. cit.
- <sup>7</sup> A. Wisner - J. Carpentier: "L' aménagement des conditions de travail par équipes successives". Rapport pour l'ANACT, París, 1976.
- <sup>8</sup> Denis Duclos, "La Santé et le travail", op. cit.
- <sup>9</sup> "Les risques du travail. Pour ne pas perdre la vie a la gagner", Editions La Decouverte, París, 1985. Ouvrage sous la direction de B. Cassou, D. Huez, M. L. Mousel, C. Spitzer, A. Touranchet, con un Post-face de A. Wisner.
- <sup>10</sup> Sobre la noción de proceso de trabajo nos remitimos a nuestra publicación: "Proceso de trabajo división del trabajo, y nuevas formas de organización del trabajo", Cuadernos del INET Nro. 20, México Secretaría de Estado de Trabajo y Previsión Social, 1982.
- <sup>11</sup> "Prediagnóstico sobre condiciones y medio ambiente de trabajo en argentina. 1984", Documento de Trabajo Nro. 26, con la colaboración de Silvia Korinfeld. Buenos Aires, diciembre de 1984, mimeografiado.
- <sup>12</sup> La definición de Robert Boyer sobre la relación salarial, ha sido completada desde la perspectiva de los países en vías de industrialización en Julio C. Neffa: "Le travail temporaire dans l'agriculture en Amerique Latine: une interpretation a la lumiere des théories de la regulation et du rapport salarial", en: *Sur le Rapport Salarial (2). Emploi, Formation et Qualifications Ouvrieres*, Cahiers de l'REP Développement, Nro. 5, Grenoble 1984.
- <sup>13</sup> Renzo Ricchi: "La muerte obrera. Investigación sobre los homicidios blancos y los accidentes de trabajo", Editorial Nueva Imagen, México.
- <sup>14</sup> Bureau International du Travail (OIT), *Annuaire des Statistiques du Travail*, BIT, varios años.
- <sup>15</sup> Prediagnóstico sobre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la República Argentina. Comisión Nro. 1: El sistema estadístico nacional y

provincial en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo”, Coordinadores: Lic. Nora Mendizábal e Ing. Alfredo Pinasco, Redacción Final a cargo de Lic. Alejandro Gazzotti. Buenos Aires, diciembre de 1984, mimeografiado.

- <sup>16</sup> Expresión de Coulom, en 1785, citado por A. Wisner: “Lection Inaugurale”. *Cahier de Physiologie du Travail et d'Ergonomie du CNAM*, en CNAM: Textes Généraux sur Ergonomie 1960-71. Rapport Nro. 24, febrero de 1972.
- <sup>17</sup> Lavoisier, citado por A. Wisner: “Lection Inaugurale”, op. cit.
- <sup>18</sup> Jules Amar, del Conservatoire National d'Arte et Metier de París.
- <sup>19</sup> Definición de la Asociación d'Ergonomistes de Langue Française.
- <sup>20</sup> Para completar este tema, referirse a Julio C. Neffa: “Notas acerca de la naturaleza y significación de la ergonomía en un país semi industrializado”, Serie Condiciones de Trabajo Nro. 7, CEIL Buenos Aires, agosto de 1985.
- <sup>21</sup> Memoria del Director General de la OIT, Francis Blanchard, sobre “Por un Trabajo más Humano”, a la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1975.
- <sup>22</sup> Julio César Neffa: “Condiciones y medio ambiente de trabajo y remuneraciones de los trabajadores precarios”, Contribución presentada a la Reunión Técnica sobre Administración y Precarización del Empleo, OIT-CIAT y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Buenos Aires, junio de 1985.
- <sup>23</sup> OIT, Programa PIACT: Doc. GB 200/PFA/10. 200° Reunión. Génova, mayo-junio de 1976, Offset.

**PREDIAGNOSTICO DE  
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE  
DE TRABAJO EN LA ARGENTINA**

---

## LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN ARGENTINA

Primeros resultados del pre-diagnóstico realizado por la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación y por el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET, en diciembre de 1984.

Dr. Julio César Neffa\*

### Introducción

Desde 1976, la OIT ha puesto en marcha el Programa Internacional Para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT), habida cuenta de las Conclusiones y Recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo del mes de junio de 1975 al aprobar la Memoria del Director General, denominada "Por un Trabajo más Humano".

Durante el período 1976-83, numerosas actividades del PIACT se llevaron a cabo en América Latina, ya sea bajo la forma de Misiones Multidisciplinarias (Venezuela, Perú, Bolivia, Honduras, Cuba, Panamá), de Seminarios Nacionales Tripartitos (México, Perú, Bolivia, Panamá) o de Misiones de Expertos para realizar tareas específicas. En todos estos casos, el esfuerzo de los expertos nacionales se movilizaba bajo el impulso del PIACT y el resultado era un informe y la propuesta de recomendaciones para cuya implementación la OIT llevaba a cabo una acción de cooperación técnica a pedido de las autoridades nacionales<sup>1</sup>.

Durante el "proceso militar" la República Argentina quedó al margen de esta tendencia, pero una vez reiniciado el régimen constitucional nuestro país fue el escenario de una experiencia inédita, cuyo desarrollo constituye el objeto de otro trabajo<sup>2</sup>. En esta ocasión, procuraremos hacer una síntesis del resultado de dicha experiencia centrada en el diagnóstico propiamente dicho.

\* Investigador Científico miembro del CNRS en el CEIL del CONICET. El autor agradece la cooperación prestada por los funcionarios de la DNHYS y los investigadores y técnicos del CEIL en la realización del pre-diagnóstico, y en particular al Dr. Carlos A. Rodríguez con quien redactara el Documento de la Comisión N° 32.

## I. ¿Qué son las CYMAT?

Son múltiples las definiciones propuestas, y aún no se ha logrado verdaderamente un consenso al respecto, porque se trata de un fenómeno de múltiples dimensiones que debe ser estudiado mediante la intervención de varias disciplinas científicas, donde intervienen aspectos micro y macrosociales<sup>3</sup>.

En nuestra opinión, las CYMAT son el resultado de la acción sobre el trabajador de un conjunto de variables que a nivel de la sociedad en su conjunto, del establecimiento y del taller, de manera directa e indirecta fijan la duración del tiempo de trabajo, configuran el proceso de trabajo y así como sus formas de organización y división del trabajo correspondientes y determinan el ambiente físico y social del trabajo, la naturaleza, el contenido y la significación del trabajo, el ritmo, la cadencia, la carga física, psíquica y mental del trabajo. Todos estos factores repercuten finalmente sobre la salud y la vida personal y social de los trabajadores en función de sus respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo.

La carga de trabajo, física y mental, resulta de las exigencias propias del puesto de trabajo pero también del esfuerzo de adaptación o de resistencia que dicho puesto obliga a hacer al trabajador. Esa adaptación puede ser hecha de manera voluntaria, pero más frecuentemente termina siendo una imposición que provoca un desgaste excesivo de su fuerza de trabajo. En consecuencia, la carga de trabajo es diferente en cada caso, según sean las personas que lo soportan, ya que nada es menos real que la noción de "trabajador promedio".

El análisis de las condiciones y medio ambiente de trabajo no debería centrarse exclusivamente en lo que sucede en el seno de la empresa. Debe situarse en el contexto económico y social, dado que hay variables independientes e intermedias que las condicionan o las determinan.

Así, por ejemplo, tenemos por una parte: la lógica de producción y de acumulación del capital que predomina en el sistema productivo nacional y la articulación de las diversas formas de organización de las actividades económicas, el sistema político y los bloques de poder que formulan e imponen un determinado modelo de desarrollo configurando un sistema productivo nacional que se inserta de una manera específica en la división internacional del trabajo.

Por otra parte, el funcionamiento del mercado de trabajo, el régimen jurídico de la propiedad de los bienes de producción y

de cambio, los niveles y sistemas de remuneración, el régimen de seguridad social y la cobertura de los riesgos profesionales, el sistema de relaciones profesionales, la vigencia de una auténtica libertad sindical, las orientaciones de las organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores, juntamente con la estructura y funcionamiento de la Administración del Trabajo son todas ellas variables que intervienen para señalar los límites estructurales dentro de los cuales están determinadas las condiciones y medio ambiente de trabajo.

La crisis económica internacional, y sus repercusiones sobre nuestro sistema productivo nacional han contribuido de manera decisiva para desplazar una noción estrecha de las condiciones y medio ambiente de trabajo limitada a la Higiene, Seguridad y Salud Ocupacional, para dar cabida a una concepción amplia e integrada que incluya todos los elementos que se mencionaron precedentemente, reconociendo el importante papel que cumple el sistema y los niveles de remuneraciones.

Es claro que las CYMAT son susceptibles de ser analizadas objetivamente, pero ello no significa excluir la vivencia subjetiva de los trabajadores involucrados, dado que postulamos que nadie está en mejores condiciones que ellos mismos para evaluar en qué medida las condiciones y medio ambiente de trabajo afectan su vida y su salud.

Como ya hemos expuesto anteriormente, los principales elementos que integran la noción de CYMAT desde la perspectiva antes mencionada, son los siguientes:

- Higiene, seguridad y salud ocupacional;
- la carga física y mental del trabajo;
- el ambiente físico del medio de trabajo: iluminación, temperatura, humedad, ruido, vibraciones, ventilación, radiaciones;
- la duración y estructura del tiempo de trabajo;
- la organización y el contenido del trabajo;
- la adecuación de las máquinas y del trabajo al hombre;
- los sistemas de remuneración según el rendimiento;
- las repercusiones de la transferencia de tecnología sobre el proceso de trabajo en los países con economías en desarrollo, y
- el impacto de las condiciones generales de vida sobre el hombre en situación de trabajo.

Durante los meses de agosto a noviembre de 1984, por primera vez en nuestro país se procuró utilizar esta concepción amplia y multidimensional de las CYMAT para efectuar un pre diagnóstico

a nivel nacional gracias a la intervención de equipos de trabajo compuestos por investigadores y por funcionarios públicos. Los investigadores provenían en su mayor número del CEIL CONICET, y los funcionarios trabajan en la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y en otras dependencias tales como el INDEC, el Ministerio de Salud y Acción Social, etcétera.

Las 32 comisiones constituidas elaboraron sendos Informes, los cuales no agotaron el tema, pero significaron un primer esfuerzo de síntesis sobre el estado de la cuestión. Nada de esa envergadura se había realizado en el país desde la época en que J. Bialek Massé había redactado su clásico Informe sobre la Situación de las Clases Obreras del Interior de la República<sup>4</sup>.

Como el trabajador es una persona, y no un mero individuo, tiene una dimensión social que impide aislarlo del colectivo de trabajo del cual forma parte y dentro del cual tiene asignada una tarea estableciendo relaciones de cooperación para realizarla. De la misma manera puede afirmarse que el tema no puede analizarse prescindiendo de las condiciones generales de vida que se determinan fuera del lugar de trabajo, y que repercuten de manera directa sobre sus condiciones de trabajo.

## **II. Elementos para el diagnóstico**

Las múltiples dimensiones que tienen las CYMAT limitan todo intento de hacer un análisis y diagnóstico completo y global, que tenga en cuenta la realidad regional del país. Sin embargo, varias comisiones hicieron contribuciones a partir de documentación secundaria, de entrevistas y encuestas parciales, que permiten formular un primer diagnóstico a la espera de recursos para hacer un estudio más profundo.

Los temas que se enunciarán en esta sección se refieren a la información estadística, las tasas de frecuencia y de gravedad de los accidentes de trabajo, la duración y configuración del tiempo de trabajo, la organización y contenido del trabajo, las implicaciones de la transferencia de tecnologías, los aspectos ergonómicos, la remuneración según el rendimiento, los servicios sociales de bienestar para los trabajadores, la reparación de los riesgos profesionales y la satisfacción y motivación de los trabajadores.

Si se hace un esfuerzo por superar el enfoque de cada uno de dichos factores tomados individualmente, y se procura analizarlos de manera global e integrada aparece más claro el deterioro al que están sometidos los trabajadores, y que repercute a su vez sobre la eficiencia del sistema productivo.

1. La primera dificultad operativa que encontramos para hacer un diagnóstico objetivo y completo de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo consiste en la insuficiencia y poca confiabilidad en materia estadística. La única excepción en materia de accidente de trabajo y enfermedades profesionales lo constituye el Informe Anual Estadístico elaborado por la DNHYS, pero su contenido se limita a un débil porcentaje de las empresas medianas y grandes que operan en el sector moderno y dinámico de la economía. Las tasas de frecuencia y de gravedad que resultan del mismo deben manejarse con sumo cuidado, aunque permiten dilucidar una tendencia.

Bastaría hacer una afirmación para calificar la situación en materia de estadísticas: actualmente ninguna Institución puede afirmar con certeza el número exacto de muertos cada año como consecuencia de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales.

El economicismo que ha predominado en el diseño, recolección y procesamiento de los censos y encuestas ha dejado de lado "al hombre en situación de trabajo", y aunque se han limitado al sector moderno de la economía no han tomado debidamente en consideración los profundos cambios operados en éste y en todo el sistema productivo nacional<sup>5</sup>.

El país carece de un sistema estadístico adecuado en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo que sirva de instrumento para analizar la evolución de la situación y para formular adecuadas políticas de prevención. Creemos que ha llegado el momento de: 1) diseñar y aplicar una primera Encuesta Nacional sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo que podría articularse con la Encuesta Permanente de Hogares que lleva a cabo el INDEC, y 2) hacer un esfuerzo para perfeccionar a corto plazo las series estadísticas disponibles en esta materia.

2. A pesar de las insuficiencias estadísticas, estamos en condiciones de afirmar que las tasas de frecuencia y de gravedad de los accidentes de trabajo son particularmente elevadas en el país. De ello surge toda una serie de dramas personales y familiares, dolor y muerte, frente a los cuales nuestra sociedad no siempre es totalmente consciente ni consecuente con los sentimientos expresados.

Pero tampoco los responsables de la política económica han valorado objetiva y científicamente los costos de estos accidentes de trabajo. Cabe recordar los coeficientes normalmente aceptados

internacionalmente para reflexionar sobre las dimensiones de dichos costos:

- Por cada 500-1.000 accidentes leves que dan lugar a incapacidades temporales, hay 10-15 accidentes graves, y 1 muerte, según la rama de actividades.
- Cada 600 incidentes, se producen en promedio 30 accidentes con pérdidas materiales y 1 accidente que produce una incapacidad (muerte, incapacidad permanente o temporaria).
- Por cada unidad monetaria gastada para curar lesiones a causa de accidentes de trabajo, hay entre 5 y 50 unidades monetarias de pérdidas materiales.

Si el costo promedio por accidente incluyendo asistencia médica, salarios caídos e indemnizaciones, asciende aproximadamente a unos 300 dólares, ¿alguien ha hecho un esfuerzo para cuantificar todo lo que ello significa? A comienzos de la década de los años 1970, en los Estados Unidos todo ello representaba aproximadamente el 7% del *Producto Nacional Bruto*. Obviamente que dada la falta de prevención que impera en nuestro país, en nuestro caso ese porcentaje no puede ser menor, lo cual se traduciría en sumas astronómicas.

3. Un aspecto central de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo lo constituye la duración y configuración del tiempo de trabajo. El mismo está normado jurídicamente, aunque frecuentemente los Convenios Colectivos de Trabajo consagraron una duración inferior, con lo cual las horas adicionales eran pagadas con el recargo que marca la legislación para el caso de las horas extraordinarias para hacer frente a los cambios en la demanda derivados de la coyuntura. El pago de los recargos (50% en días hábiles y 100% en sábados después de las 13 horas y en domingos y feriados) no ha constituido por ello un freno para su utilización; además a causa del deterioro en los salarios reales los trabajadores argentinos aceptan masivamente las horas extraordinarias como un complemento del salario normal. Esto se ha comprobado incluso cuando predomina la fuerza de trabajo femenina, que anteriormente se resistía a prolongar la jornada en virtud de sus obligaciones familiares.

Las organizaciones sindicales poco han logrado para evitar la aceptación de las horas extraordinarias por parte de los trabajadores, cuyo comportamiento se explica dado el deterioro del

salario real, y aún en el caso de incrementarse la tasa de desempleo.

Frente al problema del trabajo nocturno y del trabajo por turnos fijos o rotativos, debemos manifestar que se trata de un asunto casi no estudiado en profundidad, en cuanto a sus efectos sobre la salud de los trabajadores. Si bien por una parte se reconoce el carácter penoso del trabajo nocturno y del trabajo por turnos, acortándolo en una hora y prohibiéndolo para las mujeres y menores, por otra parte en cuanto a los hombres se autoriza que el trabajo nocturno en el caso de trabajo por turnos no sufra reducción, y que se hagan "horas extraordinarias" nocturnas. Como los Convenios Colectivos no hacen mención expresa a los riesgos inherentes, la compensación económica que representa el trabajo nocturno constituye en los hechos un incentivo antes que un factor desalentador.

La duración efectiva promedio del trabajo en nuestro país se ha incrementado al mismo tiempo que crecía la desocupación y se deterioraba el salario real, superando de hecho los máximos legales y lo que sanitariamente se considera el límite aceptable<sup>6</sup>.

4. La organización y el contenido del trabajo constituyen aspectos centrales de las condiciones y medio ambiente de trabajo, y derivan del tipo de proceso de trabajo existente en la empresa al nivel de sus unidades de producción o secciones. En nuestro país la Organización Científica de Trabajo (OCT), nombre asignado al "taylorismo", comenzó a aplicarse en la industria frigorífica, y posteriormente en la industria textil, para pasar luego de los bienes de consumo fungibles a los bienes de consumo durables, pero siempre en las grandes empresas, sean éstas nacionales o transnacionales. Las pequeñas y medianas empresas sólo se vieron obligadas a "racionalizar el trabajo" cuando debían cumplir normas de cantidad, calidad y plazos en virtud de las relaciones de subcontratación con las grandes empresas.

A menudo, la OCT vino incorporada a los bienes de producción y equipos importados desde las respectivas casas matrices y con frecuencia los ingenieros, técnicos y obreros argentinos introdujeron modificaciones de importancia. Pero, dado el proteccionismo económico que se utilizó para sustituir importaciones industriales, la OCT y posteriormente el "fordismo" se difundieron lentamente al resto del sistema productivo. Los objetivos buscados por los empleadores fueron básicamente el incremento de la productividad, el ahorro del tiempo de trabajo por cada tarea y la reducción consecuente de los costos de producción. Sólo de manera

secundaria se introdujo la OCT para apropiarse del "savoir faire" de los obreros calificados, para disciplinar la fuerza de trabajo industrial y para neutralizar la acción sindical. Posiblemente las características de la fuerza de trabajo argentina y la estructura y orientaciones de sus sindicatos explique una utilización de la OCT relativamente diferente que en los países más industrializados.

La organización y el contenido del trabajo derivados del proceso de trabajo predominante, no ha hecho aún crisis en nuestro medio, puesto que no se han agotado totalmente las posibilidades de intensificar la OCT. Esto significa que se está aún a tiempo para prevenir sus consecuencias negativas<sup>7</sup>.

5. Las condiciones y medio ambiente de trabajo no han merecido mayor atención por parte de las políticas y normas relativas a la transferencia de la innovación científica y tecnológica al sistema productivo de bienes y servicios. La preferencia ha sido dada siempre a los aspectos económicos y políticos.

Las leyes 19.231/71 y 20.794/74 intentaron controlar esa transferencia, pero posteriormente al golpe militar de 1976 la misma se liberalizó de manera indiscriminada, acarreando problemas de empleo y agravando el endeudamiento externo y la situación de la balanza de pagos. Además en el INTI se dejaron cesantes numerosos especialistas, con lo cual los nuevos riesgos ocupacionales no pudieron ser objeto de la debida atención.

En la actualidad el tema se debate en el Congreso, pero no existe aún ninguna norma jurídica que contemple la dimensión, condiciones y medio ambiente de trabajo en el proceso de transferencia de tecnologías, ni siquiera la exigencia de que los bienes y equipos importados vengan con la certificación expedida por los fabricantes de que se cumplan las normas de seguridad vigentes en el país de origen. La tendencia manifestada por parte de las empresas transnacionales de desplazar hacia los países en desarrollo las tecnologías, insumos y productos que generan riesgos ocupacionales y para la salud de la población, no ha generado la debida toma de conciencia de los poderes públicos.

Tampoco se reflexiona sobre los costos económicos y sociales que acarrea a mediano plazo la decisión de importar bienes y equipos de producción sin sus correspondientes aparatos de protección, para abaratar el precio de los mismos. Todos estos perjuicios repercuten finalmente sobre la sociedad en su conjunto<sup>8</sup>.

6. La ciencia que se ocupa de la adecuación de las instalaciones, máquinas, equipos, herramientas y en última instancia del trabajo

al hombre, es decir la Ergonomía, se halla en estado embrionario en nuestro país a pesar de sus primeras manifestaciones durante la década 1940-50. Hay en la actualidad sólo dos Laboratorios consagrados enteramente a esta disciplina: el LEA de la Universidad Nacional de Rosario, y la Fundación REFA dentro de la Universidad Tecnológica Nacional. En ambos casos el personal profesional realizó estudios en el exterior, Inglaterra y Alemania Federal, pero sin que haya al nivel de las empresas una gran demanda por los servicios de dichas instituciones. Pareciera que no se percibe la utilidad de la Ergonomía para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo ni para incrementar la productividad y mejorar la calidad de la producción<sup>9</sup>.

De no mediar un apoyo sustancial a dichas instituciones, se producirá la deserción de muchos de sus profesionales quienes buscarán en el seno de empresas dinámicas, una mayor remuneración y un reconocimiento social por su trabajo.

Es este otro campo en el cual nuestro país está notoriamente rezagado frente a los países industrializados e incluso Brasil y México que han hecho significativos progresos durante la última década. Tal vez haya llegado el momento de promover su estudio como materia obligatoria en diversas carreras universitarias y como especialidad multidisciplinaria al nivel de posgrado.

7. La remuneración según el rendimiento permanece aún vigente en un número considerable de actividades, y en algunos casos por extensión se incluyen en este concepto las primas o incentivos por "presentismo". El trabajo a destajo predomina cuando no puede existir un control directo de la actividad por parte del empleador, por ejemplo el trabajo a domicilio, el trabajo portuario, el trabajo rural de temporada, etcétera. Pero incluso en los Convenios Colectivos donde se establece este sistema de remuneración, se dejan sin fijar los mínimos y máximos de producción exigibles. El sistema se aplica casi siempre de manera individual y las condiciones para la percepción de primas por asistencia y/o puntualidad son generalmente estrictas, actuando como desaliento ante la posibilidad de hacer huelgas o paros.

Se ha constatado que frecuentemente la remuneración según el rendimiento estimula la prolongación excesiva de la duración de la jornada, el trabajo en días feriados, y en todos los casos es inherente la intensificación del trabajo. Si bien por lo general la remuneración diaria percibida supera los montos de los salarios mínimos por día, la comparación es diferente si se hacen los cálculos por hora efectiva de trabajo. Por otra parte, a veces los

empleadores recurren a la remuneración según el rendimiento o por tarea para encubrir una relación salarial y de dependencia, eludiendo el pleno cumplimiento de la legislación social y previsional. Esto es lo que sucede en casi todos los casos de subcontratación<sup>10</sup>.

8. Dada la influencia de las condiciones generales de vida sobre las condiciones de trabajo, es de lamentar que no se amplíe y no siempre se cumpla estrictamente la legislación que establece el funcionamiento de Servicios Sociales para el Bienestar de los Trabajadores. A veces su creación y actividades están reguladas por los Convenios Colectivos de Trabajo o incluso por acuerdos entre la Gerencia de Personal y las Comisiones Internas de ciertas empresas de gran magnitud.

Las formas más comunes que adoptan dichos Servicios han sido tradicionalmente los Comedores y Restaurantes, el Servicio Médico, la Asistencia Social, las Salas de Reposo, las Guarderías Infantiles, las instalaciones para guardar la ropa de calle y la ropa de trabajo, los servicios de transporte entre el hogar y el lugar de trabajo, los servicios culturales, deportivos y recreativos, las colonias de vacaciones, los préstamos personales a bajas tasas de interés, las proveedurías de artículos de primera necesidad a precios subsidiados, etcétera.

Pero la actitud predominante por parte de los empleadores consiste en evaluar su impacto sobre los costos laborales, sin poner atención a la incidencia positiva sobre la adecuada reproducción de la fuerza de trabajo, condición necesaria para incrementar la productividad, mejorar la calidad, lograr reducir los conflictos sociales y sus causas a nivel del establecimiento, etcétera.

A su vez, son pocas las organizaciones sindicales que participan activamente en la gestión de dichos Servicios, y dentro del Ministerio de Trabajo no hay un organismo que se ocupe de promoverlos, apoyarlos técnicamente y evaluar su funcionamiento<sup>11</sup>.

9. La reparación de los riesgos profesionales que dan lugar a enfermedades profesionales y accidentes de trabajo de diversa gravedad es coherente con las irregularidades antes mencionadas. Las responsabilidades empresariales son frecuentemente transferidas a Compañías de Seguros, pero no hay legalmente una obligación de asegurar a todos los trabajadores frente a los riesgos ocupacionales. Una de las consecuencias de esto ha sido la creación de un Fondo de Garantía dentro de la Jurisdicción de la Secretaría de Estado de Seguridad Social para pagar indemnizacio-

nes (que excluyen los salarios perdidos a causa de la inactividad), intereses, costos y gastos administrativos emergentes en caso de insolvencia patronal.

En cuanto a la atención de las víctimas de infortunios laborales, ésta se hace a veces dentro del mismo centro de trabajo y cuando no existe un servicio médico o en caso de travedad, se recurre al Servicio Público de Salud o a instituciones privadas de diverso tipo. Pero sólo excepcionalmente y "a escondidas", dichos pacientes pueden tratarse por derecho propio en las Obras Sociales controladas por el INOS.

Al igual que en otros países, la protección corresponde solamente a los trabajadores en relación de dependencia o asalariados, a pesar del incremento considerable constatado en los últimos años del sector informal y de los trabajadores por cuenta propia.

La evaluación de las incapacidades toma en cuenta el baremo establecido en la Ley de Accidentes de Trabajo, pero el mismo no se actualiza regularmente a partir de la experiencia recogida por los Médicos del Trabajo. Como la mencionada Ley establece topes indemnizatorios irrisorios dado el proceso inflacionario crónico que padece el país, a veces las víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales prefieren accionar judicialmente por la "vía civil" que está sujeta a negociaciones de todo tipo, y donde a veces finalmente la víctima pierde toda posibilidad de obtener una indemnización. Además, al vencer los plazos fijados por la Ley de Accidentes de Trabajo, el trabajador queda automáticamente excluido de la cobertura proporcionada por su obra social o por parte del empleador<sup>12</sup>.

10. Las Obras Sociales, creadas generalmente a iniciativa de los sindicatos, cubrían en 1980 aproximadamente a 20.500.000 personas, es decir al 73,6% de los habitantes del país. Según la Secretaría de Estado de Salud Pública, las mencionadas Obras Sociales financiaban el 51% del gasto de salud del país. De ello surge la importancia que las mismas podrían cumplir en materia de atención primaria de la salud y de prevención de los riesgos ocupacionales. Pero, paradójicamente, en virtud de la legislación vigente, las obras sociales no tienen asignadas de manera explícita la cobertura de las consecuencias de los riesgos ocupacionales que son imputables a la responsabilidad patronal.

Sin embargo, existe consenso para afirmar que el mayor número de enfermedades profesionales son atendidas, con o sin el diagnóstico correcto, por este mecanismo. En consecuencia, se efectúan importantes erogaciones para atender la salud de los

trabajadores, pero su enfoque no es global ni de tipo preventivo, subutilizándose los recursos humanos y las instalaciones disponibles, incrementándose innecesariamente los costos<sup>13</sup>.

11. La satisfacción y motivación relacionadas con el trabajo durante la presente crisis económica, fueron estudiadas mediante encuestas que pusieron en evidencia cuáles eran los factores que más estaban directamente relacionados: la remuneración, la estabilidad en el empleo, la estructura de la organización empresarial, la formación y la promoción. La remuneración se procura para poder cumplir los objetivos de la familia antes que para satisfacer los deseos personales, y la misma articulación se establece con los demás factores. Los trabajadores argentinos no cuestionaban formalmente la estructura organizacional, sino que buscaban trabajar en ella con un mayor grado de autonomía, sin una supervisión rígida, pero disponiendo de una más grande información acerca de las empresas en las cuales trabajaban. El deseo de progresar no se canalizaba de manera precisa debido a que son muy pocas las empresas que hacen previsiones de desarrollo del personal.

Estos resultados ponen de manifiesto una cierta diferencia respecto de las motivaciones de trabajadores de otros países debido a la crisis, la lucha por "la sobrevivencia", es decir por el empleo y la remuneración constituye la primera prioridad, alrededor de la cual se ordenan las demás condiciones de trabajo<sup>14</sup>.

### **Las CYMAT en algunos sectores de actividad**

1. El problema de las condiciones y medio ambiente de trabajo en el sector agropecuario no ha sido estudiado sistemáticamente en nuestro país, a pesar de que las condiciones generales de vida de esos trabajadores son conocidas desde hace largo tiempo. Un informe del INDEC-CEPAL demostró que el 63% de la población perteneciente a hogares con necesidades básicas insatisfechas corresponde a aquéllos donde el "jefe" declaró tener una ocupación agropecuaria.

Siempre se ha considerado que las CYMAT en el sector agropecuario eran totalmente diferentes que en las actividades urbanas, y que por consiguiente, las normas, políticas y programas debían hacer esa distinción. Pero esto ha jugado en definitiva contra los trabajadores agropecuarios pues ha justificado un sensible retraso respecto de los demás trabajadores en cuanto a sus relaciones labo-

rales, a la protección social, etcétera. A esto se agrega que las mujeres y niños constituyen fuerza de trabajo "secundaria" que frecuentemente no tiene reconocidos derechos laborales ni protección social.

Con la intensificación de la estacionalidad de los ciclos de producción agrícola, se ha agravado la situación de los trabajadores temporarios. Cuando a dicha condición se agrega el hecho de ser migrantes provenientes de países limítrofes, las CYMAT y las condiciones generales de vida son aún peores, especialmente cuando revisten el estatuto de residentes ilegales, situación que da pie a los empleadores para no cumplir sus obligaciones laborales ni previsionales.

El actual plan de atención primaria de la salud, que comprende acciones asistenciales pero sobre todo de promoción y de prevención, no ha podido aún liberarse de todas las trabas financieras y burocráticas que frenan su plena aplicación.

En materia de higiene y seguridad, las normas y reglamentos específicos no existen o no son sino meras declaraciones de intención. Los reglamentos de uso de agroquímicos y de protección de la maquinaria agrícola siguen bajo estudio desde hace largos años, a pesar del creciente número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que provoca el uso indiscriminado de aquéllos.

Como ya se enunció, los trabajadores temporarios, remunerados según el rendimiento o que laboran por cuenta propia, están totalmente desprotegidos laboral y socialmente. En cuanto a los asalariados, se aplica de manera deficiente toda la legislación, situación agravada por la casi inexistente fiscalización por parte de la Administración del Trabajo.

Los programas específicos de educación, salud, vivienda y recreación para los trabajadores rurales son totalmente insuficientes ante las dimensiones de los problemas identificados. De todo lo mencionado anteriormente surge que estamos frente a un sector importante de la fuerza de trabajo cuyas condiciones y medio ambiente de trabajo revisten cierta gravedad, que está particularmente desprotegido, pero cuya situación podría mejorarse sensiblemente con programas simples y poco costosos de tipo preventivo<sup>15</sup>.

2. Si bien Argentina no es un país "minero", existen en explotación unas 600 "minas" a cielo abierto y unas 96 subterráneas, cifras que pueden incrementarse sin dudas al reactivarse la economía en lo futuro. La introducción de modernas tecnologías ha sido lenta y se concentró en las grandes empresas: la explotación es

manual en 214 establecimientos, semimecanizada en 275 y total o parcialmente mecanizada en las 282 restantes.

En todo el país los trabajadores mineros ascienden a unos 24.000. Las informaciones sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no concuerdan, según que la fuente sea el M. de Trabajo o el M. de Salud, mientras que la Secretaría de Estado de Minería desconoce totalmente este problema. La gravedad de la situación se pone de manifiesto debido al escaso número de pensiones y jubilaciones ordinarias: la mayoría de los trabajadores mueren antes de la edad de retiro o se desplazan hacia otras actividades.

Las jornadas de trabajo superan los máximos legales, especialmente cuando predomina la remuneración según el rendimiento.

El número considerable de organismos encargados de la fiscalización (de orden nacional, provincial) genera superposición de competencias pero, a pesar de ello, las normas en materia de CYMAT son escasas. El resultado son CYMAT y condiciones generales de vida netamente deterioradas respecto de otras ramas de actividad, estando ambas íntimamente ligadas para este grupo social que vive aislado del resto de la sociedad<sup>16</sup>.

3. Otra de las actividades acerca de las cuales se desconocían las CYMAT era el transporte terrestre de pasajeros. Los choferes de larga distancia alternan su relación salarial normal con un sistema de remuneración según el rendimiento y sin relación salarial durante la temporada vacacional. Los de corta distancia está frecuentemente mensualizados, aunque un buen número de ellos figuran en calidad de accionistas, siendo en realidad peones que no reciben beneficios sociales de ningún tipo.

La formación profesional de los choferes se hace en el mismo ejercicio de sus tareas.

Los conductores carecen de control sanitario y no se someten al examen pre-ocupacional y a los periódicos.

El envejecimiento prematuro que afecta a esta actividad, hace que la mayoría de los choferes se retire a los 50-55 años de edad, obteniendo en un 70% de los casos pensión por invalidez. Esto se explica cuando se estima que las horas de trabajo efectivamente realizadas por mes varía entre 250 y 300, laborando durante 28 días por mes en promedio, siendo los días francos frecuentemente trabajados y abonados "en negro".

Los conductores que han sido sancionados e identificados, sufren como punición la asignación a los vehículos más deteriorados en el caso de larga distancia, y cuando son de corta y media

distancia, son dejados mucho tiempo en "el banco". En caso de inhabilitación del conductor, es frecuente que se indemnice y despidan al sancionado.

Los aspectos ergonómicos están prácticamente ausentes: por ejemplo el asiento no tiene aislación del ruido, tiene una posición cercana al motor, y no se adecua a los datos antropométricos del conductor.

Los conductores son en su mayoría casados, pero en el caso de larga distancia los problemas familiares son considerables dando como resultado un gran número de separaciones vinculares, de hijos extramatrimoniales, y de conflictos familiares.

La alimentación está marcada por la heterogeneidad de los horarios, la ingestión de minutas, sandwiches o simplemente la omisión de las comidas, registrándose un alto consumo de alcohol y de estimulantes. Las consultas médicas más frecuentes surgen a causa de cefaleas tensionales, padecimientos psicósomáticos, úlceras, osteoartrosis cervicales y lumbares, etcétera.

Los conductores de subterráneos permanecen en su habitáculo durante seis horas con 20 a 40 minutos de descanso. Tiene un asiento de madera rebatible, pero no toma contacto con el pasaje y desarrolla su actividad en la oscuridad, siendo su tarea monótona, solitaria y en confinamiento. Por lo general, estos trabajadores tienen otro empleo remunerado a pesar de que su primera jornada es de seis horas por causa de la declaración de insalubridad<sup>17</sup>.

4. La introducción de la informática y de la micro computación en las actividades productivas de bienes y de servicios, ha modificado la naturaleza de los puestos de trabajo. Ha cambiado el sistema de calificaciones, debe utilizarse constantemente un doble lenguaje, y aparecen trastornos de salud asociados epidemiológicamente a las nuevas tareas: fatiga, irritabilidad, cansancio visual, dolores musculares y patología del "stress", y la actitud pasiva frente a las pantallas de visualización provocan por una parte alteraciones psicofísicas y por la otra la subutilización de la creatividad de los trabajadores y de sus precedentes calificaciones. La velocidad con la que se ha introducido la informática y la micro-computación en nuestro medio, proceso que aún no se ha generalizado a todo el sistema productivo, no se ha correspondido con escasa inclusión en las negociaciones colectivas dentro de las ramas de actividad involucradas, ni con la debida información a los trabajadores que las operan<sup>18</sup>.

5. Si bien en Argentina no existe un "sector informal" con las

mismas características que otros países latinoamericanos, se ha desarrollado desde hace más de una década un importante sector de “trabajadores por cuenta propia”, fruto de la crisis del sistema productivo y de los cambios operados en la relación salarial. La magnitud de este fenómeno ha quedado demostrado en el Gran Buenos Aires, donde a comienzos de la presente década significó el 23% de la Población Económicamente Activa. Los “cuenta propia” agrupan categorías muy heterogéneas de la población activa, pero predominan rasgos comunes, como por ejemplo: excesiva duración de la jornada de trabajo a veces con niveles de ingresos inferiores a los percibidos por los asalariados, sistemas de remuneración según el rendimiento, falta de protección social, inexistencia de asociaciones profesionales que los agrupen, representen y defiendan llegado el caso, deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo que no caen bajo la jurisdicción de los servicios de Inspección, trabajo frecuente en días domingos y feriados, obligación de efectuar largos y frecuentes desplazamientos cargados con mercancías o materias primas, etcétera. Pero no existen desde nuestra perspectiva estudios serios sobre los trabajadores por cuenta propia a causa por una parte de la inadecuación del sistema estadístico, y por otra parte del hecho que el acento ha sido puesto exclusivamente en el empleo, dejando de lado la problemática de las condiciones y medio ambiente de trabajo<sup>19</sup>.

### Mujeres y trabajadores de edad madura

1. A pesar de tratarse de un país “moderno” en términos sociológicos, existe aún cierta discriminación respecto del trabajo femenino, tal como apareció demostrado en una serie de entrevistas y encuestas a informantes calificados que realizó la Comisión respectiva. Esa desigualdad en el trato se ponía de manifiesto en varios aspectos: *Ocupación*: hay por una parte “tareas típicamente femeninas”, y por otra parte la consideración de que la fuerza de trabajo femenina es de carácter “secundario”, siendo incorporada o rechazada del mercado de trabajo según sea la situación del empleo masculino; *Remuneración*: las mujeres se concentran en las ramas de actividad y en los puestos de trabajo donde los salarios relativos son más bajos, a pesar de que frecuentemente sus niveles de calificación sean más elevados que los de los hombres; *Selección de personal*: se hace frecuentemente una discriminación hacia las mujeres que son o están en condiciones de ser

madres, jugando a veces la legislación protectora un efecto contrario al deseado; *Carrera laboral*: los niveles más elevados en la organización parecieran estar destinados a los hombres, aduciendo la mayor disponibilidad de éstos dada la actual distribución del trabajo doméstico según sexos; *Participación social y política*: las mujeres participan menos que los hombres en la vida política y sindical, e incluso en las ramas de actividad donde ellas constituyen la absoluta mayoría, los directivos sindicales son de sexo masculino. De estos indicadores se puede sacar una primera conclusión: las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo discriminan negativamente a las trabajadoras, sin que se pueda justificar científicamente esa desigualdad en el trato y en las oportunidades laborales<sup>20</sup>.

2. A causa de un particular proceso demográfico, nuestro país ha visto crecer rápidamente el grupo etario de más de 60 años, que en 1980 llegaba a casi el 12% de la población (aproximadamente 3.300.000 de personas). Si a esto se agrega el deterioro del poder adquisitivo de las jubilaciones y pensiones, se puede comprender mejor el alto porcentaje de los jubilados y pensionados que forman parte de la población económicamente activa, llegando a fines de la década pasada a representar incluso el 29% del total de los asalariados.

Esta contradicción —personas de edad madura que siguen formando parte de la fuerza de trabajo— se agrega a otras: el desempleo que afecta fundamentalmente a los jóvenes que tienen dificultades para encontrar su primer empleo, y las tendencias de las empresas y la administración pública a limitar el ingreso de las personas con más de 45 años de edad, aduciendo la declinación de la fuerza física, y de su capacidad psico-intelectual así como la relación costo-beneficio que derivaría de su incorporación.

Las dificultades de la transición entre la vida activa y la jubilación no se han traducido en la formulación de una política específica cuyo destinatario fuera la población activa situada entre los 45 y 60 años de edad, para evitar que la creciente insatisfacción generada por las malas condiciones y medio ambiente de trabajo los margine aún más e incida negativamente en la productividad y la calidad del trabajo<sup>21</sup>.

### III. El Estado Nacional: normas y organismos referentes a las CYMAT

Si bien lo esencial de las CYMAT pasa dentro de los centros de trabajo teniendo a los empleadores y trabajadores como actores principales, el papel del Estado es insustituible para normar, promover, organizar y controlar esas actividades por intermedio de la Administración del Trabajo.

1. Los Planes Nacionales de Desarrollo Económico y Social adoptados con posterioridad a la segunda guerra mundial contienen muy pocas disposiciones en materia de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, con excepción de los Planes Quinquenales y del Plan Trienal. El economicismo ha predominado con su ceguera frente a los costos sociales de la falta de prevención.

Sin embargo, la construcción de las grandes obras hidroeléctricas como Salto Grande, Alicopá, Yaciretá y el Proyecto Paraná Medio, dio lugar a un cambio de tendencia. En las mismas las condiciones generales de vida son inadecuadas especialmente en el comienzo de las obras, mejorando luego paulatinamente especialmente en cuanto al alojamiento. Cuando se procede al movimiento de tierras y durante la construcción de la obra civil, la precariedad predomina en cuanto a seguridad e higiene. La situación se ve agravada porque si bien los contratos celebrados con los contratistas tienen claras especificaciones, la subcontratación de terceros genera una cierta indefinición en cuanto a las responsabilidades en materia de prevención de los riesgos ocupacionales, cosa que se complica aun más en el caso de obras de carácter bi o multinacional que tienen una gestión independiente.

Los Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad no disponen de todo el personal necesario, los cuales son apoyados por Profesionales competentes que actúan a título de consultores externos y que viven y trabajan normalmente a mucha distancia de las obras.

La inspección y el control de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dentro de las grandes obras se ve dificultada porque las entidades responsables de las mismas no disponen del servicio competente, y porque la acción de la Inspección del Trabajo está limitada por causa de la distancia y la escasez de recursos.

Recientemente, la adopción del Programa Nacional Agropecuario (PRONAGRO) incorporó entre sus propuestas, la necesidad de reformular la legislación laboral y de seguridad social para los trabajadores rurales, mejorar la vivienda, la nutrición y la educa-

ción de este sector. Pero la magnitud del problema requiere recursos financieros y humanos considerables<sup>22</sup>.

2. La reforma constitucional del año 1949, y posteriormente la efectuada en 1957, introdujeron la problemática de las condiciones de trabajo de manera expresa. Pero las leyes que reglamentan el ejercicio de los mencionados derechos no fueron dictadas de manera completa ni el momento oportuno. El descanso hebdomadario fue normado por una Ley dictada en 1905, el trabajo de las mujeres y menores en 1907, los accidentes de trabajo en 1915, y la jornada de trabajo en 1929. Las modificaciones posteriores han sido de poca significación, e incluso las más relevantes fueron vetadas por el Poder Ejecutivo.

La contradicción más importante en materia de competencias entre la Nación y la Provincia de Buenos Aires surgen de la Ley N° 7.229 de 1966 vigente en la Provincia, y de la Ley N° 19.587 dictada por el gobierno de facto en 1972. La primera se orientaba a los aspectos directamente relacionados con la radicación de industrias, y como en ese entonces no existía la Secretaría de Trabajo provincial, fue el Ministerio de Salud el encargado de la aplicación. La consecuencia es un complicado sistema de competencias que da origen a conflictos cruzados: entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, y los Ministerios de Salud y de Acción Social de dicha Provincia, y por otra parte entre los Ministerios de Salud, de Acción Social y de Economía de la Provincia.

Si bien la Ley Nacional pretende tener una cobertura más amplia, su reglamentación se ha inspirado en normas internacionales adaptadas más bien al sector moderno de medianas y grandes empresas industriales, dejando de hecho de lado la agricultura, la construcción, obras públicas y el transporte, para no citar sino los más importantes. La fijación de máximos admisibles determinados de esa manera provocó ya sea su rápida obsolescencia o la imposibilidad de su cumplimiento.

Dichas normas no hicieron mención a la creación de los Comités Mixtos de Higiene y Seguridad, limitando la participación de los trabajadores en acciones de prevención al nivel del establecimiento, problema que sólo en contados Convenios Colectivos de Trabajo ha sido subsanado. Disposiciones de dichos Convenios que han creado primas por riesgos o por trabajo insalubre han sido frecuentemente homologadas por el Ministerio de Trabajo, aceptando así de hecho la "venta de la salud".

La reglamentación de la Ley N° 19.587 está diseñada para faci-

litar la Inspección del Trabajo en su tarea punitiva, pero las sanciones monetarias están desactualizadas a causa de la inflación y no contribuyen eficazmente a la prevención. Las empresas que cumplen rigurosamente con las disposiciones —que desgraciadamente no son muchas— y que llevan a cabo programas de prevención, no tienen ningún incentivo, desalentando así a las demás.

Finalmente, cabe mencionar la limitación más grave de dichas normas: están centradas exclusivamente en la Higiene, Seguridad y Salud Ocupacionales y no en las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, es decir que se ocupan sólo de la parte superior del “iceberg”.

En consecuencia los Servicios de Medicina y del Trabajo y de Higiene y Seguridad que crea la Ley 19.587, funcionan más bien en beneficio del empleador (que es quien tiene la prerrogativa para nombrarlos) que de los trabajadores, y el tiempo y actividades dedicadas verdaderamente a la prevención son muy limitados, quedando los profesionales muchas veces “atrincherados” en las oficinas durante la mayor parte de su tiempo de presencia. Más adelante analizaremos algunas de las posibles causas de dicho comportamiento<sup>23</sup>.

Los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por Argentina en materia de CYMAT son escasos, en comparación con otros países latinoamericanos. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha observado el incumplimiento de varios de ellos como por ejemplo el N° 32 sobre protección de los cargadores de muelle contra accidentes, el N° 68 sobre alimentación y servicio de fonda en los buques, el 115 sobre protección contra las radiaciones, y el N° 139 contra el cáncer profesional. Si existiera la voluntad política y cierto nivel de conciencia por parte de las organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores, a corto plazo sería factible iniciar el procedimiento de sumisión de los Convenios 127 sobre peso máximo de la carga, el N° 137 sobre prevención de accidentes del trabajo marítimo, el N° 136 sobre protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno, el N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. La ratificación de los mismos traería aparejada la obligación de adaptar las normas jurídicas pertinentes a dichos Convenios, procedimiento lento y engorroso, pero que redundaría en ventajas innegables para los trabajadores, en el caso de aplicarse fielmente<sup>24</sup>.

Otra de las fuentes de conflictos inter-institucionales —que traen aparejados serios perjuicios para los trabajadores— es la multipli-

cidad de organismos gubernamentales (nacionales, provincias y hasta municipales) que tienen asignadas competencias en el tema. A nivel del Ministerio de Salud y Acción Social, la Dirección Nacional de Saneamiento prolonga mediante programas de asistencia y cooperación las actividades de los Departamentos de Higiene y Seguridad Laboral de varias Provincias. Pero se trata prácticamente de una estructura federal.

Por el contrario, el Sector Trabajo tiene una estructura más centralizada actuando por intermedio de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo y de las Delegaciones Regionales que existen en las grandes ciudades del interior del país. Pero la presencia de profesionales de la Higiene, Seguridad y Salud Ocupacionales en dichas Delegaciones es muy reducida. La creación de las Secretarías o Subsecretarías de Trabajo en el ámbito provincial ha provocado, sin proponérselo, nuevos conflictos de competencia.

