

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN LA ARGENTINA

III - NUEVAS DIMENSIONES DE LAS C.Y.M.A.T.

*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)*

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

Editorial
HUMANITAS

**NUEVAS DIMENSIONES
DE LAS C.Y.M.A.T.**

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

Volumen I: ASPECTOS TEORICOS Y METODOLOGICOS
Volumen II: LA SITUACION EN SECTORES ESPECIFICOS
Volumen III: NUEVAS DIMENSIONES DE LAS CYMAT

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

**III. NUEVAS DIMENSIONES
DE LAS C.Y.M.A.T.**

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

**eh EDITORIAL
HVMANITAS**

Coordinación Técnica : Silvia Korinfeld - Héctor Cordone
Diseño de tapa : Alejandro Arenella

I.S.B.N. 950-582-178-6 (Colección completa)

I.S.B.N. 950-582-221-X (Volumen III)

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

Hecho el depósito que establece la ley 11.723

Impreso en la 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 emanen 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.

I. PRECARIZACION

**MODALIDADES DEL RECLUTAMIENTO Y
CONTRATACION DEL TRABAJADOR RURAL
NO PERMANENTE.
RESULTADOS DE UN TRABAJO EMPIRICO**

Ana María Ruben

INTRODUCCION

El tema de la migración relacionado con procesos productivos que requieren mano de obra por un período determinado de tiempo ha sido ampliamente tratado.¹ Los procesos sociales vinculados con tales procesos productivos, en cambio, han sido escasamente desarrollados.²

Partiendo de la migración como un fenómeno dado, el presente trabajo pone de relieve un proceso social y una categoría de trabajadores involucrados en dicho proceso. El núcleo central de esta investigación, aún en curso, reside en el estudio de una cuadrilla de trabajadores rurales³ en la zona norte de la región pampeana. Los objetivos específicos planteados se enfocan desde una perspectiva antropológica y se refieren a:

1. Formas de intermediación: reclutamiento y contratación.
2. Redes de relaciones que se establecen a lo largo del proceso de trabajo.
3. Mecanismos que aseguran la continuidad de un determinado proceso productivo organizado sobre la base de trabajadores asalariados no permanentes.

La metodología seguida es la utilizada en antropología social, la cual recurre al trabajo de campo como uno de sus elementos esenciales.⁴

En esta publicación se presentarán resultados de los trabajos de campo referidos a las modalidades del reclutamiento y contratación (objetivo 1). Estos resultados se tratan en el contexto de las características particulares del trabajo en la industria semillera como condicionante de la calidad de vida y de la calidad de vida de trabajo de los trabajadores no permanentes.

DEFINICIONES PRELIMINARES

En este trabajo se han de considerar especialmente los conceptos de calidad de vida y calidad de vida de trabajo estrechamente vinculados a las condiciones en que se desarrolla el trabajo (trabajo precario). Esto motivó la necesidad de una definición precisa de estos conceptos.

La calidad de vida se define a partir de los niveles de satisfacción de las necesidades básicas esenciales del hombre y de las características del medio del cual es parte. La calidad de vida de trabajo adquiere su significación al considerarla como un aspecto particular de la calidad de vida. La calidad de vida de trabajo se considera "como el resultado del equilibrio. . . entre los recursos que la empresa destina a su mantenimiento y expansión y aquellos que utiliza para la retribución del trabajo de sus dependientes y para mejorar las condiciones de trabajo".⁵ La calidad de vida de trabajo depende, entre otros factores, de las condiciones de trabajo del puesto y de la empresa.

Condiciones de trabajo del puesto

Las condiciones de trabajo del puesto quedan definidas por "el conjunto de operaciones que el trabajador debe realizar, de la exigencia que se le impone y de la carga en que ésta se traduce. La exigencia está determinada por el conjunto de condiciones exteriores y de apremios que, en la situación de trabajo, actúan sobre el hombre.