Si bien pareciera haberse delineado una división del trabajo —la DNHYS actuaría dentro de las empresas y las Direcciones de Saneamiento controlarían la contaminación ambiental fuera de los centros de trabajo—, ambos organismos han actuado históricamente sin ninguna coordinación, y hasta de manera competitiva y contradictoria. Es sólo en noviembre de 1984 que se celebró una primera reunión de cooperación entre ambos Ministerios en Tucumán, pero los resultados son aún incipientes.

Los escasos recursos disponibles en el sector público dedicado a las condiciones y medio ambiente de trabajo son más insuficientes aún en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La actual política monetaria y fiscal diseñada para enfrentar la crisis puede llegar a restringir toda propuesta renovadora<sup>25</sup>.

Sería una falacia pensar que la solución de los graves problemas del país en este ramo pueda provenir exclusivamente de la acción del Estado. La función de éste debería concentrarse en programar, asistir, informar, capacitar y normar las acciones de prevención que trabajadores y empleadores deben desarrollar al nivel de los centros de trabajo.

La Administración del Trabajo poco puede hacer por intermedio de la Inspección. Por una parte, actualmente la Inspección en materia de Higiene y Seguridad compete a la DNHYS, pero de hecho otras instancias ministeriales están involucradas: Política del Trabajo, Relaciones Laborales, y las Delegaciones Regionales, sin contar con las reparticiones provinciales y municipales.

Fruto de una política deliberada del gobierno militar, en 1985, el número de inspectores dependientes de la DNHYS es de sólo

78. . . para hacer frente a problemas de nivel nacional que afectan a casi 10.000.000 de trabajadores. En consecuencia actúan en respuesta a solicitudes de trabajadores y empleadores (cuando los hechos asumen cierta gravedad) antes que de manera preventiva y programada.

La visita inspectiva a los establecimientos debe a menudo enfrentarse a la resistencia patronal, o a información errónea acerca de la razón social y su ubicación geográfica. La calificación profesional de los inspectores que aún permanecen en sus puestos (y que no abandonan el sector público para buscar mejores remuneraciones) es insuficiente, y a esto se agrega la poca precisión respecto de sus facultades y el miedo a perder la estabilidad en el empleo a causa de su celo por cumplir con su deber. Los bajos montos en concepto de viáticos, y la inexistencia de medios de locomoción afectados a su tarea, presionan para concentrar sus actividades en las oficinas o como máximo en el área metropolitana.

Obviamente, y aun cuando los inspectores resistieran heroicamente a las amenazas de intentos de soborno emanadas de manera directa o velada de parte de los empleadores y altos ejecutivos, su acción de ninguna manera podría ser suficiente dada la magnitud del problema.

Pero creemos que la solución no consiste en multiplicar excesivamente el número de inspectores, sino en que los empleadores y trabajadores de los establecimientos en cuestión asuman la responsabilidad de asegurar la prevención de los riesgos contando con el asesoramiento y el apoyo de la Administración del Trabajo<sup>26</sup>.

#### **IV. Los elementos para la prevención .**

Existe consenso para afirmar que el mejoramiento de las CYMAT pasa por las acciones de prevención, y éstas dependen de los profesionales y técnicos que trabajan en los Servicios de Higiene y Seguridad y de Medicina del Trabajo, de la participación de empleadores y de trabajadores a nivel de la empresa y a nivel macro-social, de la provisión de Equipos de Protección Individual, y del desarrollo de la información, formación e investigación en el tema.

En nuestro país, el número de los profesionales y técnicos en materia de seguridad, higiene y salud ocupacionales no es tan insuficiente como en el caso de otros países con economías sub-

desarrolladas. La estadística obtenida por la Comisión N° 13<sup>27</sup> es la siguiente: Médicos del Trabajo: 1.763; Graduados Universitarios en Higiene y Seguridad: 1.214; Técnicos: 757, y Técnicos habilitados según la Res. MT 313/83: 312. Estas cifras subevalúan sin dudas la verdadera magnitud.

El problema no está actualmente en el número, sino en la calificación profesional recibida y en las tareas que cumplen. Los programas de estudios son muy heterogéneos y el mismo diploma esconde grandes diferencias según sea la institución que lo otorga.

Ya se ha mencionado la limitación que sufren los profesionales que trabajan en los Servicios Internos de Medicina del Trabajo y de Seguridad e Higiene dispuestos por la Ley para las empresas medianas y grandes (a partir de 150 trabajadores). Cuando las empresas recurren a los "Servicios Externos" pueden detectarse a veces graves anomalías: clínicas que atienden varios centenares de empresas sin tener un número suficiente de profesionales calificados y sin llevar a cabo verdaderas acciones de prevención en el seno mismo de las empresas, mientras que por otro lado hay profesionales y técnicos subempleados. A veces se está verdaderamente en presencia de un comportamiento meramente asistencial, esporádico y burocrático dado que es muy poco el tiempo que se dedica a recorrer el establecimiento durante las horas de trabajo para descubrir, analizar, informar y formar a los trabajadores formulando programas para prevenir los riesgos.

La inexistencia de Comités Mixtos de Higiene y Seguridad impide la corrección, al menos parcial, de esta aberración.

Las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores, con notables excepciones, no han asignado una gran importancia a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en su estructura orgánica, como para crear secretariados o departamentos específicos. A nivel empresarial cabe señalar la existencia en la UIA de una Comisión que agrupa a los Profesionales de Higiene y Seguridad que están a cargo de los Servicios respectivos en grandes empresas, y que llevan a cabo una importante acción informativa, educativa y de prevención.

A nivel de las organizaciones sindicales, Luz y Fuerza (Sindicato Capital y Federación Nacional), SMATA y Sindicato del Vidrio son los únicos que actualmente tienen en su estructura un organismo que se ocupa del tema, aunque esté centrado de manera exclusiva en la higiene y la seguridad.

Antes del "proceso militar", esta preocupación existía también en otros gremios, tales como Telefónicos, Unión Ferroviaria, Gas

del Estado, Petroleros del Estado, es decir, al nivel de los trabajadores estatales<sup>28</sup>.

Pero tampoco al nivel de las empresas abundan los Comités Mixtos de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo, tal vez debido a que el tema nunca estuvo mencionado en la legislación ni en sus decretos reglamentarios. En 1964, el gobierno constitucional presentó un Proyecto verdaderamente innovador (que no fue discutido durante las sesiones) que instituía la existencia de organismos paritarios a nivel nacional, con competencia en el tema. Las discusiones llevadas a cabo en 1984 durante varias reuniones con dirigentes empresariales, sindicales, profesionales y técnicos en el tema permitieron a los miembros de la Comisión redactar dos Proyectos de norma cuyo objetivo era la creación de Comités de Seguridad y Salud de los Trabajadores, o de Comités Mixtos de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo. Para que los mismos funcionaran eficazmente se requería un esfuerzo gigantesco de formación para los trabajadores en general y para los integrantes de dichos Comités, los cuales debían ser elegidos democráticamente por sus compañeros con intervención de las respectivas organizaciones sindicales.

En buena medida, el éxito de las acciones de prevención a nivel de las empresas dependía de la existencia y del eficaz funcionamiento de dichos organismos, ya que es a ese nivel que se sitúan los principales problemas a resolver<sup>29</sup>.

Cuando no es posible, o se estima muy costoso, eliminar los riesgos profesionales, se opta por la provisión de Equipos de Protección Individual (EPI) a los trabajadores expuestos a aquéllos. Pero hasta el presente en nuestro país no se ha formulado un procedimiento de homologación, de lo cual resulta: que la fabricación e importación de los mismos no está reglamentada, que no hay laboratorios dedicados a efectuar las pruebas, y que su diseño no tiene en cuenta los datos antropométricos de los trabajadores argentinos al dejarse de lado la aplicación de la Ergonomía. Las normas en materia de EPI dictadas por el IRAM son aún insuficientes y están desactualizadas, sin que haya habido intervención alguna de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el trabajo. Si se lo solicita, el INTI otorga un Protocolo de Ensayo en base a las muestras examinadas, pero esto ocurre sólo excepcionalmente. La formulación de una política de prevención en esta materia se ve obstaculizada porque no existe aún un Registro completo de productores e importadores de EPI, y por lo tanto no ha sido factible llevar a cabo una acción fiscalizadora sobre los mismos.

Pero una vez resuelto estos problemas, habría que procurar superar otros dos: por una parte que los empleadores los suministren indiscriminadamente a todos los trabajadores que tienen necesidad y que se proceda a su adecuado mantenimiento, y por otra parte que los trabajadores los utilicen regularmente cuando corresponden a sus datos antropométricos y a sus tradiciones culturales. Pero cabe repetir una vez más que lo que corresponde es primero eliminar los riesgos en su fuente o disminuir sus efectos negativos sobre la vida y la salud de los trabajadores, antes que proporcionar EPI, los que vienen a constituir el último recurso una vez agotadas las otras instancias.

La enseñanza en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo sufre muchas limitaciones. En primer lugar se constató que su contenido está centrado casi exclusivamente en los problemas de higiene, seguridad y salud ocupacionales dejando de lado las condiciones de trabajo. En segundo lugar, la distribución regional de los centros de enseñanza se ha concentrado, dejando desprovistas a vastas regiones del país. Las exigencias de nivel educativo para ingresar difieren sensiblemente de una institución a otra, y la enseñanza impartida es de muy variada calidad y exigencia. Por ejemplo, el mismo Diploma de Técnico en Higiene y Seguridad podía obtenerse con 500 o con 2.100 horas de clase, según fuera la institución que lo otorgue.

La enseñanza ha sido tradicionalmente de carácter esencialmente teórico (lo cual no significa que los programas sean completos y estén debidamente actualizados), y no se dispone de laboratorios y centros de trabajo para efectuar actividades prácticas y de aplicación, donde se usen equipos de protección colectiva e individual como para habituar a los futuros técnicos a trabajar en condiciones seguras, higiénicas y sanas.

Los cursos regulares de Post Grado para Médicos del Trabajo son aún raros, y la disparidad del contenido de los Planes de Estudio es notoria. Los referidos a Higiene y Seguridad no toman debidamente en consideración los conocimientos y diplomas de los inscriptos, lo cual provoca a veces desajustes en cuanto al nivel de los cursos.

Las escuelas técnicas son las únicas que a nivel de enseñanza media han incluido una materia sobre Higiene y Seguridad, la que se dicta a razón de dos horas semanales por año lectivo, pero dejando de lado las condiciones de trabajo.

A nivel de las empresas, son sólo algunas de gran dimensión, dedicadas a la industria manufacturera y de servicios las que llevan a cabo una actividad programada de capacitación. Generalmente

las disposiciones vigentes en el Decreto 351/79 no son cumplidas: se lo hace de manera irregular, discontinua y con métodos pedagógicos inadecuados, los conocimientos impartidos no están adaptados a los riesgos profesionales propios de dichos establecimientos.

Sólo recientemente se han producido algunos cambios a nivel universitario, como por ejemplo la inclusión de las condiciones y medio ambiente de trabajo en el nuevo Plan de Estudios de la Licenciatura de Relaciones de Trabajo en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UNBA<sup>31</sup>.

Otro déficit de gran magnitud, se refiere a los Centros de Diagnóstico Precoz, Asistencia y Estudios Epidemiológicos en materia de patología laboral. Su inexistencia explica la debilidad de las Escuelas de Medicina del Trabajo en el país, con su consecuencia lógica, que es el escaso número de docentes e investigadores dedicados permanentemente al tema, y el desconocimiento de las incidencias reales de la Patología Laboral.

Las normas legales vigentes no proporcionan pautas actualizadas respecto de los exámenes médicos de ingreso y periódicos, los cuales llegan incluso a ser perniciosos. Una de las Comisiones elaboró un listado de las condiciones y características que deben reunir los exámenes periódicos en función de los riesgos ocupacionales presentes en los respectivos establecimientos<sup>32</sup>.

Otra de las carencias constatadas, ha sido en materia de investigaciones científicas en el campo de las CYMAT. El número de instituciones del CONICET dedicadas de manera exclusiva a esta tarea es limitada: el CEIL del CONICET, donde existen áreas específicas, el Laboratorio de Ergonomía Aplicada de la Universidad Nacional de Rosario, la Fundación REFA con sede en la Universidad Tecnológica Nacional. La dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo confía en que las investigaciones aplicadas se desarrollen en el seno del futuro Centro Nacional de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. El CLACSO apoyó los esfuerzos del CEIL para traducir y aplicar al país el método de análisis del trabajo obrero en las empresas, que elaboró el Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo del CNRS francés. En el CIDES de la OEA se llevaron a cabo investigaciones puntuales sobre el tema en los últimos años.

Son varias las organizaciones sindicales que han promovido la realización de estudios relacionados con las CYMAT en sus tareas específicas como por ejemplo: El Sindicato de Choferes, Camioneros y Afines (sobre los equipos de recolección de residuos), el Sindicato del Vidrio (sobre las alteraciones auditivas y

pulmonares en obreros expuestos al proceso de fabricación), el CEDEL del Sindicato de Empleados del Tabaco (sobre participación de los trabajadores).

Las asociaciones profesionales de empleadores, y las que agrupan a Profesionales y/o Técnicos de Higiene, Seguridad y Salud Ocupacional no llevan a cabo de manera regular investigaciones en este campo.

En resumen, puede afirmarse que existe un subdesarrollo de estas especialidades cuando se las compara con otras ramas de la medicina o de la ingeniería, caracterizadas por su alta competitividad científica y su prestigio internacional<sup>133</sup>.

Las reuniones celebradas en 1984 entre varios institutos y centros de investigación dieron lugar a la proposición de crear un programa nacional para el desarrollo de estudios e investigaciones sobre ciencias del trabajo, cuya concreción se espera en el transcurso del corriente año.

### **Reflexiones y perspectivas**

Las limitaciones de los documentos que sirvieron de base a este trabajo han sido reconocidos por sus propios autores. Se trata de un primer esfuerzo que no pudo profundizar a nivel de los centros de trabajo y que no incorporó suficientemente la dimensión regional.

Pero varios fueron los primeros resultados positivos de la elaboración del pre-diagnóstico: se profundizó, en equipos, el estudio de temas específicos recolectándose una documentación e información estadística valiosa; se identificaron los problemas más importantes y urgentes, formulándose algunas propuestas para su resolución; se estimuló el trabajo mancomunado de funcionarios e investigadores sociales con mutuo beneficio para ambos grupos generando relaciones de cooperación y de amistad dentro de un núcleo de profesionales que llega fácilmente a la centena y, lo que es más importante, fue la "concientización" de quienes fueron los protagonistas de esta búsqueda, y que están ahora más convencidos que antes de todo lo que les falta conocer para lograr la transformación de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Un programa nacional de mejoramiento de las CYMAT se está gestando, fruto del esfuerzo de funcionarios de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo y de investigadores del CEIL, con el apoyo del Programa PIACT de la OIT. Pero, claro está, la eficaz puesta en práctica de aquel programa dependerá

de la eficaz participación de los empleadores y de los trabajadores en sus centros de trabajo. Creemos que este tema podría constituir un aspecto central en la necesaria concertación social. Pero, ¿estaremos a la altura de tremendo desafío?

## NOTAS

- <sup>1</sup> Los estudios e investigaciones sobre condiciones y medio ambiente de trabajo se desarrollaron en nuestro país durante la década pasada. Dos instituciones jugaron un papel decisivo para su promoción y desarrollo: El grupo de trabajo sobre condiciones y medio ambiente de trabajo en América Latina, del CLACSO, y el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET. Este último organismo llevó a cabo en Mayo de 1983, las primeras jornadas nacionales multidisciplinarias sobre condiciones de trabajo, cuyas ponencias dieron lugar a un libro que consideramos indispensable para los estudiosos del tema, editado por el CEIL y la OIT.
- <sup>2</sup> Julio C. Neffa: El pre-diagnóstico sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo en la República Argentina, en Boletín del CEIL Nro. 3, 1985 (actualmente en prensa).
- <sup>3</sup> DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 26: Los diversos enfoques acerca de la naturaleza y de los aspectos comprendidos en la noción de condiciones y medio ambiente de trabajo. Los métodos de análisis. Coordinador: Julio C. Neffa.
- <sup>4</sup> J. Biale Massé: Informe sobre la situación de las clases obreras del interior de la República, Universidad Nacional de Córdoba, 2ª Edición, 1970.
- <sup>5</sup> DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 1: El sistema estadístico nacional y provincial en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo. Coordinadores: Nora Mendizábal e Ing. Alfredo Pinasco. Redacción a cargo de Alejandro Gazzotti.
- <sup>6</sup> DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 20: La duración y configuración del tiempo de trabajo. Coordinadores: Alicia Peirano, Ana Padró, Julio C. Neffa.
- <sup>7</sup> DNHYS-CEL: Comisión Nro. 21: Organización y contenido del trabajo. Coordinadores Julio C. Neffa y Pedro Matheu.
- <sup>8</sup> DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 22: Transferencia de tecnología e higiene y seguridad laboral. Coordinadores: Eduardo Ortiz y Luis Ravizzini.
- <sup>9</sup> DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 23: El desarrollo de la ciencia ergonómica en la República Argentina. Coordinador: Juan Carlos Hiba.
- <sup>10</sup> DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 24: Los sistemas de remuneración por rendimiento en la República Argentina. Coordinador: Olga Odasso.
- <sup>11</sup> DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 17: Los servicios sociales de bienestar para los trabajadores a nivel de las empresas. Coordinador: María del Carmen Brigante.
- <sup>12</sup> DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 9: Sistema de reparación de riesgos profesionales. Coordinador: Juan P. Beraldi. Comisión Nro. 10: Criterio para la evaluación de incapacidades. Coordinador: Juan P. Beraldi.
- <sup>13</sup> DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 16: Las obras sociales y su intervención en las condiciones y medio ambiente de trabajo así como las condiciones generales de vida. Coordinador: Camilo Marracino.
- <sup>14</sup> DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 25: La satisfacción y motivación de los trabajadores. Coordinador: Hugo Mayer.

- 15 DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 30: Las condiciones y medio ambiente de trabajo en las actividades agropecuarias. Coordinador: Ana Amador de Oliver.
- 16 DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 29(a): Las condiciones y medio ambiente de trabajo en la minería. Coordinador: Silvia Amadori.
- 17 DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 29(b): Las condiciones y medio ambiente de trabajo en el transporte terrestre de pasajeros. Coordinador: Hilda Riera.
- 18 DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 28: Consecuencias del cambio científico y tecnológico. Coordinador: Lilia Chernobilsky.
- 19 DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 27: Condiciones y medio ambiente de trabajo en el sector informal urbano. Coordinador: Alejandro Gazzotti.
- 20 DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 31(a): Condiciones y medio ambiente de trabajo de la mujer en Argentina. Coordinador: Isabel Pereyra.
- 21 DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 31(b): Condiciones y medio ambiente de trabajo en los trabajadores de edad madura. Coordinador: María Julieta Oddone.
- 22 DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 18: El papel asignado a las condiciones y medio ambiente de trabajo en los planes y políticas de desarrollo económico y social a nivel nacional y sectorial. Coordinador: Silvia Korinfeld.
- 23 DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 2: El sistema normativo nacional, provincial y municipal. Coordinadora: Susana Aguad.
- 24 DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 3: Convenios Internacionales relativos a condiciones y medio ambiente de trabajo. Coordinador: Rubén Horacio Guidobono.
- 25 DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 4: Estructura orgánica de las diversas instituciones nacionales, provinciales y municipales. Coordinadores: María Dolores Mazzola y Héctor Cordone.
- 26 DNHYS-CEIL: Comisiones Nros. 5 y 6: El sistema de inspección del trabajo en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo. Coordinadores: María E. G. de Siboldi, Sara P. de Binaghi, Rosa B. de Pravettoni y Carlos Merlino.
- 27 DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 13: Recopilación de información acerca de los profesionales y técnicos que trabajan en el área de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Coordinadores: María Cristina Pantano de Zungri y Héctor Verón.
- 28 DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 14: Participación de las asociaciones profesionales de trabajadores en la formulación de políticas y programas. Coordinadores: Héctor Verón, Héctor Cordone y Cristina Pantano.
- 29 DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 15: Los Comités Mixtos de Higiene y Seguridad. Coordinadores: Clorinda Jelisic y Julio C. Neffa.
- 30 DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 7: Disposiciones vigentes en materia de provisión y utilización de los equipos de protección individual contra riesgos profesionales. Coordinador: Alfredo Jorge López Cattáneo.
- 31 DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 11: El sistema de enseñanza en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo. Coordinadora: Silvia Giordano.

- <sup>32</sup> DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 8: Pautas para la detección precoz de patología del trabajo. Coordinador: Carlos A. Rodríguez.
- <sup>33</sup> DNHYS-CEIL: Comisión Nro. 12: Relevamiento de las principales instituciones que llevan a cabo tareas regulares o esporádicas de investigación. Coordinador: Horacio Kujnitzky.

## **ASPECTOS METODOLOGICOS**

---

# LA HISTORIA DE VIDA LABORAL

## Una metodología participante

Alberto L. Bialakowsky  
y Patricia E. Feliú\*

### I. Nota introductoria

El presente trabajo forma parte de un trabajo más amplio: "Análisis de la evolución de las condiciones y medio ambiente de trabajo en la industria de la carne en la República Argentina, 1920-1975" (CEIL-CONICET).

Si bien el núcleo central de dicho trabajo apuntaba a la elaboración de un diagnóstico de las condiciones y medio ambiente de trabajo en una rama específica, la perspectiva metodológica instrumentada ha asumido caracteres particulares que en las líneas que siguen subrayamos.

Las características a las que nos referimos se vinculan especialmente a la incorporación de la visión del trabajador en la construcción del conocimiento para el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Ello conduce a múltiples opciones y dificultades, tanto disciplinarias, metodológicas como técnicas.

Los párrafos que siguen responden a nuestra motivación por incorporar este tipo de metodologías en la discusión y realización no sólo de las descripciones, como se enfatiza en este caso, sino para la resolución práctica de los problemas que afectan la calidad de las condiciones de trabajo.

### II. El método

"La historia de vida laboral" parte de la técnica de "la historia de vida", muy difundida en la ciencia antropológica, pero incorporando elementos específicos.

Por historia de vida frecuentemente se entiende: "un intento deliberado de definir el crecimiento de una persona dentro de un medio cultural y darle un sentido teórico. Deberá incluir documentación, tanto biográfica como autobiográfica. No se trata del relato de una vida con acontecimientos identificados separadamente como un collar de cuentas, a pesar de que, usualmente, nos topemos con esta forma en las tentativas ingenuas de presen-

\* Instituto de Sociología de la UBA

tar una historia de vida. Además, el material deberá ser elaborado y dominado desde un punto de vista sistemático. Por motivos obvios, la historia de vida escrita es preferible a la oral".\*

A diferencia de lo que expresado por Magrassi y Rocca, nuestra *historia de vida laboral* focaliza un tema de la historia vital conservando elementos constitutivos, tales como la interacción. En tal sentido, la entrevista no es necesariamente controlada por el entrevistador; el entrevistado también dirigirá la entrevista hacia los asuntos que le conciernen, e idealmente resultará ser el producto de este intercambio.

Los objetivos específicos del método de la *historia de vida laboral* pueden resumirse así:

- Recolectar información desde la perspectiva del trabajador.
- Construir un conocimiento con la participación del trabajador que incorpore sus propios códigos de visión y comprensión.
- Lograr que el diálogo se constituya en uno de los elementos gestantes de la teoría.
- Obtener también, como producto, la reformulación de una metodología habitualmente unilateral en el marco de un desarrollo de la sociología y de la antropología del trabajo.

Las semejanzas con el método de historia de vida pueden resumirse del modo que sigue, teniendo presentes los requisitos esbozados por los autores antes citados\*\*:

- 1) La entrevista se realizará a requerimiento profesional, una vez que se diseñen los objetivos, instruyéndose acerca de la metodología más idónea para cumplirlos, revisando los antecedentes metodológicos y experiencias ensayadas.
- 2) La entrevista se registra textualmente y en su totalidad.
- 3) Si bien el método estricto de la historia de vida exige abarcar la totalidad de la vida del protagonista, *la historia de vida laboral* tiene en cuenta el contexto de la historia de vida, pero es parcial, pues toma como eje de referencia el trabajo. Existe la posibilidad de focalizar estrechamente el material, debiendo consignarse tal intención.

\* G. Magrassi y M. Rocca, *Historia de vida*, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, 1980, pág. 80.

\* Idem, págs. 30 a 36.

- 4) Los criterios para la selección del protagonista presuponen que:
  - el rol laboral se ajuste a los objetivos de la investigación;
  - el trabajador tenga suficiente conocimiento y experiencia referidos a los objetivos y/o focalización de *la historia de vida laboral*;
  - además, manifieste buena disposición y revele cierto grado de objetividad.
- 5) El protagonista debe ser abordado con total honestidad, aclarándosele motivos y objetivos del trabajo.  
Debe ofrecerse, respetarse y asegurarse el anonimato para sí y para las personas o las situaciones que menciona. Y solicitarle autorización expresa en caso de publicación.
- 6) Dada la necesaria intimidad que el trabajo requiere, debe establecerse una relación profunda y comprometida entre el investigador y el protagonista.
- 7) Debe facilitársele la libertad de expresión, recordación y asociación, incluso proporcionando un listado de temas que orienten y profundicen el relato, evitando en lo posible que éstos se constituyan en contaminantes o en inductores de los contenidos.
- 8) El material debe ser sometido a prueba de coherencia interna: observando contradicciones, aclarando dudas, volviendo a realizar preguntas de diferente manera un tiempo más tarde; y de coherencia externa: cruzando el material con el que se puede obtener de otras fuentes, como la de otros informantes; documentos sobre los temas a abordar, tales como las narraciones, los reglamentos, las leyes, los convenios colectivos de trabajo, los trabajos teóricos e históricos, a fin de dar mayor confiabilidad al estudio.
- 9) El material debe ser ordenado cronológica y sistemáticamente para su análisis y presentación.
- 10) Debe cuidarse de no mezclar el material obtenido del protagonista con el proporcionado por otras fuentes.
- 11) Si bien el material puede ser reducido y depurado para su presentación, siempre se deberán conservar los originales a los efectos de posibles consultas.
- 12) Las notas estrictamente aclaratorias del texto, siguiendo la metodología clásica, van a pie de página.
- 13) Conviene que siempre que se efectúe el análisis e interpretación de *la historia de vida laboral*, los mismos se expongan en forma separada del material original.

Igualmente, podrá señalarse la perspectiva disciplinaria y el marco teórico.

- 14) Deben explicitarse la metodología y técnicas empleadas, así como también la "historia" de *la historia de la vida laboral*, condiciones bajo las cuales se llevó a cabo el trabajo, duración, fechas, lugares, cómo fue iniciada la relación, cómo se llevó adelante (compromiso) y todo otro comentario que pueda ayudar a la lectura del material.
- 15) Por último, el investigador podrá elaborar conclusiones o comentarios generales.

Nuestras experiencias en salud laboral nos llevaron a la hipótesis, tanto en esta rama, en la industria de la carne, como en la industria de la construcción, de que los códigos de salud y seguridad del trabajador resultan ser asimétricos respecto de los códigos técnicos en vigencia; dichos códigos no tenían contacto entre sí. En muchos casos, constituyen paradigmas enfrentados y conducen a fracasos en el mantenimiento de la salud del trabajador.

"La apropiación de la salud en el trabajo pasa por el dominio de un código de seguridad propio. Así como la medicina laboral conlleva prejuicios individualistas que impiden ver la problemática en su totalidad y profundidad, igualmente la ingeniería propone un código tecnocrático acorde con la evolución técnica y productiva dominante. En consecuencia, el trabajador accede pasivamente a la imposición de normas de seguridad. Los resultados, en general, son pobres, pues la aceptación de una normativa obviamente debería pasar por la comprensión del trabajador. En general, se produce el divorcio entre un conocimiento extraño al trabajador y su propia vivencia de los riesgos en el trabajo. Desde este enfoque, el trabajador deberá pasar a ser protagonista de su propia seguridad, desmontando los elementos que se le imponen unilateralmente, recogiendo experiencias comunes y aplicando la tecnología desarrollada por los ingenieros y otros profesionales bajo una estricta crítica."\*

De acuerdo con esta postura, fue necesario plasmar una metodología que "comprendiera" a los protagonistas, respetando sus códigos, tendiendo a un conocimiento integrador.

\* Alberto L. Bialakowsky; *La higiene y la seguridad en el marco de las condiciones vitales y básicas de trabajo*, INCASUR, Bs. As., 1984, pág. 26.

## Bibliografía

- Magrassi, Guillermo y Rocca, Manuel, *Historia de vida*, Centro Editor de América Latina, colección La nueva biblioteca, Buenos Aires, 1980.
- Balán J., Howard R., Becker S., Marsal J., Browning H., Jelín E., Litzler L., Wilkie J., Laugness L. y Nash J., *Las historias de vida en las ciencias sociales. Teoría y técnica*, Ediciones Nueva Visión, Cuadernos de investigación social, Colección dirigida por Manuel Mora y Araujo, Buenos Aires, 1974.
- Balán J. y Jelín E., *La estructura social en la biografía personal*, CEDES (Centro de estudios de Estado y Sociedad), Volumen 2, N° 9, Buenos Aires, 1979.
- Marsal, Juan F., *Hacer la América. Autobiografía de un inmigrante español en la Argentina*, Editorial del Instituto, Buenos Aires, 1969.
- Barnet, Miguel, *Biografía de un cimarrón*, Ed. Siglo XXI, Colección mínima, México, 1968.
- Reed, John, *México insurgente*, Ed. Ariel, Barcelona, 1969.
- Lewis, Oscar, *Los hijos de Sánchez*, Fondo de Cultura Económica, México, 1964.

### III. La historia de vida laboral

En el trabajo se reconstruyeron dos historias de vida laboral, cuyos protagonistas fueron: Osvaldo Capdevielle y Juan Antonio César, sus fichas biográficas son las siguientes:

*Osvaldo Capdevielle*: nació en 1922, en el año 1945 salió del ejército y entró a trabajar en el frigorífico Lisandro de la Torre de Buenos Aires. Tenía 26 años, siempre estuvo en la sección de cámara en diferentes tareas, hasta que en 1977 se jubiló, a los 31 años y 10 meses de antigüedad.

*Juan Antonio César*: nació en 1926, comienza a trabajar en frigoríficos, La Rosa, de Santa Fe, y Minguillón, de Provincia de Bs. As., desde los 16 años. Pasó por diferentes secciones, llegó a ser despostador. Participó en la actividad sindical a nivel nacional, hacia 1968. Se jubiló en 1975.

Para la presentación final se ordenaron y depuraron los materiales intercalando las dos historias de vida laboral en función de una sistematización temática que siguió este orden:

1. Características del trabajador.

- 1.1. Características personales y generales.
- 1.2. Trabajo de la mujer.
2. Características de la empresa frigorífica.
3. Descripción del trabajo en las distintas secciones.
  - 3.1. Despostada.
  - 3.2. Embutido.
  - 3.3. Playa.
  - 3.4. Cámara.
4. Salud en el trabajo.
5. Condiciones de contratación.
  - 5.1. Destajo.
6. Relaciones humanas.
7. Aprendizaje del oficio.
8. Marco legal.
9. Participación sindical.
  - 9.1. Elaboración del convenio colectivo de trabajo.
  - 9.2. Actividad sindical.
  - 9.3. Reclamos.
10. Notas.
11. Comentarios generales.

Tal como lo afirmamos en la presentación del método, en lo posible se trató de no inducir los contenidos de las respuestas, salvo en las precisiones o el contenido temático, la recolección de *la historia de vida laboral* pretendió efectuarse en un marco de intercambio, de diálogo, en el que existía una guía muy abierta, pero que finalmente quedó transformada con la participación del protagonista, quien derivaba hacia propuestas ausentes en el esquema inicial. Después, las preguntas, que como se verá aparecen en el texto, intentaban profundizar el resultado de esa interacción.

En resumen, el aspecto destacable de la técnica, desde nuestro punto de vista, es su estructura de diálogo conducente a elaborar un conocimiento con las vivencias y reflexiones del trabajador.

En cuanto a la coherencia externa el material producido, fue convalidada en algunos casos con las intervenciones de la experiencia autobiográfica de Hugo Gómez Cendra (quien había participado en la discusión de la convención colectiva de trabajo N° 56/75, de obreros y empleados de la industria de la carne), y en determinados casos fue necesario efectuar consultas con expertos o recurrir a información documental, tales como regla-

mentos, leyes, convenios colectivos y trabajos teóricos.

No se ha mezclado el material de los protagonistas con el de otras fuentes. Sin embargo, dados los fines técnicos perseguidos, se preparó una serie de notas adicionales que se enumeran al final del trabajo, dichas notas llevan un número de referencia que identifican al párrafo que dio lugar a su confección.

En encuadre disciplinario pone el acento en la sociología del trabajo y, por extensión interdisciplinaria, en una antropología social o "laboral".

#### IV. Fragmentos de la experiencia realizada

##### 4.\* Salud en el trabajo

Juan Antonio César: —Por qué yo siempre digo que el trabajo del matadero es un trabajo para presos, ése es un trabajo para los presos nada más, un castigo, tener que trabajar en un matadero es un castigo que recibe el individuo, porque es muy sacrificado. Si trabaja en el calor porque hace calor, si trabaja en la playa porque está mojado, si trabaja en la cámara porque se está muriendo de frío, porque está bajo cero, por más que le den mate cocido, café y le den ropa, lo que le hace al individuo no es el frío del ambiente, sino, digamos, lo que el tipo absorbe. Y a la larga es un tipo arruinado, así dicho a la ligera.

(12)\* Alberto Leonardo Bialakowsky: —¿Guantes, no usa la gente?

JAC: —Y sí, los que trabajan en cámara usan guantes.

ALB: —¿No, pero me refiero en tripas?

JAC: —Y no, no se puede. Primero que en tripas menos que menos, bueno la despostada en una época se trabajó con un guante especial de cuerina, no es cierto, pero un poco, el guante, el despostador no se afecta mucho las manos con el frío, porque el animal está, no está congelado esta apenas sequito, así que trabajar con o sin guantes es lo mismo, pero se trabaja con guantes porque de esa manera el trabajador se lastima menos las manos, se lastimaba menos con las

\* Esta numeración corresponde al trabajo original, no se modificó para presentarlo textualmente.

huesitos que saca con las costillas, pero después SENASA se lo prohibió.

ALB: — ¿Por qué?

JAC: — Porque el guante era antihigiénico, el Mercado Común Europeo no lo permite, y en realidad es antihigiénico, no es cierto; es decir, si yo trabajo todo el día con el guante el guante termina sucio.

ALB: — ¿SENASA qué es? \*\*

JAC: — Sanidad animal. Los cuchillos, los cuchillos por ejemplo ahora no son más de cabo de madera, sino de cabo de plástico, porque es más higiénico, no es cierto. La madera le tienen fobia los exportadores, le tienen fobia, tal es así que los corrales antes eran de madera, ahora tienen que ser de caña.

ALB: — Pero, dígame, ¿con el guante cortaban bien y no había problema?

JAC: — Sí, el despostador cuando se acostumbraba trabajaba perfectamente bien.

ALB: — ¿Y los accidentes de cortes?

JAC: — No, no porque el guante de cuerina, digamos así, los accidentes considerables, no un cortecito. Un cortecito podía evitarlo, no es cierto, pero cuando el tajo es relativamente grande, digamos de dos puntos, por ejemplo en la mano, dos puntos o tres el cuchillo pasa igual.

ALB: — Mire cómo habla de dos puntos y ya sabe la . . .

JAC: — Y sí, mire yo los que tenga acá, en alguna oportunidad había gente que usaba, porque generalmente el obrero se corta la mano izquierda si el tipo es derecho, no es cierto, entonces había un guante de cadenita no es cierto, yo nunca llegué a usar.

ALB: — ¿De malla era?

JAC: — Claro, un guante de cadenita que cubría principalmente el dedo índice, no es cierto, entonces ese sí, cuando el cuchillo pasaba y pegaba ahí el hombre no se cortaba, tenía que pasar muy fuerte, pero también lo prohibieron.

ALB: — ¿Por qué?

JAC: — Antihigiénico.

(19) ALB: — ¿No son los operarios sino los especializados la mayor cantidad de golondrinas?

\*\* Servicio Nacional de Sanidad Animal dependiente del Ministerio de Economía, Secretaría de Agricultura y Ganadería.

JAC: —Como aquel de la sierra. Había un muchacho que trabajaba en la sierra en Minguillón y después Minguillón dejó de hacer faena, y se fue a otro que estaba ahí. Un super dotado, él hacía el trabajo de tres, porque tenía 19, 20 años y un cuerpo, el trabajo de tres tipos hacía él, entonces cuanto me pagan qué se yo, 15 pesos por hora, bueno pero era capaz que el día siguiente se iba a otro lado porque le pagaban 16 pesos, no es cierto, ya después llegó un momento, no, cuánto quieres ganar vos, entonces tanto, el tipo era una bestia para trabajar, también así terminó, no, ahora tiene 30 años y no sirve más, no sirve más.

ALB: —¿Muchos casos se dan así, qué es prematuro, es antes de la jubilación?

JAC: —Sí, sí, y en este momento este muchacho tendrá 32, 33 años y no va más.

ALB: —¿Es decir que trabajó 12 años, aproximadamente?

JAC: —Era una bestia, el trabajo de 3 tipos hacía.

ALB: —¿Después ya no?

JAC: —Y ahora no sirve más.

ALB: —¿Qué hace?

JAC: —Sí trabaja, sí, pero ahora tiene que pedir trabajo, antes lo iban a buscar, ahora él se tiene que portar bien.

ALB: —Bueno, eso es lo que Gómez Cendra dice, el destajo es pan para hoy y hambre para mañana.

JAC: —Yo también se lo digo. Este chico abusó un poco de su fortaleza, no es cierto, y se terminó. Sí, cortador es un buen cortador, al margen, pero hace el trabajo de uno, él con su sierra y otro con la sierra en las patas.

ALB: —Sí, yo creo que habría que repensar este sistema; es decir, para tomar conciencia de cuál es el problema, si tanta gente tiene que abandonar la profesión, porque finalmente es una profesión especializada, con años.

JAC: —Tiene poca vida en la industria.

ALB: —¿Quiere decir que cuando llega a su plenitud de edad tiene que dejar de trabajar?

JAC: —Sí, sí, y diciendo mucho 40 años.

ALB: —¿Qué desperdicio!

JAC: —Diciendo mucho 40 años; es decir, puede seguir despostando; hoy fue un tipo a la federación a hacer los trámites de la jubilación y tiene 60 años y es despostador, pero me imagino cómo debe despostar ese hombre, debe estar todo achacado el pobre hombre; es decir, puede seguir trabajan-

do, pero. usted se acuerda a ese que nosotros le decíamos el croto en Minguillón.

Hugo Gómez Cendra: —No.

JAC: —Se jubiló ahora, la vez pasada. La fábrica lo tenía de lástima y tenía 56 años, todavía la fábrica misma decía a ver si lo jubilan; no va más, lo tenemos porque es viejo, no sirve más.

ALB: —¿56 años?

JAC: —Y así, ya cuánto hacía que lo tenían.

ALB: —¿Eso es común?

JAC: —No, no puede llegar con la plenitud, digamos así, de su fortaleza, sí ese es el término, un hombre que trabaja en despostada, en playa, en cámara no puede llegar en la plenitud a los 50 años.

ALB: —¿Eso lo sabe el trabajador?

JAC: —Bueno, lo sabe cuando lo sufrió, cuando lo pasó.

HGC: —Es la necesidad que a usted, al trabajar más, el tipo en ese momento trabaja lo más que puede y cuanto más puede trabajar mejor.

JAC: —Cuanto más ligero mejor. Yo le contaba la vez pasada, una de las primeras reuniones cuando yo trabajaba allá en la fábrica Las Rosas, con otro muchacho me acuerdo que entrábamos a la cámara, ¡qué zuecos de madera!, ¡mi saco de cuero!, nosotros entrábamos en alpargatas y abierto hasta acá, pero ahora a mí me duele el dedo gordo del pie y es problema de reumatismo y todas esas cosas. El frío que uno agarró y así es, se arruina solo, porque en aquella época nosotros teníamos que haber entrado tan abrigados como el viejo que estaba a la par nuestro, no es concientizado en ese momento, por eso digamos así, es desgaste prematuro y la enfermedad creo que en la carne por ahora van a seguir; porque tampoco el trabajador pone mucho de su voluntad.

HGC: —Y quizás falte una tarea de educación, es evidentemente, una tarea de educación previa, todo eso.

ALB: —¿O falta transmitir la experiencia?

JAC: —Y porque uno dice, y con tanta ropa me molesta para trabajar, me molesta qué se yo.

ALB: —Esto que dice César tendría que escucharlo. . .

JAC: —Los pibes, pero no le dan bolilla, no, no y a mí no crea que me lo dijeron, no me lo decían ponete eso porque después. . .

ALB: —Bueno pero hay métodos.

JAC: —El último convenio dice que la ropa que le provee la fáabri-

ca tiene obligación de usar el trabajador.

ALB: —¿Pero si usted filma o se ha filmado accidentes, o una persona o relatos de una persona enferma es lo mismo que ver una película de guerra, uno no se olvida tan fácil, no, y si sabe que a uno le toca?

HGC: —Sí, sí, métodos hay, pero nadie los ha usado.

JAC: —Hay algunos muchachos que se cuidan. Un despostador de Marcial, despostador y todas esas cosas, el tipo se cuidaba, porque por ejemplo el hombre trabajaba, digamos así, relativamente abrigado y el despostador es un tipo que suda, que transpira mucho, no es cierto, siente mucho calor, pero si en ese momento no le dolía la cintura, pero el tipo trabajaba fajado porque sabía que después le iba a joder la cintura y se cuidaba, y anda bien.

## 5. Condiciones de contratación

JAC: —Bueno por todas esas cosas que le conté, es un trabajo que yo lo hacía así un poco en chiste, digo trabajo para la empresa, porque el tipo que tiene que trabajar en medio del agua, entre medio de la bosta, entre medio de la sangre, entre medio del frío y cuando le puede escapar a hacer otra cosa y no vuelve más.

### 5.1. Destajo

(31) JAC: —Estaba despostando en Minguillón, ¡ah!... me gustó porque por ahí se trabajaba por tanto, la primera vez que yo trabajaba por tanto, yo no estaba acostumbrado a trabajar por tanto, sino a trabajar por hora, y cuando empezamos a trabajar así a destajo me gustó porque, no es cierto, uno ahí mientras más trabajás, más ganás, no es cierto; es distinto cuando se trabaja por hora, que gana lo mismo el buen despostador que el mal despostador, y como yo era del montón más o menos bueno empecé a ganar más o menos bien, mejor que otro, no es cierto, y otros mejor que yo. Por hueso se dice, porque el despostador, cuando hace el delantero que le llaman, que son las costillas, las costillas, el vientre, no es cierto, la paleta, el cogote, le saca un huesito del cogote que se la llama candelero, entonces cuando el supervisor cuenta al fin de la jornada, cada candelero

es una media res, que se ha hecho. Ningún hueso se parece a ése, así que no puede haber confusión y de la parte trasera se le saca la chiquizuela, ningún hueso se parece a la chiquizuela, entonces se empezó a trabajar por hueso.

ALB: —¿A eso se denomina trabajar por hueso?

JAC: —Se le llama por hueso.

ALB: —¿Que esté el candelero y la chiquizuela?

JAC: —Exactamente, yo hago un cuarto y tengo la chiquizuela, hago un delantero y tengo un candelero. Entonces después, al final de la jornada, va la gente y cuenta y según lo que haya hecho cobra. Bueno, alguna gente no estaba de acuerdo con eso, pero la mayoría sí, entonces se implantó, no es cierto, el convenio a destajo. El primer convenio a destajo que se hizo en Minguillón lo hice yo, pero la gente cuando empezó a cobrar se dio cuenta de que ahí estaba la cosa, ahí estaba la manera de ganar plata, no es cierto, por tanto, el tipo que trabaja fuerte gana mucho y el tipo que trabaja despacio gana menos.

ALB: —¿Cuáles eran las razones que usted pensó que eran mejores para ser por tanto?

JAC: —Bueno, claro, digamos así, yo había visto ya algunos convenios de otros frigoríficos, como el de aquella época el de Monte Grande. El frigorífico de Monte Grande tenía un destajo puro, entonces yo viendo, no es cierto, esos convenios y analizando la velocidad que llevaban, cada uno de los trabajadores de Minguillón, llegué a la conclusión que el tipo, no es cierto, ganaba más trabajando por tanto que no trabajando por hora, entonces como a la empresa también la interesaba la producción, la única manera de conseguir más producción, no es cierto, era dándole al trabajador la facilidad para que el hombre vaya más ligero para ganar más plata, y a la empresa le gustó. Hasta ahora en Minguillón, digamos, así, hasta los peones trabajan por tanto, hasta los peones, porque fíjese usted que el despostador, no es cierto, el despostador, yo trabajo a destajo entonces mi interés anda rápido porque gano mucho, pero el que saca la carne, no es cierto, no le interesa que yo gane plata porque total él trabaja por hora, entonces si él no me saca la carne que yo he terminado de despostar y no puedo seguir con el otro cuarto. Entonces el hombre como es por hora no le interesa, por eso se llegó a la conclusión de que tiene que ser por tanto, tanto el hombre que saca la carne como el hombre que le tira la carne al despostador. Porque yo termino

de despostar, no es cierto, y el otro peón que anda con las medias reses por un riel, que corre paralelo a la mesa, no me baja en seguida el cuarto, yo estoy perdiendo tiempo, pero como el hombre trabaja por hora también no le interesa que yo pierda tiempo, total el trabaja por hora, gana lo mismo, entonces la empresa también a ese le dio por tanto. O sea, mientras más animales baja él, más gana. Así que de esa manera apura también, incluso lo apura al despostador.

ALB: → Ese sistema no tiene ningún tipo de problema por apurarse más?

JAC: —No es muy aceptado, digamos así, no es muy aceptado porque por el desgaste prematuro del trabajador, dice a mí me gusta trabajar a destajo, porque es la manera de ganar plata, es la manera de ganar plata.

ALB: —¿Pero es consciente?

JAC: —Y sí, claro, es consciente que tanto el cortado como, no es cierto, otros trabajos, no es cierto, trabajando a destajo no es la mismo, ir corriendo de aquí hasta la esquina todos los días que ir caminando de aquí hasta la esquina, no es lo mismo, el desgaste es distinto, no es cierto. Pero a mí me conviene ir corriendo, porque de esa manera agarro el colectivo y llego a tiempo, es un poco así en la práctica es el criterio de la gente.

ALB: —¿Y los que estaban en contra?

JAC: —Los que estaban en contra, bueno, en este momento al poco tiempo no más, incluso, el primer destajo que se firmó en Minguillón, no es cierto, se firmó en la despostada y al poquito tiempo todas las secciones pidieron a destajo, y en este momento todas las secciones, hasta la gente, hasta las mujeres que atan salames, trabajan por kilo.

ALB: —¿El destajo parte de un básico que tiene que ganar por mes?

JAC: —No, no depende como se haga, depende de los acuerdos que haya. Hay acuerdos, no es cierto, que dice el trabajador trabaja a destajo pero tiene una garantía, por ejemplo en el de la playa, no es cierto, de vacunos, el trabajador trabaja a destajo, aunque trabaje a destajo los salarios, los valores son distintos, porque trabajando a destajo no ganan lo mismo el matambrero, que es un alto especializado, no es cierto, que el hombre que empuja la res. El hombre que empuja reses también trabaja a destajo, pero los valores son distintos, el que empuja reses gana menos por el animal.

ALB: —¿Dio resultado la extensión del destajo?

JAC: —Dio resultado, y ya le digo que al poquito tiempo la faena de vacunos pidió también que se hiciese un trabajo a destajo, también se hizo en cámara, corrales, menudencias, excluyendo el personal de limpieza y algunos otros muy pocos, los demás son todos destajistas.

ALB: —¿El destajo se aplica en todos los establecimientos?

JAC: —Usted ve que los trabajadores de los frigoríficos medianos rinden más que los de los frigoríficos grandes. En los frigoríficos medianos se hace generalmente convenios a destajo. A mayor producción, mayor sueldo, y el trabajador rinde más cuando trabaja a destajo que trabajando por hora. Porque yo soy un trabajador por horas, no es cierto, y sé que haciendo 80 pedazos gano quinientos mil pesos y hago 200 pedazos gano quinientos mil pesos, y hago 80, claro. En cambio, si trabajo por tanto, mientras más hago más cobro y trato de hacer más. Incluso las empresas grandes, las que se pueden llamar grandes, que quedan pocas, no es cierto, ahora se han concientizado, no es cierto, y en casi todos los lugares, digamos así, se está trabajando a destajo.

(32) ALB: —¿Influye el destajo en el carácter del trabajador?

JAC: —Posibilidades de aprender, que el compañero le enseñe, no es cierto, porque por ahí hay algunos que son egoístas, como se trabaja a destajo generalmente la gente un poco, no enseñarle a otro porque está perdiendo tiempo. El destajo convierte al trabajador en egoísta.

HGC: —El destajo es pan para hoy y hambre para mañana.

ALB: —¿Cómo fue el destajo de las diferentes épocas?

Osvaldo Capdevielle: —Bueno, el proceso ése del trabajo a destajo, por ejemplo en la industria frigorífica, eran los cuadrilleros, la empresa CAP lo hizo, eh.

ALB: —¿Había destajo?

OC: —No, el trabajo nuestro si se quiere parte podía ser a destajo porque nosotros tuvimos una época muy grande, casi siempre, bah, que no cumplíamos horarios, se terminaba el trabajo de la entrada de carne a cámara y nos íbamos, la sacada y la entrada de carne. Si lo hacíamos en 6 horas nos íbamos en 6 horas, si lo hacíamos en 8, en 9 en 9, no importaba, era el trabajo a terminar, que venía a ser como un trabajo a destajo, pero el real trabajo a destajo allí fue éste, las cuadrillas para la despostada de carne, eso, tanto hacés tanto ganás.

ALB: —¿Eso fue con CAP?

- OC: —Sí, ése es un trabajo a destajo, le daban tanto por kilo, el tipo hacía 1.000 kilos, hacía 2.000, 5.000, cuanto más hacía más cobraba. Ese es trabajo a destajo.
- ALB: —¿Era bueno ese sistema?
- OC: —Ese sistema no es bueno para el obrero.
- ALB: —¿Por qué?
- OC: —Porque gana mucho en el momento que lo está haciendo, pero en cuanto se cortó una mano no podía ir a reclamarle a nadie porque estaba fuera de convenio.
- ALB: —¿Estaba fuera de convenio?
- OC: —Claro, no estaba el trabajo a destajo en los convenios.
- ALB: —¿Eso duró?
- OC: Duró muy poco, el trabajo de la despostada ahí duró muy poco. En buena suerte, porque no es conveniente. Desde mi punto de vista personal no, éste, al único que beneficia un trabajo así es al cuadrillero, el cuadrillero cobra por sobre el trabajo de los demás, y a la empresa que lo hace hacer, a ellos le rinde, pero el obrero hoy está en plenitud puede hacer póngale en una despostada 4.000, 4.500 kilos por día, no, pero resulta que puede flaquear, puede estar enfermo, quién se lo paga eso, nadie, recién ahora hace dos años salió una ley que el cuadrillero tiene que hacerse cargo de la jubilación y de todo lo demás, servicio médico de la gente que trabajó en su cuadrilla. Porque antes podía formar una cuadrilla cualquiera, yo agarraba y decía, che, fulano, sultano, mengano, vamos a agarrar un trabajo por cuadrilla, sí, y pero quién te pagaba la jubilación, nadie, quién te pagaba el servicio médico, nadie, cuando te cortabas quién te pagaba, vos no trabajabas no cobrabas, ése es el trabajo a destajo cuadrillero. Ahora hay otro tipo de trabajo a destajo.
- ALB: —¿Lo que ganaba toda la cuadrilla no se repartía, sino que lo que hacía cada uno?
- OC: —Cada uno, porque si no, si fuera un fondo digamos como se hacía con los embarques que las cuadrillas que venían a hacer el trabajo se hacía un fondo total, no, pero ahí también la picardía, que hay que tener cuidado que el que anota cuanto anota porque el cuadrillero como vivo anota 30 y están trabajando que nadie se preocupa de contar, están trabajando 25, se traga los 5 jornales él. Porque hecha la ley hecha la trampa si los cuadrilleros son todos pícaros.
- ALB: —¿Ese sistema de contratista cuánto funcionó allá?
- OC: —Bueno se tuvieron que ir solos porque no había gente que

les trabajara, se daban cuenta de las pioladas.

ALB: — ¿Porque eso era optativo, era voluntario?

OC: — Sí.

ALB: — ¿El que quería podía?

OC: — Che tengo un embarque, ¿querés venir? No, trabajá vos. Porque sabía que él ponía siempre, o después las preferenciales, al amigo lo ponía para que controle la pesada, al otro amigo lo ponía para que lleve en cuenta los cuartos que iban saliendo, y como ése gana lo mismo que yo, que estoy poniendo el lomo y déle y déle y él tranquilo ahí, no, hacélo rotativo el control de pesada, un día cada uno, no.

ALB: — ¿Porque el contratista operaba como si fuera el dueño de la empresa?

OC: — Eso mismo, el patrón, a la casa le convenía eso porque se desligaba de todas las responsabilidades.

ALB: — ¿Porque estaba fuera de convenio?

OC: — Entonces ahí venía el guay de la milonga, por hora extra no le daban los embarques.

ALB: — ¿O sea que los obreros al negarse dejó de existir el sistema ése?

OC: — Sí, ya automáticamente. Y después traían gente de afuera para hacer el trabajo ése.

ALB: — ¿Para hacer el trabajo y lo siguieron trayendo?

OC: — Sí, traían cuadrillas para cargar y descargar.

ALB: — ¿Eso durante los 15 años que estuvo CAP?

OC: — Pero anterior a eso se lo daban por hora extra los embarques, y el trabajo salía lo mismo que cuando vino al cuadrilla, porque si un camión demora una hora, el tipo, el cuadrillero tiene que estar parado una hora esperando que venga el camión, así que no le veía yo la ventaja que tuviera.

ALB: — ¿Pero los obreros del frigorífico dejaron de trabajar con el sistema de cuadrillas?

OC: — Sí, fueron muy pocos los que quedaron, tuvieron que traer gente de afuera.

ALB: — ¿Esa gente venía, trabajaba el día y se iba y venía otro?

OC: — Trabajaba si hacía falta 12 horas, 15 horas, 20 horas, lo que hiciera falta.

ALB: — ¿Cómo sabían contar y todo lo demás?

OC: — No, no porque los trabajos ésos se dieron a gente que siempre fue de frigorífico. El trabajo de corte, las cuadrillas de corte ya era, ya los cabecillas tenían su número, el establecimiento tenía su número de teléfono, pero a ellos le daban, le aclaro que lo que le daban era para la despostada, sea

de cerdo o de vacuno, carne para charque, pero trabajo fino de exportación no se lo daban a ellos, no, hacían un desastre, le daban por cuenta si era la misma gente, porque decían que así el . . ., no por horas extra, igual que la embolsada de cordero en cámara, la pagaban como un trabajo aparte.

ALB: —¿O sea que los obreros no estaban muy gustosos en ese sistema?

OC: —No, en ese sistema, no. Porque ya le digo se lastimaba y después tenía que correr con parte de enfermo, parte de enfermo se diferencia mucho del accidente. En el accidente hay un responsable, en la enfermedad nadie. Entonces era un arma, tanto a favor mío como del patrón, pero es un arma de dos filos, hay que tener cuidado de no meter la mano arriba, porque se la corta. Ese era el guay de la milonga. Como accidente es una cosa, como parte de enfermo es otra. Como accidente corren todos los días de pago, como enfermedad le cortan sábado y domingo; como si usted el día sábado y el domingo estuviera bien y el lunes sigue enfermo.

ALB: —¿Con parte de enfermo sólo le pagan eso?

OC: —Eso, como accidente, no.

ALB: —¿Aun no estando bajo convenio pagan igual?

OC: —Eso mismo, ahora nosotros, por ejemplo yo, por ejemplo cuando me tuve que operar a mí me liquidaban todo normalmente porque ya era una operación y yo estaba trabajando. Pero sí pasaron los años no más, uno bien, uno regular, siempre que lo iban a cerrar, que lo iban a vender y llegó también la venta y el cierre del frigorífico, parecía imposible, pero fue. Ahora, van a hacer una hermosa plaza ahí, una plaza de 9.000 hectareas.

## 7. Aprendizaje del oficio

(33) JAC: —. . . empecé colgando salames, un trabajo de chicos, eso se hacía en el frigorífico Las Rosas en Santa Fe, y como le digo colgaba salames. Ahora ya siempre fui un poco medio curioso para los trabajos, entonces mientras hacía ese trabajo me fijaba. . .

Cuando el capataz me mandó al matadero, un poco de penitencia, y en el matadero, este, como no sabía hacer nada, tenía que andar haciendo limpieza. Pero después siempre

con esa curiosidad, no es cierto, aprendí a hacer distintos trabajos en el matadero. Al punto tal, sin contarle la historia, así, de cómo fui haciendo un trabajo y otro, porque son muchos y llevó algún tiempo. Llegué a ser el más completo del matadero, yo llegué a ser el trabajador más completo. Yo, no es cierto, en lo que a vacunos se refiere conozco el trabajo. Lo he hecho, y me siento. . . , buen, no sé si ahora estaré en condiciones de hacer alguno, igual que antes, pero desde los cordones hasta la balanza, yo sabía noquear al animal, que es lo primero que se hace después de la picana. Lo sabía degollar y después en lo que respecta al cuero sabía cabeceros, sabía trabajar en las cabezas, sabía garrear manos, patas, sabía despanzar, era un buen despanzador, no es cierto, y me perfeccioné mucho en la sierra eléctrica.

ALB: — ¿Cómo hacía, aunque sea brevemente, para aprender en ese tiempo?

JAC: — Bueno el sistema de aprender. Yo era un chico que no sabía hacer ningún trabajo, entonces cuando recién empieza la matanza, mucha gente digamos, está inactiva hasta que el animal, no es cierto, llega a la playa propiamente dicha. Mientras el noqueador, que es el primero que hace, noquea al animal, el degollador, el maneador, el garreador, el descabecero, toda esa gente está esperando que el animal venga. Porque se trabaja en línea. Entonces, como yo era un peón, porque no sabía hacer nada, no es cierto, tenía que esperar el último, o sea, cuando el animal llegaba y había que lavarlo, con la manguera, hasta ese momento yo no tenía nada que hacer. Entonces me iba arriba donde se noqueaba al animal, y lo miraba cómo lo noqueaban. Cómo le clavaban el cuchillo en la médula. A eso se llama noquear. Se clava el cuchillo en la médula, entonces el animal, digamos así, pierde sus fuerzas en las manos, en las patas y cae. Bueno, lo miré un día, lo miré dos días, lo miré tres, hasta que en alguna oportunidad le dije a uno, por qué no me dejás noquear uno y lo intenté, la primera vez hice un desastre, le corté todo el cuero. Porque cuando se le erra, tiene que ser en el punto exacto, en la médula tiene que clavarse el cuchillo no es cierto. Hasta que al último aprendí a noquear. Y ya me gustó, seguí noqueando. Pero no me gustaba mucho porque era muy peligroso, porque cuando se noquea el animal pega el cabezazo hacia arriba y generalmente corre peligro que lo agarre en la cabeza o algo así. Después me gustó aprender a degollar

y bueno aprendí a degollar, también aprendí a manear. Y fíjese que en lugar de eso, yo siempre digo que aparte que me metí mucho, digamos así, en lo gremial, soy un convencido que no fui un mal obrero, porque cuando el frigorífico necesitó, no es cierto, Las Rosas necesitó que alguno de sus operarios aprendieran a hacer el trabajo para exportación la fábrica eligió a tres, para qué, para mandarlos a aprender a hacer ese trabajo a otro frigorífico. Entre los tres fui yo. Y nos mandaron al frigorífico La Florida de Rosario, ahí aprendí yo a hacer el trabajo de despostador, propiamente dicho, trabajo de exportador. Luego, no es cierto, los tres que vinimos a Rosario a La Florida a aprender a hacer ese trabajo, le enseñamos después a los restantes de los trabajadores del frigorífico Las Rosas. Así de esa manera, no es cierto, la gente aprendió a trabajar.

ALB: —¿Cuánto tardó en hacerse un matambrero, un despostador?

JAC: —Y un matambrero, un matambrero para que sea bueno, es decir, hay un matambrero, matambremos, no es cierto, hay que sacar, yo sé sacar matambre, pero no soy matambrero, no es cierto, entonces un matambrero, matambrero que la fábrica necesita un tipo que trabaje prolijo, no es cierto, y que sea rápido y necesita, digamos así, bueno, generalmente el matambrero no agarra el cuchillo para empezar a practicar a sacar matambre, primero tiene que saber garrear, tiene que saber sacar cabezas, no es cierto, tiene que saber sacar cogote, porque son trabajos que son delicados, entonces un matambrero desde el momento que comenzó a trabajar en matambre hasta que diga bueno yo soy un buen matambrero, si es que va a salir un buen matambrero, digamos. . .

ALB: —¿No hay forma de acelerar el aprendizaje?

JAC: —Es como todas las cosas, vio, hay unos que aprenden rápido, no es cierto, es decir hay tipos que tienen la mano, que son rápidos para aprender, si ha sido un buen cabezera, no es cierto, y un buen . . ., puede salir un buen matambrero, pero no puede empezar, entra al frigorífico voy a sacar, no, tiene que aprender primero, tiene que aprender a afilar el cuchillo.

ALB: —¿Todo esto es despostada?

JAC: —No, ahora estoy hablando de la playa, primero tiene que aprender a afilar el cuchillo, no es cierto, porque no es decir yo agarro una fiera le tiro un cuchillo. Hay que aprender a

afilarse el cuchillo, el cuchillo tiene que estar, aunque le parezca exagerado, yo termino de afilar el cuchillo lo chairo y el cuchillo tiene que afeitarse, ese cuchillo está para el trabajo. Usted no puede agarrar un pibe de la calle y afilarse el cuchillo, desde que yo entro en la fábrica y no sé más que hacer, nada más que contar patas hasta que yo digo soy un buen matambrero, y 4 años, 3 años. Como primero, cómo asciende el personal. Bueno, digamos así está un poco previsto en el convenio, cómo asciende el personal. En un artículo que se denomina régimen de promoción, eh, y bueno digamos así, empezáramos por playa, el personal asciende o no, depende así, digamos, del entusiasmo que el hombre pone para aprender, si le gusta el trabajo tiene posibilidades de ascender, y si no, no. Claro, bueno, para llegar a ser un buen, estamos hablando de playa, para llegar a ser, no es cierto, un especialista de primera, de la máxima categoría, no es cierto, del trabajador de la carne en playa un hombre que entre como peón con mucha suerte y con mucha pero mucha dedicación le lleva 3, 4 años, 3, 4 años, no es cierto; dedicación porque él tiene que dedicarse a eso, suerte también necesita, que alguien, aunque sea un compañero de trabajo o la empresa le facilite los medios, las facilidades, tiempo, la oportunidad para que el tipo aprenda.

## 9. Participación sindical

### 9.3. Reclamos

ALB: — ¿Ellos cómo habían cronometrado?

OC: — Y ellos nos valorizaban viendo el trabajo cómo lo íbamos haciendo.

ALB: — Ustedes, ¿lo habían hecho?

OC: — Normal, pero sin apurarnos. Apurándonos nosotros hacíamos tres veces más.

ALB: — ¡Tres veces más!

OC: — Sí, lo que queríamos nosotros era siempre terminar, cuanto más rápido terminábamos, porque después íbamos a los vestuarios a tomar algo caliente, disparábamos a tomar mate. Y sí, iba yo con los muchachos y les decía: vamos a hacer una cosa, vamos a apurarnos, vamos a reventar a los de expedición, entrábamos a apurarnos, a apurarnos y a lo mejor en tres horas y media, cuatro horas, teníamos todo el

trabajo hecho, ahora los demás nos íbamos a tomar mate y a descansar, porque corríamos, y a CAP no le gustaba eso, CAP no quería que corriéramos, CAP nos mandaba el toma tiempo, nos decía ustedes, tienen que hacer esto así y así. No quería, hasta parece imposible, pero no quería.

ALB: —¿Qué otras modificaciones incorporaron que dieron lugar a reclamos?

OC: —A veces no nos tomábamos el descanso para irnos antes, y éstos vinieron con eso y bueno, a tomarse el descanso y a trabajar, descanso, nosotros no queremos que corran, cualquier reclamo que. . . no, no le podemos dar el trabajo a terminar porque nosotros no queremos que corran, apurándose hay accidentes. Mire, le digo, apurándonos nunca tuvimos accidentes, que salte una roldana, eso va a saltar despacio, ligero, o que la única manera pa que no salte una roldana de un riel es poniéndole una media res al hombro y llevándola por todo el frigorífico al hombro, se va a cansar más. Y eran las peleas que teníamos siempre así con los jefes y administración y todo, no. Ahora con los que no íbamos nosotros nunca de acuerdo era con los toma tiempo. Los controles éstos, toma tiempo, que venían con los registros y los chiches éstos que, los pasos que dábamos de la puerta al fondo, los pasos de salida, el movimiento del cruce, y venían 4, 5 ó 6, a veces chocaba con ellos, no. El jefe de ellos era un tal Lijino, y conmigo no quería guerra. No, Capdevielle, si es para bien de ustedes, van a ver en plata lo que representa la toma de tiempo. En plata lo que representa, pero cada vez que vienen ustedes sacan 3 ó 4 hombres de acá que no vuelven más, y en plata, en plata a mí que me importa la plata si me tengo que romper el lomo, yo quiero la gente, no quiero plata, y ése era el choque y los cuerpos de comisión directiva ausentes con aviso.

ALB: —¿La comisión sindical?

OC: —Sí.

ALB: —¿Tenían que trabajar entonces con ese sistema?, ¿ganaban más?

OC: —Sí, ganábamos más, pero resultó que era una cosa que prácticamente entraba, empezaba a trabajar y llegaba la hora del descanso y si no había terminado la baja de reses tenía que seguir hasta completarlo y a mí me chocaba. Yo si a las 9 era la media jornada yo a las nueve quería el descanso, si a las 8 era la media jornada quería el descanso a esa hora, no era capricho, era que estaba cansado, cada vez menos

gente, más trabajo, sí, sí, nosotros estuvimos con CAP, y póngale, vamos a decir una cosa, ganábamos 45.000 pesos por mes de los viejos y cobrábamos 110, el resto era toda eficiencia, absorción de hombres, cuando hacía el libro de todo lo que se había bajado, sabíamos el valor de los cordeles, de las reses, de los cerdos, hacía el libro, hoy nos comimos 32 hombres, ¡eh!, no te parece mucho y sacá la cuenta, la sacábamos nosotros mismos, sabíamos lo que era el volumen, lo que asignaba por hora a cada tipo, hasta 32 hombres hemos absorbido, y llegaba fin de mes y qué, tenía 45 de sueldo y después hasta completar 110 los otros 75 eran todo gente que nos habíamos tragado.

ALB: —¿Eso no les gustaba a ustedes?

OC: —No, yo peleaba siempre por la gente, porque esa absorción de gente no iba para incrementarse en jubilación en el día de mañana, lo único que asignaban a jubilación eran los 45.

ALB: —Pero, ¿la gente no estaba contenta ganando más?

OC: —Ah, sí, había algunos que decían: ma que me importa, Capdevielle, dejálo, qué vas a pelear por eso, que no pongan nunca a nadie; —sí, digo, sí, vamos a ver el día que saquen la eficiencia qué vas a hacer, a quién te vas a ir a quejar.

## 10. Notas

(12) Un análisis de la legislación de higiene y seguridad en la industria de la carne permite comprobar que el acento está colocado en la higiene del producto y no en modo equivalente en el trabajador que lo manipula. Así, se producen contradicciones entre la seguridad del producto y la seguridad del trabajador; otro ejemplo significativo, como el señalado sobre los guantes y los mangos de cuchillo, es cuando se obliga al alisado de los pisos, que a la postre perjudican peligrosamente al trabajador, ya que en superficies húmedas resbala y cae frecuentemente.

“Resulta asimismo notoria la simetría manifestada por la legislación en el tratamiento del trabajador y del producto. Las leyes 17.160, 18.811 y el decreto 4.238/68 regulan en forma estricta las condiciones de salubridad de los animales, control en la manipulación del producto, etcétera, en cambio, las mismas, cuando se refieren a los operarios, sólo lo hacen en función de la preservación del producto.” (Olga Odasso, Sergio Rizzi y Alberto L. Bialakowsky, “Nota sobre las condiciones de trabajo en la industria de la carne”, en *Diálogo Laboral*, N° 2, Buenos Aires, 1985, pág. 21.

(19) El aumento del ritmo de trabajo, que incrementa la intensidad del esfuerzo con sus consecuentes secuelas negativas en cuanto a desgaste prematuro y aumento de la probabilidad de accidentes, en esta rama se encuentra ligado no sólo a la disciplina que se exige en las fábricas, sino también a las variadas formas de trabajo a destajo que, explícitas o encubiertas, aún se mantienen en la industria de la carne, tal es el caso del llamado prorrato, que como otras formas como el “incentivo a la producción” (1959-60) representan variantes que conservan el destajo. “Es sabido que el destajo supone un esfuerzo adicional para la obtención de un salario mínimo, esfuerzo que se ve agravado por la práctica del llamado ‘prorrato’. . . el prorrato es un sistema de remuneración y distribución del trabajo por el cual la empresa ocupa puestos vacantes con el mismo personal, sin incorporación de nuevos operarios al plantel convenido, incrementando la tarea con la carga de trabajo de los puestos reemplazados; los operarios, de esta manera, perciben proporcionalmente el salario diario correspondiente a la vacante.” (O. Odasso, S. Rizzi y A. L. Bialakowsky, “Notas sobre las condiciones de trabajo en la industria de la carne”, en *Diálogo Laboral*, N° 2, Buenos Aires, 1985, pág. 20.

(31) Como ya nos referimos en la nota 19, pasando por diversas formas de destajo, desde el “putting out system”, en el nacimiento del industrialismo, la “organización científica del trabajo” de Taylor, hasta los actuales sistemas de incentivos por rendimiento, el destajo ha asumido a lo largo del tiempo formas abiertas o encubiertas con el fin de aumentar la productividad del trabajo. La práctica del destajo sigue los criterios establecidos por F. W. Taylor en 1911, que fueron implantados en nuestro país por los frigoríficos de origen norteamericano. Debido a las diversas tareas, existen varios sistemas de destajo: percibir una tarifa horaria con más un incentivo y/o bonificación por producción; percibir el destajo directo, o sea exclusivamente por producción laborada, o percibir el pago por pieza con tarifa diferencial. El Convenio Colectivo 56/75 contempla este tipo de remuneración, determinando una base de producción estimada como normal. La reglamentación y control del sistema debían ser hechos por las comisiones paritarias, las que se encuentran suspendidas desde 1976, quedando en consecuencia en manos de los establecimientos la fijación de la base. De esta manera, la empresa resuelve la suba o baja del valor por cabeza y determina la velocidad de trabajo. Para el trabajador, significa la imposibilidad de ejercer un control inmediato sobre la complejidad de las operaciones. A pesar

de lo antedicho, el protagonista destaca la preferencia por parte de los trabajadores del incentivo frente al pago por tarifa horaria, pese a que se deben realizar mayores esfuerzos y sujetos a mayor cantidad de accidentes." (Cfr. O. Odasso, S. Rizzi, "Garantía horaria y trabajo a destajo en la industria frigorífica", en *Primeras jornadas nacionales interdisciplinarias sobre condiciones de trabajo*, CEIL-OIT, Buenos Aires, 1983; y Julio C. Neffa, *Proceso de trabajo, división del trabajo y nuevas formas de organización del trabajo*, INET, México, 1982.

(32) Otra dimensión del destajo, además de las mencionadas en las notas anteriores, es su influencia negativa en las conductas de los trabajadores, que los induce a una competencia entre pares e incentiva el individualismo, debilitando la colaboración grupal.

(33) Las versiones recogidas confirman lo que ya habíamos detectado (A. L. Bialakowsky, *Análisis de la evolución de las condiciones y medio ambiente de trabajo en la industria urbana argentina 1920-1975*, CEIL, Buenos Aires, 1980). El aprendizaje del oficio en la Argentina, a diferencia de países como Gran Bretaña, Australia y Nueva Zelanda, no se desarrolla en escuelas de formación profesional destinadas a la industria de la carne. Este aprendizaje práctico de la especialidad puede finalmente obtenerse, pero sin una programación y la participación activa de los trabajadores resulta a la postre muy lenta y azarosa.

## V. Síntesis

Con estos párrafos, que son fragmentos del texto original, hemos tratado de subrayar los aportes de esta metodología, cuyo principal instrumento es el diálogo.

Con respecto al contenido de los puntos analizados en esta separata, se ha intentado poner en evidencia aspectos claves a considerar en las condiciones de trabajo y que este método permite estudiar. En particular, referido a la salud en el trabajo, se destaca el conocimiento detallado por parte del trabajador de los puestos de trabajo y la vinculación con su salud. Versión que muestra tanto la profundidad del conocimiento así como también sus limitaciones técnicas. A su vez, con respecto al destajo aparece en el enfoque del trabajador la disparidad entre los criterios técnicos que posee acerca de las malas condiciones de trabajo que implica esta forma de contratación y los beneficios económicos inmedia-

tos por el que es atraído. Por otra parte, con el relato sobre la intervención de los técnicos cronometradores para la medición de la carga de trabajo queda evidenciada la resistencia que el trabajador opone a las formas tayloristas de organización del trabajo. Finalmente, en cuanto al contenido seleccionado se presentan las dificultades que vivencia el trabajador para realizar el aprendizaje del oficio.

En conclusión, estimamos que el método aporta: a) la perspectiva del trabajador, sin la cual no es posible construir un código de seguridad efectivo; b) la posibilidad de un análisis técnico que rescate, en nuestro caso sociológico, el conocimiento del trabajador.

Siguiendo lo expuesto, este trabajo forma parte de un método que puede plasmarse de forma más completa cuando esta unidad se integra con la discusión posterior y su aplicación en el puesto de trabajo, en revisión permanente.

La necesidad de integrar en la construcción del conocimiento el aporte del trabajador no implica una fetichización de los conocimientos que éste posee, dado que los mismos adquieren la misma provisoriedad que los del científico e, incluso, como en el caso del científico, pueden ser contradictorios. No obstante, el diálogo revela, más allá de un tratamiento desde la economía política, una oportunidad de profundización en los temas de la sociología del trabajo.

Antropología e industria: dos términos que suelen ser considerados antinómicos. Sin embargo, recientes trabajos de investigación señalan que metodologías antropológicas esbozan nuevos caminos para el conocimiento de las empresas y organizaciones. Este artículo pretende aportar datos sobre el desarrollo de este enfoque en Francia.

¿Quién practica antropología industrial? En dos movimientos simétricos, son los antropólogos que entran a investigar el ámbito industrial, y los ingenieros o administrativos que adoptan métodos etnográficos para estudios de campo.

Los antropólogos deben reexaminar algunos dogmas teóricos, como la imposibilidad de estudiar su propia sociedad, o la necesaria exhaustividad de una monografía. No se trata de eximirse de todas las tradiciones metodológicas, sino de relativizarlas. Por ejemplo, la no-pertenencia a la sociedad estudiada, reivindicada en los escritos de Lévi-Strauss como condición del trabajo antropológico<sup>1</sup>, apunta a permitir análisis que se pueden diferenciar de las nociones consabidas, imperantes en el terreno. En el caso de estudiar una industria de su propia sociedad, el investigador ha de construirse un dispositivo de distanciamiento para poder elaborar una descripción del ámbito que no sea la mera reproducción de las representaciones de los agentes.

El principio de estudio exhaustivo de una sociedad determinada es más delicado de transferir: dado que en una organización industrial influyen un gran número de instituciones (ministerios, gremios, asociaciones. . .) a las que pertenecen muchos actores de la entidad considerada, ¿cómo delimitar el campo de investigación?

La sola descripción completa de todos los puestos de trabajo de una empresa importante (algo difícilmente accesible a un investigador) no sería suficiente para relevar todas las pautas de funcionamiento de la organización. Uno de los modos de acercamiento utilizados consiste en enfocar el estudio, después de una primera fase de inducción general, en ciertos instrumentos de gestión que atraviesan toda la empresa, reconocidos como esenciales por los agentes mismos, armando con este hilo conductor una serie de observaciones y entrevistas para llevar a los fundamentos de las ideas y representaciones.

Dentro de los centros de investigación de las escuelas de ingenie-

\* Becario del CNRS. Francia.

ría, quienes están interesados en una visión profunda y detallada del funcionamiento de las organizaciones<sup>2</sup> han seguido otro camino, hasta adoptar, a veces, una metodología de trabajo etnográfico para ciertos estudios. Este itinerario se inicia desde el seno mismo de las empresas, en un movimiento de distanciamiento impulsado por la idea de que hay descripciones de las organizaciones distintas de las que ofrecen las representaciones normativas imperantes en el ámbito industrial. Se trata de un retorno hacia los detalles, los hechos elementales y su articulación, en la oportunidad de que se nota el papel, a veces esencial, jugado por los instrumentos de gestión (procedimientos, controles. . .), que determinan en una parte importante la política teóricamente decidida por los ejecutivos<sup>3</sup>.

Uno de los primeros trabajos desde este enfoque consistió en registrar durante dos años las vivencias cotidianas en un laboratorio norteamericano de investigación científica de alto nivel: circulación y diseño de las publicaciones, uso de los instrumentos, retórica de la producción de verdades científicas<sup>4</sup>. Se ha señalado que “esa acumulación de detalles diminutos sugirió conclusiones que no atentan contra la dignidad de la ciencia, pero evidencian una nueva apreciación del peso de las contingencias materiales y sociales”.<sup>5</sup>

Un ejemplo de investigación de los hechos elementales que ocurren en una organización ha sido presentado en julio de 1985 en el seminario “Etnografía de organizaciones” de la Escuela Politécnica de París<sup>6</sup>. Se trata del estudio de un gabinete ministerial francés, estructura de asesoría del ministro, compuesto por el director de gabinete, el jefe de gabinete, el agregado de prensa, el agregado parlamentario y seis consejeros.

Un gabinete ministerial estudiado desde adentro (el informante, en este caso, era uno de los seis consejeros) refleja una imagen que poco tiene que ver con la de un grupo asesor, seguidor de las directivas del ministro. Es más bien un equipo que se asegura de que el ministro toque a tiempo su partitura en el concierto gubernamental. El ministerio ha de opinar sobre todo lo que le transmiten los organismos oficiales, los servicios de planeamiento, etcétera. La máquina gubernamental —el conjunto de los procedimientos— tiene un ritmo propio, al que es inimaginable no acatar. Por ejemplo, el sistema de negociación interministerial abarca series de reuniones de niveles creciendo (entre servicios de diferentes ministerios, entre miembros de distintos gabinetes, bajo arbitraje de un consejero del primer ministro, y finalmente entre los ministros, si subsisten divergencias), para terminar en fecha pre-

vista la elaboración de las decisiones de gobierno. Las discrepancias deben de plegarse a la forma de opciones múltiples, dispuestas entre paréntesis en un texto común. En cada etapa deben reducirse las divergencias, y sólo se llegará a la discusión interministerial después de agotarse las instancias de concertación a nivel inferior.

Los distintos actores del gabinete tienen su papel propio: a diferencia del ministro, quien siempre viaja o recibe visitas, el director de gabinete se encuentra todo el día aferrado a la red telefónica interministerial, que une directamente a los miembros del gobierno y a los directores de gabinete con otros 200 correspondientes, como por ejemplo los presidentes de las empresas estatales. Esa red telefónica forma la principal estructura estable de negociación a nivel ministerial. El jefe de gabinete se encarga esencialmente de administrar la agenda del ministro, rol crucial, dado el sinnúmero de solicitudes de citas. El agregado de prensa vigila la imagen pública del ministerio, estudiando la prensa nacional y regional, mientras que el agregado parlamentario cuida las buenas relaciones con los diputados. Los consejeros, siempre disponibles para asesorar al director en un problema puntual, también siguen ciertos temas de mediano o largo plazo.

La necesidad de insertarse en la máquina gubernamental, considerablemente jerarquizada (los pedidos más urgentes emanan de la Presidencia, después viene el primer ministro, etcétera), implica un trastorno incesante de las agendas, lo cual llevó al informante a presentar la jerarquía interna al gobierno con el lema siguiente: entre dos personas, es más jerárquico el que puede cambiar sin concertación la cita que ambos habían acordado.

Este ejemplo nos indica que en el funcionamiento de una instancia decisional del Estado, las voluntades políticas no se expresan de manera desvinculada de las contingencias materiales, sino que deben plegarse a los procedimientos que irrigan todo el tejido gubernamental. En el momento de interrogarse sobre las pautas de evolución de las organizaciones, el examen de los instrumentos de gestión, más allá de la conocida denuncia de la inercia burocrática, da un contenido concreto a ciertos conceptos a veces demasiado gastados, como los de rutina o de motivación.

El estudio llevado a cabo en una industria automotriz por el autor de esta nota proporciona otro ejemplo de investigación detallada de una organización<sup>7</sup>. Fue analizada la puesta en práctica del "*management participativo*" en tres plantas de un grupo francés de construcción de automóviles, durante el primer semestre de 1985, con la asistencia metodológica del Grupo de Antropolo-

gía Urbana del Centro Nacional de Investigación Científica de Francia (CNRS).

Se investigó, por observaciones de la vida laboral y entrevistas a agentes de todos los niveles jerárquicos de los talleres, la instrumentación de los sistemas de gestión “consenso-eficientistas”, que apuntan a mejorar la administración de las plantas, gracias al consenso general alrededor de la búsqueda de calidad.

La metodología de estudio abarcó el relevamiento del ámbito físico de trabajo (disposición de locales, documentos ofrecidos al personal, etcétera), la ropa de trabajo (marcas distintivas de la jerarquía, diferenciación de vestimentas, etcétera), así como todos los aspectos de la organización del trabajo (tareas autónomas o trabajo en línea, flexibilidad de la programación, etcétera). El análisis antropológico (pasando desde la etnografía hasta la antropología) consistió en articular los diferentes materiales recolectados para armar una visión global del ámbito fabril: una síntesis de la instrumentación del cambio socio-organizacional.

Examinemos, por ejemplo, el desarrollo del trabajo en “auto-control” en las líneas de producción de automóviles: en autocontrol, los inspectores desaparecen del taller y cada operario anota en una hoja de seguimiento los defectos que él mismo ha producido, cualquiera que sea el motivo. Con esta organización, el número de rectificadores decrece rotundamente. De las tres plantas investigadas, la más reciente funciona con autocontrol desde hace cinco años. En esta planta, la productividad es un concepto reconocido como legítimo por el personal: si no se cumple con la diaria norma productiva por un motivo técnico, se puede compensar en los días siguientes acelerando la velocidad de la cadena de fabricación. Lo que llama la atención del observador es que la ropa de trabajo no permite diferenciar a los operarios de los jefes de turno: cada cual lleva, según su conveniencia, un guardapolvo, un overall, o ropa personal del tipo *jean-pullover*. Dicho de otro modo, no se organiza la visibilidad de la jerarquía. Numerosos son los dispositivos de participación e implicación (grupos de expresión, círculos de calidad, mesas de trabajo, etcétera) y baja la conflictividad social.

Contrastando con la planta moderna, de personal mayoritariamente francés, en otra planta del mismo grupo industrial, más antigua y de personal proveniente principalmente del Norte de África, no se ha establecido todavía ningún sistema de autocontrol. Allí, es imposible acelerar las cadenas de fabricación para compensar una eventual baja de producción del día anterior: sería provocar inmediatas medidas de fuerza sindicales. El que visita la

planta puede identificar en seguida cuáles son los sectores y grados de sus interlocutores: los overalls que los operarios lucen son de un color elegido entre siete posibilidades, según el oficio (azul, beige, naranja, verde, blanco, marrón, rojo), mientras que el color del cuello, la forma de los bolsillos y algunas inscripciones en la espalda distinguen subcategorías. La jefatura media ostenta tres colores diferentes de guardapolvo, según el grado (gris, azul, blanco), mientras que los ejecutivos visten el traje clásico. En este taller crispado, donde la diferenciación del personal y la visibilidad de la jerarquía están instrumentadas (notemos que no se dice "pasar a jefe de turno", sino "obtener el guardapolvo"), los dispositivos de participación están en pañales y los problemas laborales se cristalizaron varias veces en conflictos de extrema violencia.

La comparación entre estas dos plantas podría realizarse también en todos los otros ítems de la vida laboral, y nos permitiría señalar una elevada coherencia entre los diferentes planes de la gestión. La tercera planta está, desde muchos puntos de vista, en una situación intermedia. La recolección de los hechos básicos, junto con las opiniones de los agentes sobre el trabajo de fábrica, autoriza luego una interpretación global de las evoluciones; en este caso se destaca la instrumentación de la transparencia de gestión, la actividad operaria no siendo más estimulada por una jerarquía exacerbada, sino por un sinnúmero de "pequeñas técnicas", canalizando las energías de los protagonistas (tanto los operarios como la supervisión) hacia un imprescindible objetivo común. Cada una de esas pequeñas innovaciones de gestión, de estar aislada, no representa sino la rutina de la administración. La conjunción y la articulación de esas "pequeñas técnicas", recolectadas en un lento trabajo de investigación de campo, ayudan a hacer inteligible la evolución del sistema de gestión.

En los estudios de campo realizados en una organización surge como tema clave la reflexión sobre el status del investigador. En esos ámbitos cerrados, donde todos los roles están definidos, no hay papel de "observador casual". A pesar de que los trabajos de antropología tradicional pocas veces aclaran esta cuestión, se puede estimar que en todos los estudios de una sociedad humana, la posición del investigador condiciona en gran medida la recolección de información: es de interés elucidar qué esperan los informantes de su colaboración con el antropólogo. No es por amor a la ciencia que entregan al investigador datos sobre ellos mismos. En sus trabajos sobre los hechiceros de Normandía, Jeanne Favret-Saada señaló que ninguno de sus interlocutores quiso asumir la posición de creyente en la hechicería, hasta que

ciertos detalles les hicieron pensar que la investigadora también, como hechicera o hechizada, era parte en este juego.<sup>8</sup>

A partir de los casos presentados en el seminario "Etnografía de organizaciones", de la Escuela Politécnica de París, se elaboró una categorización de cuatro posiciones asumidas por los investigadores.<sup>9</sup> El *observador contratado* es llamado por la organización para solucionar un problema puntual. Su tarea será descifrar el pedido limitado de sus interlocutores para ver si las causas de los trastornos de la organización deben encararse en términos más globales. El *observador participante* no ha sido llamado para resolver un problema, sino que propuso un estudio a una empresa y se construyó un rol de extranjero integrado. Navegando entre los pedidos y rechazos que emanan de sus diferentes interlocutores, debe lograr mantenerse en la organización. El *observador sumergido*, a diferencia de los precedentes, que se dirigen desde afuera hacia adentro, es aquel miembro de la organización que quiere distanciarse de las nociones imperantes en el terreno para elaborar un análisis de su ámbito. Su problema será no limitarse a las realizadas del sector del cual forma parte. La cuarta categoría es la del *inspector*, que llega a una entidad llevando consigo las normas de evaluación de la actividad de los agentes. Su intervención dará la oportunidad de un choque de lógicas: la que define cómo tendrían que estar las cosas, y la que dice cómo son. En definitiva, se trata de encontrar en cada caso la distancia correcta.

Esas largas investigaciones en detalle de la vida industrial forman un camino sinuoso para llegar a visiones sistémicas apuntaladas en hechos concretos.<sup>10</sup> En este momento en que las ciencias humanas no tienen todavía toda su legitimidad en el ámbito fabril, el apoyarse en hechos elementales permite restituir de una manera menos conflictiva las interpretaciones del investigador al ámbito estudiado. La posibilidad de una restitución sistemática de los resultados de la investigación es también una evolución notable de los trabajos antropológicos: de la misma manera que una confrontación interdisciplinaria conduce a un intercambio enriquecedor, los investigadores se pueden nutrir de la reacción de los investigados ante sus propuestas interpretativas.

## NOTAS

- <sup>1</sup> Claude Lévi-Strauss, *Anthropologie Structurale*, Ed. Plon, París, 1958 (re-edición 1974); *Le regard éloigné*, Ed. Plon, París, 1983.
- <sup>2</sup> Como, por ejemplo, el Centro de Investigaciones en Gestión de la Escuela Politécnica de París, donde se lleva a cabo desde 1983 un seminario intitolado "Etnografía de organizaciones", en el que participa el autor de este artículo.
- <sup>3</sup> *Ethnographie des Organisations*, informe de seminario, Centre de Recherche en Gestion, Ecole Polytechnique, París, julio de 1984.
- <sup>4</sup> Bruno Latour y Steve Woolgar, *Laboratory Life*, Sage publications, 1979.
- <sup>5</sup> Claude Riveline, "Pour une ethnographie des organisations", en *Enseignement et Gestion*, París, primavera de 1983.
- <sup>6</sup> Informe de la reunión del 5/7/85 del seminario Etnografía de organizaciones, Escuela Politécnica, París.
- <sup>7</sup> Denis Guigo, *L'empire du consensus*, publicación en preparación para la revista "Gérer et comprendre", Annales des Mines, París.
- <sup>8</sup> Jeanne Favret-Saada, *Les mots, la mort, les sorts*, Ed. Gallimard, París, 1977.
- <sup>9</sup> Michel Matheu, *La familiarité distante*, publicación en preparación para la revista "Gérer et comprendre", Annales des Mines, París.
- <sup>10</sup> En su libro *Le détour* (La vuelta), Ed. Fayard, París, 1985, Georges Baladier expone que el estudio antropológico de las sociedades de la tradición es un largo rodeo que permite después interpretar nuestra sociedad con mucha más claridad.

**LOS METODOS DE ANALISIS OBJETIVOS  
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:  
¿MANTIENEN SU VIGENCIA?**

**Marta Novick\***

**Presentación a modo de prólogo**

Presentar en 1985 los métodos de medición objetiva de las condiciones de trabajo —en particular el LEST (elaborado por el Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo del CNRS, AIX en Provençe)— obliga a hacer una introducción que lo ubique en su momento de surgimiento y que dé cuenta del contexto en el que fue elaborado y comenzado a aplicar, e invita a pensar acerca de su vigencia diez años después.

**Contexto**

La primera edición del libro “Para un análisis de las condiciones de trabajo obrero en la empresa”<sup>1</sup> aparece en 1975, respondiendo a una demanda del *Commisariat du Plan* (organismo francés de planificación). Es también una respuesta a la vigencia o “moda” de las encuestas sobre satisfacción o moral en el trabajo<sup>2</sup>, basadas en los estudios de opinión y con el casi exclusivo objetivo patronal de prevenir posibles conflictos.

La década de los '70 (cuando aparece el LEST, junto con los otros métodos: el *Renault*<sup>3</sup> o *Saviem*<sup>4</sup>) está teñida —al menos en Europa— por las consecuencias de los movimientos del '68 y '69, en Francia e Italia respectivamente. Las nuevas formas de organización del trabajo, los grupos autónomos o semiautónomos se extienden en los distintos países, el movimiento obrero incluye en sus reivindicaciones demandas por mejores condiciones de trabajo y se discute la organización del trabajo: el taylorismo entra en crisis. Tanto su modelo de división de trabajo, como el de eficacia y rentabilidad comienzan a resquebrajarse. La “racionalidad” no parece racional.

Este contexto, al que se le debe agregar el lanzamiento del *PIACT* (Programa Internacional para el mejoramiento de las Condiciones de Trabajo) de la OIT, en 1976, es el humus en el cual brotan estos métodos.

\* Investigadora del CEIL-CONICET.

## La "objetividad"

Su autodenominación de "objetivos" no significa plantear una pretendida neutralidad científica, o un poder absoluto de la técnica. Se los denomina así por ser de fácil aplicación a partir de la sencilla observación de un puesto de trabajo, por no fundarse en la "satisfacción". Es un análisis que permite servir de base para la discusión de todos los sectores involucrados, una herramienta útil para la confrontación y para la puesta a punto de un lenguaje común.

Si pensamos que el verdadero carácter de las técnicas se conoce en la utilización de las mismas más que en sus planteos estáticos, podemos recordar los comentarios de sus practicantes: "Esta aproximación subjetiva a las condiciones de trabajo es indispensable. Aporta informaciones irremplazables. Pero sería peligroso quedarse en eso. Si se quiere asociar a los beneficiarios del mejoramiento de las condiciones de trabajo a la búsqueda de soluciones, no es suficiente darles la palabra, sino también darles los medios para que ellos mismos hagan su diagnóstico. . .".<sup>5</sup>

"La alternativa en este nuevo camino ya no será objetividad o subjetividad, sino objetividad subjetivada o subjetividad objetivada. Objetividad subjetivada: objetividad asumida y reformulada por los trabajadores. Subjetividad objetivada: subjetividad de los trabajadores alimentada por los conocimientos objetivos. Entre ambas, dado el carácter especial del conocimiento en condiciones de trabajo, sólo parece científicamente válida la alternativa de la subjetividad objetivada."<sup>6</sup>

Nosotros también señalamos en otro trabajo "... (el método LEST) resultó ser de suma utilidad, siempre y cuando pudiera confrontarse con la opinión y ayuda de los trabajadores".<sup>7</sup>

"Es fundamental en su aplicación la confrontación con la opinión subjetiva de los trabajadores, importante complemento tanto para el análisis de los valores obtenidos para cada carga, cuanto para la política de modificaciones y mejoras a realizar para reducirla".<sup>7</sup>

## El momento de implantación en América latina

En 1977 se produce la primera actividad regional del PIACT en América latina.<sup>8</sup> Se conforma ese año el Grupo de Trabajo CLACSO Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, integrado por científicos sociales latinoamericanos de diversos países. La espe-

cificidad teórica del tema, los métodos de análisis, se constituyeron en las primeras preocupaciones del grupo, lo que llevó a que en la 2ª reunión, en 1979, se planificara la realización de un estudio utilizando el método LEST que abarcara diferentes países. La falta de fondos imposibilitó la realización de una tarea integral. Pero se realizaron acciones en la Argentina<sup>9</sup>, en el Perú (en particular en empresas autogestionarias) y en Costa Rica,<sup>9</sup> en conjunto con sindicatos.

No podemos llamarlos nacionales, ya que fueron tareas puntuales realizadas por miembros del grupo, algunas veces en forma aislada, otras vía tareas de cooperación, pero fueron útiles para reflexionar sobre el método, difundir la problemática, sensibilizar, capacitar, etcétera.

De esta manera, con usos a veces poco ortodoxos y adaptándolo a cada lugar, el método y su contenido recorrieron el cordón industrial del Gran Buenos Aires, la selva y la montaña peruanas, la industria del plástico en Costa Rica, visitaron sindicatos y empresas en el Cono Sur y en Centroamérica.

El documento que presentamos a continuación integra un planteo teórico y una reflexión sobre estas experiencias.

## Vigencia

Estos métodos, ¿mantienen hoy su vigencia —en los '80—, cuando el espacio reflexivo sobre el trabajo está invadido por otros problemas como la clandestinidad y precarización del empleo por un lado, y las nuevas tecnologías y sus efectos, por el otro?

Es posible que estas reflexiones correspondan con rigurosidad a otro momento, pero no pueden perder importancia, aunque quizá deban ser planteados de otra manera.