"La carga es el efecto de la exigencia sobre el trabajador en función de sus características y aptitudes individuales. Estas consecuencias son de orden psicológico y fisiológico".⁶

Condiciones de trabajo de la empresa

Las condiciones de trabajo de la empresa ". . .son las que se vinculan con sus características infraestructurales y ambientales y con su función social y asistencial y que pueden, por lo tanto, superar los límites del establecimiento".⁷

La estrecha relación que existe entre estos conceptos nos permite avanzar en la comprensión de aspectos concretos y que consideramos de vital importancia en lo que se refiere a la configuración de la calidad de vida del obrero rural argenti-

no. En este marco adquieren su real dimensión aspectos tales como el reclutamiento y contratación, al formar éstos la etapa inicial del proceso de trabajo que aquí nos ocupa.

HIPOTESIS DE TRABAJO*

Desde la provincia de Santiago del Estero, zona clásica de expulsión de mano de obra, se desplazan anualmente contingentes de trabajadores rurales no permanentes hacia una región de alto desarrollo capitalista, como es la región maicera. Esta zona, donde se concentran numerosos semilleros, está caracterizada por un alto grado de mecanización y tecnología avanzada. En ella se desarrollan procesos productivos que requieren para su continuidad la reunión temporaria de agentes provenientes de diversos horizontes. La contratación temporaria del asalariado rural le permite a la empresa minimizar los costos de reproducción del trabajador, ya que lo asume sólo por el período en que lo necesita,⁸ y excluir cualquier posibilidad de tiempo muerto⁹ en su utilización.**

Esta característica de precariedad del trabajo, entendida esencialmente por la inestabilidad en el empleo,¹⁰ se convierte en funcional para la empresa, ya que esta forma de contratación la libera de los gastos por beneficios sociales y otras obligaciones legales que existen para el trabajador permanente.

Nuestra hipótesis central es que el permanente desplazamiento geográfico de estos trabajadores determinaría una débil relación entre éstos y cualquier forma de organización, desde las familiares hasta las representativas (organizaciones laborales, sindicatos).

El proceso de intensificación capitalista en el agro se vincula con los cambios ocurridos en la estructura agraria, llegando a afectar también la estructuración de mercados de trabajo. En el caso que nos ocupa vemos cómo el requerimiento de trabajadores asalariados no permanentes y con baja calificación y sus formas de intermediación llega a adquirir una dimensión organizada e institucionalizada en el proceso social del trabajo.

* Esta hipótesis será tratada parcialmente en esta publicación.

** Consideramos a estos factores, si bien no únicos, importantes para el proceso de acumulación capitalista.

TRABAJO DE CAMPO

Las siguientes secciones han sido elaboradas sobre la base de los resultados obtenidos en el trabajo de campo cuyas etapas fueron:

1. Trabajo de campo en la empresa (Venado Tuerto, Santa Fe)

Se visitó la empresa en tres oportunidades: agosto y noviembre de 1985 y febrero de 1986. El objetivo de esta etapa de trabajo de campo consistió en obtener información a través de un cuestionario y de entrevistas semiestructuradas, sobre los aspectos generales de la empresa, su historia y organización, funcionamiento y características de producción.

2. Trabajo de campo en Ojo de Agua (Santiago del Estero)

Esta etapa del trabajo de campo se desarrolló durante la primera semana de noviembre de 1985. Su objetivo fue recabar información vinculada con el reclutamiento y la contratación.

3. Trabajo de campo en los campamentos (Venado Tuerto, Santa Fe)

El trabajo de campo correspondiente a esta etapa se realizó durante los meses de agosto y diciembre de 1985 y enero y febrero de 1986. Su objetivo fue obtener información relacionada con las condiciones de vida y de trabajo del trabajador rural no permanente, durante su estancia en la empresa y desde el puesto.

Las técnicas utilizadas han sido las siguientes: entrevistas abiertas y focalizadas en torno a los temas específicos a investigar y observaciones con y sin participación. Se realizó una guía de entrevistas que permitió organizar y cubrir las diferentes áreas de información que esta investigación se ha propuesto obtener.