La cuestión de los métodos de análisis que da hoy efectivamente restringida a los puestos de trabajadores con empleo “fijo” y con beneficios sociales, cuyo contenido del trabajo puede estar ligado a diferentes tecnologías (desde torno convencional, cadena de montaje hasta robot).

Pero, ¿acaso su alcance más restringido puede anular su importancia y la necesaria reapropiación por parte del trabajador del proceso de trabajo?

Recordemos que el taylorismo-fordismo, son sus métodos y técnicas, sigue siendo una práctica vigente en el trabajo industrial actual —sobre todo en la Argentina—: que la incorporación de nuevas tecnologías en los sectores administrativos “taylorizan” mu-

chas veces dichos espacios; que la jornada de trabajo en América latina tiende a extenderse considerablemente.<sup>10</sup>

Todo esto ayuda a mantener viva la prevención por las condiciones de trabajo y, concomitantemente, por sus métodos y técnicas de análisis.

## Introducción

La preocupación por las condiciones de trabajo que surge en la década de los '70 es acompañada por un interés por las herramientas de análisis objetivo o de diagnóstico del tema en cuestión.

Analizar las condiciones de trabajo es un modo de analizar el trabajo, y supone una definición de las categorías (por muchas que sean) de elementos o fenómenos que permiten descomponer esa realidad continua y compleja —como es el trabajo—, y de extraer, identificar y clasificar sus aspectos significativos. En otras palabras, para efectuar un análisis del trabajo es necesario apoyarse en un modelo conceptual, en un marco teórico del hombre en situación de trabajo.

Desde esta perspectiva podemos ubicar los conocidos métodos taylorianos, que derivan de los postulados de la organización científica del trabajo fundados en la consideración del hombre desde el punto de vista motor, gestual, el operario como un mero actor de gestos y movimientos.

La historia de la medición del trabajo se remonta hasta ahí, es el nacimiento del cronómetro en las fábricas. La regulación de tiempos para establecer el tiempo “normal” que requiere una tarea; tenía como finalidad fijar suplementos que cubrieran estrictamente la recuperación física y las necesidades “fisiológicas” del personal a lo largo de la jornada de trabajo.

Los métodos de análisis por cronometraje de Frank Gilbreth y su esposa, Lilian, así como el MTM (Maynard, Schwab y Stegemerten, Westinghouse, 1940-1943), por ejemplo, descuidan o simplifican al máximo las actividades de percepción e ignoran deliberadamente las actividades intelectuales —o inteligentes— presentes siempre en todo trabajo obrero, por simple que parezca.

Estas técnicas apuntan a un objetivo central: productividad. La carga de trabajo es analizada para establecer la posibilidad de recuperación del sujeto.

En la década anterior un nuevo haz de herramientas técnicas surge acompañando —en lo manifiesto al menos— los últimos avances de la ergonomía.

La "carga de trabajo" como un hecho social, el diagnóstico como una primera etapa para evaluar y evitar luego las consecuencias físicas, mentales y sociales que "malas condiciones de trabajo" pueden tener sobre el trabajador.

Difícil de precisar tan claramente el modelo conceptual vigente tras estos métodos. Podríamos decir, a riesgo de equivocarnos, que se analiza el trabajo de un actor inteligente, receptor, procesador y transmisor de información, a la que responde en forma motriz o verbal.

Mientras que los primeros métodos tendrían por objetivo central acrecentar el rendimiento y la productividad, los segundos irían al estudio de las exigencias del puesto de trabajo estudiados a través de la actividad de sus operadores, con el fin de reducir la carga de trabajo.

Pero, ¿están realmente la ergonomía y sus técnicas al servicio del hombre que trabaja? ¿O es un nuevo espectro de técnicas y métodos sofisticados adaptados a nuevas formas de explotación y nuevos sistemas de producción?

### **Métodos de análisis del trabajo con predominio gestual**

El cronometraje analítico concebido inicialmente por Taylor a fin del siglo XIX descompone las actividades motrices en "macroelementos" constituidos de muchos microelementos, y establece su duración. Su aplicación apunta a objetivos esencialmente económicos: simplificación del trabajo para reducir el tiempo de ejecución; determinación del número de máquinas y de efectivos necesarios para realizar un producto; cálculo de primas por rendimiento. El cronometraje permite establecer una distribución de las frecuencias del tiempo de ejecución de cada macroelemento y del proceso complejo. Todo este operativo tiende a calcular un puntaje o modo que, considerando la velocidad de ejecución, esfuerzos realizados y las capacidades psicomotrices del sujeto, permiten definir el ritmo y exigencia que el operador puede mantener durante toda la jornada.

De ahí se desprenden históricamente los conceptos de Charles Bedeaux, quien desde 1911 trabajó sobre los temas de ritmo normal, ritmo óptimo y descanso compensatorio.

a) fijar el "tiempo normal" que requiere una tarea para su realización: fijar el punto de carga posible a un ritmo óptimo que permita al operario desarrollar su actividad a lo largo de un turno de 8 horas;

b) fijar suplementos que deben agregarse a los tiempos normales de tarea. Estos deben cubrir fundamentalmente la recuperación física y las necesidades fisiológicas a lo largo de la jornada de trabajo.

El M.T.M. presenta un catálogo de gestos elementales o “elementos” a los cuales corresponden tiempos. Este catálogo debe permitir detallar y calcular a priori la duración de cualquier proceso operatorio gestual.

Estos métodos son la base para el establecimiento de los tiempos “normales” y para fijar las primas por productividad o por rendimiento, a fin de evitar que el obrero busque “trabajar menos de lo posible; es decir, lentamente, con el propósito de no realizar todo el trabajo correspondiente a una jornada”.

### **Métodos de análisis de las condiciones de trabajo**

Las técnicas de diagnóstico que hemos de presentar son resultado de la preocupación por el tema: condiciones de trabajo del puesto y la necesidad de establecer un diagnóstico para proceder a su mejoramiento; esto es, reducción de las exigencias a fin de alivianar la carga de trabajo.

Las distintas “grillas” ergonómicas de evaluación de las condiciones de trabajo tienen como rasgos comunes la descomposición del trabajo —de sus exigencias— en distintas variables consideradas como fuentes posibles de nocividad para el trabajador. Los factores analizados son más o menos numerosos, según la grilla, y se observan algunas diferencias entre las técnicas de medición y las herramientas propuestas.<sup>11</sup>

Las escalas, con puntajes que oscilan entre 1 y 5 ó entre 0 y 10, son el sistema de medición utilizado, y la cercanía al 0 ó al 1, en un caso, y al 5 ó al 10, en otro indican la ausencia de riesgo o la presencia de un riesgo muy alto, respectivamente.

Estos puntajes responden a normas actualmente vigentes que fijan umbrales y parámetros para cada factor. De este modo, los puntajes 5 ó 10 traducen un riesgo alto, que produce una fatiga importante como un peligro grave para la salud en un plazo más o menos largo.

“La utilización de estas técnicas presenta bastantes ventajas: obliga a hacer una investigación más amplia y lo más completa posible de las fuentes de riesgo, evitando privilegiar así, equivocadamente, el elemento más visible o de modificación más fácil.”<sup>12</sup>

La descomposición analítica de los factores de exigencia del trabajo, la elaboración de un puntaje escalar y graficaciones simples y claras son los factores comunes de estos métodos de diagnóstico.

### Lo “objetivo” vs. lo “subjetivo”

En la evolución cronológica de los estudios sobre el trabajo, o sobre los trabajadores, hemos mencionado la gama de los *surveys* vía encuesta aplicados a los trabajadores a partir de la “preocupación empresarial por las condiciones de trabajo”. Los trabajos sobre satisfacción se definen y son una herramienta de análisis dentro del sistema de relaciones laborales en general. Estos estudios sobre “satisfacción y moral en el trabajo” plantean su interés en lo “subjetivo”; esto es, lo que el trabajador experimenta. Se llega casi al extremo de defender la tesis siguiente: lo que importa no es saber si las condiciones objetivas de trabajo son malas; sino, si las personas tienen conciencia de ello. “La realidad psicológica es más determinante que la realidad objetiva.”<sup>13</sup>

Estas metodologías, que consideran la satisfacción como un factor más en el estudio de conflictos potenciales que puedan llegar a perturbar la producción vía rotación, ausentismo, trabajo a desgano, etcétera, quedan sin duda superadas, conceptual y metodológicamente, en el nuevo andamiaje metodológico que describiremos líneas más adelante.

La preocupación por el análisis objetivo de las condiciones de trabajo elimina los “márgenes subjetivos”, las creencias tanto del trabajador como del observador. Implica una medición objetiva obtenida a partir de la observación directa de un puesto de trabajo.

La posibilidad de establecer diagnósticos precisos, de conocer el nivel y grado de perjuicio posible de cada factor, y de evaluar, inclusive, aspectos hasta el momento tan inaprehensibles, convierten a estos métodos objetivos, y al LEST en particular, en una herramienta muy valiosa.

Pero, a su vez, a pesar del progreso considerable que establecen estas guías en relación con el empirismo pasado, deben ser consideradas como el punto de partida de un análisis más profundo y, en especial, de la confrontación con los mismos trabajadores.

Sólo la dialéctica objetiva-subjetiva (vía entrevistas, charlas, individuales y grupales) puede echar las bases de un verdadero diagnóstico, etapa previa a cualquier programa de mejoramiento.

Esta confrontación es la que puede evitar la poca importancia

que el trabajador concede a algunos factores, como el ruido, el calor, sea porque “forman parte del lugar de trabajo”, sea porque son compensados por primas, pero también porque los métodos efectúan sus evaluaciones sobre la base de un individuo “medio” o “normal”, reconociendo la experiencia y lo vivido por el operador en ese puesto. Los mismos métodos deben permitir a los trabajadores obtener una imagen más rica de su tarea y de sus exigencias, ya que son los mismos trabajadores quienes tienen mayor conocimiento de la tarea, de muchos de sus problemas y dificultades y, también, de sus posibles líneas de solución.

### El método LEST

Nuestra elección para el trabajo de campo y la adaptación para la región latinoamericana del LEST, cuyo libro incluso hemos traducido se realizó a partir de considerar que:

- es el método que permite mayor objetividad en la recolección de datos, ya que éstos son tomados en una medición directa, y muy poco queda librado al observador;
- es el que permite obtener un mayor espectro de datos objetivos;
- cada factor es analizado a partir de un conjunto de variables donde la exigencia de la tarea juega un papel central. El puntaje, entonces, no es el resultado de una medición puntual;
- carga mental y aspectos psicosociales son —a pesar de las lógicas carencias, por las dificultades que traen aparejadas— encarados con mayor precisión y detalle que en los otros métodos descritos;
- la amplitud de la escala en 10 intervalos permite la ubicación más exacta de cada factor;
- concordamos con gran parte de la fundamentación teórica y científica, tanto de los factores elegidos cuanto de los criterios de medición. Además de su alto nivel de seriedad y de la actualización de los parámetros considerados;
- su guía de observación es de fácil comprensión y aplicación, y
- la riqueza de su guía de información, que permite extraer datos significativos del puesto, que completa la lectura de los histogramas.

En otro orden:

- puede ser utilizado para la definición de la jornada máxima de

- trabajo para cada puesto, evaluando la necesidad de pausa y descansos;
- puede ser utilizado para conocer las aptitudes y calificaciones necesarias del trabajador que deba ocupar ese puesto;
  - es un soporte para la búsqueda de soluciones. El puntaje alerta sobre aspectos de la situación de trabajo a veces descuidados o minimizados.

Al estar complementado con una serie de audiovisuales permite:

- ser una herramienta de capacitación para los distintos sectores implicados;
- ser un eje de discusión entre los distintos grupos de la empresa;
- ser un medio pedagógico que posibilita desmitificar tanto la "apropiación de conocimientos" por parte de un sector, cuanto "el saber del experto".

### Problemas y críticas

Como toda técnica, los métodos descritos, en particular el LEST, con el cual hemos trabajado en profundidad, adolecen de críticas y problemas, sobre todo cuanto el paso del tiempo (diez años de implantación, de uso por múltiples sectores y discusiones) ha hecho evolucionar los conocimientos ergonómicos, y la preocupación por el tema se ha extendido a otros ámbitos.

Podríamos señalar como principales problemas que:

1) El sistema de puntaje se basa en niveles y parámetros que describen los umbrales de tolerancia de un individuo medio o normal. ¿Cuáles son las condiciones de trabajo de los individuos que no responden a ese modelo?

Los límites de tolerancia también varían a todo lo largo de la jornada y, sin duda, en los distintos meses del año. Asimismo, estos parámetros están en permanente cambio.

2) El desconocimiento de la suma de efectos de cada factor, o sea la carga que produce la totalidad de exigencias combinadas sobre el individuo. No se pueden deducir las consecuencias de la sumatoria o yuxtaposición de distintos factores.

3) Para Piganiol, "la valoración de los aspectos psicossociológicos reposa sobre presunciones generales: nada prueba a priori que los operadores desean efectuar un trabajo creativo".

Uno de los peligros que, sin duda, está por detrás de estos métodos es la utilización "perversa" de esa herramienta (Christol); su aplicación en situaciones para las que no ha sido concebido:

*su utilización o apropiación exclusiva por parte del sector empresarial para intensificación del trabajo de aquellos que demuestran mayores aptitudes, etcétera.*

También está presente “. . . el peligro de un diagnóstico y de una intervención que llevarían hacia aspectos parciales de la situación de trabajo:

- desde el punto de vista del objeto de la unidad de trabajo considerado (por ejemplo, el puesto de trabajo aislado del contexto del taller);
- en cuanto a los métodos utilizados (por ejemplo, únicamente medidas o evaluaciones, o entrevistas con los operadores sin ajuste y complementariedad de ambos métodos);
- en cuanto a los factores tomados en cuenta: polarización excesiva sobre ciertos aspectos descuidando los otros (por ejemplo, el estudio exclusivo de los factores ambientales descuidando los aspectos de organización).

Como problemas y críticas del LEST en particular, podemos agregar que:

- puede sobrevaluar o subvaluar las diversas exigencias en función de las estrategias que cada trabajador puede desarrollar para reducir las exigencias originales del puesto;
- es tanto más difícil de aplicar, cuanto más compleja y variada sea la situación de trabajo; la guía de observación carece, para esos casos, de precisión y pertenencia.

### **Diagnóstico y mejoramiento**

Las limitaciones señaladas para los métodos de evaluación y diagnóstico de las condiciones de trabajo se minimizan cuando se los ubica como una etapa en un proceso de cambio y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

“La utilización de esta tecnología exclusivamente para diagnóstico es útil sólo —y con algunas limitaciones que detallamos líneas abajo— para tareas de investigación y análisis descriptivo de puestos de trabajo. Su verdadero valor estriba en ser una herramienta eficaz para el diagnóstico y, simultáneamente, de capacitación —necesario a todos los niveles de una organización— dentro de una política de mejoramiento de las condiciones de trabajo.”<sup>14</sup>

Desde esta perspectiva, pierden importancia algunos de los problemas teóricos que surgen en la aplicación del método.

La tarea realizada (de investigación y diagnóstico en la Argentina, de formación y mejoramiento en el Perú) nos permite afirmar que, a grandes rasgos, el LEST mide lo que quiere medir; o sea, las exigencias del puesto de trabajo que se transforman en carga para el operador. Podemos señalar que el método elaborado por el LEST, con algunas modificaciones necesarias, es útil, en las empresas industriales de América latina, para el estudio de puestos repetitivos y poco calificados —tal como fue concebido—, en especial para los países de mayor desarrollo industrial, como son la Argentina, Brasil y México.

### Apéndice Síntesis del Método LEST

Este método se basa principalmente en el estudio de distintos aspectos (que detallamos más adelante) de las condiciones de trabajo a partir de una *medición objetiva* obtenida por *observación directa de un puesto de trabajo*.

Este método consta de una guía de observación, de utilización simple y rápida, que permite —después del entrenamiento necesario— recoger para un puesto de trabajo cierto número de informaciones tan objetivas como sea posible para los distintos elementos de las condiciones de trabajo, a fin de elaborar un diagnóstico.

El método permite evaluar:

Ambiente físico de trabajo	{ Ambiente térmico Ruido Iluminación Vibraciones
Carga física de trabajo	{ Posturas Carga dinámica
Carga mental	{ Apremio de tiempo Complejidad - rapidez Atención Minuciosidad

Aspectos psicosociales	{	Iniciativa Status social (necesidades de capacitación) Comunicación Cooperación Identificación del producto
Tiempo de trabajo	{	Jornada diaria, semanal, pausas

Algunos de estos aspectos son medibles directamente (temperatura, humedad, ruido, iluminación). Estas mediciones demandan alguna precaución para evitar errores, pero son relativamente simples de efectuar y dan valores objetivos característicos de algunos elementos de las condiciones de trabajo.

Igualmente es posible establecer evaluaciones precisas para estimar la carga física, estática y dinámica. Esto se realiza a través de la observación directa o por un sistema de "video-casette".

Este método permite evaluar los distintos aspectos considerados como expresivos de la carga mental y psicológica. Dado que en el estado actual de los conocimientos no existe una forma simple de evaluar de manera global la carga mental y la carga "emocional", el LEST propone descomponer las cargas a través de un cierto número de elementos (ya enumerados líneas arriba).

### Diagnóstico de las condiciones de trabajo

El método se propone establecer un diagnóstico de las condiciones de trabajo; es decir, si éstas son buenas o malas, satisfactorias o nocivas. Sobre la base de las normas existentes, los autores han establecido un puntaje para cada elemento considerado.

- Situación satisfactoria	0 - 1 - 2
- Molestia débil	3 - 4 - 5
- Molestia media, riesgo de fatiga	6 - 7
- Molestia importante, fatiga grave	8 - 9
- Nocividad grave	10

### Representación del diagnóstico: Los histogramas

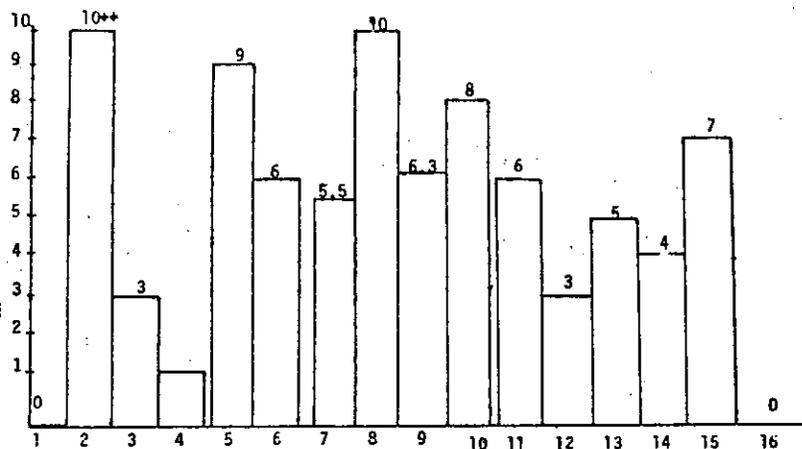
El conjunto de los datos recogidos, después de haber sido trans-

formados en puntaje, son representados bajo forma de histograma.

Tienen también una gran utilidad para la modificación de ese puesto de trabajo o para un nuevo diseño del mismo o para la creación de nuevas líneas de producción (nuevas plantas, etcétera). Permite analizar el conjunto de las condiciones de trabajo de un puesto e impedir que la solución aislada de una de estas dimensiones, por ejemplo, sobrecargue a otra. Igualmente, permite tener el perfil de puestos y sus condiciones de trabajo al estudiar enriquecimiento de tareas o nuevas formas de organización del trabajo.

### EJEMPLO:

#### PUESTO: DEVANADORA AUTOMATICA



Ambiente físico	Carga física	Carga mental	Aspectos psicosociales
1. Térmico	5. Estática	7. Apremio	11. Iniciativa
2. Ruido	6. Dinámica	Tiempo	12. Status
3. Iluminación		8. Complejidad-	13. Comunicaciones
4. Vibraciones		Rapidez	14. Cooperación
		9. Atención	15. Identificación del
		10. Minuciosidad	producto
			16. Tiempo de trabajo

## NOTAS

- <sup>1</sup> Guelaud, E.; Beauchesne, J. M.; Gautrat, J.; Roustang, G.; "Pour une analyse des conditions de travail ouvriere dans les entreprises", París, Ed. Colin, 1ª ed. 1975, 2ª ed. 1978. Hay traducción en Español: "Para un análisis de las condiciones de trabajo obrero en la empresa", Lima, Ed. INDA-INET, traducción CEIL-CONICET 1982.
- <sup>2</sup> Roustang, G.; "Encuesta sobre satisfacción en el trabajo o análisis directo de las condiciones de trabajo", en Revista Internacional del Trabajo, OIT, Vol. 95, N° 3, mayo-junio 1977.
- <sup>3</sup> Service des Conditions de Travail de la R.N.V.R., París, Sirtes, 1976.
- <sup>4</sup> AVISEM: Techniques d'amélioration des conditions de travail dans l'industrie, Editions Hommes et Techniques, 1977.
- <sup>5</sup> Christol, J.; Palabras de un interventor en Guelaud, Beauchesne. . . , op. cit.
- <sup>6</sup> Castillo, J. J.; Prieto, C.; Criterios de validez en los métodos de investigación sobre condiciones de trabajo, en Sociología del Trabajo N° 6, Editorial Queimada, Madrid 1981.
- <sup>7</sup> Novick, Marta; Problemas teórico metodológicos de la aplicación del método LEST en América Latina, mimeo, 3º Seminario Regional del grupo CLACSO Condiciones y Medio Ambiente de trabajo: Proceso de trabajo, organización de trabajo, condiciones de trabajo. México, INET, 1982.
- <sup>8</sup> Se realiza en la oficina Regional de la OIT en Lima el Primer Seminario Regional de Coordinación y promoción de investigaciones en materia de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en América Latina, 17 al 20 de octubre de 1977.
- <sup>9</sup> El CEIL en Argentina; el CEIL y el INDA en Perú, el CSUCA en Costa Rica.
- <sup>10</sup> "El trabajo extraordinario en América Latina", Ginebra. OIT, 1986 (a aparecer).
- <sup>11</sup> Un análisis detallado de las técnicas con sus métodos de evaluación graficación y ejemplificación se cuenta en: Metodología y técnicas para el estudio de las condiciones de trabajo. Serie Metodología de Investigación N° 2, abril de 1983, CEIL-CONICET.
- <sup>12</sup> Piganiol, C. Techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail, París, Entreprise Moderne Edition, 1980.
- <sup>13</sup> Roustang, G.; op. cit.
- <sup>14</sup> Novick, M.; Problemas teórico metodológicos. . . , op. cit.

**LA DIMENSION CUALITATIVA DE LAS CONDICIONES  
Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO  
EN LA REPUBLICA ARGENTINA.  
UNA PROPUESTA PARA SU ESTUDIO CUALITATIVO**

**Dr. Julio César Neffa**

**I. Introducción**

La necesidad de realizar una encuesta nacional sobre condiciones y medio ambiente de trabajo en nuestro país surgió de los trabajos realizados por la Comisión N° 1 del "Pre-diagnóstico sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la República Argentina".<sup>1</sup>

Durante el año 1985, la Dirección Nacional de Estadísticas de Salud, la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET llevaron a cabo una serie de reuniones para analizar la posibilidad de realizar dicha encuesta y definir las grandes líneas de su contenido. Un convenio firmado entre el INDEC y la Dirección Nacional de Estadísticas de Salud y un acuerdo establecido entre el CEIL-CONICET y la mencionada dirección nacional sentaron las bases para hacerla efectiva, aprovechando la infraestructura y la experiencia acumulada por la Encuesta Permanente de Hogares que se lleva a cabo dos veces por año. Mientras se hacen las previsiones para realizarla antes de fines del corriente año, un equipo de trabajo comenzó a discutir los aspectos teóricos y metodológicos más importantes y a estimar las tareas de formación de los encuestadores en una problemática que difiere considerablemente de la habitual.

Así, el contenido de la encuesta que vamos a presentar se integrará como un módulo específico dentro de un proyecto más amplio titulado "Encuesta de cobertura, utilización de servicios y gasto en atención médica", y su universo estará limitado geográficamente por razones presupuestarias.

## II. Las características de la encuesta

### 1. El universo a encuestar

La encuesta CYMAT se aplicará solamente en el ámbito urbano y en las ciudades incluidas en la muestra, probablemente Capital Federal, Gran Buenos Aires y varias grandes ciudades del interior del país.

La encuesta se aplicará a trabajadores ocupados en establecimientos públicos y privados, incluyendo la administración pública en sus diversos niveles, las empresas públicas y de servicios, cualquiera que sea su dimensión.

Las unidades encuestadas serán visitadas en sus respectivos domicilios, siendo aquéllas los miembros de la población económicamente activa que están ocupados, subempleados y desocupados y que forman parte de la categoría ocupacional de *trabajadores asalariados*. Por definición, en esta oportunidad quedan excluidos los patrones o empleadores, los trabajadores por cuenta propia, y los trabajadores familiares no remunerados. Pero en virtud de la problemática específica del estudio, se encuestarán también a los trabajadores que habiendo sido asalariados manifiestan haber sido víctimas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo, y que por este hecho estén —de manera permanente o temporaria, en forma total o parcial— discapacitados e imposibilitados de volver al mercado de trabajo.

Dentro del medio urbano, se encuestará a trabajadores asalariados de todas las ramas de actividad económica, y pertenecientes a las diversas categorías socioprofesionales, puesto que se parte de la hipótesis de que esta heterogeneidad va a reflejarse en las condiciones y medio ambiente de trabajo en cada caso.

Entre los trabajadores asalariados, se discriminará según el sexo y grupos de edad, estableciendo categorías que permitan identificar diferentes segmentos dentro de la fuerza de trabajo, y por lo menos los siguientes: menores de 26 años, de 26 a 45 años, de 45 a 65 años y de más de 65 años.

Dentro de los establecimientos mencionados se procurará distinguir aquéllos considerados de tipo artesanal (de 1 a 5 asalariados), las pequeñas empresas (de 6 a 50 asalariados), las medianas empresas (de 51 a 200 asalariados) y las empresas que tienen más de 200 asalariados.

Cuando el trabajador encuestado desarrolle más de una ocupación asalariada, este hecho deberá ser tomado seriamente en con-

sideración, pues en caso contrario la encuesta no estudiaría sino una parte de las CYMAT a las cuales está sujeto.

## 2. La naturaleza del cuestionario

Tradicionalmente se han estudiado las condiciones y medio ambiente de trabajo inherentes a los puestos de trabajo evaluando de manera *cuantitativa y "objetiva"* dichos factores por parte de especialistas y sin recurrir sistemáticamente al mismo trabajador como fuente de información. La realización de una investigación de ese tipo a nivel nacional está totalmente fuera del alcance de los organismos intervinientes y que se mencionaron más arriba. En efecto, ello implicaría el análisis de cada puesto de trabajo (o al menos de aquéllos más relevantes y/o representativos) en cada proceso de trabajo, utilizando grillas de análisis del tipo LEST (denominación derivada del organismo que las diseñó: Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail, del CNRS francés). Para hacer eso se necesitarían enormes recursos financieros, un tiempo considerable y un gran número de especialistas para llevar a cabo dicho relevamiento.

Pero por otra parte se trata obviamente de una "objetividad" sospechosa, puesto que las medias establecidas para indicar la bondad o maldad de una situación implican un gran margen de discrecionalidad. En efecto, ¿por qué el ruido constituye un peligro solamente cuando llega a los 85 decibeles y no antes?

Además, este tipo de análisis no toma en consideración la heterogeneidad reinante dentro de la fuerza de trabajo en cuanto a su capacidad de resistencia y de adaptación a los factores de riesgo, ni la percepción y la vivencia de los propios trabajadores sobre su situación.

Pero la encuesta que nos proponemos realizar no será propiamente una "encuesta de opinión", donde predominarían los elementos cualitativos evaluados subjetivamente por los propios entrevistados. Se procurará conocer de la manera más objetiva posible la manifestación de la percepción y de la vivencia que tienen los mismos trabajadores acerca de sus condiciones y medio ambiente de trabajo, lo cual implica, de alguna manera, su evaluación y su actitud frente a las mismas.

Partimos de la afirmación siguiente: nadie está en mejor posición que los mismos trabajadores para conocer en qué medida las condiciones y medio ambiente de trabajo afectan su vida y su salud. Las experiencias llevadas a cabo en otros países (Italia y

Francia, principalmente) han demostrado que por este camino no se corre el riesgo de sobrevalorar los aspectos negativos de las CYMAT. Por el contrario, como los trabajadores no conocen realmente todos los riesgos a los cuales se hallan expuestos, ni todas las repercusiones que ellos tienen sobre su vida y su salud, no imaginan fácilmente otras situaciones menos nocivas.

Como se han habituado a trabajar sometidos a condiciones y medio ambiente deficientes, ello hace que, por lo general, subvalúen los riesgos inherentes a sus puestos de trabajo.

Es cierto, entonces, que esta encuesta va a contener un cierto margen de apreciación de las CYMAT por parte del trabajador encuestado, y esto va a depender de ciertas variables tales como la edad, el sexo, la calificación profesional, la experiencia laboral, etcétera. Debe procurarse reducirse este margen de "apreciación subjetiva", ya sea por la modalidad con que se efectuarán las preguntas, o mediante la realización de varias preguntas "cruzadas" sobre un mismo aspecto, lo cual permitirá tener una idea más acertada de la situación.

Con relación a ciertos elementos de la carga física del trabajo y a factores tales como la temperatura, el ruido, la iluminación, las vibraciones, etcétera, en lugar de orientar la pregunta para obtener datos cuantitativos sobre aspectos técnicos (temperatura en grados centígrados, ruido en decibeles, etcétera), datos que los trabajadores pueden conocer de manera imprecisa, se solicitará una evaluación de tipo cualitativo, que reflejará no sólo su percepción, sino también su resistencia y su capacidad de adaptación frente a dicho riesgo.

La encuesta que proponemos procura recuperar la dimensión subjetiva de las CYMAT y brindará por ello elementos para cuestionar la opinión ingenua predominante, transmitida por los medios de comunicación de masas y por el sistema educativo, que afirma que los riesgos ocupacionales han desaparecido de manera rápida y progresiva. Nuestra hipótesis es sobre este asunto la siguiente: a) a pesar de la introducción de las nuevas tecnologías, del creciente grado de información y de conciencia sobre el tema, y de los resultados de la acción de las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores, perduran aún muchos trabajos riesgosos, penosos, sucios, pesados, desprovistos de interés; 2) existen trabajadores que hacen jornadas efectivas de trabajo superiores a los máximos legales y que trabajan de noche o por turnos, con perjuicio para su salud; 3) la disminución de la carga física de trabajo en algunos puestos se da juntamente con la aparición o el incremento de la carga psíquica y mental; 4) las medidas

de prevención de los riesgos ocupacionales son percibidas como insuficientes al nivel de los establecimientos; 5) a causa del trabajo que realizan, numerosos trabajadores están insatisfechos con su tarea; 6) una proporción considerable de trabajadores tienen una permanente sensación de fatiga debido, en buena medida, al trabajo que realizan, fatiga de la cual no siempre se recuperan totalmente durante el tiempo de no trabajo.

Dado que el trabajador es una "unidad psicosomática", y que todos los factores de las condiciones y medio ambiente de trabajo van a repercutir finalmente sobre la totalidad de su persona, después de solicitar información sobre esos diversos componentes se incluyó en el cuestionario una serie de preguntas relativas a la fatiga provocada por el desgaste de la fuerza de trabajo y por el esfuerzo de los trabajadores para adaptarse y/o resistir a los mencionados factores de riesgo. La fatiga sería un indicador global y sintético percibido por todos los trabajadores.

Por todo ello pensamos que esta encuesta es necesaria y útil, porque no quedará bloqueada en la mera información estadística sobre un fenómeno aún poco conocido. Tanto los trabajadores como los empleadores y sus respectivas asociaciones profesionales tendrán elementos para conocer mejor la realidad del "hombre en situación de trabajo" y para identificar las causas y consecuencias más importantes de condiciones y medio ambiente de trabajo deficientes. Los organismos del sector público encargados de la prevención y reparación de los riesgos ocupacionales podrán, a la luz de estos resultados, evaluar mejor el grado de adecuación de sus propias estructuras operativas, de las normas vigentes y de sus mecanismos de evaluación y control a una realidad cambiante y cada vez más compleja.

### 3. Problemas planteados

Son numerosos los problemas teóricos y metodológicos que se plantean cada vez que se genera una innovación de esta naturaleza, sin contar los que implicará la formación de los encuestadores y supervisores. Problemas similares fueron identificados y resueltos por las dos experiencias que sirvieron de inspiración al diseño del cuestionario:

- *La fatigue des travailleurs aujourd'hui*, encuesta realizada por investigadores de la Universidad de Ciencias Sociales de Grenoble, a pedido del Centre Confédéral d'Etudes Economiques de

la CGT francesa, cuyos resultados se editaron en diciembre de 1983.<sup>2</sup>

- *La Encuesta sobre las Condiciones de Trabajo en Francia*, realizada en octubre de 1978 por la Célula Condiciones y Relaciones de Trabajo, del Servicio de Estudios y de Estadística del Ministerio de Trabajo y de la Participación de dicho país.<sup>3</sup>

El cuestionario, en una versión precedente a la que figura a continuación, fue probado aplicándolo a dos grupos diferentes de trabajadores, estimándose que tiene validez para los trabajos manuales de la industria manufacturera: en primer lugar, a obreros de la construcción que trabajaban en una pequeña empresa dedicada a la construcción civil; en segundo lugar, a medio centenar de trabajadores no manuales, pertenecientes a estratos medios y altos de las categorías socioprofesionales.

En ambos casos se recogió la información pertinente, surgiendo la evidencia de que las condiciones y medio ambiente de trabajo en las tareas administrativas tienen una cierta especificidad que, para ser captada plenamente, requiere del diseño adecuado de los instrumentos de registro de la información.

La dimensión del cuestionario plantea los ya clásicos problemas. En su versión actual, pareciera demasiado extensa; con las obvias repercusiones que ello acarreará en cuanto al tiempo de entrevista, a la fatiga de encuestadores y encuestados, y al costo financiero. La reducción del número de preguntas provocaría una disección de la realidad, y brindaría una visión parcial e incompleta de un fenómeno que sólo tiene sentido si se lo capta en su globalidad.

La característica de la muestra utilizada por la EPH hace que esta encuesta se refiera a sólo *una* de las cuatro categorías ocupacionales (los trabajadores asalariados), pero de todas las ramas de actividad económica. Cabe investigar cuál es el margen aceptable de confianza que se deriva de dicha muestra cuando los resultados se desagreguen por ramas de actividad profesional, según características y dimensiones de los establecimientos, así como las categorías socioprofesionales, niveles de calificación, edad y sexo de los entrevistados.

Como es normalmente de práctica, un equipo permanente de trabajo, integrado por todas las partes involucradas, tendrá a su cargo estudiar de manera global todos los módulos de la encuesta para: evitar duplicaciones, contradicciones u olvidos; formular el cuestionario definitivo; efectuar su prueba en diversas situaciones; introducir los ajustes que recomiende la experiencia y contribuir a la formación de los futuros encuestadores.

Creemos que las condiciones básicas están reunidas para que, mediante la cooperación de la Dirección Nacional de Estadísticas de Salud, de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET y del INDEC, podamos disponer a corto plazo de una información que será de gran valor no sólo para conocer mejor la realidad, sino también para identificar los temas que requieren una atención prioritaria en los programas de investigación, si se desea que los interlocutores sociales hagan suyo el propósito enunciado por el PIACT de la OIT: "humanizar el trabajo".

## NOTAS

- <sup>1</sup> Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo y Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET: Comisión Nro. 1: *El Sistema Estadístico Nacional y Provincial en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo*. Coordinadores: Lic. Nora Mendizábal e Ing. Alfredo Pinasco. Redacción final a cargo del Lic. Alejandro Gazzotti, Buenos Aires, 1984, mimeografiado.
- <sup>2</sup> CGT, Centre Confédéral d'Etudes Economiques, "La Fatigue des Travailleurs Aujourd'Hui", París, 1983.
- <sup>3</sup> Serge Volkoff y A. F. Molinié: "Presentación des donnés chiffrées sur lesi Conditions de Travail", en: *Travail et Emploi*, Ministère du Travail et de la Participation, abril-junio 1981, Nro. 8.

**PROYECTO DE CUESTIONARIO  
PARA LLEVAR A CABO UNA ENCUESTA NACIONAL  
SOBRE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE  
DE TRABAJO EN LA REPUBLICA ARGENTINA**

La tarea de elaborar este cuestionario contó con el apoyo de un grupo de investigadores y de personal de apoyo del CEIL-CONICET, teniendo en cuenta las propuestas, comentarios y sugerencias emanadas de la Dirección Nacional de Estadísticas de Salud y de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Dicha tarea estuvo dirigida por el suscripto y contó con la colaboración del Dr. Héctor G. Cordone y de los licenciados Lilia Chernobilsky, Isabel Pereira, Esther Giraudo, Silvia Korinfeld, Julio C. Testa y Nora Mendizábal. Esta última hizo un aporte sustancial en cuanto a la discusión de aspectos metodológicos y al diseño de la versión actual del cuestionario.

**ENCUESTA CYMAT**  
**VERSION ENERO DE 1986**

Nº de Campo     
Respondente

- Código de Area   
- Nº de Orden en Listado   
- Entrevista Realizada o No

	Cód.		Cód.																																												
<p>1. ¿Trabaja Ud. en su domicilio? <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO (a preg. 6) <input type="checkbox"/> Ns. Nc.</p> <p><b>DESPLAZAMIENTOS</b></p> <p>2. ¿A qué hora sale de su domicilio hacia su trabajo?</p> <p>3. ¿A qué hora llega a su trabajo?</p> <p>4. ¿Qué tiempo promedio diario le insumen esos desplazamientos de ida y vuelta?</p> <p>5. ¿Cuáles son los medios de transportes utilizados, qué tiempo le insumen de ida y vuelta? (Marque en orden.)</p> <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td style="text-align: right;"><i>Hs. Min. Ns.Nc.</i></td> <td style="width: 20px;"></td> <td style="width: 20px;"></td> <td style="width: 20px;"></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Caminando</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Bicicleta</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Auto</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Moto</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Transp. empresa</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Ferrocarril</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Omnibus-colect.</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Subterráneo</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Otros</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p><b>TIEMPO TRABAJO-PAUSAS</b></p> <p>6. ¿Cuáles son sus horarios de trabajo? J. Continua J. Discontinua</p> <p>7. Son: <input type="checkbox"/> Los mismos todos los días <input type="checkbox"/> Alternados 2 turnos por día Preg. <input type="checkbox"/> Alternados 3 turnos por día 8 <input type="checkbox"/> Flexibles, fijados por Ud. <input type="checkbox"/> Flexibles, fijados por la empresa <input type="checkbox"/> Ns.Nc.</p> <p>8. ¿Cada cuanto tiempo rota de turno?</p>	<i>Hs. Min. Ns.Nc.</i>				<input type="checkbox"/> Caminando				<input type="checkbox"/> Bicicleta				<input type="checkbox"/> Auto				<input type="checkbox"/> Moto				<input type="checkbox"/> Transp. empresa				<input type="checkbox"/> Ferrocarril				<input type="checkbox"/> Omnibus-colect.				<input type="checkbox"/> Subterráneo				<input type="checkbox"/> Otros				<b>TOTAL</b>				Cód.	<p>9. ¿Existe algún tipo de control de horario en el trabajo? <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO (a preg. 11) <input type="checkbox"/> Ns.Nc.</p> <p>10. ¿Cuáles? <input type="checkbox"/> Mediante reloj/tarjeta <input type="checkbox"/> Firma en planillas o registros <input type="checkbox"/> Control por parte del superior <input type="checkbox"/> Otros <input type="checkbox"/> Ns.Nc.</p> <p>11. ¿Cuántos días a la semana trabaja en su empleo principal?</p> <p>12. ¿Trabajo en día domingo? <input type="checkbox"/> Siempre (a preg. 13) <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Ns.Nc.</p> <p>13. ¿Cuántos domingos al año (aproximadamente)?</p> <p>14. ¿Trabaja en días sábados? <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> A veces (a preg. 15) <input type="checkbox"/> Nunca (a preg. 17) <input type="checkbox"/> Ns.Nc.</p> <p>15. ¿Cuántos sábados al año (aproximadamente)?</p> <p>16. ¿Cuál es la duración de la jornada en esos sábados o domingos? <input type="checkbox"/> Hasta 4 horas <input type="checkbox"/> 4 a 8 horas <input type="checkbox"/> más de 8 horas <input type="checkbox"/> Ns.Nc.</p> <p><b>TRABAJO NOCTURNO (ver preg. 6)</b> si no, a 27</p> <p>17. ¿Trabaja Ud. total o parcialmente de noche? <input type="checkbox"/> Total <input type="checkbox"/> Parcial <input type="checkbox"/> Ns.Nc.</p>	Cód.
<i>Hs. Min. Ns.Nc.</i>																																															
<input type="checkbox"/> Caminando																																															
<input type="checkbox"/> Bicicleta																																															
<input type="checkbox"/> Auto																																															
<input type="checkbox"/> Moto																																															
<input type="checkbox"/> Transp. empresa																																															
<input type="checkbox"/> Ferrocarril																																															
<input type="checkbox"/> Omnibus-colect.																																															
<input type="checkbox"/> Subterráneo																																															
<input type="checkbox"/> Otros																																															
<b>TOTAL</b>																																															

18. ¿Lo realiza Ud.?  
 Siempre  
 A veces  
 Ns.Nc.
19. a) ¿Cuántas noches por mes (aproximadamente)?  
 b) ¿Cuántas noches por año (aproximadamente)?
20. El hecho de trabajar de noche, ¿tiene repercusiones negativas sobre su estado físico?  
 SI  NO (preg. 22)  Ns.Nc.
21. ¿Cuáles?  
 Trastornos gástricos y digestivos  
 Cansancio excesivo  
 Perturbaciones del sueño  
 Mal humor, irritabilidad  
 Desgano, abulia  
 Otros  
 Ns.Nc.
22. ¿Tiene repercusiones negativas sobre su vida familiar?  
 SI  NO (preg. 24)  Ns.Nc.
23. ¿Cuáles?  
 Desorganiza la vida doméstica  
 Ocasiona peleas y/o discusiones familiares  
 Altera las relaciones conyugales  
 Altera las relaciones con sus hijos  
 Dificulta las relaciones sexuales  
 Otros  
 Ns.Nc.
24. El hecho de trabajar de noche, ¿tiene repercusiones negativas sobre su vida social?  
 SI  NO (preg. 26)  Ns.Nc.
25. ¿Cuáles?  
 Dificulta la participación en organizaciones sindicales, políticas o culturales  
 Dificulta o impide la prosecución de estudios regulares  
 Impide participar en actividades deportivas o de recreación  
 Dificulta las relaciones con sus vecinos y/o amigos  
 Otros  
 Ns.Nc.

26. ¿Por qué causa buscó o aceptó trabajar de noche?  
 Porque le gusta  
 Porque le deja más tiempo libre  
 Porque le permite tomar otro trabajo o desarrollar otras tareas  
 Porque le permite incrementar sus remuneraciones  
 Para evitar conflictos familiares  
 Por que era la única posibilidad de conseguir trabajo  
 Otros  
 Ns.Nc.

#### PAUSAS

27. ¿Realiza habitualmente una comida completa durante la jornada de trabajo?  
 Siempre  
 A veces  
 Nunca (preg. 29)  
 Ns.Nc.
28. ¿Cuántas veces por semana (en promedio)?
29. ¿Cuál es la duración del descanso que Ud. tiene para realizar cada comida: almuerzo o cena completa o incompleta?  
 (hs. minutos)
30. ¿Cuánto dispone *efectivamente* para realizar cada comida completa?
31. Si eventualmente tuviera otra pausa para refrigerio, ¿de qué duración es?
32. ¿Dónde toma habitualmente su comida o refrigerio durante su jornada de trabajo?  
 En su domicilio  
 Comedor o restaurant-empresa  
 Comedor o restaurant-exterior  
 En un bar o café ext. a la empresa  
 En el mismo lugar de trabajo  
 Otros  
 Ns.Nc.
33. ¿Cuántas pausas puede hacer Ud. durante la jornada, además de la que dispone para comer?

34. ¿Cuál es la duración total de esas pausas?

35. ¿Ud. puede elegir el momento para hacer las pausas?

SI  NO  Ns.Nc.

36. ¿Dispone Ud. de un lugar especial para estar durante las pausas?

SI  NO  Ns.Nc.

37. ¿Tiene a veces que trabajar durante el período de pausa?

Nunca  
 Raras veces  
 Con frecuencia  
 Ns.Nc.

38. Además de las pausas previstas, ¿puede Ud. decidir interrumpir el trabajo cuando lo necesita?

SI  NO (a preg. 40)  Ns.Nc.

39. Durante la interrupción, ¿debe hacerse reemplazar?

SI  NO  Ns.Nc.

40. ¿Ocurre que a veces hay interrupciones debido a la falta de trabajo por hacer?

SI  NO  Ns.Nc.

#### HORAS EXTRAORDINARIAS

41. ¿Realiza Ud. Horas extraordinarias?

Nunca (a preg. 45)  
 Con frecuencia  
 Ns.Nc.

42. ¿Cuántas horas por semana (en promedio)?

43. Las horas extraordinarias son:

Registradas y remuneradas como tales  
 No son remuneradas como tales  
 Ns.Nc.

44. ¿Por qué motivos realiza Ud. horas extras?

Por exigencias de la empresa, para aumentar la producción  
 Porque son fijas, no puede negarse

Para incrementar sus salarios  
 Por problemas técnicos (rotura de máquinas, etcétera)  
 Otros  
 Ns.Nc.

#### CONTENIDO Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

45. ¿Qué bienes o servicios produce el establecimiento donde Ud. trabaja?

¿Cuál es el nombre de su ocupación?

¿Qué tareas realiza Ud. en ella?

46. ¿Cómo es realizada su tarea? (más de una respuesta)

Individualmente  
 En cooperación con otros trabajadores  
 Otros (precisar)  
 Ns.Nc.

47. ¿Trabaja en una línea de montaje?

SI  NO  Ns.Nc.

48. Su ritmo de trabajo está determinado por:

El ritmo automático de una máquina, o el desplazamiento automático de un producto, de una pieza o de un repuesto  
 Normas de producción, tiempos o tareas predeterminados  
 Controles, vigilancia o supervisión ejercida por una autoridad jerárquica  
 La dependencia respecto del trabajo de uno o varios colegas  
 Demanda exterior, público, usuarios, clientes, alumnos  
 Otros  
 Ns.Nc.

49. ¿Su trabajo consiste en repetir siempre una misma serie de gestos o de operaciones?

SI  NO (preg. 51)  Ns.Nc.

50. ¿Cuánto dura cada gesto u operación?

51. Considera Ud. que el ritmo de trabajo que le es normalmente exigido es:
- Lento  
 Adecuado  
 Excesivo  
 Ns.Nc.
52. ¿Tiene Ud. algún margen de iniciativa en cuanto a la modalidad para ejecutar su tarea?
- Nada, pues está rigidamente fijada  
 Es limitada  
 Es bastante grande  
 Otros  
 Ns.Nc.
53. ¿Sus superiores le solicitan información o le formulan directamente consultas acerca de la marcha de las tareas y de los cambios a introducir?
- Sí, normalmente  
 A veces  
 Nunca  
 Ns.Nc.
54. ¿Estima Ud. que el desempeño en su tarea es evaluado adecuadamente por sus superiores?
- SI     NO     Ns.Nc.
55. Tal desempeño, ¿es evaluado en vistas a su carrera profesional o su promoción interna?
- Sí  
 No, pues se toman otros criterios  
 Ns.Nc.
56. ¿Lo han ascendido en su carrera profesional (cambio de categoría o asignación de mayores responsabilidades con aumento de remuneración)?
- SI     NO (preg. 58)     Ns.Nc.
57. ¿Cuánto tiempo hace que lo ascendieron por última vez?
- Menos de 1 año  
 De 1 a 5 años  
 Más de 5 años  
 Ns.Nc.
58. ¿Su nivel básico de remuneraciones es independiente de su ritmo de trabajo?
- SI     NO     Ns.Nc.

### CARGA FISICA, HIGIENE Y SEGURIDAD

59. Para ejecutar normalmente su trabajo, Ud debe:
- Permanecer mucho tiempo en un mismo lugar  
 Permanecer mucho tiempo de pie  
 Permanecer mucho tiempo en una postura penosa o que causa fatiga  
 Ejecutar a pie desplazamientos largos, frecuentes o rápidos que impliquen esfuerzo muscular  
 Transportar o desplazar cargas pesadas  
 Efectuar grandes esfuerzos físicos de manera permanente  
 Realizar muchas tareas manuales sucesivas  
 Soportar vibraciones, balanceos  
 Otros (especificar)  
 No corresponde  
 Ns.Nc.
60. Mientras Ud. trabaja, si una persona situada a dos o tres metros le habla
- Escucha, si habla normalmente  
 Escucha, si habla en alta voz  
 No llega a escuchar bien  
 Ns.Nc.
61. ¿Debe soportar ruidos muy fuertes o agudos?
- SI     NO     Ns.Nc.
62. Aparte del ruido, ¿hay otras razones que le impiden comunicarse con sus compañeros?
- SI     NO (preg. 64)     Ns.Nc.
63. ¿Por qué?, trabaja Ud en:
- Un puesto aislado  
 Está formalmente prohibido hablar  
 Debe colocarse protectores auditivos  
 Por las exigencias del trabajo  
 Otras razones  
 Ns.Nc.
64. ¿Ud. trabaja al aire libre?
- SI     NO     Ns.Nc.
65. La temperatura en su lugar de trabajo es:

*Invierno Verano Ns.Nc.*

Adecuada  
 Inadecuada

--	--	--

66. ¿Su lugar de trabajo está suficientemente iluminado?
- SI     NO     Ns.Nc.
67. ¿Con frecuencia está demasiado iluminado?
- SI     NO     Ns.Nc.
68. ¿Trabaja constantemente con luz artificial?
- SI     NO     Ns.Nc.
69. ¿Dispone Ud. en su puesto de trabajo de una iluminación propia o de luz natural?
- SI     NO     Ns.Nc.
70. ¿Su puesto o lugar de trabajo presenta alguno de los siguientes inconvenientes?
- Falta de orden  
 Suciedad  
 Falta de señales de seguridad  
 Falta de salidas de emergencia  
 Poco espacio para moverse  
 No presenta mayores inconvenientes  
 Otros  
 Ns.Nc.
71. ¿La empresa le provee regularmente de la ropa de trabajo adecuada?
- SI     NO     Ns.Nc.
72. En su lugar o puesto de trabajo Ud. está expuesto a:
- Fuertes corrientes de aire  
 Falta de ventilación  
 Olores desagradables  
 Excesiva humedad  
 Respirar humedad  
 Respirar humos  
 Respirar polvos  
 Respirar gases tóxicos o nocivos  
 No presenta mayores inconvenientes  
 Otros  
 Ns.Nc.
73. ¿Su puesto o lugar de trabajo está con frecuencia expuesto a los siguientes riesgos?
- Estar en contacto o manipular explosivos  
 Al riesgo de una caída grave  
 Al riesgo de ser electrocutado  
 Al riesgo de ahogarse

- Al riesgo de quemarse  
 Al riesgo de ser herido por vehículos, máquinas, o herramientas  
 Al riesgo de sufrir un accidente de circulación durante su tiempo de trabajo  
 Al riesgo de recibir golpes  
 Al riesgo de recibir radiaciones nocivas  
 Al riesgo de enfermedades de la piel  
 Al riesgo de otros accidentes graves  
 Otros  
 No estoy expuesto a riesgos

#### PREVENCION

74. ¿Qué equipos de protección individual le provee la empresa?
- Auditivo  
 Cascos  
 Lentas  
 Máscaras  
 Botas  
 Cinturones  
 Otros (detallar)  
 No provee ninguno  
 Ns.Nc.
75. ¿Existe en el establecimiento algún organismo mixto de participación (obrero-empresario) para intervenir en el mejoramiento de la higiene, seguridad y salud de los trabajadores?
- SI     NO (preg. 78)     Ns.Nc.
76. ¿Desde qué fecha?
77. ¿Trabaja Ud. con equipos de protección individual?
- Todo el tiempo  
 Frecuentemente  
 Nunca  
 Ns.Nc.

#### ACCIDENTES "IN-ITINERE"

78. ¿Ha sufrido Ud. accidentes en la circulación yendo o viniendo del trabajo en el transcurso de los últimos cinco años?
- SI     NO (preg. 84)     Ns.Nc.
79. ¿Cuántas veces?

80. ¿Cuándo ocurrió el último de ellos?

Año  
Mes  
Ns.Nc.

81. ¿Dónde ocurrió?

82. ¿En qué medio de transporte llegó al lugar de atención?

- Taxi  
 Automóvil particular  
 Ambulancia  
 Caminando  
 Otros  
 Ns.Nc.

83. ¿Cuántos días duró el tratamiento?

#### ENFERMEDADES PROFESIONALES

84. ¿Ha sido Ud. víctima de una enfermedad vinculada o causada por el trabajo?

SI  NO (preg. 92)  Ns.Nc.

85. ¿Cuál ha sido la más grave que lo afectó en los últimos 5 años?

86. ¿Cuándo se manifestó?

Año  
Mes  
Ns.Nc.

87. ¿Recibió atención médica?  
 SI  NO (preg. 89)  Ns.Nc.

88. Fue esta atención:  
 Adecuada o satisfactoria  
 inadecuada o insuficiente  
 Ns.Nc.

89. ¿Recibió tratamiento?  
 SI  NO (preg. 91)  Ns.Nc.

90. ¿Cuántos días duró el tratamiento?

#### ACCIDENTES DE TRABAJO

91. En su establecimiento o lugar de trabajo, ¿han ocurrido accidentes graves en el último año?

SI  NO (preg. 93)  Ns.Nc.

92. ¿Cuántas veces ocurrieron?

- Una sola vez  
 Con cierta frecuencia  
 Otros  
 Ns.Nc.

93. ¿Ha sido Ud. víctima de un accidente de trabajo?

SI  NO (preg. 100)  Ns.Nc.

94. ¿Cuántas veces en el transcurso de los últimos cinco años?

95. (Para todos los SI en 78-84-94)  
¿Dónde lo atendieron?

*In. I. E. Prof. Acc. T.*

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Empresa        |  |  |
| <input type="checkbox"/> 2. Clínica        |  |  |
| <input type="checkbox"/> 3. Centro Público |  |  |
| <input type="checkbox"/> 4. Obra Soc.      |  |  |
| <input type="checkbox"/> 5. Casa           |  |  |
| <input type="checkbox"/> 6. Otro           |  |  |
| <input type="checkbox"/> Ns.Nc.            |  |  |

96. ¿Cuántos días faltó?

97. Le provocaron esas lesiones

1. Invalidez temporal  
 2. Invalidez permanente  
 Ns.Nc.

98. ¿Percibió Indemnización?

SI  NO  Ns.Nc.

99. Está en:

- Juicio  
 Trámite  
 No corresponde  
 Ns.Nc.

100. ¿La empresa tiene un servicio de higiene y seguridad?

SI  NO (preg. 105)  Ns.Nc.

101. ¿Conoce Ud. y tiene relaciones con el jefe del mismo?

SI  NO  Ns.Nc.

102. ¿La empresa tiene un servicio de medicina del trabajo?

SI  NO (preg. 105)  Ns.Nc.

103. ¿Conoce Ud. y tiene relaciones con el jefe del mismo?

SI  NO  Ns.Nc.

104. ¿El personal de dichos servicios recorre y verifica habitualmente los lugares de trabajo?

SI  NO  Ns.Nc.

105. ¿La empresa contrata servicios externos de medicina, higiene y seguridad en el trabajo?

SI  NO (preg.109)  Ns.Nc.

106. ¿Cada cuánto tiempo visitan la empresa estos últimos?

107. ¿Qué duración tiene cada visita en promedio?

108. Durante su permanencia, ¿los profesionales y técnicos de los servicios recorren y verifican habitualmente los lugares de trabajo?

SI  NO  Ns.Nc.

109. Recibió Ud. Alguna información o formación acerca de los peligros o riesgos ocupacionales específicos existentes en cuanto a:

SI NO Ns.Nc.

Locales e instalac.			
Materias primas e insumos			
Maquinarias y herramientas			
Productos elaborados			
Uso de energía y combustibles			
Carga-descarga			
Transporte			
Otros			

110. En el momento de

Ingresar  
 Posteriormente  
 Ns.Nc.

111. ¿De qué duración fue esa actividad?

112. Antes de ingresar a trabajar, ¿le hicieron un examen médico preocupacional?

SI  NO (preg.114)  Ns.Nc.

113. Considera Ud. que fue

Bien hecho  
 Insuficiente  
 Mal hecho  
 Ns.Nc.

114. ¿Le han hecho por parte de la empresa exámenes ocupacionales periódicos?

SI  NO (preg.117)  Ns.Nc.

115. ¿Cada cuánto tiempo?

2 veces al año  
 1 vez al año  
 1 vez cada 2 años o más  
 Ns.Nc.

116. ¿Le comunicaron oficialmente los resultados?

SI  NO  Ns.Nc.

#### SISTEMA DE REMUNERACIONES

117. ¿Mediante qué sistemas es pagada su remuneración total (más de una respuesta)?

a) *Tiempo de trabajo*

Hora  
 Día  
 Mes  
 Ns.Nc.

b) *Rendimiento*

Por piezas  
 Por tarea  
 Por tanto o % de ventas  
 Ns.Nc.

118. ¿La empresa le otorga además otras primas, o bonificaciones o participación en los beneficios?

SI  NO (preg.121)  Ns.Nc.

119. ¿Cuáles?

Antigüedad  
 Presentismo  
 Riesgo-trabajo penoso  
 Productividad  
 Porcentaje de ventas o ganancias  
 Otros (precisar)  
 Ns.Nc.

120. ¿Tiene Ud. la preocupación constante por saber si los ingresos familiares van a alcanzar para vivir y pagar sus créditos?

SI  NO  Ns.Nc.

121. Además de esa remuneración, ¿recibe Ud. eventualmente propinas, productos o servicios gratuitos o a precio subvencionado?
- SI     NO     Ns.Nc.

#### BENEFICIOS SOCIALES

122. ¿De qué servicios sociales e infraestructura se beneficia Ud. en la empresa?
- Baños o sanitarios, debidamente provistos
- Duchas con agua caliente
- Vestuarios
- Proveeduría
- Agua potable
- Salón comedor
- Servicios de comida a precios módicos o subvencionados
- Préstamos y/o adelantos de sueldo
- Transporte del personal desde y hacia la cercanía del hogar
- De ninguno de ellos
- Ns.Nc.

#### ESTABILIDAD PRECARIEDAD

123. ¿Cuánto tiempo hace que está trabajando en esta ocupación (en meses o años)?

124. Su empleo es del tipo:

- Permanente
- Trabajo temporario o estacional
- Trabajo de duración determinada (a plazo fijo)
- Trabajo a tiempo parcial
- Trabajo a domicilio
- Trabajo para empresas subcontratistas
- Otros
- Ns.Nc.

125. En su ocupación, ¿Ud. goza del derecho a los siguientes beneficios sociales?

- Jubilación
- Obras Sociales
- Asignaciones familiares
- Seguro de vida obligatorio
- Seguro contra accidentes y enfermedades profesionales
- Mutua (complementaria)
- Otros
- Ns.Nc.

126. Tiene efectivo derecho a:

- Vacaciones
- Aguinaldo
- Preaviso e indemnización
- Atención médica
- Obras sociales
- Afiliarse a una organización sindical y participar de su vida interna
- Actividades de bienestar social organizadas por la empresa
- Otras
- Ns.Nc.

127. Ud. considera a su trabajo:

- Estable o efectivo
- Precario
- Ns.Nc.

#### CARGA MENTAL

128. Para efectuar normalmente su trabajo Ud. debe:

- a) ¿Poner a punto y/o ajustar su propia máquina o herramienta?

- Nunca
- Raramente
- A menudo
- Siempre
- No corresponde
- Ns.Nc.

- b) ¿Utilizar su memoria para establecer la secuencia de operaciones?

- Nunca
- Raramente
- A menudo
- Siempre
- No corresponde
- Ns.Nc.

- c) ¿Controlar el funcionamiento de las máquinas?

- Nunca
- Raramente
- A menudo
- Siempre
- No corresponde
- Ns.Nc.

- d) ¿Estar vigilante y en tensión para evitar accidentes y/o siniestros que puedan poner en peligro su vida y/o la de otras personas?

- Nunca
- Raramente
- A menudo
- Siempre
- No corresponde
- Ns.Nc.

- e) ¿Interrumpir o cambiar sus tareas cuando percibe una señal?
- Nunca
  - Raramente
  - A menudo
  - Siempre
  - No corresponde
  - Ns.Nc.
- f) ¿Consultar periódicamente a un supervisor o mirar las instrucciones?
- Nunca
  - Raramente
  - A menudo
  - Siempre
  - No corresponde
  - Ns.Nc.
- g) ¿Verificar la calidad del producto y registrar su cantidad?
- Nunca
  - Raramente
  - A menudo
  - Siempre
  - No corresponde
  - Ns.Nc.
- h) ¿Escribir y/o transmitir información a sus compañeros de trabajo o a supervisores?
- Nunca
  - Raramente
  - A menudo
  - Siempre
  - No corresponde
  - Ns.Nc.
- i) ¿Efectuar ciertos cálculos mentales o por escrito?
- Nunca
  - Raramente
  - A menudo
  - Siempre
  - No corresponde
  - Ns.Nc.
- j) ¿Leer y traducir del lenguaje común a un lenguaje codificado o viceversa?
- Nunca
  - Raramente
  - A menudo
  - Siempre
  - No corresponde
  - Ns.Nc.
- k) ¿Organizar y controlar el trabajo de los demás, llegando a evaluarlos y a establecer sanciones?
- Nunca
  - Raramente

- A menudo
  - Siempre
  - No corresponde
  - Ns.Nc.
- l) ¿Transportar o manipular sumas considerables de dinero, siendo responsable de las diferencias de caja?
- Nunca
  - Raramente
  - A menudo
  - Siempre
  - No corresponde
  - Ns.Nc.
- m) ¿Realizar sistemáticamente estudios por su cuenta, fuera del horario de trabajo, para poder progresar dentro de la empresa?
- SI       NO
- ¿Cuántas horas semanales de clases y para estudiar durante este año?

129. Cree Ud. que su tarea es:

- Relativamente simple
- Compleja
- Ns.Nc.

#### DESCANSO

130. ¿Qué hace Ud. normalmente luego de la cena?

- Actividades del hogar
- Mira T.V., escucha radio, discos, cassettes
- Lee periódicos, revistas
- Conversa con sus familiares
- Estudia
- Se va a trabajar, o trabaja
- Se encuentra con amigos, sale
- Duerme en seguida
- Ns.Nc.

131. ¿Cuántas horas promedio duerme Ud. en los días de trabajo?

- Menos de 6 horas
- De 6 a 8 horas
- Más de 8 horas
- Ns.Nc.

#### CALIFICACION-DESCALIFICACION

132. Antes de ocupar su actual puesto de trabajo, ¿Ud. adquirió o recibió alguna formación profesional específica para realizar su tarea?

- SI     NO (preg.135)     Ns.Nc.

133. ¿Dónde?

- a) fuera de la empresa  
 b) dentro de la empresa y en horas de trabajo  
 Ns.Nc.

134. Durante cuánto tiempo?

- a)  
b)

135. En su trabajo, ¿utiliza Ud. normalmente una gran parte de los estudios, conocimientos y experiencias adquiridos anteriormente?

- Siempre  
 A veces  
 Muy pocas veces  
 Ns.Nc.

136. ¿Considera que los mismos están bien utilizados por la empresa?

- SI  NO  Ns.Nc.

137. La organización y contenido del trabajo que Ud. realiza, ¿han contribuido a aumentar o diversificar sus calificaciones profesionales?

- SI  NO  Ns.Nc.

#### SATISFACCION

138. ¿Le gusta o está satisfecho con el trabajo que realiza?

- Muy satisfecho  
 Satisfecho  
 Poco o nada satisfecho  
 Ns.Nc.

139. ¿Desearía Ud. que sus hijos realizaran su actual trabajo y en iguales condiciones?

- SI  NO  Ns.Nc.

140. ¿Desearía Ud. cambiar su ocupación o empleo actual por otras causas que no sean lograr un incremento salarial?

- SI  NO  Ns.Nc.

141. Su relación con su jefe inmediato es normalmente:

- Buena  
 Conflictiva  
 Mala  
 Ns.Nc.

#### FATIGA

142. ¿Tiene Ud. con frecuencia la sensación de estar cansado o fatigado a causa del trabajo?

- SI  NO  Ns.Nc.

143. ¿Tiene Ud. trastornos del apetito?

- SI  NO (preg. )  Ns.Nc.

144. ¿Cuáles?

- Pérdida del mismo  
 Asco por la comida  
 Ganas permanentes de comer  
 Ns.Nc.

145. ¿Tiene Ud. trastornos en el sueño?

- SI  NO (preg. 147)  Ns.Nc.

146. ¿Cuáles?

- Sueño y muchas ganas de dormir durante el tiempo de trabajo  
 Dificultad para dormirse  
 Insomnio/desvelos  
 Pesadillas  
 Ns.Nc.

147. ¿Toma Ud. frecuentemente medicinas para dormir?

- SI  NO  Ns.Nc.

148. ¿Piensa Ud. que a causa del trabajo tiene algún trastorno de su personalidad?

- SI  NO (preg. 150)  Ns.Nc.

149. ¿Cuál?

- Pocos deseos de estar junto a otros  
 Dificultad para pensar y concentrarse  
 Deficiencia de la memoria  
 Pérdida del interés por el trabajo  
 Irritación, mal humor, impaciencia  
 Desánimo, desgano, abandono  
 Inquietud, angustia, ansiedad, miedo sin causa  
 Ns.Nc.

150. ¿Tiene Ud. trastornos en la actividad sexual?

- SI  NO (preg. 152)  Ns.Nc.

151. ¿Cuál?  
 Baja del deseo sexual  
 Disminución de la actividad sexual  
 Impotencia  
 Sobreexcitación  
 Ns.Nc.
152. ¿Percibe Ud. que ha disminuido su visión a causa de su tarea?  
 SI     NO     Ns.Nc.
153. ¿Tiene Ud. frecuentemente dolores que atribuye al cansancio o fatiga?  
 SI     NO     Ns.Nc.
154. ¿Cuáles?  
 Dolores de músculos en espalda y/u hombros  
 Dolor de piernas  
 Reumatismo o artritis  
 Dolor de cabeza, jaqueca  
 Ruido o zumbido en los oídos  
 Ardor en los ojos  
 Vértigos  
 Temblores  
 Náusea, vómitos o dolores abdominales (estómago, intestino)  
 Otros  
 Ns.Nc.

155. ¿A qué atribuye Ud. esa fatiga?  
 Solamente al trabajo fuera de casa  
 Exclusivamente al trabajo doméstico y preocupaciones familiares  
 A ambas cosas
156. ¿Toma Ud. frecuentemente medicinas para reponerse de la carga física y/o mental del trabajo?  
 SI     NO (preg.154)     Ns.Nc.
157. ¿Cuáles?
158. Durante la jornada de trabajo, ¿consume Ud. frecuentemente excitantes para soportar mejor la carga física y mental del trabajo?  
 SI     NO     Ns.Nc.
159. ¿Cuáles?  
 Vitaminas  
 Tabaco  
 Alcohol  
 Té  
 Mate  
 Café  
 Golosinas  
 Otras  
 Ns.Nc.

**REFLEXIONES SOBRE LA UTILIZACION  
DE LA METODOLOGIA FLACSO DE PLANIFICACION  
Y GESTION INTEGRADAS A UN PROGRAMA  
SOBRE CYMAT. (PROGRAMA DE MEJORAMIENTO  
DE LAS CYMAT EN LA PROVINCIA DE RIO NEGRO.)**

**Adriana Ramassoto\***  
**Héctor Atilio Poggiese\*\***  
**José Antonio Mazzella\***

### **Introducción**

Este trabajo, cuya versión preliminar fue elaborada especialmente para ser presentada en el Seminario Multidisciplinario sobre Estudios e Investigaciones sobre CYMAT en la República Argentina, contiene las reflexiones resultantes de un abordaje analítico y evaluación preliminar respecto al ciclo de elaboración programática, transferencia metodológica y formulación de acciones, realizado como parte del convenio de cooperación científica y tecnológica, Provincia de Río Negro/FLACSO, en el marco de las actividades del Programa UNESCO/FLACSO de Capacitación para la Gestión.

Resultado material de ese ciclo fue el documento titulado "Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Provincia de Río Negro. Sectores rural y de la construcción", presentado en el Seminario Nacional Tripartito de Bariloche, en noviembre de 1985.

### **1. Origen de la Experiencia. Antecedentes**

A principios de 1984, la Secretaría de Trabajo, Previsión y Acción Social de la Provincia de Río Negro orienta parte de sus nuevas actividades hacia el control y mejoramiento de las CYMAT a través de sus delegaciones e inspectorías en implantación, programando la creación de una Dirección de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Simultáneamente, desde el Ministerio de Trabajo de la Nación se demanda su participación en los Seminarios Nacionales Tripartitos que, con el auspicio del PIACT/OIT, se realizarían en 1985

\* Integrantes del Programa UNESCO-FLACSO.

\*\* Coordinador del Programa UNESCO-FLACSO de Capacitación para la Gestión

en Argentina. En particular, se le solicita un diagnóstico de las CYMAT en la construcción y el trabajo rural dentro de la provincia, objetivo que también formaba parte de las actividades programadas por el sector provincial de trabajo.

En primer lugar, se convocó a la Subsecretaría Técnica del Ministerio de Salud y a la Subsecretaría de Medio Ambiente del Ministerio de Recursos Naturales, con la finalidad de establecer acuerdos para una coordinación sobre las CYMAT, visto que las atribuciones de los sectores señalados abarcan situaciones propias del asunto. En esa coordinación, analizando diferentes alternativas de apoyo científico-metodológico para su demanda, los organismos resolvieron contactar el Programa UNESCO/FLACSO.

El Programa UNESCO/FLACSO viene desarrollando actuaciones en nuestro país y otros países de América latina, en los más diversos campos temáticos, en diferenciadas demandas, basado en la versatilidad demostrada por este enfoque metodológico. Sin embargo, la temática del sector trabajo nunca había sido escenario de aplicación metodológica. Durante el período en que el proyecto del ciclo fue elaborado entre los organismos profesionales y la FLACSO, la propuesta inicial fue evolucionando hacia una elaboración del diagnóstico con líneas de acción en las CYMAT, por parte de la provincia, incluyendo la participación sindical y empresarial en su formulación. Vale decir que las acciones a ser programadas, aun cuando estatales, contendrían la opinión de los otros componentes de la relación tripartita que configura las relaciones de trabajo.

Se resolvió, entonces, realizar un trabajo interdisciplinario y de multipropósito en el cual se combinarían simultáneamente tres actividades: a) investigación diagnóstica; b) formulación de acciones, y c) capacitación metodológica de recursos humanos, utilizando la metodología FLACSO de planificación y gestión integradas de programas y proyectos.

### Metodología

La metodología<sup>1</sup> usada por el "Programa" y transferida a los técnicos e instituciones tiene las siguientes características:

- Como método pedagógico es *no convencional*.
- Como técnica de planificación y gestión es *integral, dinámica y procesual*.
- Trabaja el *corto y medio plazo*, pero ajusta y afina el largo plazo por aproximaciones periódicas.

- Apoya la *implementación de acciones*, llenando el hueco que habitualmente se produce entre los niveles de decisión y los de ejecución.
- Es de ejecución *interactiva y participativa*.
- Es *interdisciplinaria* en la composición del equipo y *transdisciplinaria* en el lenguaje y las técnicas usadas.
- Opera más allá del límite que los sistemas formales de información colocan al conocimiento y a la acción, lo que posibilita *reducir la incertidumbre*.
- Desarrolla *estudios de casos* reales, insertos en políticas y proyectos propios de las instituciones demandantes, produciendo estrategias consensuales y cursos de acciones viables para su inmediata aplicación.

## 2. Desarrollo del ciclo

El ciclo proyectado preveía la realización de un taller discontinuo, constituido por cuatro seminarios de trabajo, a razón de uno por mes, en abril, mayo, junio y julio, abarcando en cada período una combinación de etapas metodológicas, previéndose así un producto de avance que pudiera ser revisado al contacto con los procesos normales en el período intersticial.

- Seminario abril: Etapa A (Diagnóstico de tendencias) y Etapa B (Estructuración de la problemática de gestión).
- Seminario mayo: Etapa C (Modelo de procesamiento integrado).
- Seminario junio: Etapa D (Elección de las estrategias preliminares) y Etapa E (Evaluación de la viabilidad político-institucional de las estrategias-actores).
- Seminario julio: Etapa F (Programación detallada de las estrategias consideradas viables).

Esta fase del ciclo sería considerada como un proceso de elaboración y formulación de política pública ejecutado por un equipo multisectorial e interdisciplinario, en cuanto al Estado provincial, y dentro de lo posible, tripartito respecto a empresarios y sindicatos. Este último aspecto tendría una modelación indefinida, por no saberse con anticipación el tipo de respuesta que se obtendría al respecto.

La segunda fase del ciclo sería un taller con más participantes, para la reformulación y reajuste correctivo de aquel diagnóstico y propuestas de acción en un marco ampliado de actores involucrados.

El gráfico 1 muestra el ciclo programado y el efectivamente realizado. Este se extendió desde abril hasta noviembre de 1985, trasladó el taller de reformulación al Alto Valle, intercaló la creación del Programa Provincial para el Mejoramiento de las CYMAT y le agregó la elaboración de los proyectos experimentales de gestión participativa en las CYMAT.

### Perfil de los participantes

La configuración de los equipos de taller Viedma y del taller Alto Valle fue heterogénea en cada caso, pero notablemente diferenciada. En el primero, la característica fundamental fue de interdisciplina y multisectorialidad intraestatal como nota predominante. La composición fue la siguiente:

- 3 sociólogos (uno del sector Trabajo, uno de Acción Social y otro de Desarrollo Económico);
- 2 asistentes sociales (uno de Trabajo, otro del PAN);
- 1 ingeniero agrónomo (de Medio Ambiente);
- 1 médico (de Salud Pública);
- 1 abogado (de Trabajo);
- 1 biólogo (de Medio Ambiente);
- 1 técnico en alimentación (de Fruticultura);
- 1 dirigente sindical (de FATRE).

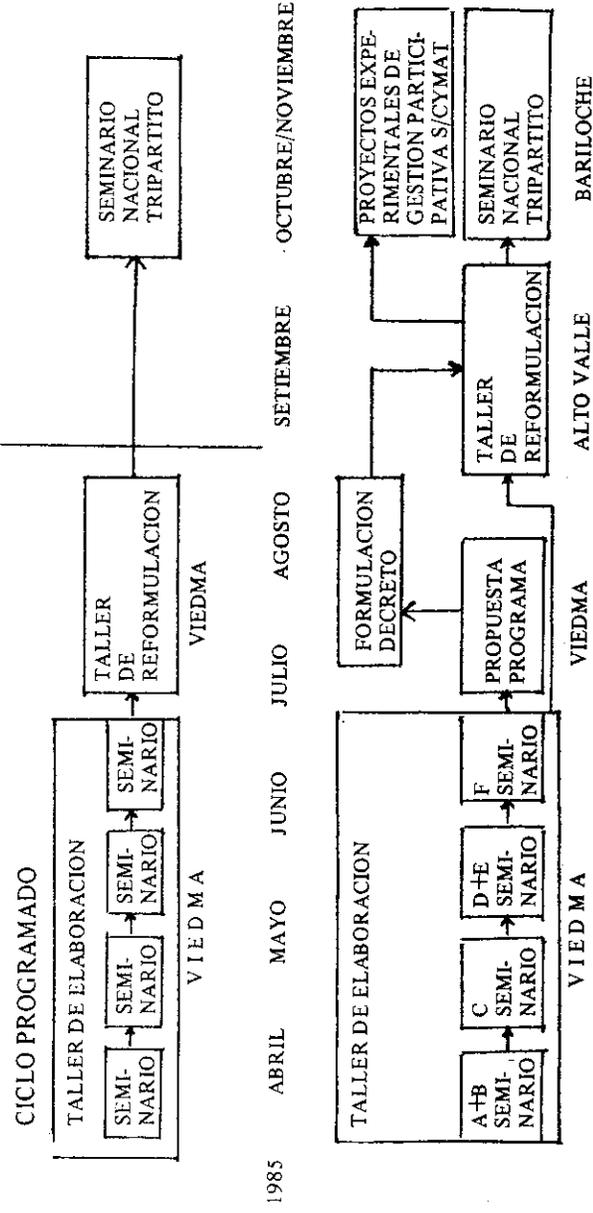
11

En el segundo, el equipo anterior participó casi íntegro, junto al siguiente perfil de los nuevos participantes:

- 5 representantes de UOCRA;
- 5 representantes de SOYEFERNyN (empacadores de fruta);
- 1 representante de FATRE;
- 1 representante de UOIM (madereros);
- 5 representantes del Programa Chagas-Mazza (Salud Pública);
- 2 representantes de ISSARA;
- 4 representantes de la Subsecretaría de Trabajo;
- 2 representantes de la Secretaría de Fruticultura;
- 2 representantes de los Municipios de Villa Regina y Cipolletti;
- 1 representantes del PAN;
- 1 representante del Programa de Alfabetización;
- 2 representantes de la Universidad Nacional del Comahue.

31

PROGRAMA CYMAT



En este último grupo, sólo 5 tenían formación universitaria (3 ingenieros agrónomos, 1 biólogo y 1 sociólogo).

Más de 40 panelistas e informantes calificados tuvieron participación en reuniones de trabajo, entre ellos representantes de la Cámara Argentina de la Construcción, de cooperativas de productores rurales y de la EFFA (Empresas de Fruticultores).

### **Interacciones del ciclo con los procesos de la realidad**

Como consecuencia del sistema metodológico aplicado y del abordaje de una problemática más global que la inicialmente perceptible, fue necesario y conveniente convocar a otros sectores que podían favorecer con su accionar el desencadenamiento de procesos que alimentaran positivamente los nudos problemáticos cuya transformación se hacía necesaria.

Así, por ejemplo, frente a los procesos de negación de la identidad cultural y la baja participación popular en la política cultural, se identificó el accionar de la Subsecretaría de Cultura orientado en esa perspectiva. Interiorizado ese organismo de la propuesta sobre las CYMAT, y encontrándose las coincidencias prefiguradas, se programó la incorporación a la política cultural de la subsecretaría de componentes extraídos de la estrategia que llevarían a una identidad cultural rionegrina y a un aumento de la participación. Así, la acción del organismo específico se enriquece, devolviendo indirectamente los beneficios al Programa CYMAT.

En forma equivalente, hubo contactos y reuniones de trabajo con el PAN, el Programa de Alfabetización y el Programa Provincial de Capacitación Laboral (denominado SEPALO) para articular actividades de estrategias diseñadas que tenían cabida en proyectos en implementación, enriqueciéndolos y recuperando procesos que también beneficiarían a las CYMAT y al programa específico.

Del mismo modo, se tomó contacto con la Secretaría de Comunicación Social, con la cual se elaboraron cuadernillos con poco texto y mucho contenido visual (dibujos), donde se hace especial referencia a las CYMAT. Esas publicaciones están dirigidas a los sectores barriales, donde el medio ambiente se encuentra afectado por diversos agentes agresores. Así, otro de los sectores del Estado provincial rionegrino se acopló a lo que vislumbró como otra posible veta de desarrollo para incentivar y estimular la observación participante en los pobladores de sectores con problemas puntuales de contaminación ambiental.

### 3. Análisis del proceso de aplicación metodológica

Interesa analizar y evaluar inicialmente los efectos producidos durante el ciclo en los campos en los que se proponía producir cambios.

#### Investigación diagnóstica y formulación de acciones

Las tres primeras etapas de la Metodología FLACSO —consistentes en: A) Diagnóstico de la situación presente y sus tendencias; B) Estructuración de la problemática de gestión, y C) Modelo integrado de procesamiento problemático— pueden completar, en las pautas no tradicionales que la configuran, una investigación participativa con fines diagnósticos. En el caso de las CYMAT y, más ampliamente, de las relaciones y organización del trabajo, la emergencia de una relación aceptada como tripartita (Estado, empresas, sindicatos) es diferente a otras situaciones y casos de aplicación (urbanismo, política y programas sociales, etcétera), donde las “partes” interesadas se presentan más desdibujadas y, por lo tanto, de una multiplicidad ilimitada. ¿Cuál sería el efecto de colocar una metodología basada en la participación y el diagnóstico intersubjetivo por hipótesis consensuales para diagnosticar condiciones de trabajo con intereses tan estratificados? ¿El límite implícito de la concertación de intereses obstaculizaría la obtención de un diagnóstico consensual o, por el contrario, la búsqueda de un diagnóstico consensual para la comprensión de los propios intereses modificaría los límites de la concertación?

Este último interrogante perfila el contacto conceptual entre la metodología participativa para el diagnóstico y la relación entre los sectores del triángulo protagónico del trabajo. La nota distintiva de este perfil es el *carácter consensual* que adquieren las definiciones obtenidas en el diagnóstico, sin que se disuelvan en el acuerdo las diferencias de intereses, que quedan situadas en otro nivel de análisis y relacionadas con nuevas variables. Esto permite afirmar que la construcción de un diagnóstico participativo (y necesariamente consensual) significa un cambio en la situación-problema, porque relocaliza a los actores sociales, corrigiendo sus visiones y reformulando sus alianzas y estrategias para favorecer mejor sus intereses<sup>2</sup>.

La concertación entre sectores de intereses diferenciados, y hasta contradictorios, como se presenta en las relaciones laborales, deberá seguir distintos caminos y ritmos, según esté o no prece-

dida por un diagnóstico participativo y consensual. En un ejemplo del diagnóstico sobre CYMAT en la provincia de Río Negro, esta proposición es evidente. En el Modelo sintético (gráfico 2, que corresponde a uno de los instrumentos producidos en la etapa C de la metodología), se registran encadenamientos deteriorantes que contribuyen a empeorar las CYMAT, junto con las iniciativas para su recomposición, procesos que suceden simultáneamente y significando fuerzas de sentido inverso. Este aspecto del diagnóstico nos dice: "En las CYMAT de la provincia de Río Negro hay una sola parte que está actuando positivamente (el Estado, tomando la iniciativa genera encadenamientos de recomposición), mientras que las otras dos están ausentes. Los sindicatos omiten intervenir en las CYMAT, pese a que históricamente ya lo hicieron con eficacia. Los empresarios que históricamente no toman la iniciativa de mejorar los CYMAT tampoco entran en la discusión tripartita, favorecidos por la omisión sindical". Esta omisión sindical, como situación que debe ser superada para mejorar las CYMAT por la concertación tripartita, surge nítida del diagnóstico, el cual, específicamente en esta parte, fue confeccionado por consenso entre los representantes empresariales, sindicalistas y el grupo de trabajo del Estado<sup>3</sup>.

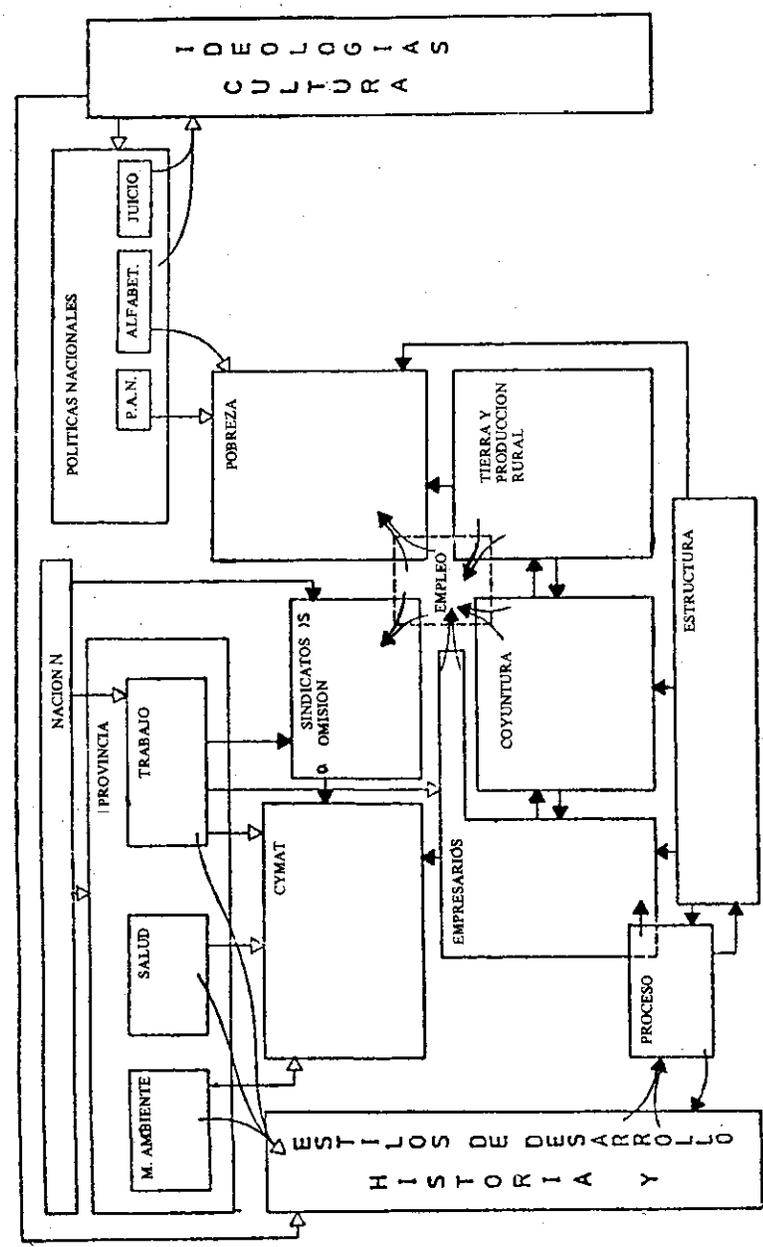
La coincidencia diagnóstica no implica necesariamente estrategias comunes, pero modifica sustancialmente el marco de la acción. Leída hacia atrás, la estrategia de colocar un segundo actor (los sindicatos) en la discusión de las CYMAT para alcanzar la presencia del tercero (los empresarios) es resultado de una acción anterior (el diagnóstico consensual) que modificó la visión que los actores tenían de la situación.

Otros relieves del diagnóstico obtenido (extensión de horizontalidad basada en la exploración por área de interés, profundidad por consenso y tema, sustitución de deficiencias informativas por hipótesis intersubjetivas, globalidad por análisis multivariable pero de alta movilidad por reajuste, etcétera) son generalizables a otros campos de aplicación de la metodología y no permiten, en este momento de la evaluación, singularizar ventajas o desventajas cuando son aplicados a las CYMAT.

Las tres últimas etapas de la Metodología FLACSO —consistentes en: D) Definición preliminar de estrategias de acción; E) Viabilidad político-institucional de las estrategias (o evaluación de actores), y F) Diseño y programación detallada de las estrategias consideradas viables— conforman un cuadro planificado de las acciones necesarias para corregir la situación problema.

Gráfico 2

MODELO SINTEGICO



PCIA. DE RIO NEGRO  
AGOSTO 1985  
PROGRAMA UNESCO/FLACSO

↑ encadenamientos deteriorantes de las CYMAT  
↑ encadenamientos de recomposición de las CYMAT

Esta formulación de acciones, siguiendo el mismo ejemplo, resultará también más afinada por el diseño de estrategias de alimentación mutua, que alcanzan y comprometen a todos los actores involucrados, pero en combinaciones diferenciadas. Así, por un lado, la estrategia de constituir un Programa Provincial de Mejoramiento de las CYMAT (ver gráfico 3) agrega empresarios y sindicatos, pero también centros de investigación y organismos nacionales e internacionales, y por otro lado, la estrategia de los proyectos experimentales de gestión participativa introduce (para el uso de los pesticidas y sus efectos residuales) el criterio cuatриpartito en las CYMAT: Estado, sindicatos, empresarios y comunidad local. Este cuarto actor aparece en la propuesta de acción como una indicación del diagnóstico consensual sobre la contaminación por pesticidas en el Alto Valle, haciendo otra vez evidente la fuerte relación diagnóstico-acción de la propuesta metodológica.<sup>4</sup>

#### **Capacitación metodológica de recursos humanos**

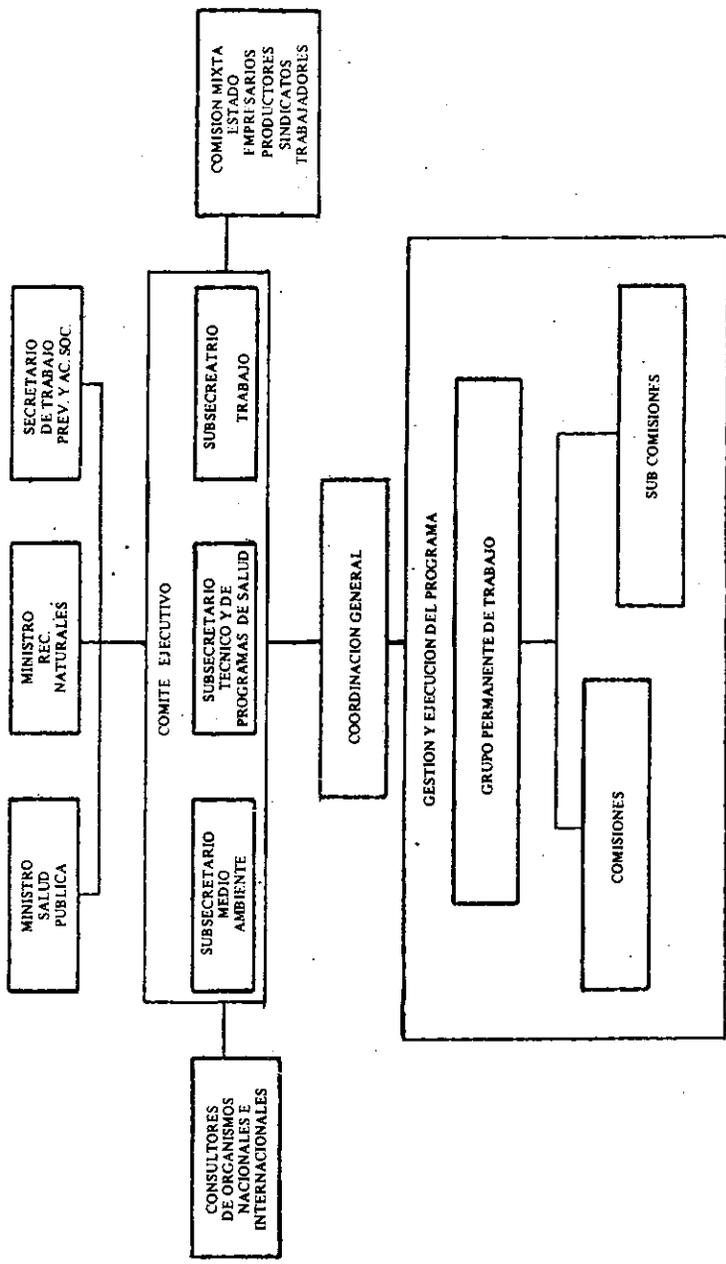
Los resultados respecto de este objetivo pueden ser evaluados, en esta instancia, apenas por la aptitud potencial o efectiva para reproducirla y multiplicarla que tenga el equipo de decisores y técnicos entrenados desde el principio del ciclo. Dentro de estas restricciones, los avances a nivel grupal e individual son altamente satisfactorios si consideramos que la segunda parte del ciclo fue coordinada por el grupo entrenado, y que varios de sus integrantes están experimentando la metodología total o parcialmente en diversas áreas sectoriales y con clientelas heterogéneas: agentes PAN; pobladores de escasos recursos; profesores y maestros; funcionarios administrativos; alumnos universitarios. Debemos también agregar que la Red de Instituciones y Expertos del Programa UNESCO/FLACSO ha recurrido a la cooperación de recursos humanos entrenados en el ciclo CYMAT de Río Negro, para contribuir a ciclos en otras provincias y sobre otros temas.

#### **4. Evaluación de cambios en el comportamiento de los actores**

El cambio de comportamiento viene siendo evaluado como uno de los efectos más sensibles de las actividades del Programa

# PROGRAMA PROVINCIAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CYMAT)

Decreto. Provincial  
Nº 1628/85



UNESCO/FLACSO de Capacitación para la Gestión<sup>5</sup>, y la creación de los ciclos de transferencia metodológica de aplicación más reciente<sup>6</sup> busca, entre otras metas, la de fortalecer esos cambios con reinserciones periódicas en los proyectos y programas, recuperando el contacto con los equipos en proceso de entrenamiento cuando aún persisten los efectos inerciales que produce cada actividad de transferencia del ciclo y que se extiende durante el tiempo de la implementación de acciones emergentes.

Interesa examinar esos cambios en el grupo de trabajo organizado para el ciclo (el equipo, en entrenamiento) en los sectores gubernamentales, en los sindicatos y trabajadores y en los sectores empresariales.

#### a) *El grupo de trabajo*

Integraron el grupo de trabajo *decisores políticos* con capacitación técnica elevada. Su participación implicó (e implica) un desdoblamiento como funcionario sectorial y como integrante, primero de los talleres y después del Programa CYMAT. Las dificultades mayores, empero, son las de adaptación a una sistemática de trabajo no habitual con los técnicos de la administración pública. Pudo observarse que esa adaptación fue facilitada por el papel articulador que estos decisores cubrieron respecto de trasladar a los niveles decisorios de avances y demandas del grupo de trabajo, dotándolo de vectores de viabilidad política desde el primer momento y contribuyendo a alcanzar razonabilidad en el manejo de los tiempos y recursos humanos y materiales. El grupo de trabajo contaba así con representantes "naturales" en el nivel decisorio, que eran los representantes del nivel decisorio en el grupo de planificación. El desdoblamiento señalado, generó una ambigüedad que resultó positiva por el realismo que introdujo en la experiencia.

Respecto de los *técnicos*, ante una primera actitud de escepticismo o expectativa frente a la nueva metodología presentada como instrumento para investigación no tradicional, la misma dinámica metodológica fue produciendo modificaciones: de una cautelosa pasividad, predominante al inicio, los técnicos pasaron a una fase con predominio del interés y desarrollo de iniciativas, y de actitudes de resistencia, hubo un paso a actitudes de neta cooperación activa, indicador elocuente de grado de aceptación obtenido por la nueva propuesta.

El grupo de trabajo como un todo desarrolló progresivamente

una actitud de captura de iniciativas públicas y privadas que sirviesen de insumo para el ciclo (por ejemplo, la organización de paneles e identificación de los panelistas e informantes calificados), sintetizando así su adaptación al método. Más adelante el grupo de trabajo consolidó un papel de actor nuevo en el contexto de las CYMAT, sobre todo al formular las estrategias de construcción de un programa provincial, preparar y presentar la exposición ante el gobernador y su gabinete y organizar el taller de reformulación y ajuste, sugiriendo su desplazamiento de Viedma al Alto Valle<sup>7</sup>. En este último taller el grupo de trabajo tuvo un papel conductivo, ya que todos sus componentes participaron en funciones determinadas: el grueso (6) en la coordinación metodológica y el resto (3) en carácter de panelistas o informantes calificados: su protagonismo de participantes de una nueva experiencia pasó al de coordinadores de la nueva experiencia de otros, dentro del mismo Programa CYMAT, confirmando el carácter multiplicador de la metodología *dentro del mismo ciclo*.