LA INDUSTRIA DE SEMILLAS HIBRIDAS EN LA ARGENTINA

El mejoramiento en la calidad de las semillas utilizadas en la producción agrícola ha sido uno de los principales factores determinantes de los incrementos de la producción y, por lo tanto, de la rentabilidad agraria. Esto determinó que la industria de semillas híbridas ocupe un lugar central en el proceso de producción agrícola. Los primeros esfuerzos orientados hacia la obtención de híbridos de maíz datan de los años '20. En la década del '40 se generaliza la actividad privada en el campo de la producción de semillas híbridas. Entre los años '50 y '60 se incorporan nuevas empresas al sector, algunas con capital nacional público (INTA) y otras privadas. La competencia dentro del sector determinó que las empresas nacionales, sobre todo las públicas, fuesen cediendo su lugar a las empresas extranjeras.¹¹ Dada la naturaleza interna de la innovación, del sistema legal institucional y de la estructura de la industria es posible pensar en la apropiación privada de la mayor parte de los beneficios sociales (excedente económico) de la innovación.

En las últimas décadas hubo un fuerte y "espiralado" desarrollo tecnológico involucrando innovaciones de carácter mecánico (e. g. cosechadoras), biológico (e. g. semillas híbridas), químico (e. g. fertilizantes, herbicidas) y agronómico (e. g. rotaciones, cosechas anticipadas) que determinaron, dentro de una coyuntura socioeconómica y política específica, aumentos considerables en la productividad y rentabilidad. Las innovaciones biológicas juegan un rol central dentro del conjunto mencionado, estimándose "que en la década del '70, la innovación genética en maíz es responsable del 80% del aumento de los rendimientos nacionales".¹² Si asociamos la posibilidad de apropiación privada de esta innovación con la magnitud que adquieren las empresas que llevan a cabo este proceso productivo, ubicaremos en su real dimensión la importancia de esta industria.

En la producción de semillas híbridas pueden diferenciarse dos etapas simultáneas, a saber:

1. Obtención del híbrido

La obtención del híbrido tiene características experimentales: se desarrolla en estaciones de pequeña extensión y re-

quiere una relativamente alta proporción de personal técnico y una relativamente escasa mano de obra estacional.

2. Multiplicación del híbrido

Se realiza sobre grandes superficies que normalmente las empresas obtienen arrendando campos a terceros y exige una relativamente elevada y estacional mano de obra. En esta etapa se incluye el tratamiento de la semilla poscosecha.

Una vez producida la cosecha (en el otoño) comienza el proceso industrial de la semilla. Este proceso incluye las siguientes tareas: limpieza, secado, clasificación y envasado.

La comercialización de la semilla es realizada, en general, por intermedio de grandes distribuidores autorizados. Estos operan en un mercado que, con algunas excepciones, está restringido a los productores de la región pampeana. Esta industria tiene un alto grado de concentración, es decir, un número pequeño de empresas controla un elevado porcentaje de la producción y ventas, caracterizándose por estas razones como "organizadoras de la producción".

LOS TRABAJADORES DEL SEMILLERO

Una empresa dedicada a la producción de semillas de girasol, maíz y sorgo híbridos, Continental Grains, ha sido elegida para este estudio. Continental "... es una de las empresas más grandes del mundo en lo que se refiere a la comercialización de granos. . . con gran capacidad para acopiar granos y capital invertido en plantas procesadoras de aceite".¹³ La empresa contrata trabajadores no permanentes todos los años para tareas no especializadas. Aproximadamente entre septiembre y octubre llega un número importante de trabajadores rurales, transportados en colectivos contratados por la misma empresa, desde la localidad de Ojo de Agua, Santiago del Estero. El número de trabajadores contratados varía de año en año, ya que éste depende de las previsiones de producción correspondientes. El total de trabajadores no permanentes contratados por la empresa para la campaña 1985/86 fue de 2.500 trabajadores. En el mismo período arribaron al área aproximadamente 20.000 trabajadores,* en su mayor parte

* Comunicación personal del personal de Continental.

santiagueños, requeridos por el conjunto de semilleros de la zona.