#### *b) El Estado a través de los sectores gubernamentales*

Como componente de una relación intersectorial explícita, el comportamiento sectorial debería tener un ritmo adaptativo adecuado. Sin embargo, se presentan dificultades derivadas de la simultaneidad sincrónica entre el modelo de elaboración de programas predominante en cada sector y el modelo experimental: los decisores y técnicos que no participan integralmente, pero la sostienen institucionalmente, transitan la peor de las ambigüedades, porque no reciben la compensación de la integración grupal y la confianza en el producto. A esto debe sumarse una resistencia burocrática formal a métodos no convencionales que no encajan con las pautas conocidas y aceptadas por la administración pública<sup>8</sup>.

La adaptación sectorial se produce por ondas (aceptación/rechazo) de movimiento lento, esencialmente asentadas en la acción de los decisores que acompañan o participan de la experiencia, y de los técnicos participantes, y cuyo comportamiento sectorial responde a la simultaneidad de modelos de actuación (jerárquico y participativo) en los que están actuando.

*c) Los sindicatos (y los trabajadores participantes)*

El proceder de los sindicatos locales invitados inicialmente (UOCRA y FATRE) o coparticipar del ciclo fue cauteloso, de integración discontinua pero creciente. Se parte de una desconfianza básica en razón de ser una iniciativa originada en el sector estatal y suponérsela superpuesta con las acciones de concertación tripartita. La incorporación de sindicalistas al sistema de paneles ya explicitado, y la realización de paneles hasta la tercera semana favoreció su contacto continuado con el equipo de planificación, y se produjo en varios casos una incorporación posterior y natural (un "natural" quedarse compartiendo las horas sucesivas y los días siguientes), que obviaría todo formalismo y permitiría un acercamiento más profundo entre las partes y un desarrollo más afiatado de las actividades.

Ya en la tercera semana, y durante dos días, se contó con la presencia y la activa participación de delegados de UOCRA Bariloche, especialmente llegados a Viedma para trabajar en el taller.

Finalmente, en el taller del Alto Valle la presencia sindical fue formalizada, integral (de tiempo pleno durante las dos semanas) y heterogénea (varios sindicatos y niveles diversos de trabajadores, incluyendo delegados de planta, dirigentes locales y dirigentes regionales). El sinceramiento metodológico y de procesamiento político-institucional del avance diagnóstico consensualmente producido, sumado a la propuesta de ratificarlo o reformularlo con los ajustes nuevamente acordados durante este taller, en la región donde se concentra la mayor actividad productiva provincial, influyó positivamente en este comportamiento sindical.

Ratificando la singularidad que tiene para la propuesta metodológica sustentada la presencia y participación activa de los actores sociales o institucionales envueltos en la problemática, los resultados obtenidos en términos de aprovechamiento por el sector sindical están en relación directa con su nivel de coparticipación: en el taller Viedma, con participación discontinua, esporádica y, aunque creciente, no permanente sólo pudieron recuperar su contribución al diagnóstico de las CYMAT en la provincia. En el taller Alto Valle, las estrategias de acción concertadas incluyen casi sin restricción las acciones que tienden a mejorar la gestión del sindicato en las CYMAT, y una de ellas es, explícitamente, destinada a fortalecer su débil condición estructural, sobre la base de la cooperación de la obra social y la Subsecretaría de Trabajo (registro de inspecciones en establecimientos rurales entre FATRE, ISSARA y la Subsecretaría de Trabajo).<sup>9</sup>

El análisis de los párrafos precedentes nos revela relaciones secuenciales entre participación sindical → eficacia diagnóstica → comportamiento sindical → formulación estratégica de acciones → gestión sindical sobre CYMAT como consecuencia del proceso lanzado. Resta examinar los efectos capacitadores que la experiencia metodológica hubiera sedimentado en los participantes representantes del sector obrero. En este punto, enfrentamos algunas restricciones: la discontinuidad inicial de la participación sindical desequilibra sus posibilidades objetivas si son comparadas con el sector oficial; los tiempos de procesamiento y aprovechamiento en el interior de cada sector son necesariamente diferentes; la tensión psicológica por la discusión de situaciones objetivas, cuyo principal perjudicado es el trabajador, no debe favorecer la comprensión de una situación naturalmente ambigua (el tema y la metodología, simultáneamente). Sin embargo, utilizando las encuestas de evaluación realizadas en los talleres podemos conseguir algunas aproximaciones respecto del significado de la experiencia metodológica para los participantes obreros.

La encuesta utilizada no es del tipo sociológico clásico, sino un registro sensible de percepciones valorativas e indicadores psicológicos de satisfacción. En una escala numerada de 1 a 7, cada participante indica el nivel que se ajusta a su ponderación entre valores alternativos: inútil/útil, pasivo/activo, pobre/rico, hasta alcanzar 10 alternativas, que cubren una gama bastante amplia de valores. La encuesta se completa con observaciones que cada participante realiza a voluntad o deja en blanco.

El gráfico 4 compara los promedios de las indicaciones escalares realizada por el grupo de *obreros* que completó la encuesta (10) con los del grupo de *no obreros* que también la completó (13), siendo que otro grupo de participantes obreros y no obreros (8) no entregó la encuesta<sup>10</sup>.

La experiencia resultó más difícil para el sector obrero que para el no obrero, aspecto explicable por la mayor costumbre y preparación que el otro grupo tiene en programación, técnicas y metodologías formales, sumado a un mayor entrenamiento didáctico y conceptual. Aun así (pese a esa desventaja comparativa), el promedio de satisfacción de la experiencia es notablemente mayor para el grupo de trabajadores que para el otro. Debe considerarse la circunstancia de compartir el proceso con personas de distinto nivel social y educativo, inclusive universitarios formados, lo que supone complicaciones de lenguaje, actitudes, manejo del discurso, jerarquías implícitas y diferencias de ingresos

y de pautas de vida. Sin embargo, estos aspectos no parecen haber mellado la relación entre ambos grupos, que evaluaron el taller como “útil” y “agradable” en niveles muy altos y próximos: 6.5 y 6.2, respectivamente, el grupo de los no obreros, y 6.9 y 6.5, el grupo de obreros.

En cambio, la distancia entre las ponderaciones se agranda en los contenidos sustantivos de la experiencia, y los valores “rico” y “suficiente” caen notoriamente para el grupo “no obrero”: 5.9 y 4.6, en cambio, se mantienen altos para el grupo “obrero”: 6.6 y 6.2. Como la metodología se centra en el intercambio de conocimientos entre los participantes, presumimos que la visión que un grupo tiene de lo que recibió del otro es desequilibrada: el aprovechamiento mayor, en este caso, es percibido por el grupo obrero y se ajusta al flujo entre sectores de conocimiento formalizado (“suficiente”) preexistente y al producido creativamente por el poco habitual contacto entre estos sectores (“rico”).<sup>11</sup>

Extendiendo la comparación a los participantes del taller Viedma, los valores descienden muchísimo en lo “útil”, “estimulante” y “activo”.

La demora en agregar presencia sindical, que además fue relativamente pequeña en el equipo (1 sobre 11 en Viedma; 12 sobre 31 en el Alto Valle), influyó fuertemente en la caída del estímulo y credibilidad del proyecto, que recuperó en la etapa posterior.

Respecto de la pregunta abierta con el título de “observaciones”, las respuestas obtenidas presentan este relieve:

4 respuestas solicitan realizar nuevos seminarios del mismo tipo (sobre CYMAT): “. . . aplique seminarios más continuados”; “. . . que este curso fuese más seguido porque para mí fue muy práctico”; “. . . se hiciera a breve plazo. . . otro curso de CYMAT. . .”; “. . . seguir capacitando a los gremios. . .”.

2 respuestas indican que nunca tuvieron participación en seminarios de este tipo.

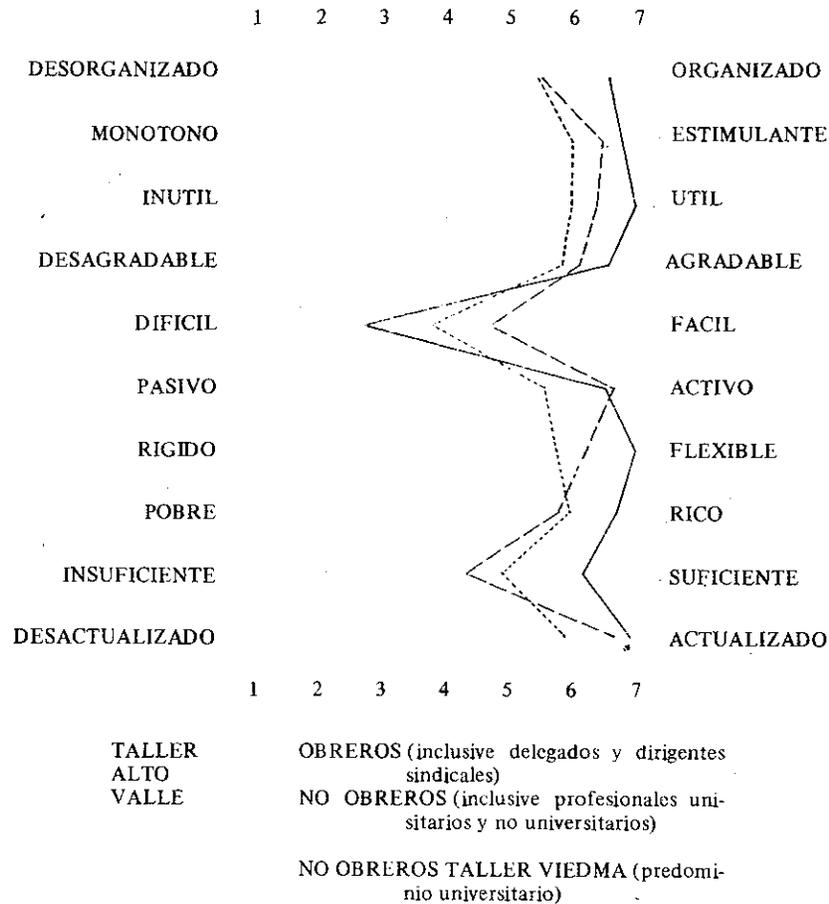
1 respuesta señala críticamente la “no participación de dirigentes de UOCRA Cipolletti; FATRE a medias, empresarios ni fruticultores”.

1 respuesta registra el signo “\$”.

2 respuestas evalúan que “. . . faltó tiempo para aprovecharlo totalmente” y “tiempo escaso”, únicas observaciones referidas indirectamente al método aplicado.

Estas respuestas difieren poco de las del grupo no obrero.

**DEMOSTRATIVO PERCEPCION DE SATISFACCION  
DE LOS PARTICIPANTES  
(PROMEDIO POR GRUPO)**



En éste, 7 reclaman sobre la ausencia de los empresarios; 1 dice que le fue difícil porque “nunca participó con gremios”; 1, que el tiempo resultó insuficiente para organizar los proyectos, y 1 critica la limitación del taller a los sectores rurales y de la construcción.

Ponderando sólo estas respuestas, podemos apreciar que la ausencia de empresarios significó mucho más para los no obreros (7 en 13) que para los obreros (1 en 10), y que las observaciones sobre la metodología y/o el proceso didáctico fueron poquísimas: 2 entre los obreros y 1 entre los no obreros, todas referidas a la escasez de tiempo. Estos datos, valorados cualitativamente, refuerzan la percepción original respecto de que los trabajadores sindicalizados valoran preferentemente los aspectos de participación propia en la elaboración de una política estatal (en el caso bipartista) por sobre la relativa eficacia de la relación tripartita: prefieren más la participación que la concertación, y presienten que se capacitan participando de procesos intersectoriales<sup>12</sup>.

#### *d) Los empresarios*

El tercer componente de la relación tripartita tuvo un bajísimo grado de participación, y lo hizo de manera selectiva y puntual, sin exceder el autolímite de la concertación. Esto es, de la explicitación de su demanda sectorial en un escenario poblado de funcionarios, técnicos y (para el Alto Valle) gremialistas.

Los empresarios no desertaron de los paneles donde fueron invitados y de unas pocas discusiones puntuales que eran de su interés, como conocer el grado de avance de la investigación sobre uso y efecto de los pesticidas en la población en general, en ejecución por la Universidad del Comahue, pero se omitieron en el resto del ciclo, evitando sistemáticamente la interacción informativa, el análisis colectivo y la programación colaborativa, no obstante haberse tomado los mayores recaudos formales e informales en pos de lograr su participación plena y activa en los talleres<sup>13</sup>.

## **Reflexiones finales**

El análisis precedente sobre la aplicación de la metodología FLACSO a un programa sobre CYMAT nos sugiere las siguientes reflexiones finales, además de las que se explicitaron en cada capítulo.

1) El carácter de "inter partes" de la relación sobre CYMAT no influye negativamente en la producción de diagnósticos y acciones basadas en la participación y el consenso. Antes bien, favorece la formulación diagnóstica (esto es válido para la relación tripartita) y la programación de estrategias comunes (esto es válido para la relación Estado/sindicatos).

2) La coparticipación diagnóstica funciona en un nivel y en una escala diferentes de la concertación sectorial de intereses y, como instancia previa a la concertación sobre las CYMAT, relocaliza el conflicto, las articulaciones y las alianzas en una situación diferente. En tal sentido, la coparticipación diagnóstica siempre implica un cambio, característica que no puede imputarse como constante de la concertación.

## NOTAS

- <sup>1</sup> Ver "Metodología integrada para la planificación y gestión de programas y proyectos"; FLACSO, versión 1984.
- <sup>2</sup> Sobre la relación actores-problema es excelente el estudio de Carlos Matus: "Planificación de Situaciones", FCE, México, 1980.
- <sup>3</sup> Ver "Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Pcia. de Río Negro - Sectores Rural y de la Construcción", editado por la Subsecretaría de Trabajo, Bariloche, noviembre de 1985.
- <sup>4</sup> Op. cit., páginas 22 y 23. La estrategia 10 se propone "reducir el deterioro de las CYMAT y el aumento de situaciones de riesgo de accidentes y enfermedades" a través de un proyecto experimental en una planta de empaque. La estrategia 9, en cambio, se propone evitar el "deterioro de la salud en productores, trabajadores rurales y población en general" por el uso de plaguicidas, a través de otro proyecto experimental, éste en una o varias chacras. Ambos proyectos experimentales de gestión participativa buscan producir un cambio en las relaciones de trabajo y su organización, bajo reglas de juego acordadas entre sectores empresariales, sindicatos y funcionarios estatales.
- <sup>5</sup> Ver "Seminario de Evaluación y Reformulación del Programa UNESCO-MAB/FLACSO de Capacitación para la Gestión". Relatorio Final, FLACSO Brasil, Río de Janeiro, enero de 1985.
- <sup>6</sup> El primer ciclo fue realizado en Nicaragua durante 1983, y casi simultáneamente en Brasil (1983, 1984). La historia de 10 años del Programa (1975-1984) está siendo preparada para su publicación por la UNESCO.
- <sup>7</sup> Tanto el desplazamiento del taller al Alto Valle (por ser la región provincial que concentra mayores índices de empresarios, asalariados y sindicatos, posibilitaría la mejor combinación de participantes para reformular la propuesta elaborada en Viedma, sede de gobierno provincial), como la creación del programa provincial recibieron aprobación explícita, confirmando el papel del grupo en el proceso decisorio.
- <sup>8</sup> Mientras que, por otra parte, aquellos actores que participan activamente logran compenetrarse con la metodología intentan replicarla en otros ámbitos y obtienen una gratificación difícil de explicar si no se la experimenta personalmente.
- <sup>9</sup> En todo caso, sin descartar otras variables, el comportamiento sindical posciclo es más activo y coordinado en cuanto a las CYMAT que antes de él: así, UOCRA Bariloche y la Delegación de Trabajo de Bariloche constituyen entre octubre y noviembre de 1985 una comisión intersectorial conjunta para evaluar las CYMAT en la construcción (Estrategia 11, Taller Alto Valle) y, en el mismo período, ISSARA, FATRE y la Subsecretaría de Trabajo sostuvieron reuniones de articulación y coordinación de sus modelos de actuación para inspecciones en establecimientos rurales sobre CYMAT (Estrategia 13, Taller CYMAT Alto Valle). Ya los proyectos experimentales de gestión participativa (Estrategias 9 y 10, Idem) suponen un compromiso aun superior con el desarrollo de la problemática atacada. Ver "Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Pcia. de Río Ne-

gro...”, Subsecretaría de Trabajo, Bariloche, Noviembre de 1985, pág. 23/24.

- <sup>10</sup> Cabe indicar la salvedad de que en el grupo de los no obreros hay varios asalariados con actividades operativas en el Estado (por ejemplo, los fumigadores del Programa Chagas-Mazza), de funciones y formación equivalentes, pero no fueron desagregados por participar en representación del Estado dentro de las relaciones tripartitas. En el grupo de los “no obreros” están también profesionales universitarios con responsabilidades de planeamiento, funcionarios administrativos y técnicos de diversa índole (provinciales y municipales), de programas nacionales (PAN, Alfabetización), representantes de obras sociales y docentes universitarios.
- <sup>11</sup> Es de suponer que el grupo de no obreros —profesionales que valoran la instrucción formal—, debido a su formación académica alejada de la no convencional, no haya percibido ni aprovechado en toda su dimensión la riqueza del contenido experiencial del grupo de obreros. De haber ocurrido lo contrario hubiera considerado más que suficiente, útil, estimulante y activo el bagaje de conocimientos prácticos y de creatividad aplicada de los últimos.
- <sup>12</sup> Puede también hipotetizarse, respecto de la concepción de los trabajadores, que al vislumbrar una histórica dureza e inflexibilidad por parte de los empresarios, ven que coyunturalmente deben aprovechar lo que intuyen como posible ante puertas que se le abren desde el Estado en forma gradual.
- <sup>13</sup> También aquí puede pensarse que, como contrapartida, los sectores empresariales se sienten fuertes en su actual posición dentro de la estructura social, lo que les permite entrar y salir de la relación de acuerdo con sus intereses y necesidades. Vislumbrando, aparentemente, que los conflictos y las presiones de los demás sectores no son tan virulentas como para tener que asumir, en este caso, una actitud más solidaria y participativa.

ANEXO:  
**PROGRAMA DE CAPACITACION PARA LA GESTION  
DE ASENTAMIENTOS HUMANOS (UNESCO/FLACSO)**

**Metodología FLACSO para la planificación y gestión  
integradas de Programas y Proyectos (Versión 1984)**

La presente metodología general ha sido elaborada por el equipo responsable de la FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales), en especial —pero no solamente— para su aplicación en los estudios de casos planteados como columna vertebral de los cursos del Programa en Latinoamérica y el Caribe. Su versión actual es la consecuencia de sucesivas aplicaciones, evaluaciones y revisiones que se han efectuado desde 1977 en campos de actuación y contextos nacionales muy diversos, no sólo en experiencias de capacitación, sino también en relación con la formulación, implementación y evaluación concretas de proyectos de desarrollo, tanto sectoriales como integrales.

El enfoque innovador de la planificación y gestión, imbuido en la Metodología FLACSO, surge de una profunda crítica de las concepciones tradicionales de la planificación y de una evaluación de los resultados efectivos obtenidos a lo largo de sus varias décadas de operación en la región. En ello, la tarea que efectúa la FLACSO converge con otros esfuerzos críticos realizados desde otros ámbitos institucionales. La FLACSO, sin embargo, ha avanzado más allá de dicha crítica, en cuanto ha logrado plasmarla en la elaboración y propuesta de una metodología alternativa de planificación y gestión que está demostrando altos niveles de éxito en lo que se refiere a resultados concretos en la realidad.

En las experiencias didácticas del Programa de Capacitación o asimilables a éste, se pretende transferir a los participantes tal Metodología General aplicable al tratamiento y solución de todo tipo de problemas de planificación y gestión de proyectos de desarrollo de organizaciones y/o de asentamientos humanos concretos.

El estudio de caso real que se desarrolla durante el curso tiene por finalidad aplicar la metodología al diseño de una o más estrategias de acción alternativas a ser recomendadas a un organismo concreto existente o a una sección del mismo, con responsabilidad definida en la gestión del proyecto o del asentamiento humano elegido, para tender a la solución de problema de gestión planteado. De este modo, se intenta que el estudio se haga desde una perspectiva realista y que genere asimismo recomendaciones de

acción realistas y viables, aunque éstas deban considerarse como sólo tentativas y revisables, dadas las limitaciones de tiempo en que se desenvuelve el curso y los factores externos que pudieran incidir durante la implementación de las acciones.

La Metodología FLACSO de Planificación y Gestión consiste, en sus lineamientos más generales, en *una estrategia operativa* y *una secuencia lógica de tratamiento* del caso, indisolublemente ligadas.

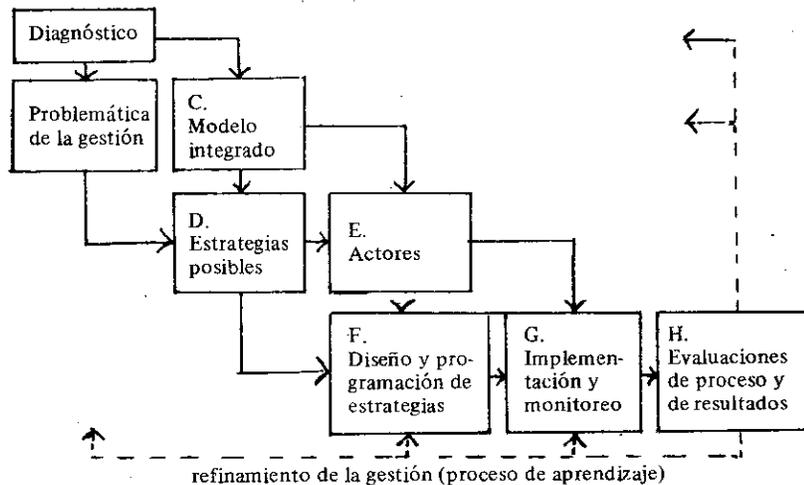
En forma sintética, *la estrategia operativa* incluye:

- a) una forma grupal interactiva de realización y resolución de las tareas de planificación y gestión delineadas más adelante en la "secuencia lógica de tratamiento";
- b) la inclusión en el equipo técnico, en lo posible y desde el principio, de representantes de aquellos organismos que estarían eventualmente involucrados directa o indirectamente en la ejecución de las acciones a ser programadas;
- c) procurando también, en lo posible, que el perfil del equipo técnico sea interdisciplinario, incluyendo aquellas disciplinas y especialidades que pudieran estar relacionadas significativamente con el área problemática en tratamiento;
- d) la interacción coparticipativa del equipo técnico con otros actores significativamente relacionados con el área problemática, y ello en múltiples fases o momentos del tratamiento de ésta; entre dichos actores pueden mencionarse a los tomadores de decisiones de los organismos involucrados (incluidos los tomadores actuantes en el área y, en particular, a la población objetivo o beneficiaria del proyecto y sus sectores, organizaciones y grupos diferenciados).

De tal estrategia operativa y de comunicación dependerán, en gran medida: la obtención de la información necesaria sobre la realidad en que se insertarán las acciones y sobre las demandas, intereses, relaciones y realidades de los diversos actores sociales involucrados y, por ende, una reconstrucción más rica y consensual de dicha realidad, la adecuada evaluación y control de pertinencia de las elaboraciones hechas en el equipo técnico y, sobre todo, el grado de compromiso de los actores pertinentes en relación con la implementación del proyecto.

La *secuencia lógica de tratamiento* del caso consta, en síntesis, de ocho grandes etapas o fases interconectadas, con las siguientes metas:

- A. Diagnóstico de la situación presente confrontada (deficiencias, riesgos, potencialidades y restricciones) y sus tendencias, en relación con el proyecto que se enfrenta;
- B. Identificación y estructuración preliminar de los problemas que constituyen la problemática de gestión a resolver (los problemas identificados implican, por la negativa, los objetivos y metas perseguidos por el proyecto);
- C. Análisis de los procesos pertinentes y elaboración del modelo integrado de procesamiento de los problemas identificados y de sus posibles soluciones;
- D. Definición preliminar de estrategias de intervención posibles; detección de los puntos y procesos críticos a ser atacados;
- E. Identificación de los actores involucrados y análisis de sus atributos y relaciones mutuas y con el (los) organismo(s) de planificación y gestión;
- F. Diseño y programación detallada de las estrategias de acción de corto y mediano plazos tendientes a cambiar las salidas problemáticas del sistema en las direcciones deseadas, considerando los recursos disponibles y accesibles;
- G. Diseño del sistema de monitores y de los instrumentos y acciones que habrán de acompañar la implementación de las estrategias e implementación del proyecto;
- H. Evaluación de resultados y del proceso, refinamiento de los procedimientos de planificación y gestión y de sus productos, y actualización de la programación.



Dadas las restricciones propias de una situación de curso, sólo las etapas A a F pueden, de hecho, ser ejecutadas durante el curso mismo, aunque las etapas G y H debieran asimismo ser discutidas para que sea comprendido el ciclo completo de la planificación y gestión. En seminarios con propósitos de reconocimiento e identificación de políticas o de estrategias más generales, las tareas pueden ser conducidas hasta alcanzar sólo las etapas D y/o E.

Cada una de las etapas planteadas (A a F) puede descomponerse en diversas actividades o tareas no necesariamente sucesivas ni de igual extensión e intensidad. El listado y la secuencia de tales tareas son, por supuesto, tentativos: podrán ser modificados para adaptarlos mejor a las áreas problemáticas, casos particulares y contextos de aplicación y además se irán ajustando con la experiencia adquirida en sucesivas aplicaciones y correspondientes evaluaciones.

La secuencia lógica presentada pretende ser, sobre todo, una guía para ayudar a los usuarios de la metodología a avanzar sistemáticamente desde una clara y comprometida formulación de la problemática de gestión a resolver hasta el diseño de una estrategia concreta de acciones factibles de ser desarrolladas desde la agencia para la cual se efectúa el estudio, manteniéndose, al mismo tiempo, controles selectivos y relativamente sistemáticos en el procesamiento de información, de modo de alcanzar rápidamente resultados prácticos.

A lo largo del desarrollo de las etapas del estudio de caso se introducirán técnicas e instrumentos adecuados de apoyo y de registro para la ejecución de las tareas.

## GUIA DE TAREAS

### *ETAPA A: Diagnóstico de la situación presente y sus tendencias.*

- A.1 Finalidades del estudio que se emprende.
- A.2 Apreciación global del área problemática de estudio: características, demandas potencialidades, restricciones, resultados, tendencias.
- A.3 Exploración de relaciones e interacciones significativas del área de estudio con el "resto del mundo".
- A.4 Identificación tentativa de los problemas actuales y previsibles del área problemática en estudio.

*ETAPA B: Identificación y estructuración preliminar de los problemas que constituyen la problemática de gestión a resolver.*

- B.1 Exploración de los efectos e implicancias de las acciones privadas y de los proyectos y políticas públicas que influyen en el área de estudio.
- B.2 Listado de los problemas específicos presentes o previsibles constitutivos de la problemática de gestión a resolver.
- B.3 Clasificación y/o secuenciación causal preliminares de los problemas identificados: estructuración de la problemática de gestión.

*ETAPA C: Análisis y elaboración del modelo integrado de procesamiento de los problemas identificados y de sus posibles soluciones.*

- C.1 Definición del nivel de referencia principal en el cual se desarrollará el estudio, teniendo en cuenta el punto de vista y el campo de acción de la agencia para la cual se diseñarán las estrategias de acción: fronteras y niveles de resolución del modelo.
- C.2 Análisis de los procesos básicos que dan lugar a los problemas identificados: entradas, capacidades y modos de procesamiento, salidas y retroalimentaciones.
- C.3 Análisis de las cadenas de procesos proveedores de las entradas críticas a dichos procesos básicos (entradas, capacidades y modos de procesamiento, salidas y retroalimentaciones), hasta identificar factores, subprocesos y/o variables directamente manipulables por el organismo sujeto o por actores respecto de los cuales éste tiene capacidad de acción.
- C.4 Análisis de las interrelaciones e interacciones entre los procesos arriba esquematizados: ensamble del modelo integrado de procesamiento de la problemática a resolver.

*ETAPA D: Definición preliminar de estrategias de intervención posibles.*

- D.1 Definición de los cambios que se desean introducir en las salidas problemáticas del sistema.
- D.2 Identificación de puntos críticos y procesos parciales sobre los cuales el (o los) organismo(s) sujeto(s) podría(n) actuar para obtener los cambios deseados en las salidas problemáticas del sistema.

- D.3 Identificación de circuitos o procesos faltantes (hoy inexistentes) que podrían ser útiles o eficientes en el logro de los cambios deseados en las salidas (incluyendo procesos que pasan por el “resto del mundo”, si fuera aconsejable).
- D.4 Listado de conjuntos de puntos y procesos críticos que deberían ser inicialmente atacados para desencadenar cambios secuenciales a lo largo de “camino” posibles en el modelo, tendientes a la solución de las salidas problemáticas: delineamiento de estrategias de intervención de corto y mediano plazos y eventualmente de “camino” o estrategias alternativas.

*ETAPA E: Identificación y análisis de los actores involucrados en las estrategias posibles.*

- E.1 Identificación de los actores más significativos, públicos y privados, organizaciones, grupos e individuos, que están o podrían estar involucrados en los procesos que se propone modificar en D.4.
- E.2 Mapeo de relaciones formales e informales entre la agencia-sujeto y los demás actores públicos y privados involucrados en dichos procesos.
- E.3 Análisis de alianzas y conflictos, efectivos y potenciales, entre los actores involucrados y entre éstos y la agencia-sujeto y de los factores condicionantes de aquéllos.
- E.4 Análisis de capacidades de acción y del poder relativo de aquellos actores en función de su actuación en las estrategias de acción delineadas.

*ETAPA F: Diseño y programación detallada de las estrategias de acción de corto y mediano plazos tendientes a cambiar las salidas problemáticas del sistema en las direcciones deseadas.*

- F.1 Relevamiento de recursos, instrumentos y canales disponibles a la agencia para la cual se están elaborando las estrategias y las otras agencias colaboradoras involucradas, con el objeto de realizar las acciones directas e influenciar el comportamiento de otros actores.
- F.2 Listado y mapeo secuencial de las acciones y actividades que deben ser desarrolladas en el corto y mediano plazos por la(s) agencia(s) sujeto(s) y que componen cada una de las estrategias alternativas y complementarias delineadas en D.4:

acciones y actividades propias, incluyendo aquéllas tendientes a activar o modificar el comportamiento de otros actores, públicos y privados.

- F.3 Programación temporal tentativa de actividades de cada uno de los caminos estratégicos elegidos, con identificación de recursos e instrumentos necesarios (recursos físicos, humanos, financieros, instrumentos normativos, político-decisionales, informativos, etcétera), teniendo en cuenta sus restricciones (asignación de los recursos humanos y materiales disponibles, presupuestación, etcétera).
- F.4 Diseño o ajuste del sistema operativo de monitoreo o control que permitirá a la agencia-sujeto controlar y evaluar continuada o periódicamente el cumplimiento y los resultados de su accionar y confirmar, revisar, ajustar o cambiar su estrategia o sus acciones con la ayuda de los instrumentos generados en el proceso de estudio y planificación, y recomendar el procedimiento más adecuado para la implementación de aquel sistema de control.

# NOTAS ACERCA DE LA NATURALEZA Y SIGNIFICACION DE LA ERGONOMIA EN UN PAIS SEMI-INDUSTRIALIZADO

Julio César Neffa\*

## Introducción

El contenido de este trabajo pretende situar la ergonomía dentro de las “condiciones y medio ambiente de trabajo” (CYMAT), señalar la evolución de su concepción, hacer algunas referencias sobre sus objetivos y metodología para, finalmente, presentar su utilidad para nuestro país. La cuestión central que proponemos a la discusión es la siguiente ¿cómo evolucionó la concepción acerca del *“hombre en situación de trabajo”* y a qué hombre debe adaptarse el trabajo? La ergonomía, como las demás disciplinas referidas al trabajo humano, atraviesa una crisis de identidad que para ser superada requiere aceptar ser cuestionada por el doble desafío que significa la actual crisis económica internacional y la rápida incorporación del progreso científico y tecnológico generado por esta “tercera revolución industrial” que comenzamos a vivir.

## I. Algunas nociones de base

El trabajo es una actividad propia del hombre, que requiere un esfuerzo físico y también la racionalidad y la voluntad orientadas hacia la consecución de un fin exterior al hombre. El trabajo permite transformar y dominar la naturaleza —que aún está en devenir— para producir bienes y servicios necesarios para conservar, reproducir y desarrollar la especie humana. Como contrapartida, la carga física y mental del trabajo genera la fatiga al consumir la fuerza de trabajo, a lo cual cabe agregar que a menudo las condiciones en las cuales se ejecuta la labor es fuente de accidentes de trabajo, de enfermedades profesionales y de insatisfacción.

El proceso de trabajo es un acto específico donde, con la ayuda de los medios de trabajo, los objetos de trabajo se modifican de acuerdo con un objetivo y se generan valores de uso sociales<sup>2</sup>. Ese proceso de trabajo evoluciona juntamente con el desarrollo de las fuerzas productivas de la sociedad, y se encuentra actualmente en crisis, debido a las dificultades que enfrenta la “organi-

\* Investigador del CNRS en el CEIL-CONICET

zación científica del trabajo" (OCT) en general, y el "taylorismo-fordismo" en particular, para asegurar un ritmo creciente de incremento de la productividad y por ende la acumulación del capital. La división social y técnica del trabajo, la separación entre trabajo de concepción y trabajo de ejecución, entre trabajo manual y trabajo intelectual, la intensificación del trabajo, y las modalidades con que se incorporó el progreso científico y tecnológico en el sistema productivo han provocado como consecuencia, por una parte, la desvalorización y descalificación de la fuerza de trabajo y, por otra, el deterioro de las condiciones y medio ambiente de trabajo, con sus repercusiones sobre la vida y la salud de los trabajadores, así como sobre la eficiencia y la rentabilidad empresarial enfocadas a mediano y a largo plazo.

## **II. El lugar de la ergonomía dentro de las condiciones y medio ambiente de trabajo**

La ergonomía, ciencia que procura la adaptación del trabajo y de los medios de trabajo al hombre, ha recobrado su plena significación desde que se la consideró formando parte de las condiciones y medio ambiente de trabajo en lugar de hacerlo como una disciplina aislada. Pero, al mismo tiempo, sabemos que existen numerosas definiciones de condiciones y medio ambiente de trabajo según sean las disciplinas científicas que las estudian; según sean los intereses que se quieren defender o cuestionar, según sean las funciones sociales que se ejercen en la empresa por parte de quien intenta definir las. Las CYMAT no constituyen un concepto "neutro", sino todo lo contrario, como lo hemos pretendido demostrar en otro trabajo<sup>3</sup>. Como una propuesta integradora, utilizaremos en este trabajo la definición de condiciones y medio ambiente de trabajo elaborada a partir de la formulación y de las actividades del Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) de la OIT.<sup>4</sup>

En sentido estricto, según el PIACT, dicho concepto incluye los elementos siguientes:

- Higiene y seguridad en el trabajo.
- Enfermedades profesionales y enfermedades ligadas al trabajo.
- Carga física y mental del trabajo.
- Ambiente físico (temperatura, ruido, ventilación, vibraciones,

iluminación, contaminación del aire con polvos suspendidos y productos tóxicos).

- Duración y estructura del tiempo de trabajo.
- Organización y contenido del trabajo.
- Transferencia de tecnologías.
- Relaciones del trabajador con el dispositivo técnico, con los mandos intermedios y con la dirección de las empresas.
- Sistemas de remuneración según el rendimiento, y por último, pero no por ello menos importante, la *ergonomía*.

En *sentido amplio*, además de los elementos mencionados, la noción de CYMAT, según la OIT, incluye estos otros elementos:

- el acceso al empleo y su grado de estabilidad o de precariedad;
- el nivel de las remuneraciones, porque ellas determinan el nivel de reproducción de la fuerza de trabajo (alimentación, vestido, alojamiento, salud, transporte, educación, recreación, ocio, etcétera);
- los salarios indirectos (asignaciones familiares, seguridad u obras sociales, jubilaciones y pensiones, seguro en caso de desempleo, etcétera);
- los beneficios sociales brindados por los servicios de bienestar, ofrecidos por las empresas o por la comunidad: facilidades para acceder a la vivienda, restaurantes y proveedurías, medicina preventiva y de primeros auxilios, transportes entre el hogar y el lugar de trabajo, guarderías infantiles, salas de reposo, servicios higiénicos y duchas, instalaciones para guardar ropa y efectos personales, etcétera.

Los elementos que en sentido estricto y en sentido amplio incluye la noción de condiciones y medio ambiente de trabajo según el PIACT revalorizan el papel de la ergonomía, que se constituye en un aspecto central y estrechamente relacionado con todos los demás.

### III. La evolución del concepto de ergonomía. Algunos jalones

Dando entonces por sentado que la ergonomía es sólo *un* elemento, aunque muy importante, de las condiciones y medio ambiente de trabajo, pero cuya relevancia es creciente en los países en desarrollo, veamos ahora cómo dicho concepto evolucionó en el tiempo.

Ya en inicios de la revolución industrial, Coulom había afirmado en 1785 que “para sacar el mejor provecho de la fuerza de los hombres había que aumentar los resultados sin aumentar la fatiga”, formulando así uno de los principales objetivos de la futura ciencia ergonómica.<sup>5</sup> Lavoisier afirmó tiempo después que el trabajo humano nunca es exclusivamente material ni exclusivamente espiritual, puesto que las dos dimensiones de la persona humana están siempre presentes, en diversas proporciones, en el proceso de trabajo. Esta afirmación, aceptada hoy por la mayoría de los ergónomos, no siempre se traduce, por ejemplo, en la descripción de puestos, que está en la base de los montos salariales, debido a que se desconocen las actividades intelectuales que efectivamente realiza hasta el obrero menos calificado.<sup>6</sup>

Marev, después de estudiar los problemas de la locomoción de los trabajadores, escribió en 1878 un libro sobre “la máquina animal”, y fueron sus pedidos a los hermanos Lumière de Lyon para confeccionar fotos sobre seres en rápido movimiento, los que dieron origen al cine.<sup>7</sup>

Jules Amar, quien tuvo una gran importancia en la creación y desarrollo del Conservatoire National d'Arts et Metiers de Francia, sintetizó sus estudios sobre el trabajo humano en un libro titulado “El motor humano y las bases científicas del trabajo profesional”. Sus trabajos van a alentar a un cierto número de investigadores franceses que crearán, en 1935, la revista “Le travail humain”, publicación que aún perdura y que centra su atención en el análisis de las actividades industriales desde una perspectiva fisiológica.<sup>8</sup>

Durante la Segunda Guerra Mundial, en los países anglosajones se desarrolló la *Human Engineering*, pero casi exclusivamente con fines militares. Sin embargo, el nombre mismo de ergonomía fue acuñado por un ingeniero inglés que tenía profundos conocimientos en ciencias sociales, y que se benefició de un medio académico e industrial donde se combinaban las corrientes de pensamiento antes mencionadas. Murrell definió esta nueva ciencia como “el conjunto de conocimientos científicos relativos al hombre y necesarios para el ingeniero para concebir útiles, máquinas y dispositivos generales que puedan ser utilizados con el máximo de confort, de seguridad y de eficacia”.<sup>9</sup>

Por su parte, la Asociación de Ergonomistas de Lengua Francesa (ASELF) va a definir esta disciplina, después de celebrar sus primeros congresos, como “la disciplina que agrupa los conocimientos de la fisiología, de la psicología y de las ciencias conexas aplicadas al trabajo humano y en vistas a una mejor adaptación de

los métodos, los medios y el ambiente de trabajo al hombre". Para la ASELF, la ergonomía ya es una disciplina autónoma, que se basa sobre resultados experimentales obtenidos a partir del estudio de hombres normales, y propone a sus utilizadores una serie limitada de informaciones y datos, pero que tienen un alto grado de certeza. Por esto, en dicho medio, frecuentemente se habla de esta disciplina como se tratara de una "tecnología".<sup>10</sup>

Pero como en la casi totalidad de los países industrialmente avanzados los ergónomos utilizan los conocimientos antropométricos, fisiológicos y psicológicos que surgen de hechos basados sobre estudios experimentales y sobre los conocimientos elaborados por la higiene industrial, la fisiología, la psicología del trabajo, la toxicología, el diseño industrial y el estudio del trabajo, se acepta generalmente que la ergonomía es una "tecnología multidisciplinaria".<sup>11</sup>

*El objeto de la ciencia ergonómica* en cuanto disciplina científica es el estudio del modo de funcionamiento del hombre en situación de trabajo y sus intercambios con el medio ambiente de trabajo. Ella sirve para detectar, evaluar y resolver una serie de difíciles problemas que sufren los trabajadores y, a través de ellos, la empresa en su conjunto. Como ya habíamos afirmado, los diversos elementos que componen las condiciones y medio ambiente de trabajo —entre ellos especialmente la ergonomía— no son elementos neutros, y por lo tanto es menester estar vigilantes y hacer un esfuerzo de lucidez para evitar que esta disciplina se oriente exclusivamente a servir los fines de la producción, dejando de lado al trabajador que la lleva a cabo.<sup>12</sup>

A pesar de ello, la introducción de la ergonomía en las empresas puede a veces ser visualizada, por parte de los encargados de programar y de llevar a cabo la producción, como un factor irritante y molesto, especialmente cuando aparece como la acción de un "grupo externo" que se mantiene al margen de los demás servicios de la empresa. Pero no es difícil hacer comprender su importancia económica en cuanto a incrementar la productividad, mejorar la calidad, disminuir los costos ocultos provocados por las malas condiciones y medio ambiente de trabajo (ausentismo, fuerte rotación de la fuerza de trabajo, deterioro de la calidad, etcétera), y a una mejor utilización de las calificaciones del personal, incluso de aquellos que muestran ya algunos signos de envejecimiento prematuro o de "handicaps" parciales.<sup>13</sup>

*El campo de investigación de la ergonomía* está constituido básicamente por los mecanismos de funcionamiento físico y mental del hombre en actividad y sus variaciones inter e intra-personales,

con el objeto de *concebir* o de *corregir* los medios de trabajo, los edificios e instalaciones, los equipos productivos y para adaptarlos a la fuerza de trabajo disponible contribuyendo, además, a su formación profesional. Por consiguiente, la ergonomía no agota el estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo, aunque históricamente ha estado centrada en las siguientes áreas:

- reducir los riesgos de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales;
- ofrecer a la fuerza de trabajo las posibilidades de ser utilizada eficazmente, pero con un máximo de confort;
- permitir el desarrollo de las facultades físicas y mentales de los trabajadores;
- aumentar la productividad y mejorar la calidad de la producción.

La *metodología* más generalmente utilizada implica los pasos siguientes:

- la realización de un diagnóstico fundado en las características sociales, técnicas, organizacionales y económicas de las situaciones en las cuales interviene el ergónomo;
- el análisis de la actividad real de los operadores del cuadro temporal en el cual se efectúa;
- la medición de las características de los medios de trabajo y del ambiente físico, así como las características antropométricas, fisiológicas y psicológicas de los operadores en actividad;
- la formulación de proyectos para corregir o concebir un trabajo adaptándolo a los hombres que lo van a ejecutar;
- la verificación posterior de los efectos producidos para evaluar los resultados.

La multidisciplinaridad explica históricamente el nacimiento de la ergonomía. Ella surge a partir de ciencias básicas, como las matemáticas, las ciencias físicas, las ciencias biológicas y las ciencias del hombre y de la sociedad, requiriendo de los conocimientos aplicados a ciertas disciplinas, como por ejemplo la teoría de la información y de sistemas; el estudio de tiempos y de movimientos; la biomecánica; la fisiología del trabajo; la psicología experimental aplicada; la antropometría, y la psicología industrial.<sup>14</sup>

Por ello, las acciones de tipo ergonómico requieren, dentro de las grandes empresas y organizaciones, la constitución de un equipo ergonómico formado por médicos del trabajo, psicólogos del trabajo, ingenieros, expertos en seguridad e higiene, asistentes

sociales, administradores de personal, y representantes obreros dentro de los Comités Mixtos de Higiene y Seguridad. Pero no es suficiente agrupar a todos estos profesionales y técnicos en un equipo para que el resultado de su tarea tenga una significación ergonómica, ya que es menester una sólida formación. En caso contrario, su acción se limitará a la prevención de riesgos profesionales, sin llegar verdaderamente a adaptar el trabajo al hombre.

#### IV. ¿Para qué se puede emplear la ergonomía?

Tradicionalmente, en función del momento en que se debe aplicar y de los objetivos buscados, se distingue entre ergonomía de concepción y ergonomía de corrección o de reparación.

La ergonomía de *corrección o de reparación* es con frecuencia requerida por los médicos del trabajo, ya que son éstos quienes tienen el triste privilegio de ver a los trabajadores en todos los momentos críticos de su vida laboral: selección e ingreso; accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; reingreso al trabajo después de la convalecencia; expresión de sus preocupaciones y sensaciones a propósito de su propio estado de salud. Es como consecuencia de estos encuentros entre *médicos y trabajadores* que aparecen los aspectos específicos de los puestos de trabajo que pueden estar en el origen de ciertos problemas, que requieren posteriormente un análisis detallado al nivel de cada puesto de trabajo. Los médicos descubren antes que otros profesionales los signos de disfuncionamiento del llamado "sistema hombre-máquina", que dan lugar a accidentes del trabajo y a enfermedades profesionales, caídas de la productividad y de la calidad, una fatiga excesiva, altas tasas de ausentismo y de rotación, o la manifestación de conflictos sociales generados a nivel del puesto de trabajo.<sup>15</sup>

Pero, como dice el refrán, mejor que curar es prevenir. Por ello, no podemos esconder nuestra simpatía hacia la *ergonomía de concepción*, es decir, aplicada desde el momento en que se adopta la decisión de poner en marcha una nueva actividad o de modificar las existentes. Es en estos casos cuando las múltiples dimensiones de la ergonomía aparecen con mayor claridad.<sup>16</sup> Los geógrafos deberían proporcionar informaciones sobre las variaciones térmicas, las curvas de iluminación solar, las lluvias y los vientos, los riesgos de contaminación ambiental, la localización del establecimiento para generar mejores condiciones para el transporte de los trabajadores, etcétera. Los economistas y administradores

de empresa deberían incluir las dimensiones ergonómicas en el costo de las instalaciones y de los medios de producción a producir nacionalmente o a importar, en la organización y el contenido del trabajo, en la duración y confirmación del tiempo de trabajo, etcétera.

Los arquitectos e ingenieros encargados de hacer el proyecto de los edificios deberían: prever la orientación de los mismos para asegurar la mejor ventilación e iluminación posibles; prever las características de los andenes de carga y descarga de materias primas y de productos elaborados; la circulación de las personas dentro de la fábrica; el "lay-out" para facilitar la ventilación de los lugares con alta temperatura; la insonorización de los puestos de trabajo más ruidosos, etcétera.

— Los ingenieros de producción deberían prever las características de las instalaciones en función de los trabajadores que las van a ocupar y manejar, así como el diseño de los medios de trabajo, para que disminuyan los factores generadores de ruido, vibraciones, emanación de polvos y gases tóxicos suspendidos en el aire, etcétera. Los medios de trabajo deberían considerar los datos antropométricos de quienes los van a operar, incluyendo los manuales e indicaciones escritos en el idioma de uso más frecuente.

La provisión de los equipos de protección individual debe realizarse sólo cuando toda otra solución quede excluida, puesto que, como es sabido, su uso regular constituye una causa de fatiga suplementaria al trabajo propiamente dicho.

Ultimamente se ha comenzado a elaborar una *ergonomía de diseño*. Los ergónomos no quedan circunscriptos al interior de la fábrica y procuran adaptar los productos a la antropometría y la cultura de quienes los van a consumir o utilizar, mejorando las condiciones generales de vida.

#### **V.A manera de síntesis: utilidad y limitaciones de la ergonomía**

Según Wisner, "la ergonomía es el conjunto de conocimientos científicos relativos al hombre y necesarios para concebir los útiles, las máquinas y los dispositivos que pueden ser utilizados con el máximo de confort, de seguridad y de eficacia". Por lo tanto, la ergonomía debe tomar en consideración, a la vez, al individuo y sus exigencias de salud ("estado óptimo de bienestar físico, mental y social, incluyendo las posibilidades de conservar y desa-

rollar sus capacidades funcionales”, tal como lo definió la OMS en 1975), y los imperativos técnicos de los medios de trabajo, ya que la ergonomía se sitúa en la intersección de estos dos sistemas.

C. Teiger y A. Lasille, en su comunicación al Coloquio del INSERM (París, octubre de 1981) sobre “Concepciones, medidas y acciones en la Salud Pública”, hicieron algunas reflexiones que merecen un comentario.

El aporte de los primeros estudios ergonómicos puso en evidencia las múltiples contradicciones existentes entre las características fisiológicas y mentales del operador y las de los sistemas técnicos y organizacionales, con sus consecuencias a nivel individual (produciendo “handicaps” y dejando “cicatrices” o señales en la vida de trabajo y fuera del trabajo) y colectivo (ya que las condiciones de trabajo explican la selección del personal y el rechazo de los handicaps parciales, los costos ocultos de producción, y la desigualdad social frente a los riesgos profesionales y en cuanto a la mortalidad diferencial).

Pensemos que la delimitación del ámbito de acción de la ergonomía no es fácil, porque los efectos de las condiciones de trabajo aparecen al mismo tiempo en la vida de trabajo y fuera de ella, y también porque hay una dimensión temporal importante dada por la evolución de las técnicas y de las formas organizacionales, y por la evolución de los mismos individuos.

Al formular sus proposiciones, la ciencia ergonómica debe tener en cuenta la complejidad y la globalidad de la situación de trabajo, y hacer frente a la dificultad consistente en que las condiciones de trabajo no son neutras, sino que constituyen el nudo central de las relaciones sociales en juego. Todo esto, sin olvidar que los trabajadores no son simplemente los objetos de análisis y de medida, sino los sujetos de la investigación, ya que sin sus conocimientos, experiencias y vivencias se llega sólo a un conocimiento imperfecto de la realidad.

Desde el punto de vista teórico, los resultados de la investigación ergonómica son de difícil generalización, y no es frecuente encontrar situaciones estrictamente comparables. Es muy trabajoso articular el objetivo de analizar los factores del trabajo y sus riesgos para la salud, con el objetivo de comprender y de transformar el trabajo. Por otra parte, al estudiar un conjunto de trabajadores, el ergónomo se encuentra frente a aquellos que pudieron soportar hasta ese momento las malas condiciones y medio ambiente de trabajo, y es muy costoso volver a tomar contacto con los trabajadores que, por razones de salud u otras, *tuvieron que*

*dejar esa empresa.* Todas estas consideraciones deben ser tomadas en cuenta al hacer la evaluación de los resultados de la investigación ergonómica, cosa que no sucede con frecuencia.

## VI. El hombre “en situación de trabajo”

Uno de los progresos más sensibles alcanzados por la ciencia ergonómica consiste en la evolución de la concepción del “hombre en situación de trabajo”, objeto de la misma.

1. En un primer momento, el hombre era visualmente como un simple “*motor humano*”, como afirmaban los fisiólogos del siglo XIX, y desde ese punto de vista no se lo diferenciaba mucho de los animales. Frederick Taylor fue mucho más explícito, ya que al referirse a los encargados del mantenimiento de los hornos de fundición de la época, decía que aquéllos no eran difíciles de encontrar, puesto que eran “similares a los bueyes” y tenían que reunir ciertas condiciones: ser obedientes, poder soportar un trabajo rutinario y pesado, no discutir las órdenes que se les impartían, sin perder de vista que el estímulo más importante para ellos lo constituía el dinero, y que naturalmente los trabajadores eran “ociosos” y procuraban vagabundear y perder el tiempo dentro de la empresa. Pensando en el “motor humano”, Taylor y sus seguidores van a crear la Organización Científica del Trabajo, procurando definir cuáles eran las condiciones óptimas para que la producción fuera la máxima posible.<sup>17</sup>

2. Posteriormente, se asimiló al hombre a un *animal social*, gracias a las experiencias de Elton Mayo en la Western Electric, después de la crisis de los años 1929-30 en los Estados Unidos. Las experiencias demostraron que los trabajadores actuaban bajo la influencia de diversos factores y no sólo en procura de mejores salarios y mejores condiciones de trabajo. De dichas experiencias surgirá posteriormente, como disciplina autónoma, la “psicología industrial” y la famosa escuela de “relaciones humanas” —que aún cuenta en nuestro medio con muchos adeptos entre los responsables de las relaciones industriales en las empresas—. Esta última procura la motivación psicossociológica del trabajador, dejando en un segundo plano los incentivos salariales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo; en última instancia, busca alejar la posibilidad de que aparezcan conflictos laborales colectivos.<sup>18</sup>

3. Más recientemente, el hombre comienza a ser visto como un “*sistema de procesamiento de la información*” a partir de la prosperidad que siguió a la segunda posguerra en los principales países

industrializados, y con la aparición de la Human Engineering en USA y de la Ergonomía en Europa. El progreso científico y tecnológico se incorpora sistemáticamente al sistema productivo para incrementar la productividad del trabajo, ampliando las posibilidades de la organización científica del trabajo. La carga mental del trabajo es tomada en cuenta por parte de los psicólogos del trabajo, los hombres de sistemas y los neurofisiólogos, entre otros, pero siempre pensando que con un tratamiento adecuado se mejorarían los resultados empresariales.<sup>19</sup>

4. En nuestros días, se piensa que el hombre es un ser curioso e inteligente. Paradójicamente, estas afirmaciones se hicieron después de comprobar que los animales —más específicamente, los monos— eran capaces de quedarse cierto tiempo sin comer ni beber para llevar a cabo tareas complicadas que se les ofrecían y que satisfacían su curiosidad y avivaban su ingenio. La contradicción entre estas afirmaciones y la realidad del trabajo industrial creó la oportunidad para el nacimiento de la sociología del trabajo, a partir de los estudios de Georges Friedman. En otro contexto, la teoría de la satisfacción, formulada por Herzberg, estableció una jerarquía de las necesidades y reintrodujo el problema del salario como un “factor de higiene”.<sup>20</sup>

5. Nosotros quisiéramos agregar que el hombre no sólo es un ser curioso e inteligente, sino que es una persona y que, como tal, necesita y quiere participar en la toma de decisiones y en el rediseño de su propio puesto de trabajo. Por ello, en las dos últimas décadas la crítica a la organización científica del trabajo de tipo “taylorista-fordista” se lleva a cabo juntamente con la búsqueda de la “democracia industrial”, más conocida en nuestro medio como la participación de los trabajadores en la gestión empresarial. La introducción de la ergonomía en las nuevas formas de organización del trabajo aparece entonces como indispensable para hacer compatible el incremento de la productividad y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Al mismo tiempo, plantea la cuestión de la redistribución de los frutos obtenidos: mayor estabilidad en el empleo; recalificación y reconversión profesional de la mano de obra; mejoramiento de los niveles salariales; reducción de la duración máxima de la jornada de trabajo, y el rediseño de los puestos de trabajo teniendo en cuenta la expresión de los asalariados sobre sus condiciones de trabajo.<sup>21</sup>

## VII. La ergonomía se orienta a adaptar el trabajo al hombre, pero ¿a qué hombre debe adaptarse el trabajo?

Es evidente que en las últimas décadas se ha operado una toma de conciencia que, a partir de una concepción más humana del trabajador, marcha hacia “un trabajo más humano”, como afirmaba Francis Blanchard, en 1975, en su Memoria a la Conferencia Internacional del Trabajo que diera origen al PIACT. Pero cabe preguntarse y discutir la cuestión central siguiente: ¿a qué hombre debe adaptarse el trabajo? De la respuesta a este interrogante depende el futuro del desarrollo mismo de la ciencia ergonómica en nuestro país.

La noción del “obrero medio” debe ser demitificada, ya que es sólo una entelequia estadística que no existe en la realidad. Ese concepto del obrero medio surgió al pensar que existían hombres que eran adaptables a todas las tareas, y que siempre se los iba a encontrar dentro del “ejército industrial de reserva”, como para aguantar la carga física y mental predominante en los puestos de trabajo peor concebidos.<sup>22</sup>

Casi todos los libros de estudios de trabajo toman como base, por ejemplo, las investigaciones sobre las diversas áreas del trabajo en Barnes —que es ya un clásico en esa materia—, pero sin hacer mayor atención al hecho de que aquél las formuló a partir de ciertos estudios sobre una treintena de estudiantes de la Universidad de Iowa, los cuales no son obviamente representativos de los trabajadores manuales de la industria norteamericana y mucho menos de la nuestra. Otros estudios tomaron como base a soldados, dado que existía facilidad para observarlos y hacer con ellos diversos experimentos, sin hacer referencia a que la población de varones de aproximadamente 20 años no constituye el promedio nacional.

Es a partir de la organización científica del trabajo que se habla del obrero medio, y se lo define como aquel obrero medio bien entrenado que trabaja en un puesto estable. Este concepto y su contenido merecen numerosas críticas. En efecto, el obrero medio utilizado en los textos de estudio, y sobre cuyo rendimiento se fijan las normas estándar, está mucho más adaptado al trabajo que el 50% de la fuerza de trabajo obrera, y sus cualidades biológicas están muy dispersas, por lo cual ese “promedio” no es suficiente para describir correctamente el conjunto. El puesto estable es otra ficción, ya que supone haber sido concebido ergonómicamente y, por consiguiente, que no cambiará durante el período

en que será ocupado. Pero sabemos por experiencia que estas afirmaciones son completamente erróneas y que la naturaleza de los puestos de trabajo evoluciona con frecuencia.

Ese mito del “obrero medio bien entrenado que trabaja en un puesto estable” debe ser puesto en cuestión, ya que ha ejercido gran influencia en el proceso de selección de personal, produciendo a menudo la eliminación de un número considerable de candidatos, máxime durante los períodos de crisis, cuando se incrementa la desocupación abierta.

La ergonomía, por el contrario, significa la adaptación del puesto de trabajo a trabajadores que tienen pequeño o mediano handicap, ya sea por razones de origen genético o, simplemente, por envejecimiento fisiológico. En efecto, no todos los trabajadores son *jóvenes, varones, en excelente estado físico y mental y bien entrenados*: están los trabajadores que han envejecido prematuramente, los que tienen una estatura mayor o menor que el promedio y las mujeres (que cuando están casadas tienen una jornada efectiva de trabajo mucho más larga que los hombres en igual situación, y por consiguiente sufren una fatiga diaria mayor). La verdadera realidad está dada por la siguiente composición: más del 50% de los trabajadores no reúnen las condiciones óptimas del obrero medio que se toman en consideración para establecer las normas de rendimiento.<sup>23</sup>

En lugar del “obrero medio”, la realidad nos muestra una gran diversidad; la heterogeneidad de la fuerza de trabajo, que tiene su origen en el patrimonio genético, en el sexo, la edad, los factores nutricionales, etcétera. De todo ello deriva un desgaste energético mayor o menor, una frecuencia cardíaca mayor o menor, y lo mismo sucede respecto de las capacidades motrices, sensoriales e intelectuales.

Con esto queremos decir claramente que *no sólo* habría que hacer esfuerzos para adaptar los puestos de trabajo a los handicap específicos que sufren ciertas personas y para crear “talleres protegidos”, o “puestos de trabajo protegidos”, o talleres para la readaptación profesional de quienes han sido víctimas de enfermedades profesionales y de accidentes de trabajo. *Afirmamos que se deben diseñar puestos de trabajo que no eliminen una gran masa de trabajadores —estimada en más del 50% de la fuerza de trabajo— que son considerados anormales y que hubieran podido encontrar un mejor trabajo si se hubiera utilizado adecuadamente la ciencia ergonómica.*

## VIII. Conclusiones y perspectivas

Debemos reflexionar sobre la ergonomía, pero a partir de nuestra situación histórica, correspondiente a países semiindustrializados y en vías en desarrollo. Existe una gran heterogeneidad estructural en todos los sectores y ramas de la actividad económica.

Por otra parte, tenemos muy pocos conocimientos acerca de las dimensiones antropométricas de los trabajadores del país, de su fuerza física, de su capacidad auditiva y visual, de la influencia que ejercen sobre ellas la edad, el sexo, la experiencia profesional, etcétera. La crisis económica internacional, la crisis interna y el endeudamiento externo hacen que los medios de trabajo se renueven muy lentamente y que se incorporen equipos sin la adecuada protección de la maquinaria con el objeto de reducir el costo de las inversiones. En este contexto, la "racionalidad económica" a corto plazo consiste en intensificar el trabajo, recurrir al trabajo nocturno y al trabajo por turnos, para amortizar más rápidamente los medios de producción.

¿Cuáles son las propuestas que se podrían discutir acerca del desarrollo de la ciencia ergonómica en Argentina? Proponemos algunas para estimular la reflexión:

1. Es menester adaptar las actividades industriales y de servicios a los trabajadores que comienzan a envejecer, es decir, que tienen más de 40 años, y que constituyen según los censos una proporción importante creciente de nuestra fuerza de trabajo.

2. Los trabajadores parcialmente minusválidos no deben ser excluidos mediante el procedimiento de la selección de personal, buscando un "obrero medio" que no predomina en la realidad.

3. Se debe enriquecer el contenido y la organización del trabajo para hacerlo interesante y fuente de realización personal de los jóvenes trabajadores que salen del sistema escolar a los 18 años.

4. Se deben evaluar las consecuencias del deterioro de las condiciones y del medio ambiente de trabajo y de la no aplicación de la ergonomía, sobre la eficiencia de la empresa y especialmente sobre los costos totales (poniendo especial énfasis en los costos directos, los indirectos y los "ocultos").

5. Las malas condiciones y medio ambiente de trabajo se hallan presentes no sólo en la industria, que es el sector más estudiado, sino también en las actividades agropecuarias y en las de servicios, que no pueden seguir postergadas.

6. Con la creciente introducción de la automatización no desaparece totalmente la carga de trabajo; los problemas generados por la carga física se desplazan hacia la carga mental de trabajo, que

son de otra naturaleza y de creciente gravedad.

7. Se deberían elaborar recomendaciones ergonómicas tecnológicamente válidas y poco costosas para la construcción de edificios, fabricación de medios de trabajo, incluyendo esta preocupación desde el momento mismo de su concepción.

Estamos convencidos de que a mediano plazo la aplicación sistemática de la ergonomía al sistema productivo argentino va a provocar —al igual que en los países más desarrollados— una serie de beneficios económicos. Si se acepta esta hipótesis, cabe plantearse la cuestión: ¿cómo se van a repartir dichos beneficios, dando por sentado que todos ellos no pueden ser apropiados completamente por los empresarios?

- ¿Se acelerará la acumulación de capital, aumentando la intensidad del mismo por puesto de trabajo, o sea creando pocos nuevos empleos?
- ¿Se generarán nuevos empleos incorporando tecnologías menos intensivas en el uso de capital?
- ¿Se mejorarán los salarios reales?
- ¿Se incrementarán los salarios indirectos y los beneficios sociales?
- ¿Se reducirá el tiempo máximo legal del trabajo?
- ¿Disminuirá el número de trabajadores que desempeñan sus tareas durante la noche o por turnos rotativos o fijos?
- ¿Se procurará disminuir la carga y la intensidad del trabajo?
- ¿Se procurará introducir nuevas formas de organización del trabajo, más humanas y generadoras de satisfacción, al permitir una utilización más adecuada de las competencias profesionales y de las calificaciones?

Al plantearse esta serie de interrogantes desde una visión prospectiva, la ergonomía no puede ser considerada una ciencia “neutra”, sino que debe insertarse en un proyecto de sociedad donde se dé efectiva prioridad al mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.<sup>29</sup>

## Notas y referencias bibliográficas

- <sup>1</sup> Contribución presentada en las Primeras Jornadas Argentinas sobre Ergonomía, organizadas por el CEIL-CONICET y el Laboratorio de Ergonomía Aplicada de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Rosario, el 11 de setiembre de 1984, en Buenos Aires.
- <sup>2</sup> Neffa, Julio César: "Proceso de Trabajo, División del Trabajo y Nuevas Formas de Organización del Trabajo". Ed. INET. Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México. Cuadernos INET, N° 20. México 1983. Capítulo I.
- <sup>3</sup> Neffa, Julio César: "Proceso de Trabajo. División del Trabajo y Nuevas Formas de Organización del Trabajo". Capítulo III. *Proceso de Trabajo y Condiciones de Trabajo*. Ed. INET. Op. cit.
- <sup>4</sup> OIT. Programme PIACT Doc. GB 200/PFA/10. 200a Reunión. Genève. Mayo-junio 1976. Offset.
- <sup>5</sup> Wisner, A.: "Lection Inaugurale. Chaire de Physiologie du Travail et d'Ergonomie du CNAM". París. 19-11-1966. En: CNAM. *Textes Généraux sur l'Ergonomie 1960-1971*, Rapport N° 24. Febrero 1972.
- <sup>6</sup> Wisner, A.: "Lection Inaugurale". Op. cit.
- <sup>7</sup> Wisner, A.: "Lection Inaugurale". Op. cit.
- <sup>8</sup> Wisner, A.: "L'Ergonomie en France", Texto francés del artículo "Ergonomics around the world: France", publicado en *Applied Ergonomics*. N° 2-3 1971. Páginas 159-161.
- <sup>9</sup> Wisner, A.: L'Ergonomie en France". Op. cit.
- <sup>10</sup> Wisner, A.: "La participation de l'Ergonomiste à la conception des bâtiments et des installations siderurgiques". En: *Textes Généraux sur l'Ergonomie, 1960-1971*. Rapport N° 24, CNAM. Febrero 1972.
- <sup>11</sup> Wisner, A.: Quand voyagent les usines SYROS, Atelier Futur, París 1985.
- <sup>12</sup> Laville, A. et Millanvoye, M.: "Etude Ergonomique du Travail". Fascicule 1, CNAM, Roneoté, sin fecha.
- <sup>13</sup> Wisner, A.: "Lection Inaugurale". Op. cit.
- <sup>14</sup> Laville, A. y Millanvoye, M.: "Etude Ergonomique du Travail", Fascicule 1, CNAM, Roneoté, sin fecha.
- <sup>15</sup> Dumortier, P.: "Ergonomie et Medecine du Travail", rapport aux X<sup>e</sup> Journées Nationales de Medecine du Travail, Grenoble 12.9.1968, Mimeo.
- <sup>16</sup> Wisner, A.: "L'Ergonomie, Buts et Moyens", en: *Revue Technique Luxembourgeoise*, N° 57, 3 de julio, 1965.
- <sup>17</sup> Wisner, A.: "L'Ergonomie, Buts et Moyens". Op. cit.
- <sup>18</sup> Wisner, A.; Laville, A.; Teiger, C. y Duraffourg, J.: "Contenu des Tâches et Charge de Travail", CNAM, Rapport N° 41, enero 1974.
- <sup>19</sup> Wisner, A.; Laville, A.; Teiger, C. y Duraffourg, J. Op. cit.
- <sup>20</sup> Friedman, G.: "Ou va le travail humain?", Gallimard, París, 1950, y Friedman, G.: "Le Travail en miettes", Gallimard, París, 1956.
- <sup>21</sup> Emery, F. E.; Thorsrud: "Form and content in industrial democracy", Oslo, University Press, Ed., Oslo 1964, y Neffa Julio C. (edit.): "participación de los trabajadores en la gestión empresarial", CEIL-CONICET,

Editorial El Coloquio, Buenos Aires, 1975.

<sup>22</sup> Wisner, A. y Marcelin, J.: "A quel homme le travail doit-il être adapté?" Rapport N° 22, CNAM, mayo 1971, y Rapport révisé, enero 1976.

<sup>23</sup> Wisner, A. y Marcelin, J.: "A quel homme le travail doit-il être adapté?" Op. cit.

<sup>24</sup> Sobre este punto ver el Informe: "Evaluación del Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT), de la OIT". Ed. BIT, Ginebra, 1984, y las "Conclusiones y Recomendaciones", formuladas por la 70ª Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio de 1984.

# BREVES DISQUISICIONES SOBRE LAS TEORIAS EN QUE SE INSPIRAN LAS INVESTIGACIONES FRANCESAS A PROPOSITO DE LA AUTOMATIZACION EN LA EMPRESA: TRES PARADIGMAS Y UN COMPLEJO

Jean Ruffier\*

En los últimos diez años la investigación francesa ha sufrido cambios radicales en el modo como los estudiosos analizan el cambio tecnológico. Con la finalidad de situar a nuestros lectores, hemos reunido tales movimientos de un modo temático, bajo la forma de un desplazamiento de tres paradigmas.

## **Primer paradigma: la relación entre técnica y organización**

Desde comienzos de siglo, la mayoría de las escuelas francesas han sido marcadas por la creencia en el determinismo tecnológico. En líneas generales es el caso, por supuesto, de todos aquellos que se inspiran en Marx, pero también es en el marco de esta corriente que debe interpretarse la idea del "one best way" tayloriano.

No es nuestro propósito retomar aquí una por una las teorías que se enfrentan en el interior mismo de dicho paradigma. Podemos dividir las, sin embargo, esquemáticamente, entre optimistas y pesimistas. Los optimistas perciben una forma de progreso social continuo (Friedmann, Naville, Töffler), mientras que los pesimistas afirman que la explotación capitalista produce no solamente un empobrecimiento monetario relativo de los proletarios, sino también, necesariamente, un empobrecimiento mental, una descalificación (Freyssenet, Goiz). La riqueza de la realidad es tal que permite confirmar fácilmente ambos análisis contradictorios.

Quienquiera que se interese en el nivel de formación de los asalariados mostrará, sin duda alguna posible, que ésta no ha cesado de aumentar. Parece así incontestable que las nuevas técnicas permiten el empleo de personal más calificado. Ellas tienen un efecto tanto más beneficioso sobre las calificaciones requeridas

\* Investigador miembro del Groupe Lyonnais de Sociologie Industrielle (GLYSI-CNRS), y del ORSTOM.

cuando el nivel de educación se incrementa. Si en lugar de interesarse en el nivel general de formación se pone el acento en los saberes prácticos profesionales, el tema de la caducidad de los mismos surge inevitablemente. Así, toda evolución técnica es "descalificante" en la medida que inutiliza las picardías del oficio adquiridas por experiencia. Pasará tiempo antes de que se recreen otras nuevas. Al polarizarse sobre el oficio, se percibe mucho más fácilmente la caducidad de los saberes que la emergencia de las nuevas aptitudes requeridas. Por otra parte, es evidente que la desaparición de verdaderos oficios es patente mientras que los nuevos empleos que surgen tienen a menudo un contenido incierto.

A propósito de la división social del trabajo, se argumenta de la misma manera. Los optimistas muestran que las nuevas tecnologías exigen concepciones más abiertas de la organización a causa de la necesidad de una cooperación entre diferentes categorías de trabajadores. Los pesimistas, por su lado, observan que el trabajo independiente, autónomo, desaparece con el surgimiento de grandes organizaciones. Por último, cuando se toman en cuenta las condiciones de trabajo, es posible a la vez congratularse por la desaparición de la usura ligada a la sobre explotación de la fuerza física y preocuparse por la aparición de nuevas usuras ligadas directamente a cambios en el contenido del trabajo. La perduración de estos análisis contradictorios y simultáneos deriva lógicamente de la estrechez de un paradigma según el cual lo social es un subproducto de lo organizacional. La unidireccionalidad del paradigma es lo que conduce a análisis simplificantes que chocan con la complejidad de la realidad observable.

El paradigma de la primacía del desarrollo técnico bascula completamente en el curso de los años setenta. Desde el punto de vista teórico, la caída reposa sobre una afirmación de la primacía del actor social. A nivel empírico, ella se ve confirmada por la existencia concurrencial de organizaciones muy diferenciadas articuladas con sistemas técnicos equivalentes, tal como lo han mostrado los trabajos sobre el enriquecimiento de tareas y que a veces impide percibir tendencias fuertes que afectan la relación tecnología-organización del trabajo. Pensamos principalmente en la automatización del tratamiento de informaciones, que desplaza la barrera entre lo mecánico y lo humano, a la vez que borra las diferencias, en otra época más sensibles, entre obreros y empleados.

## Segundo paradigma: la calificación y los saberes prácticos

Cuando su crisis era ya manifiesta, el primer paradigma engendró, a mediados de la década del setenta, un paradigma sobre la relación entre evolución técnica y calificaciones. La automatización en marcha engendraría, según este último, una polarización de las calificaciones, pues la mayoría de los empleos perderían toda complejidad, mientras que sólo unos pocos tenderían a requerir saberes de una fineza creciente. Curiosamente, este paradigma resistió parcialmente a la caída del primero, pues corresponde a un discurso sindical. Eso no impidió, sin embargo, que los análisis cuantitativos sólidos pusiesen en duda la idea de la polarización. En realidad, el debate tiende de más en más a inclinarse desde lo cuantitativo hacia lo cualitativo. Se trata de saber en qué consisten los saberes o competencias puestos en práctica por los asalariados. A una tentativa de descripción fina de las aptitudes y los saberes prácticos se agrega actualmente una serie de esfuerzos para poner en evidencia su dimensión colectiva.

La supervivencia de una de las corrientes emergentes del primer paradigma en el momento mismo en que éste es científicamente desmontado, tanto en Francia como en el extranjero, se debe a razones parcialmente exteriores a la esfera científica. Ya concerniente a la investigación social, ciertos sindicatos percibieron el riesgo que resulta de ignorar los cambios en curso o futuros. Uno de ellos, precisamente, tiene graves consecuencias en tanto se verifica actualmente un desplazamiento de las categorías sociales en detrimento de las que fueron la fuente tradicional de adherentes. No hay duda alguna que tales deslizamientos tienen algo que ver con el cambio técnico. Su observación ha producido discursos extremadamente pesimistas sobre el futuro de la clase obrera. Pero es también la demanda pública de investigación la que tiende a sostener un paradigma que la crítica ha convertido en obsoleto.

Siempre arrastrando una o dos teorías de retraso, el Estado tiende a formular preguntas que pertenecen a un paradigma decrépito. Al hacerlo, engrilla la respuesta, a menos que el científico se esfuerce obstinadamente en desmontar la pregunta. Así, la demanda pública de investigación continúa interrogando a los investigadores sobre el impacto de las nuevas tecnologías y orientando las respuestas hacia la forma errónea "causas/efectos consecuencias/condiciones de trabajo". El Estado procura anticipar el futuro, pero la previsión sólo puede apoyarse sobre modelos deterministas, y la variable tecnológica le ofrece la más simple de las variables independientes. Esta actitud se ve reforzada en Fran-

cia, en la medida en que el Estado concibe el desarrollo técnico como una necesidad, lo convierte en un valor absoluto. Por ese hecho, percibe su acción como inspirada por el deber de suavizar los "shocks" sociales que esta carrera hacia el futuro producirá inevitablemente. Naturalmente, el Estado prefiere que los investigadores vean en él al médico que cura los heridos del cambio técnico y no uno de los protagonistas de un combate sangriento. El paradigma se conserva en beneficio del Estado, que conserva una buena imagen de sí mismo, y de la conciencia de los investigadores, que se abrigan tras el rol de quien denuncia el mal hecho al trabajador. Así, sirve tanto a las damas de caridad como a los revolucionarios.

### **Tercer paradigma: el cambio atemporal**

Sólo hace poco tiempo que los investigadores, y a continuación sus comanditarios, toman en consideración el aspecto temporal de los cambios. La visión tradicional es la que se asienta sobre un antes/causas y un después/consecuencias del cambio. El cambio propiamente dicho es considerado como un acontecimiento que sobreviene en un tiempo muy reducido, cuyo alcance se trata de magnificar para justificar la financiación de observaciones. Ahora bien, los trabajos sobre resistencia al cambio han sido reemplazados por análisis del fracaso de modernizaciones productivas que han conducido a interrogarse sobre la dinámica de la transformación. En efecto, el cambio técnico es ritmado por la evolución de los hombres que conciben, instalan y hacen funcionar las nuevas máquinas: las investigaciones se focalizan de más en más sobre los modos de relaciones sociales y los aprendizajes que favorecen cada una de las fases de ese ritmo.

Los trabajos que se multiplican en esta dirección son menos brillantes que aquellos que reposaban sobre los paradigmas anteriores. A veces, incluso, se pierden en la descripción de la complejidad de la realidad. Pero presentan la ventaja de hacer aparecer las responsabilidades de cada actor en el desarrollo acaecido. Gracias y/a través de ellos los actores deberían poder encontrar los medios de una acción menos ciega, es decir, de una sociedad que ya no será más el producto de fuerzas mágicas, sino de la acción consciente del hombre sobre sí mismo.

## **El complejo de la Silicon Valley**

La existencia de un lugar donde se inventa y se pone en marcha una nueva rama industrial es un hecho cuya conciencia moviliza fuertemente el pensamiento francés actual. Numerosos trabajos de investigación han intentado explicar los mecanismos de este éxito. El Estado mismo ha intentado copiar el modelo californiano impulsando la creación de tecnópolis en diferentes lugares del país. En realidad, el complejo de la Silicon Valley cae justo a tiempo, confirmando una trayectoria convergente de sociólogos urbanos y de historiadores. Estos trabajos insisten sobre la existencia de modos localizados de relaciones entre los diferentes actores de un sistema industrial.

Toda modernización pasa por una redefinición de los roles y de las aptitudes del personal implicado. Naturalmente, esta redefinición es tanto más difícil de realizar cuando la experiencia local con nuevas tecnologías es reducida. Las nuevas tecnologías se han desarrollado a menudo en una zona geográfica limitada. Para ilustrarlo, recordemos el modo de difusión de los telares jacquard en el barrio Croix Rousse, en Lyon, a comienzos del siglo XIX y, hoy en día, la Silicon Valley de los años ochenta. Esta concentración permite aprovechar de situaciones geográficas, económicas, pero sobre todo sociales muy particulares, cuya naturaleza, más que poder describirla es posible presentarla. Tales zonas limitadas de una evolución técnica precisa no son ni más ni menos, para los lugares, que una articulación eficaz entre una tecnología, conocimientos y un consenso más o menos explícito en torno a reglas informales o formales que rigen las relaciones de trabajo.

**EL PROGRAMA PIACT Y LAS  
INVESTIGACIONES SOBRE  
CONDICIONES Y  
MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

---

# EL PROGRAMA PIACT DE LA OIT Y SUS ACTIVIDADES PARA PROMOVER Y COORDINAR ESTUDIOS E INVESTIGACIONES SOBRE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Georges Spyropoulos\*

Se me ha pedido que haga una presentación de los principios y actividades de la Organización Internacional del Trabajo en materia de promoción y coordinación de estudios e investigaciones sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.

Mi presentación se centrará en tres puntos principales. Primero, recordaré brevemente los orígenes, objetivos y características generales del programa de la OIT para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo (conocido como PIACT en razón de sus siglas francesas) y el papel que se asigna dentro de este programa a la promoción y coordinación de estudios e investigaciones. Segundo, trataré de proceder a una evaluación crítica de los resultados obtenidos durante los diez primeros años del funcionamiento del programa. Tercero, la parte final de mi presentación será consagrada a las perspectivas futuras que se abren para el fortalecimiento de la reflexión sistemática en esta materia, tanto en el marco del PIACT cuanto en los países latino-americanos.

## I. El PIACT y la promoción de estudios e investigaciones

Las condiciones de trabajo y la seguridad e higiene del trabajo han estado siempre en el centro de las preocupaciones de la OIT. En los últimos diez años, la Organización ha intentado dar un nuevo impulso a su actividad en estas esferas mediante la creación del PIACT. Puesto en marcha en 1976, el PIACT fue evaluado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1984. A raíz de esta evaluación, la Conferencia estableció un ambicioso programa de acción futura, nacional e internacional, en esta esfera.

Este programa es una mezcla de continuidad y de innovación. Su esfera técnica abarca desde algunas de las preocupaciones iniciales de la OIT hasta algunos de los problemas e intereses más recientes; sus métodos de acción utilizan las herramientas tradi-

\* Consultor del PIACT (OIT).

cionales de la OIT (establecimiento de normas, investigación, cooperación técnica, reuniones tripartitas, difusión de información) y un nuevo enfoque elaborado para fortalecer su eficacia en la práctica.

Un principio fundamental del PIACT es que el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo “no puede constituir un objetivo aislado, sino que debe acompañar el proceso de industrialización y de desarrollo económico y social, y que debe proseguirse tanto en el período de recesión económica cuanto en el período de expansión económica”. Las razones de ello no son puramente humanitarias, sino consecuencia de la convicción de que existe un nexo orgánico entre el volumen y la calidad del empleo. Además, para la OIT, pero también para un número cada vez mayor de actores y observadores de la escena social, el mejoramiento de las condiciones de trabajo puede contribuir a un clima más sano de relaciones laborales y a una motivación y productividad mayores.

El campo de acción del PIACT incluye la seguridad e higiene del proceso de trabajo y en el lugar de trabajo; la ergonomía; las horas de trabajo y otros problemas relacionados con el tiempo de trabajo; la organización y el contenido del trabajo; las condiciones de trabajo y la opción de tecnologías, y el medio ambiente de vida en lo que atañe al trabajo. Además, las actividades del PIACT toman en consideración no sólo toda la serie de factores que afectan a la situación de los trabajadores, sino también todos los medios institucionales gracias a los cuales pueden conseguirse mejoras (legislación, administración e inspección del trabajo, negociación colectiva y otras formas de participación de los empleadores y los trabajadores).

El mandato del PIACT se halla así inextricablemente vinculado con el enfoque del PIACT, que es global y multidisciplinario. Ello significa que “el medio ambiente de trabajo es un todo” y que es preciso considerar los efectos múltiples y acumulativos de diversos aspectos de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Este enfoque es nuevo en muchos sentidos, en particular porque:

- trata los problemas de las condiciones y medio ambiente de trabajo de una manera global, articulando más estrechamente que antes, por ejemplo, las esferas de las condiciones de trabajo y de la seguridad e higiene del trabajo tradicionalmente separadas;
- promueve la consideración multidisciplinaria de los problemas;
- contempla estos problemas en el contexto más amplio de la

política general económica y social y alienta la adopción de estrategias globales.

La importancia que el PIACT atribuye a una estrategia global basada en una consideración multidisciplinaria de los diversos componentes de la situación laboral y en la elaboración de la cual los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones desempeñan un papel central es posiblemente una de las características más importantes del programa.

El segundo elemento clave del enfoque del PIACT —su estrategia global e integrada— deriva asimismo de la orientación del programa, centrada en el trabajador, y de la idea de que “el medio ambiente de trabajo es un todo”. Pone de relieve las vinculaciones existentes entre diversos aspectos de la seguridad e higiene del trabajo y de las condiciones de trabajo. Muchas de las recomendaciones de los equipos multidisciplinarios del PIACT exigen una mayor articulación de los programas de acción en diversas esferas: una legislación más coherente, el fortalecimiento de institutos o centros de estudios e investigaciones en materia de condiciones de trabajo, la formación a todos los niveles de los actores involucrados, y la creación de órganos bipartitos y tripartitos de participación cuya responsabilidad abarca todo el ámbito de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Se puso de manifiesto desde el comienzo del PIACT que sus nuevos enfoques y actividades reforzadas exigirían una considerable labor de estudios e investigación. Esta constituye una etapa en el desarrollo de todas las actividades de la OIT, pues proporciona la base técnica para la formulación de normas, los informes para las reuniones, las guías y los manuales utilizados en la formación, el desarrollo de nuevos enfoques de la cooperación técnica, la información comparada internacional con fines de difusión, etcétera. Por tanto, no es de sorprender que la Conferencia Internacional del Trabajo, en sus resoluciones de 1975 y 1976, pidiera que se llevara a cabo una amplia labor de investigación y se prepararan publicaciones en esta esfera.

Las funciones previstas para el PIACT respecto de la investigación eran triples: en primer lugar, fortalecer en los Estados miembros los centros o institutos de estudios en el campo de condiciones y medio ambiente de trabajo, ya sea que se trate de instituciones gubernamentales, universitarias o aun de organismos creados por las asociaciones profesionales; en segundo lugar, debería corresponder a la OIT asegurar una mejor coordinación de las investigaciones emprendidas a nivel nacional, regio-

nal e internacional, función esencial en el sentido de prestar ayuda a todos los organismos que inicien investigaciones en el campo de condiciones y medio ambiente de trabajo a informarse mutuamente sobre los programas y las tendencias de las investigaciones emprendidas por otros países u otras organizaciones, comparando sus metodologías, evaluando los resultados de sus trabajos y llenando las lagunas en las investigaciones emprendidas, etcétera. Por último, la OIT debería completar los esfuerzos nacionales y regionales por la realización de un programa de investigación internacional de carácter comparativo, utilizando al máximo los recursos o los talentos nacionales.

## II. Breve evaluación de actividades

Las actividades realizadas dentro del marco del PIACT han sido numerosas y diversificadas. El tiempo limitado de que dispongo no me permite hacer una presentación ni una evaluación crítica de las actividades del PIACT en materia de estudios e investigaciones durante los diez años de su existencia. Aunque sería sin duda erróneo y presuntuoso dar la impresión de que la acción a nivel nacional ha sido siempre consecuencia del PIACT, hay amplias pruebas de que la intensificación de la acción de la OIT por mejorar las condiciones de trabajo ha contribuido a crear una conciencia, a implantar o fortalecer políticas sociales en numerosos países y a fortalecer las instituciones de estudios e investigaciones en este campo.

La respuesta del PIACT a las necesidades de investigación ha sido de gran alcance. Al iniciarse el PIACT era evidente que sus nuevos enfoques y el fortalecimiento de sus actividades requerirían un gran volumen de investigación. Se han publicado más de 30 importantes estudios y documentos análogos. Se han publicado o están en prensa otros 30 números de la serie Seguridad e Higiene del Trabajo. Se ha preparado un gran número de informes para la Conferencia Internacional del Trabajo, las conferencias regionales, las comisiones consultivas, las reuniones de expertos, las comisiones de industria y otras reuniones análogas, incluidos más de 25 informes en estas últimas. Se han publicado 14 reglamentos-tipo o guías, así como 17 informes de las misiones multidisciplinarias. También han aparecido casi 10 artículos al año en la *Revista Internacional del Trabajo*. Además, los resultados de la investigación se han utilizado como material de referencia para servicios

consultivos, cooperación técnica y diferentes formas de difusión de la información. El PIACT ha participado activamente en el fortalecimiento de las instituciones y actividades de investigación en muchas partes del mundo. Una de las formas de asistencia ha consistido en encargar documentos de trabajo a expertos nacionales. Las actividades de cooperación técnica han comprendido la formulación de sugerencias sobre las esferas de investigación y la orientación de ésta; en unos pocos casos se recomendó la creación de centros nacionales de investigación. En algunos países se han establecido centros e institutos de investigación con la asistencia del PIACT. Tres reuniones regionales organizadas con el auspicio del PIACT —dos de ellas en América latina— permitieron congregarse a investigadores de diferentes países para examinar las actividades, los métodos y las prioridades en materia de investigación. Otro método para promover la colaboración y la coordinación entre investigadores fue la difusión de información sobre investigaciones por intermedio de dos publicaciones: los Abstracts del Centro Internacional de Información sobre la Seguridad de Higiene del Trabajo y la serie "Conditions of Work: A Cumulative Digest". Por último, varios simposios regionales o internacionales organizados con el apoyo del PIACT —sobre todo en la esfera de la seguridad e higiene— permitieron reunir a especialistas para un intercambio de experiencias e información sobre las actividades de investigación.

No obstante, no deben subestimarse los problemas con que se ha tropezado en la aplicación del PIACT: algunos de ellos son atribuibles más particularmente a la OIT (limitación de los recursos y mandato del PIACT quizás demasiado ambicioso), otros a la situación de los Estados miembros y a la índole de las dificultades que deben superarse (difícil situación económica; recursos insuficientes, falta de toma de conciencia, etcétera). Dadas las limitaciones en materia de recursos, la extensión del mandato del PIACT en materia de investigaciones a algunas nuevas esferas de trabajo ha sido fuente de dificultades particulares. Para trabajar en un nuevo sector es preciso, por ejemplo, obtener nueva información, establecer contactos con las instituciones correspondientes, y desarrollar ideas de acción que tal vez, al principio, no resulten en la práctica. Dentro del ámbito del PIACT se iniciaron estudios en algunas esferas (organización del trabajo y ergonomía), sectores (pequeñas empresas, sector rural y sector no estructurado) e innovaciones (tecnología) a los que no se había prestado suficiente atención, tanto para los países industrializados cuanto para los países en desarrollo. Además, se intentó asegurar que la actividad

del PIACT en el campo de estudios mantenía el equilibrio entre las regiones, se dirigía a diferentes audiencias (gobiernos, empleadores y trabajadores, y algunas veces a los círculos universitarios o técnicos), guardaba el equilibrio entre los medios de acción y respondía en todo momento a peticiones específicas.

Es evidente que en la materia que nos ocupa las exigencias son muy grandes: calificaciones técnicas (por ejemplo, ingenieros de seguridad, medicina del trabajo, fisiología y psicología del trabajo y legislación laboral); calificaciones prácticas (producción de material de formación, ayuda para las reuniones, preparación de documentos técnicos y asistencia para la cooperación técnica), y familiaridad con los sectores y regiones (incluido el conocimiento de idiomas) y con los problemas que conciernen al gobierno, a los empleadores y a los trabajadores. El número de funcionarios de la OIT es pequeño y los recursos asignados para los distintos proyectos son limitados, de manera que no suele ser posible designar equipos de trabajo aun en los casos en que sería muy interesante hacerlo. Por consiguiente, las exigencias en cuanto a personal de los enfoques multidisciplinario y global han sido enormes.

Lo que ha tratado de hacer el PIACT es promover la colaboración y la coordinación entre los propios investigadores. Ya he mencionado las dos reuniones sobre coordinación de la investigación en América latina, cuya influencia en la colaboración entre investigadores fue muy positiva. Así es como los investigadores que participaron en el Seminario Regional Latinoamericano sobre la Coordinación y Desarrollo de Estudios e Investigaciones en Materia de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lima, octubre de 1977), organizado por el PIACT, formaron posteriormente un grupo sobre condiciones de trabajo dentro de CLACSO. En el segundo Seminario Regional Latinoamericano sobre la Coordinación y Desarrollo de Estudios e Investigaciones en Materia de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Ciudad de México, septiembre de 1979) se reunieron de nuevo las cuatro mismas partes que en el primer seminario, es decir, los representantes de los empleadores y los trabajadores, los directores de institutos de trabajo y el grupo de CLACSO. Entre otras cosas, el aporte del PIACT consistió en reunir investigadores y profesionales que anteriormente trabajaban en forma independiente y con una perspectiva unidisciplinaria; en proporcionar una perspectiva general para su labor de investigación; en prestar asistencia para establecer prioridades en materia de investigación; en una ayuda práctica, encargando la realización de estudios, y en el suministro de informaciones y documentación. El PIACT, a su vez, se benefició del

hecho de que el grupo de CLACSO desarrolló metodologías, elaboró estudios para el PIACT; contribuyó a dar a conocer las preocupaciones del PIACT a otros académicos e investigadores e influyó en los responsables de las decisiones en materia de política entre los copartícipes sociales.

El PIACT trató asimismo de apoyar y fortalecer las instituciones nacionales que se ocupan de la investigación en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo. En muchos seminarios nacionales tripartitos y en misiones multidisciplinarias se examinó el estado de las actividades de investigación en los diferentes países. Entre las recomendaciones resultantes, se consideraron importantes las relativas a la necesidad de fortalecer y desarrollar las estadísticas de trabajo y las actividades de investigación mediante la consolidación de las instituciones existentes o el establecimiento de otras nuevas. Las actividades de cooperación técnica en la esfera de la seguridad e higiene del trabajo daban a menudo amplia cabida a la investigación y el desarrollo de servicios de laboratorio.

En varios países, incluidos la India, Perú y Túnez, la capacidad de investigación de las instituciones nacionales de seguridad e higiene del trabajo aumentó como resultado de la acción del PIACT: en Bolivia, dando curso a las recomendaciones de la misión multidisciplinaria, el Instituto Nacional de Investigaciones Sociolaborales (INIS), del Ministerio de Trabajo, se benefició de la concesión de becas a miembros de su personal. También en la Argentina, el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL), del CONICET, y en México, el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo (INET), de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, se beneficiaron de la asociación estrecha con el PIACT.

Una forma importante de fortalecer los organismos de investigación consiste en confiarles la realización de estudios. Aunque en medida modesta, el PIACT encargó por contrato la realización de investigaciones a algunos institutos de investigación de los ministerios de trabajo de Asia y América latina, incluidos, en la Argentina, el CEIL y el Laboratorio de Ergonomía Aplicada de la Universidad Nacional de Rosario.

### III. Perspectivas futuras

Pese a las limitaciones y a los problemas señalados, las pruebas suministradas por los propios países muestran que el PIACT tuvo

repercusiones positivas en materia de estudios e investigaciones. ¿Cuáles son las perspectivas futuras de este programa? Como ya señalé, el PIACT fue evaluado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1984. A raíz de esta evaluación, la Conferencia estableció un ambicioso programa de acción futura, nacional e internacional, en el cual el fortalecimiento de los estudios e investigaciones aparece como uno de los temas centrales.

### **El futuro del PIACT**

Las conclusiones de la Conferencia relativas a la acción futura constituyen un texto largo (70 párrafos), dividido en tres secciones: principios básicos, acción nacional; acción futura de la OIT. A continuación, recordaré algunos de los puntos principales de este documento relativos a la investigación.

Uno de los principios básicos contenidos en las conclusiones de la Conferencia es que “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 de 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”.

En la sección de las conclusiones relativas a la acción nacional, la Conferencia recomendó la adopción de políticas nacionales coherentes y vigorosas destinadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo. Estas políticas deberían reflejarse en los planes y políticas relativos a la investigación y movilizar apoyo político y recursos institucionales y financieros.

Entre los medios fundamentales para apoyar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, la Conferencia subrayó el papel central que ocupan los estudios y la investigación orientados hacia la acción práctica y la difusión de información.

Al alentar una definición tripartita de las directivas en mate-

ria de investigación, a fin de fortalecer los vínculos entre ésta y la acción práctica, la Conferencia indicó que merecían un apoyo especial las siguientes esferas de investigación:

- a) estadísticas fidedignas sobre la incidencia y las causas de los accidentes y enfermedades profesionales;
- b) la determinación de los riesgos inherentes a toda forma de nueva tecnología, incluidas las sustancias químicas;
- c) la descripción y el análisis de las condiciones relativas a los trabajadores empleados en sectores y ocupaciones escasamente protegidos;
- d) las relaciones entre condiciones de trabajo y seguridad e higiene en el trabajo y productividad, incluida la repercusión del mejoramiento de las condiciones sobre la situación del empleo y el crecimiento económico”.

Las actividades de información que hacen hincapié en materiales de índole práctica destinados a grupos particulares fueron calificadas igualmente de “medios clave” para apoyar la mejora de las condiciones de trabajo. Los centros de productividad fueron citados brevemente entre las instituciones cuya actividad y áreas de interés primordiales abarcan una amplia gama de esferas, pero cuya participación en la acción relacionada con el PIACT debería estimularse y apoyarse adecuadamente.