Las tareas que realizan están relacionadas con la etapa de multiplicación del híbrido, anteriormente descrita, e incluye el “desguache”, polinización y tareas generales de mantenimiento de los cultivos. Estos trabajadores no llegan con su familia,¹⁴ como puede darse en otros casos, quedando éstas a cargo de la producción para su consumo en su lugar de origen. Algunos poseen pequeñas propiedades dedicadas a la explotación familiar. Paul Singer denomina a estas áreas como áreas de estancamiento, áreas de minifundio a las que considera que son “muchas veces origen de importantes flujos migratorios estacionales; numerosos trabajadores se trasladan hacia otras áreas agrícolas, donde participan en las cosechas y después vuelven a su lugar de origen”.¹⁵

La empresa ocupa también alrededor de 90 personas¹⁶ en forma casi permanente: trabajan para la empresa alrededor de diez meses, renovando sus contratos todos los años. A esta categoría la podríamos denominar de “temporarios-permanentes”, por su modalidad y características, ya que este grupo de trabajadores viven y trabajan prácticamente todo el año en la empresa, pero mantienen sus vínculos familiares y con la tierra en su lugar de origen, al que regresan todos los años. Esta categoría de trabajadores temporarios-permanentes realiza tanto las tareas de campo vinculadas con la producción de semillas como aquellas relacionadas con el proceso industrial.

Algunos aspectos relacionados con la calidad de vida del trabajador durante su estancia en la empresa

La edad de estos trabajadores va desde los 16 años (edad mínima fijada por la ley) hasta el momento en que no pueden continuar con su trabajo. Es común ver a varias generaciones representando a la misma familia. Los trabajadores temporarios viven en “campamentos” y se alojan en “carpas”. Cada carpa tiene espacio exclusivamente para dormir y aloja un promedio de ocho hombres. La comida deben comprarla a proveedores seleccionados por la misma empresa. Los baños retretes están instalados cerca, son insuficientes y generalmente no los usan. Los campamentos están situados en medio de grandes extensiones y lejos de la ruta, en general, motivo por el cual la vida social de estos trabajadores durante su es-

tancia en la empresa es muy limitada. Por otro lado, el contrato determina que estos trabajadores no pueden salir del predio sin que medie la expresa autorización de la empresa.

Los trabajadores son atendidos por médicos a cargo de la empresa que recorren periódicamente los campamentos y efectúan atención primaria. En su mayor parte los trabajadores están afectados por el mal de Chagas, endemismo de su sitio de origen. La característica de la producción exige jornadas laborales extensas y con relativamente altas temperaturas la mayor parte del tiempo. Si bien reconocemos las características biológicas de este proceso productivo, que determina exigencias particulares de mano de obra, pensamos que en cualquier caso la organización del trabajo debería estar realizada de forma tal que no afecte la integridad del hombre.

RECLUTAMIENTO Y CONTRATACION

Reflexiones sobre el lugar de origen

Si bien la contratación se efectúa en la localidad de Ojo de Agua, los trabajadores provienen de diferentes lugares, entre ellos: Sumampa, Loreto, Telares, Rodríguez de Velasco. La gran mayoría habita en los montes. Hemos podido recorrer la zona, tomando contacto con la unidad de residencia campesina. Podemos adelantar que el resto de la familia, mujeres, viejos e hijos menores, queda a cargo de algunas parcelas de escasa aptitud productiva, cuya tenencia es bien por herencia, por bienes adquiridos a través de la consolidación de familias o simplemente por la ocupación del monte. En estas tierras es poco lo que pueden hacer. El nivel de producción predominante corresponde al de la subsistencia, donde la producción obtenida es para el consumo y las unidades son explotadas familiarmente. Aun así, hay varios factores que nos permiten comprender por qué estos trabajadores persisten en mantener parcelas de escaso valor económico. Para explicar este fenómeno, una de las hipótesis que se manejan es aquella que se inscribe en la corriente folklórica. Dicha hipótesis encuentra en la tradición, en el apego a la tierra, etcétera, las causas de esta situación.¹⁷

Una explicación alternativa es la desarrollada por Matos Mar y Mejía, al estudiar situaciones comparables en México.