Al trazar las directrices futuras para la OIT, dentro de marco del PIACT, la Conferencia consideró que el programa debería centrarse en actividades que sean de utilidad práctica a nivel nacional, fomentar enfoques innovadores y hacer mayor hincapié en la participación tripartita. La Conferencia subrayó que “el PIACT debería continuar utilizando un enfoque global y multidisciplinario que ponga de relieve las interrelaciones de los problemas relativos a las condiciones y medio ambiente de trabajo. Debería recurrir a las diversas disciplinas susceptibles de contribuir al análisis de estos problemas y lograr soluciones eficaces”.

Con respecto al uso de los medios de acción de la OIT en las actividades futuras del CIAT, las conclusiones de la Conferencia contienen 14 largos párrafos consagrados al papel de las normas internacionales del trabajo, de las reuniones tripartitas, de las actividades de formación —uno de los elementos más importantes de la acción del PIACT—, de la colecta y difusión de información, de la cooperación técnica y de la investigación.

En lo referente a la investigación, la Conferencia afirma que “las actividades de investigación de la OIT son necesarias, pues constituyen la base para que los órganos de la OIT, los gobiernos,

los empleadores y los trabajadores adopten decisiones y propongan actividades. La investigación puede contribuir a identificar problemas que surgen, aclarar la magnitud y las causas de problemas de larga data o evaluar las posibilidades de formas de acción particulares”. Se consideraron de especial importancia para las actividades de investigación de la OIT en el futuro próximo los siguientes temas:

- “– los aspectos económicos de problemas específicos de las condiciones y medio ambiente de trabajo, incluyendo la elaboración de métodos para analizar las consecuencias económicas de las medidas específicas;
- los medios de mejoramiento a bajo costo o de aceptable rentabilidad;
- el alcance y gravedad de problemas que afectan a trabajadores escasamente protegidos;
- los riesgos asociados con sustancias químicas y otras técnicas nuevas;
- las posibilidades que ofrecen las innovaciones tecnológicas y organizativas para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo;
- las relaciones entre carga de trabajo, tensiones de origen profesional y accidentes de trabajo;
- el refuerzo de la lucha contra las sustancias cancerígenas”.

Estas conclusiones suponen, como señalé antes, un ambicioso programa de acción a nivel tanto nacional cuanto internacional. Como fueron aprobadas por unanimidad, demuestran la determinación tripartita de emprender una acción vigorosa para mejorar las condiciones de trabajo en los años venideros. Con la creciente toma de conciencia por parte de todos los interesados de la importancia de lo que está en juego, hay posibilidades de lograr un progreso significativo en este campo. No hay duda –como concluyó la Conferencia– de que “un PIACT más fuerte contribuirá a la consecución de este objetivo”.

### **La evolución futura de los estudios e investigaciones en el mundo**

Es evidente que la acción futura del PIACT para promover estudios e investigaciones sobre condiciones y medio ambiente de trabajo no puede sustituirse a la acción a escala nacional. El PIACT no puede hacer más que complementar esta acción.

¿Cuáles son entonces las perspectivas futuras de la investigación a nivel nacional?

En los países industrializados, y particularmente en Europa occidental, se registra, en un número creciente de instituciones de investigación, una expansión de las investigaciones sobre una amplia gama de temas. Es indudable que el incremento de los fondos que proporcionan los gobiernos, las instituciones de seguridad social y el sector privado han fomentado la realización de esa labor. A título de ejemplo, valga mencionar que, en Suecia, el Fondo para el Medio Ambiente de Trabajo, de los 434 millones de coronas de su presupuesto para 1981-1982, destinó 107 millones a la investigación y 79 a la capacitación y a la información. Las investigaciones contribuyeron a extender las fronteras de los conocimientos técnicos, y algunos de sus resultados fueron difundidos ampliamente, gracias a lo cual el público en general ha podido comprender mejor los riesgos profesionales que existen en los lugares de trabajo. Además, ciertos resultados de dicha labor han servido de base científica para la adopción de medidas legislativas, como en el caso de los límites de exposición a sustancias tóxicas.

Los especialistas en ciencias sociales investigaron la mayoría de las innovaciones más importantes en cuanto a distintas formas posibles de organización del trabajo. Hace pocos años, esas investigaciones han sido objeto de debates en diversos países, y una de las críticas principales que se les hicieron es que muchas de estas investigaciones no habían sido concebidas como medio para realizar mejoras concretas en los lugares de trabajo.

Numerosas instituciones, tanto públicas como privadas, han consagrado recursos crecientes para el fortalecimiento de las medidas de protección para los trabajadores para el estudio de los diferentes métodos tendientes a la reducción o a la eliminación del trabajo en cadena, al desarrollo y difusión de nuevas formas de organización del trabajo y a la participación de los trabajadores en la definición de sus tareas y, en general, en las decisiones relacionadas con sus condiciones de trabajo. Una de las consecuencias directas de esas iniciativas fue la aparición y la puesta en circulación de una enorme masa de informaciones de calidad e interés variados, caracterizada por numerosas duplicaciones y lagunas. Se enfrenta así con una dificultad creciente, para los medios interesados, de obtener los elementos de información necesarios.

En los países de Europa del Este, entre las instituciones que se ocupan de la investigación de las condiciones y medio ambiente

de trabajo, figuran los institutos de seguridad e higiene del trabajo, los institutos de investigaciones laborales y los centros de productividad y organización del trabajo. Los institutos de investigaciones laborales suelen estar vinculados al ministerio o a la comisión estatal competente en asuntos laborales; a menudo tienen una función de coordinación de las investigaciones en los sectores de que se ocupan. Los centros de productividad y organización del trabajo, que suelen estar vinculados a un ministerio responsable de una rama de actividad económica, se orientan hacia la investigación aplicada, en tanto que los institutos de investigaciones ergonómicas se ocupan principalmente del diseño ergonómico de máquinas, herramientas y productos para el consumidor. Las universidades y otras instituciones de estudios superiores realizan también actividades docentes y de investigación en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo, particularmente respecto de la seguridad e higiene del trabajo, la ergonomía y la organización del trabajo. Es digno de notar que los sindicatos también patrocinan investigaciones por conducto de sus institutos de seguridad de los trabajadores. En las labores de investigación se viene prestando una atención creciente al enfoque global, es decir, al estudio de las relaciones que existen entre los distintos aspectos de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

En los países en desarrollo, dada la situación económica y la falta de recursos humanos y materiales, los progresos son muy modestos y las perspectivas futuras mucho menos alentadoras. Sin embargo, en los últimos diez años se establecieron o consolidaron institutos laborales e instituciones especializadas en materia de seguridad e higiene del trabajo en varios países de Asia y de América latina, mientras que en Africa existen muy pocas instituciones de esta índole.

En los países en desarrollo asiáticos, a pesar de la escasez de los fondos y de otros medios, se registró un mayor volumen de investigación, principalmente sobre seguridad e higiene del trabajo, realizado por universidades o institutos especializados adscritos a los ministerios de trabajo (como en la India, los institutos del trabajo central y regionales y el Instituto Nacional del Trabajo).

En América latina se registraron dos acontecimientos dignos de mención durante el período que nos ocupa: mayor interés entre universitarios e investigadores por las cuestiones relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo, con el consiguiente aumento de las investigaciones al respecto y la tendencia hacia un enfoque multidisciplinario en la investigación. Cada vez con mayor frecuencia se inició la investigación partiendo del principio

básico de que el trabajador sufre los efectos de diversos factores del lugar del trabajo y reacciona ante ellos. En consecuencia, en la investigación había que considerar no sólo factores concretos, parciales, sino también sus interrelaciones. Un importante papel en el fomento de este nuevo enfoque lo desempeñó el grupo sobre condiciones y medio ambiente de trabajo constituido en 1977 en el seno del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Los interesantes estudios e investigaciones emprendidos en el marco del CEIL, del CONICET, y de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República Argentina constituyen un ejemplo alentador de esta nueva tendencia.

### Consideraciones finales

He llegado al término de mi presentación. Sin embargo, queda aún por responder a una última pregunta. ¿Qué beneficios potenciales tiene un programa como el PIACT para Latinoamérica y sobre todo para la Argentina? ¿Qué perspectivas futuras se abren para las actividades del PIACT en materia de estudios e investigación en esta parte del mundo? Estoy seguro de que ustedes mismos querrán responder a estas preguntas. Limitaré, pues, mis observaciones a tres o cuatro puntos breves, relativos a lo que llamaría la dimensión latinoamericana del PIACT.

En primer lugar, recordaría que América latina es el continente que manifestó mayor interés por el PIACT en el momento de su lanzamiento. La primera misión multidisciplinaria del PIACT fue enviada a un país de América latina. En total, siete de las 17 misiones multidisciplinarias del programa fueron enviadas a países de este continente, y ocho de los 21 seminarios tripartitos nacionales fueron organizados en países de la región, de los cuales cuatro se realizaron en la Argentina. Cabe agregar que varios proyectos nacionales de cooperación técnica fueron ejecutados en la región, y que el CLASET ha desempeñado un papel importante de asesoramiento y de apoyo. Las dos reuniones regionales convocadas en América latina, en 1977 y 1979, permitieron congregarse a científicos sociales de diferentes países para examinar las actividades, los métodos y las prioridades en materia de investigación. En este campo existen, como ya lo he mencionado, una estrecha colaboración entre el PIACT y el grupo de investigadores sobre condiciones de trabajo de CLACSO. Además, varios especialistas latinoamericanos contribuyeron en la aplicación del PIACT, sea

como expertos en el terreno o para la realización de estudios dentro del marco del programa.

En cuanto a los resultados obtenidos por los estudios realizados, su evaluación es sumamente difícil de realizar, en función de los elementos de los que se dispone. Cabe recordar que los recursos han sido muy limitados en comparación con el alcance y la complejidad de los problemas. Esto vale no sólo para los recursos disponibles en la OIT, sino también para los recursos de los distintos países. Es así como la insuficiencia de los recursos de que disponen los ministerios de trabajo dificultan las iniciativas en este campo. Por su parte, los sindicatos y los empresarios no tienen siempre una conciencia clara de los beneficios potenciales que tiene una acción de reflexión sistemática sobre el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Por otra parte, no se debe olvidar el hecho de que los estudios e investigaciones no pueden tener resultados espectaculares e inmediatos. Su germinación es larga y el cambio que resulta de ella se produce a menudo después de muchos años.

Quisiera hacer una segunda observación sobre la importancia de los estudios e investigaciones en el campo que nos ocupa. La convicción sobre la cual descansa el PIACT es que hay que promover nuevas políticas nacionales que traten de mejorar el trabajo humano examinándolo en toda su complejidad, tanto por el flanco estrictamente económico y tecnológico, cuanto por el flanco cualitativo del mejoramiento de la seguridad y salubridad del trabajo, de la integración del factor humano en la selección de tecnologías, de nuevas formas de organización del trabajo y del contenido de las tareas, y de valorización de los recursos humanos por intermedio de condiciones de trabajo adaptadas a las características y a las aspiraciones de cada pueblo.

La razón fundamental de los programas de estudio, publicaciones y difusión de la información es la necesidad por parte de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de disponer de mejor información para tomar decisiones y desarrollar sus actividades. Esta necesidad es particularmente considerable en lo que refiere a las condiciones y medio ambiente de trabajo, asunto que requiere el despliegue ininterrumpido de esfuerzos para esclarecer problemas básicos, tanto de carácter teórico como práctico. Importa recordar que uno de los principales obstáculos con que se tropieza en los intentos por mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo es la dificultad de convencer a las personas dotadas de poder decisorio de la viabilidad de tales mejoras desde el punto de vista económico. Ahora bien, es imposible vencer

este obstáculo sin abordar primero cuestiones teóricas complejas. A menudo se ha criticado a los investigadores por emprender demasiadas investigaciones teóricas y por publicar demasiados estudios de carácter académico, pero esto no debe entenderse en el sentido de que no hacen falta tales estudios teóricos, sino más bien como una invitación al aumento de las investigaciones sobre cuestiones concretas, por oposición a los estudios de índole general.

Una manera de centrar más claramente en cuestiones específicas las actividades de investigación e información que se emprenden en el campo de las condiciones de trabajo consiste en favorecer la dimensión tripartita de esas actividades mediante el fomento de intercambios más plenos entre los copartícipes sociales, particularmente los empleadores y trabajadores, acerca del contenido y la forma de las publicaciones y programas de investigación y de información. Respecto del contenido, los representantes de los empleadores y de los trabajadores piden una información clara y sencilla sobre las normas, orientaciones prácticas para la comprensión y la aplicación de textos sumamente técnicos, datos empíricos comparativos sobre la legislación y la práctica en otros países respecto de determinados temas e información sobre la manera en que se abordan ciertos problemas en distintos países. Respecto de la forma, se ha hecho a menudo hincapié en la sencillez, en que se evite tanto la jerga especializada como la teoría, en que se presente la información de manera que pueda ser archivada y consultada con facilidad y en que resulte accesible a un costo inferior. Por otra parte, transcurre generalmente demasiado tiempo entre la adquisición de los conocimientos y su aplicación práctica. Será necesario realizar un esfuerzo sostenido para que la transmisión de los conocimientos y la difusión de las informaciones sobre las condiciones de trabajo se hagan más sistemáticas y alcancen a toda la estructura económica y social.

Por último —y terminaré con esta observación— hay que recordar otra vez que, ante la aceleración del proceso de desarrollo económico y del progreso técnico, también la investigación debe ser alentada decididamente por todos los medios, en particular financieros. Habrá que tratar de reducir la distancia cada vez mayor que separa, por una parte, los instrumentos de análisis cada vez más perfeccionados que han sido puestos a disposición de la investigación económica y técnica, y, por otra, las herramientas, a menudo rudimentarias, con que trabaja la investigación en materia social. Si se tiene en cuenta que en el terreno que nos

ocupa la investigación se propone comprender y modificar las situaciones de trabajo, para que las conclusiones sean pertinentes es condición indispensable que el enfoque sea multidisciplinario: ingenieros, médicos, fisiólogos, ergónomos, psicólogos, sociólogos, economistas, juristas —y podrían nombrarse muchos más— tienen cada uno algo que aportar en este sentido.

El PIACT debe tener en los años venideros una base nacional y regional en América latina aun más marcada que en el pasado. Es por esta razón que considero muy provechoso el intercambio de ideas entre científicos sociales, directivos de institutos o centros de estudios y representantes de organizaciones empresariales y sindicales, debido, simplemente, a que este tipo específico de composición humana de una reunión —como la presente— permite agrupar en un mismo foro la ciencia social, es decir, la creación y la reflexión sistemáticas; la experiencia empresarial y laboral cotidiana, que puede acoger y adoptar o no los frutos del quehacer científico, y la reglamentación y el estudio de los ajustes del caso. Más que abrigar la esperanza, tengo la convicción de que las ideas que pueden surgir de este tipo de reuniones, dentro del orden de ideas antes mencionado, tienen que resultar de suma utilidad en la adopción de medidas concretas de política social.

Este seminario debe continuar los trabajos iniciados, profundizarlos y consolidar los fundamentos de una política social nacional basada en una reflexión sistemática que, a su vez, tome plenamente en consideración las realidades económicas y sociales del país y conduzca a acciones concretas en estrecha cooperación con los interesados, es decir, el gobierno, los empleadores y los trabajadores.

Soy perfectamente consciente de que las ambiciones de los organizadores, por idealistas y avanzadas que sean, no podrán traducirse, en lo inmediato, en cambios sociales espectaculares; pero, por modesta que sea su contribución, sus esfuerzos deberían constituir un jalón más en la larga lucha en pro de la humanización del trabajo y la justicia social, esta última verdadera y única razón de ser de la Organización Internacional del Trabajo.

**APENDICE:**  
**PROGRAMA DE ACTIVIDADES DEL SEMINARIO**  
**LISTA DE PARTICIPANTES**

---

**PROGRAMA DE ACTIVIDADES**  
**SEMINARIO MULTIDISCIPLINARIO SOBRE**  
**“ESTUDIOS E INVESTIGACIONES SOBRE CONDICIONES**  
**Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO” (CYMAT)**

**DIA LUNES 6 DE DICIEMBRE DE 1985**

**14,30 hs. Inauguración**

1. Señor ORPHAL HEMBRECHTS, Director de la Oficina de Area de la OIT para Argentina, Paraguay y Uruguay.
2. Ing. RICARDO GRISENDI, en representación del Director Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
3. Sr. ALBERTO GOMEZ, Miembro de la Comisión de Higiene y Seguridad de la CGT en representación de ATE.
4. Dr. JULIO CESAR NEFFA, Investigador del CNRS en el CEIL del CONICET, y responsable de la coordinación del Seminario.

**15,30 hs. I. Presentación de la contribución sobre el tema:**

*“Diagnóstico de las condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina”, a cargo del Dr. Julio César Neffa”.*

*Coordinador:* Dra. ADRIANA GALDIZ, Investigadora y docente en la Universidad de Rosario.

*Debate*

**18,00 hs. II. “Bibliografía sobre Ciencias del Trabajo en la República Argentina, 1960-1985”**

*Coordinador:* Lic. LILIA CHERNOBILSKY, Miembro de la Carrera de Personal de Apoyo del CONICET en el CEIL.

Presentación a cargo de

Lic. AZUCENA GUERRERO, Bibliotecaria del CEIL-CONICET, y del Lic. ALVARO ORSATTI Secretario General de la Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET).

**DIA MARTES 17 DE DICIEMBRE DE 1985**

9,15 hs. Lic. ADRIANA RAMASSOTTO, del Programa Provincial para el mejoramiento de las CYMAT de Río Negro: "Reflexiones sobre la utilización de la metodología FLACSO de planificación y gestión integrada a un programa sobre CYMAT".

10,00 hs. III. Panel sobre:

*"Identificación de los problemas más importantes y urgentes en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina que requieren estudios e investigaciones multidisciplinarias".*

*Coordinador:* Lic. MARTA NOVICK, CEIL-CONICET.

- Panelistas:*
1. Dr. JUAN CARLOS ESCUDERO, Revista Salud y Sociedad de la ciudad de Córdoba
  2. Lic. PEDRO MATHEU, Docente Universitario, Carrera de Relaciones de Trabajo de la UBA
  3. Lic. ALBERTO BIALACOWSKY, Instituto de Sociología de la Universidad de Buenos Aires
  4. Dr. JUAN VILLARREAL, Profesor de la maestría en Ciencias Sociales de FLACSO.
  5. Dra. SYLVIA BERMAN, del Movimiento por un sistema integral de salud-Córdoba.

*Debate y conclusiones*

14,30 hs. IV. Ponencias sobre:

*"Aspectos metodológicos en el estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo: En búsqueda de una nueva síntesis".*

*Coordinador:* Lic. MARTA NOVICK (CEIL-CONICET)

"Los métodos objetivos para el análisis de las condiciones y medio ambiente de trabajo al nivel del puesto."

Dr. JULIO CESAR NEFFA (CEIL-CONICET)

"Proposiciones para la realización de una Encuesta Nacional sobre la percepción y las vivencias que los trabajadores tienen acerca de sus propias Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo."

18,00 hs. *Debate y conclusiones*

V. Conferencia del Dr. GEORGES SPYROPOULOS, ex Director del Programa PIACT de la OIT, sobre: "El programa PIACT de la OIT y sus actividades destinadas a la promoción de estudios e investigaciones en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo. Perspectivas futuras."

8

### **MIERCOLES 18 DE DICIEMBRE DE 1985**

9,30 hs. Ponencia del Dr. FLOREAL H. FORNI, Director del CEIL-CONICET

*"Aspectos epistemológicos, metodológicos, y operativos de los estudios e investigaciones multidisciplinarios con referencia al grado de desarrollo de las ciencias del trabajo en la Argentina."*

Comentaristas: Lic. MARIA DEL ROSARIO LORES ARNAIZ  
(Secretaría de Estado de Ciencia y Técnica)  
Dra. MARIA ANTONIA GALLART, Investigadora del CENEP.

*Debate y conclusiones*

14,00 hs. Presentación y discusión de ponencias de los participantes agrupadas en los siguientes grupos de trabajo:

1. Salud de los trabajadores.
2. Condiciones y medio ambiente de trabajo en la agricultura.
3. La precarización del empleo como factor de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
4. Aspectos normativos en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo.
5. Algunos aspectos teóricos y metodológicos del estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
6. Las calificaciones profesionales en tanto que dimensión de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Formación e información en esta materia.
7. Participación de trabajadores y empleadores en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
8. Condiciones y medio ambiente de trabajo en actividades y sectores específicos.

### **IMPORTANTE**

Se ruega a los participantes inscribirse en el o los grupos de su preferencia y tomar nota del lugar de reunión.

#### **GRUPO DE TRABAJO N° 1**

*"Salud de los trabajadores."*

**Coordinador:** Dr. HUGO MERCER, de la Secretaría de Estado de Planificación.

- Ponentes:**
1. Dr. RENE LLABOT, Profesor de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Córdoba:  
"La Medicina del Trabajo"
  2. Lic. ALBERTO BIALAKOWSKY, Lic. ERNESTO PASTRANA y colaboradores, del Instituto de Sociología de la Universidad de Buenos Aires:  
"Análisis de morbilidad y mortalidad en poblaciones mineras"
  3. Dr. MARIO GUTIERREZ LEYTON, Miembro de FLACSO sede Buenos Aires:  
"Los trabajadores de la salud y medio ambiente laboral"
  4. Dra. CRISTINA PECCI, Investigadora del CONICET:  
"Trabajo y Salud Mental"
  5. Lic. MABEL GRIMBERG:  
"Salud y práctica social en los trabajadores" (Proyecto de Investigación).

#### *Debate*

Elaboración de síntesis y conclusiones

#### **GRUPO DE TRABAJO N° 2**

*"Condiciones y medio ambiente de trabajo en la agricultura."*

**Coordinador:** Lic. SILVIA KORINFELD, Miembro de la Carrera del Personal de Apoyo del CONICET en el CEIL.

- Ponentes:* 1. Ing. ANA AMADOR DE OLIVER de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad, e Ing. JUDITH RUBISTEIN, de la Dirección Nacional de Calidad Ambiental, del Ministerio de Salud Pública y Acción Social:  
“Higiene y Seguridad en el trabajo Rural”
2. Dra. STELLA MARIS NADAL, Becaria del CONICET en el CEIL, y Lic. SILVIA KORINFELD, Miembro de la Carrera del Personal de Apoyo del CONICET en el CEIL:  
“Las Condiciones y Medio ambiente de Trabajo en la legislación agraria”.
3. Arq. JUAN ESTRADA, del Instituto de Servicios Sociales Agrarios de la República Argentina:  
“El proyecto de viviendas rurales de ISSARA”
4. Lic. MIGUEL SOLE, NADAR-OLAVARRIA, Pcia. de Bs. As. Núcleo Arg. de Antropología Rural (ausente, con aviso):  
“Las Condiciones de Vida y de Trabajo de los Trabajadores Rurales Argentinos. Los ordeñadores”.
5. Lic. MARIA ISABEL TORT, Lic. CLAUDIA JACINTO y ESTHER GIRAUDO, Investigadora, Becaria y Miembro de la Carrera del Personal de Apoyo del CONICET en el CEIL, respectivamente:  
“Acceso a la Educación en el Medio Rural. Formas de capacitación en materia de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo”.

#### *Debate*

Elaboración de síntesis y conclusiones

### **GRUPO DE TRABAJO N° 3**

*“La precarización del empleo como factor de las condiciones y medio ambiente de trabajo.”*

*Coordinador:* Lic. MARTA PANAIA, Funcionaria del INDEC.

*Ponentes:* 1. Lic. ANA RUBEN, Becaria del CONICET en el CEIL:  
“Modalidades de la contratación y reclutamiento del

- trabajador temporario. Resultados de un trabajo empírico”.
2. Dr. OMAR MORENO, Becario del CONICET en el CEIL:  
“Modalidades de contratación en la industria acera”.
  3. Lic. ANA MARIA BOTTA, Lic. ANDREA CARDINALI y colaboradores. Funcionarios del INDEC, Encuesta Permanente de Hogares:  
“El empleo precario analizado a través de la Encuesta Permanente de Hogares. Aspectos metodológicos y primeros resultados”.
  4. Lic. MARTA PANAI, funcionaria del INDEC:  
“Segmentación de los mercados de trabajo, tecnología y economía subterránea”

*Debate*

Elaboración de síntesis y conclusiones

**GRUPO DE TRABAJO N° 4**

*“Aspectos normativos en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo.”*

*Coordinador:* Dra. SUSANA AGUAD, de la Dir. Nac. de H. y Seguridad en el Trabajo.

- Ponentes:*
1. Dra. IRENE VASILACHIS DE GIALDINO, Investigadora del CEIL-CONICET:  
“Perspectiva Sociológica de los alcances de la legislación y la jurisprudencia en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo”.
  2. Dra. SUSANA AGUAD, de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el trabajo:  
“Bases para una nueva legislación”
  3. JEAN BUNEL, Investigador del Groupe Lyonnais de Sociologie Industriel (GLYSI, ERA du CNRS, Francia):  
“El derecho de los trabajadores a expresarse sobre las condiciones de trabajo en la nueva legislación francesa (Lois Auroux)”.

*Debate*

Elaboración de síntesis y conclusiones

## GRUPO DE TRABAJO N° 5

*“Aspectos teóricos y metodológicos del estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo.”*

*Coordinador:* Dr. JORGE WALTER, Investigador del CEIL-CONICET.

- Ponentes:*
1. Lic. ALBERTO BIALACOWSKY y Lic. PATRICIA FELIU del Instituto de Sociología de la UBA:  
“La historia de vida laboral. Una metodología participante”.
  2. Ing. DENIS GUIGO, Becario del CNRS, Francia:  
“Metodologías desarrolladas en el Grupo Etnografía de las organizaciones”, del Centro de Investigaciones en Gestión, Ecole Polytechnique de París”,  
“Acerca de la posición del investigador en la empresa”
  3. Lic. MARTA S. NOVICK, Investigadora del CONICET en el CEIL y ALICIA PEIRANO DE BARBIERI, Personal de Apoyo del CONICET en el CEIL:  
“Una aproximación sociotécnica al estudio de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo”.
  4. Lic. PEDRO MATHEU, docente universitario, Carrera de Relaciones de Trabajo de la UBA.  
Ing. ALBERTO PELAEZ, Servicio de Seguridad e Higiene de ENACE.  
Lic. CARLOS PEREZ GRESIA, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.  
“Estudio sobre las dimensiones económicas de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Comentarios sobre un estudio en marcha”.
  5. Dr. JORGE WALTER:  
“Crisis del Taylorismo y auge de la problemática de las Condiciones de Trabajo. Algunas reflexiones a partir de un estudio de caso”.

### *Debate*

Elaboración de síntesis y conclusiones

## GRUPO DE TRABAJO N° 6

*“Las calificaciones profesionales en tanto que dimensión de las condiciones y medio ambiente de trabajo.”*

*Coordinador:* Lic. JULIO C. TESTA, Investigador del CONICET en el CEIL.

*(Relatores):* Lic. MARIA ANGELICA PIAGGI y Lic. ESTHER GIRAUDO (CEIL-CONICET).

*Ponentes:*

- I. 1. Lic. SILVIA GIORDANO de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y ESTHER GIRAUDO, Personal de Apoyo a la Investigación, del CONOCET en el CEIL:  
“Formación e Información sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo”.
2. Ing. EDUARDO A. PEREZ, Ing. JUAN PABLO PARDAL e Ing. HECTOR F. VIVES:  
“Un proyecto de carrera de post-grado en Higiene y Seguridad para la Universidad Tecnológica Nacional”  
Proyecto de Centro de Investigaciones en Ingeniería del Trabajo.

*Debate*

- II. 1. Lic. MARIA ANGELICA PIAGGI:  
“Tecnología y Empleo: la calificación del trabajo”
2. Lic. BEATRIZ URALDE, Investigadora de la UNAM, México:  
“Formación Profesional, calificación laboral y mercado de trabajo en la Argentina. Una propuesta de investigación”

*Debate*

Elaboración de síntesis y conclusiones

## GRUPO DE TRABAJO N° 7

*“Participación de trabajadores y empleadores en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.”*

*Coordinador:* Dra. SUSANA AGUAD, de la Dir. Nac. de H. y Seguridad en el Trabajo.

*Ponentes:* 1. Lic. CLORINDA JELISIC, de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad, y Dr. JULIO CESAR NEFFA, Investigador del CNRS en el CEIL, con la colaboración de la Dra. ANA MARIA LAPENTA, y del Lic. ALEJANDRO GAZZOTTI, de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad:

“Informe sobre la participación de los trabajadores y empleadores en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina”.

2. Dr. RODOLFO CAPON FILAS, Juez Federal del Trabajo:

“Participación de trabajadores y empresarios en la fijación de las condiciones y medio ambiente de trabajo”

3. Sr. ALBERTO GOMEZ, Miembro de la Comisión de Higiene y Seguridad de la CGT, representando en la misma a ATE:

“Una experiencia en Comité Mixto”.

#### *Debate*

Elaboración de síntesis y conclusiones

### **GRUPO DE TRABAJO N° 8**

*“Condiciones y medio ambiente de trabajo en actividades y sectores específicos.”*

*Coordinadores:* Lic. PEDRO MATHEU, del CEDEL y MARIA DEL CARMEN BRIGANTE (ENACE).

*Ponentes:* 1. MARIO RIVERA, FREDY RUANO, LILIANA DOZO, JORGE GARCIA, RICARDO WILDER, Escuela de Salud Pública de la Facultad de Medicina de la UBA:

“Análisis de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo existentes en una industria textil de la mediana empresa en expansión, y propuesta de un programa de prevención”.

2. Lic. MIRTA LOBATO, Becaria del CONICET:

“Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Industria Frigorífica a comienzos de siglo”.

3. Lic. ALEJANDRO GAZZOTTI, Lic. ENRIQUE NAS-  
TRI, y colaboradores, de la Dirección Nacional de  
Higiene y Seguridad en el Trabajo:  
“Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la  
pequeña y mediana empresa industrial”.
4. Arq. ANALIA GORINI, Dra. CRISTINA PANTANO,  
Lic. SOFIA PERELSTEIN, Arq. NORMA PASSA-  
DORE, y colaboradores de la Dirección Nacional de  
Higiene y Seguridad:  
“Diagnóstico de Condiciones y Medio Ambiente de  
Trabajo en la construcción y grandes obras de infra-  
estructura”.
5. Lic. LILIA CHERNOBILSKY, Miembro de la Carrera  
de Personal de Apoyo del CONICET en el CEIL:  
“Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en  
áreas informatizadas”.
6. Lic. RUBEN SIFONIOS, Departamento Computa-  
ción de ENACE S.A. y Lic. PEDRO MATHEU, del  
CEDEL:  
“Informatización de la Ingeniería Nuclear. Efectos  
sobre las calificaciones, contenido y organización del  
trabajo”.
7. Lic. SILVIA AMADORI, Ing. GRISENDI, Sr. ALE-  
JANDRO SABATINI, Sr. BARNALDI, Sr. CALDI-  
ROLA, de Dirección Nacional de Higiene y Segu-  
ridad:  
“Diagnóstico sobre condiciones y medio ambiente en  
la Actividad Minera”.

### *Debate*

Elaboración de síntesis y conclusiones

**JUEVES 19 DE DICIEMBRE DE 1985**

9,00 hs. Continuación de los Grupos de Trabajo.

11,00 hs.

IX. Presentación de contribuciones sobre “el Estado del Arte”  
en materia de estudios e investigaciones sobre condiciones

y medio ambiente de trabajo en el seno de ciertas disciplinas.

*Ponentes:* 1. IRENE VASILACHIS DE GIALDINO, Investigadora del CEIL-CONICET:

“La propuesta de la sociología jurídica laboral: Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en lugar de Higiene y Seguridad”.

2. JEAN RUFFIER, Investigador del GLYSI (CNRS-ORSTOM, Francia):

“La problemática de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Sociología Francesa Contemporánea”.

#### *Debate*

14,00 hs.

VIII. Breve presentación al conjunto de los participantes de las conclusiones elaboradas por los diferentes grupos de trabajo, a cargo de sus coordinadores.

16,00 hs.

X. Presentación de una contribución del Dr. Julio César Neffa sobre: “Reconsideración de la noción de condiciones y medio ambiente de trabajo. Definición y contenido. Diversos enfoques y perspectivas”.

#### *Debate y conclusiones*

18,00 hs

*Clausura:* Discursos a cargo de:

1. Dr. JULIO CESAR NEFFA Coordinador del Seminario.
2. Sr. ALBERTO GOMEZ, de la Comisión de Higiene y Seguridad y M. del Trabajo de la CGT.
3. Dra. SUSANA AGUAD, Representante de la Dirección Nac. de H. y Seguridad en el Trabajo.
4. Dr. GEORGES SPYROPOULOS, ex Director del Programa PIACT, de la OIT. Representante de los Interlocutores Sociales.
5. Dr. CARLOS GARIBOTTI, Subsecretario de Estado de Ciencia y Técnica.

## PARTICIPANTES

- ACOSTA, María Cristina, Pasaje Wagner 1233 - T.E. 568-7418 -  
Universidad de Bs. As. - Colegio de Graduados en Sociología.
- AGUAD, Susana, Rivadavia y Paraná - T.E. 37-0611 - Dirección  
Nac. de H. y Seguridad.
- ALMEIDA, Mario de, Pichincha 1033 - 1219 Capital - T.E.  
941-8472 (CIAR).
- Ing. AMADOR DE OLIVER, Ana - Dirección Nac. de Higiene y  
Seguridad (Ministerio de Trabajo).
- AMADORI, Silvia Susana, Rivadavia 1501 - 1033 Capital - T.E.  
38-0121 - Dirección Nacional de Higiene y Seguridad.
- ARISTIDE, Silvia M. L. A. de, T.E. 784-6900 -CEIL.
- BALBUENA, Ricardo, Moreno 2969 - T.E. 97-1595 - UTA -  
C.G.T.
- BANEGAS, Marta Nilda, Rivadavia 1501 - Dir. Nac. de H. y Segu-  
ridad en el Trabajo.
- BARTELS, Sandra, Pje. Vélez 1763 -1428 Capital -T.E. 781-6608.
- BENDAHAN, Oro Nelly, San Martín 871 - T.E. 313-2034 Int.  
217 - Consejo Federal de Inversiones.
- BERMANN, Sylvia, C. Correo 323 - Córdoba - T.E. 80-6188 -  
Movimiento por un sistema integral de salud.
- BEZ, Zulema, Moreno 232 - 1650 - San Martín - T.E. 755-0081 -  
CNEA.
- BIALAKOWSKY, Alberto, Terrero 323 - 1406 Capital - T.E.  
632-3108 - Instituto de Sociología.
- BOTTA, Ana María, H. Yrigoyen 250 - Piso 11 - Of. 1141 - 1310  
Capital - T.E. 30-3374 - INDEC.
- BUNEL, Jean, Investigador del Groupe Lyonnais de Sociologie  
Industriel (GLYSI, ERA du CNRS, Francia).
- BRIGANTE, María del Carmen - ENACE - L. N. Alem 712 - Piso  
7° - 1001 Capital - T.E. 34-9306.
- Dr. CAPON FILAS, Rodolfo, Juez Federal del Trabajo - Cerrito  
536 - Piso 8° - 1010 Capital - T.E. 5-4056.
- CARDINALI, María Andre, H. Yrigoyen 250 -Piso 11 - Of. 1141 -  
1310 Capital - T.E. 30-3374 (INDEC).

CATALANO, Ana María, Ugarteche 2850 - T.E. 802-1997.  
CERNICCHIARO, Alberto Raúl, Rawson 42 - 1182 Capital - T.E.  
981-9105 - UOCRA.  
CORBAZ, Rodolfo, H. Yrigoyen 240 - T.E. 30-3176/33-9129 - Mi-  
nisterio de Economía.  
CORDONE, Héctor Gustavo, CEIL.  
CHERNOBILSKY, Lilia, CEIL.  
Dra. DOZO, Liliana, Cursante del Post-Grado de Medicina del Tra-  
bajo en la Escuela de Salud Pública de la Facultad de Medicina  
de la UBA - Cuenca 898 - 1° "C" - Capital.  
ESCUDERO, José Carlos, Talcahuano 638 PB "F" - T.E. 45-0251 -  
45-0256 - Fundación "Manuel Ugarte".  
ESPINOSA, Adriana, Paraná 26 - Piso 8° - 1017 Capital - T.E.  
37-1059 - Ministerio de Trabajo.  
Arq. ESTRADA, Juan, Instituto de Servicios Sociales Agrarios  
de la R.A. (ISSARA).  
FELIU, Patricia, Guayaquil 726 - Piso 3° - T.E. 47-1424 - Capital.  
Dr. FORNI, Floreal, Director del CEIL-CONICET.  
FRATALOCCHI, Catalina, Pabellón III 1er. Piso - Ciudad Univer-  
sitaria - Instituto de Sociología, Colegio de Graduados en Socio-  
logía.  
Dr. GARCIA, Jorge, Cursante del Post-Grado de Medicina del Tra-  
bajo en la Escuela de Salud Pública de la Facultad de Medicina  
de la UBA - Gral. Conesa 178 - 1704 Ramos Mejía.  
GALLART, María Antonia, Corrientes 2817 - T.E. 86-0303 -  
CENEP.  
GARASSINO, María Alicia, Paraná 26 - Piso 8° - 1017 Capital -  
T.E. 37-1059 - Dirección Nacional de Recursos Humanos y  
Empleo - Ministerio de Trabajo.  
GAZZOTTI, Alejandro, Paraná 26 - Piso 8° - T.E. 38-0121 - Minis-  
terio de Trabajo.  
GIORDANO, Silvia Aurora, Rivadavia 1501 - 1033 Capital - T.E.  
38-0121 - Dir. Nac. de H. y Seguridad.  
GIRAUDO, Esther Doris, República 5697 - Villa Ballester - 1653  
Capital - T.E. 767-5535 - CEIL.  
GOMEZ, Alberto José, Belgrano 2570 - T.E. 942-9083 - CGT en  
Representación de ATE.  
GASPANELLO, Miguel Angel, Callao 1764 - T.E. 42-2917 - FATL  
y F.  
GRIMBERG, Mabel Adriana, Guatemala 6002 - T.E. 771-7734 -  
Instituto de Ciencias Antropológicas.

GRISENDI, Ricardo, Rivadavia 1501 - T.E. 37-3225 - Dir. Nac. de Higiene y Seguridad.

GUERRERO, Azucena del Carmen, CEIL.

Ing. GUIGO, Denis, Becario del CNRS - Francia.

Dr. GUTIERREZ LEYTON, Mario, Miembro de FLACSO sede Bs. As.

GALDIZ, Adriana, Charcas 3884 - 5° 19 - 1425 Capital - T.E. 72-7622.

JACINTO, Claudia, CEIL.

KOAN, Gustavo Ariel, José Bonifacio 2429 - 1406 Capital - T.E. 612-9722 - INDEC.

KORINFELD, Silvia Marta, CEIL.

LANG, Ana María Sowzogni de, CEIL.

LAPENTA, Ana María, Rivadavia 1501 - E.P. - T.E. 38-9121 - Dirección Nac. de H. y Seguridad en el Trabajo.

Dr. LLABOT, René, Profesor de la Fac. de Medicina de la Universidad Nac. de Córdoba - Arturo M. Bas 43 P.B. Dto. 3 - 5000 Córdoba - T.E. 37633/36935.

LOBATO, Mirta, Guatemala 106 o 6210 - 1657 San Martín - T.E. 769-4120 - Becaria del CONICET.

Lic. LORES ARNAIZ, María del Rosario, Secretaría de Estado de Ciencia y Técnica.

LUNA, Elpidio, Moreno 2969 - UTA.

MALLIMACI, Fortunato, CEIL.

MARTIN, Hilda de, Azcuénaga 280 - T.E. 47-8257 - Universidad de Bs. As.

MAROZZI, Nora, Lavalle 1554 - Piso 3° - T.E. 46-2711 - Agua y Energía.

MASSERONI, Susana Haydée, Pabellón III - 1er. Piso Ciudad Universitaria - Instituto de Sociología Universidad de Bs. As.

MATHEU, Pedro, Emilio Lamarca 769 - 1407 Capital - T.E. 311-9306 - CEDEL.

Dr. MERCER, Hugo, Secretaría de Estado de Planificación - H. Yrigoyen 250 - Of. 713 - T.E. 34-6411 - Int. 476.

Dr. MORENO, Omar, Becario del CONICET-CEDEL - Quiros 3046 - 1427 Capital - T.E. 51-2590.

NADAL, Stella Maris, CEIL.

Dr. NEFFA, Julio César, Coordinador.

NOGNEZ, Rubén Héctor, Balcarce 184 - T.E. 252-6320 - SEGBA.

NOVICK, Marta S., CEIL.

ORSATTI, Alvaro, Callao 873 - ASET.

Lic. PANAIÁ, Marta, Funcionaria del INDEC - Zapiola 2675/10° - 1428 Capital - 543-2254.

PANTANO, María Cristina, Rivadavia 1501 - T.E. 28-0121 - Dir. Nac. de H. y Seguridad.

Ing. PARDAL, Juan Pablo, Universidad Tecnológica Nacional - Los Recuerdos 586 - 1408 Capital - T.E. 642-7330.

PASSADORE, Norma, Dir. Nac. de H. y Seguridad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Dra. PECCI, Cristina, Investigadora del CONICET.

PEIRANO, de Barbieri Alicia, CEIL.

PELLEGRINO, María Carmen, Rivadavia 1501 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ing. PELAEZ, Alberto, Servicio de Seguridad e Higiene de ENACE.

PERELSTEIN, Sofía, Rivadavia 1501 - T.E. 38-0121 - Ministerio de Trabajo.

Ing. PEREZ, Eduardo A., Universidad Tecnológica Nacional.

Dr. PEREZ GRESIA, Carlos, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PINASCO, Alfredo, Rivadavia 1501 - Dir. Nac. de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

PEREIRA, Isabel, Santiago Ponce 2318 - 1871 Capital - T.E. 201-3051 Int. 221.

PIAGGI, María Angélica, Bulnes 1729 2° "A" - 1425 Capital - T.E. 802-8459.

RAMASSOTTO, Adriana Mercedes, Irigoyen 488-8500 - Viedma - T.E. (0920)-2-3306 - FLACSO.

Dr. RIVERA, Mario, Cursante del Post-Grado de Medicina del Trabajo en la Escuela de Salud Pública de la Facultad de Medicina de la UBA - Colonia San José de la Vega II etapa B-54-Casa N° 6 - T.E. 33-1653 (00504).

ROLLANDI, Gustavo Hugo, Rivadavia 1501 - Dir. Nac. de H. y Seguridad en el Trabajo.

ROSSI, Alberto, Amenábar 1642 - Piso 3° - American New Service.

ROVERE, Graciela de las Mercedes, Dorrego 2699 - Piso 19° "5" - 1426 Capital - UBA.

Dr. RUANO, Fredy, Cursante del Post-Grado de Medicina del Trabajo en la Escuela de Salud Pública de la Facultad de Medicina de la UBA - 8a. Calle 33-08 Zona I Tikal II Guatemala, Guatemala, CA-TE. 00502-2-931888.

RUBEN, Ana María, CEIL.

RUBINSTEIN, Judith, Junín 1194 - Piso 5° - 1113 Capital - T.E. 84-5294 - Salud Pública.

RUFFIER, Jean, Investigador del GLYSI (CNRS, ORSTOM, Francia).

SANCHEZ, Rodolfo Juan, T.E. 253 - 8693 - Hospital Florencio

Varela "Bocuzzi" - Alsina 87 A - Quilmes.  
SANDLAK, José, Paul Groussac 5541 - 1408 Capital - T.E.  
567-6397 - Salud Pública.  
SAPORITI, María del Carmen, Sucre 2757 - 2° "B" - T.E. 783-5994 -  
Universidad de Bs. As.  
SIFONIOS, Rubén, Dpto. Computación de ENACE S.A. - L. N.  
Alem 712 - 1001 Capital - T.E. 312-9290.  
SOLE, Miguel José, Moreno 725 "A" 4 - 6300 Santa Rosa - La  
Pampa - T.E. 0954-22078 - Núcleo Argentino de Antropología  
Rural - Olavarría.  
SOLIS, Carmen Norma, Reconquista 630 - Piso 5° - 1003 Capital -  
T.E. 312-0952 - (ISSARA).  
Dr. SPYROPOULOS, Georges, Ex Director del Programa PIACT  
de la OIT.  
SABATTINI, Alejandro Gustavo - Dir. Nac. de H. y Seguridad -  
Achea 3134 1° "C" - Capital - T.E. 571-7272.  
Lic. TORT, María Isabel, Investigadora del CEIL-CONICET.  
URALDE, Beatriz Eugenia, Crámer 474 - Piso 2° "A" - T.E.  
553-5662 - MCBA.  
Dra. VASILACHIS DE GIALDINO, Irene, Investigadora del CEIL-  
CONICET.  
Dr. VILLARREAL, Juan, Maestría de FLACSO.  
VIVES, H. Federico, Ro. Gutiérrez 2259 - T.E. 203-5505 - Univer-  
sidad Tecnológica Nacional.  
WAINERMAN, Catalina, Av. Corrientes 2817 - Piso 7° - T.E.  
86-0303 - CENEP.  
Dr. WILDER, Ricardo, Cursante del Post-Grado de Medicina del  
Trabajo en la Escuela de Salud Pública de la Facultad de Medi-  
cina de la UBA.  
Dr. WALTER, Jorge - Peña 2292 4° "I" - Capital - Investigador  
CEIL-CONICET.  
YELICIC, Clorinda Anita, Rivadavia 1501 - T.E. 38-0121 - Dir.  
Nac. de H. y Seguridad.

## INDICE

### PRESENTACION

Sesión de Inauguración

Pág. 11

DR. JULIO CESAR NEFFA, Investigador del CNRS en el CEIL del CONICET y responsable de la coordinación del Seminario.  
SR. ALBERTO GOMEZ, miembro de la Comisión de Higiene y Seguridad de la CGT en representación de ATE.  
ING. RICARDO GRISENDI, en representación del Director Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Dr. Carlos A. Rodríguez.

**La Noción de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo** Pág. 21

Neffa, Julio: "Reconsideración de la noción de Condiciones y Medio Ambiente de trabajo. Definición y Contenido. Diversos enfoques y perspectivas."

**Prediagnóstico de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Argentina** Pág. 51

Neffa, Julio: "Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en Argentina". Primeros resultados del prediagnóstico realizado por la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo y el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET.

**Aspectos Metodológicos**

Pág. 85

Bialakowsky, Alberto; Feliú, Patricia: "La historia de vida laboral, una metodología participante."

Guigo, Denis: "Hacia una antropología industrial".

Novick, Marta: "Los métodos de análisis objetivos de las condiciones de trabajo: ¿Mantienen su vigencia?"

Neffa, Julio: "La dimensión cualitativa de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Argentina. Una propuesta para su estudio cuantitativo."

---

Ramassotto, Adriana; Poggiese, Héctor; Mazzella, José A.: "Reflexiones sobre la utilización de la metodología FLACSO de planificación y gestión integradas a un programa sobre CYMAT."

Neffa, Julio: "Notas acerca de la naturaleza y significación de la ergonomía en un país semi-industrializado."

Ruffier, Jean: "Breves disquisiciones sobre las teorías en que se inspiran las investigaciones francesas a propósito de la automatización en la empresa. Tres paradigmas y un complejo."

**Apéndice: Programa de Actividades del seminario . Lista  
de Participantes**

**Pág. 221**

Este libro se terminó de imprimir  
en el mes de marzo de 1987  
en los Talleres Gráficos LITODAR  
Viel 1444 - Capital Federal

# **CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN LA ARGENTINA**

*I - Aspectos teóricos y metodológicos*

*II - CYMAT en sectores específicos*

*III - Nuevas dimensiones de las CYMAT*