Según estos autores, se pueden considerar a estas parcelas como la "única fuente de seguridad para el trabajador temporero".¹⁸ Estos trabajadores, aun después de varios años de trabajo, carecen de los derechos y beneficios legales que como tales merecen. Esta situación de precariedad los induciría a considerar a sus parcelas como "el seguro social en el cual se amparan".¹⁹

A estas unidades residenciales campesinas es adonde vuelven los trabajadores al finalizar su contrato. No obteniendo otro trabajo, se dedican a la continuación de la explotación familiar hasta la próxima campaña. Ahora hay excedente de gente. Este sistema, al impedir reproducción de salario, permite simplemente la "reproducción de la pobreza". La reproducción del trabajador rural no permanente depende de la producción en su tierra, en su unidad doméstica, por un lado, y del salario, por otro.

Es por esta razón que le resulta económico a la empresa. El salario se convierte en el factor esencial para la subsistencia y reproducción de la economía campesina y a la vez "esta reproducción continua de la masa de trabajadores sin tierra y de un sector campesino con bajísimos niveles de productividad e ingreso. . . genera la disponibilidad a bajo costo, de la mano de obra necesaria para la expansión de los sectores capitalistas".²⁰ De hecho, a las empresas vinculadas al poder hegemónico les resulta ventajoso que estos trabajadores no se desprendan de sus tierras, ya que éstas pueden cubrir las necesidades de subsistencia del trabajador, que no debe ser cubierta plenamente por el salario, lo que en otros términos significa, para la utilización de mano de obra en el proceso que nos ocupa, la generalización de un esquema de semiproletarización.²¹

El fichaje

Con este término se hace referencia al proceso de reclutamiento y contratación del trabajador asalariado no permanente. Este proceso se estructura por la articulación de diferentes agentes. A continuación se caracteriza a los agentes intervinientes en el proceso del fichaje y a posteriori se describe dicho proceso.

Los agentes sociales involucrados en el proceso del fichaje

Los agentes involucrados son: Personal de la empresa
Jefe de cabecillas
Cabecillas
Cuadrillas

El personal de la empresa encargado de la contratación se traslada a Ojo de Agua en distintas oportunidades durante el año de acuerdo con las necesidades de la misma. Dicho personal recurre al jefe de cabecillas precisándole el requerimiento de mano de obra de la empresa. En función de estas necesidades, el jefe de cabecillas seleccionará a los cabecillas y les transmitirá los términos del contrato.

El jefe de cabecillas, líder, caudillo de la zona, constituye una figura central para la articulación de este proceso: de él depende en buena medida el éxito de la contratación. Su vinculación con la empresa es permanente y mediatizada por el salario a través de un contrato no formal. Esta relación con la empresa le proporciona una situación socioeconómica de privilegio.

Los cabecillas son los encargados de reclutar a los trabajadores y de formar las cuadrillas que tendrán bajo su responsabilidad. Ejercen una función similar a la de un capataz. Los cabecillas también son trabajadores rurales no permanentes y realizan las mismas tareas que el resto de las cuadrillas. Sin embargo, se diferencian de ella por:

1. Percibir un jornal superior. En esta campaña el jornal del trabajador no permanente es de ₡ 4 y el jornal del cabecilla es de ₡ 5.
2. Ejercer autoridad sobre las cuadrillas.

Del funcionamiento de las cuadrillas bajo su responsabilidad depende la contratación del cabecilla en las siguientes campañas.

Características del proceso

Debido a que, como fue mencionado anteriormente, la mayoría de los trabajadores viven dispersos y en el monte, el cabecilla fija una hora y un lugar de reunión en el monte mismo. Desde ese sitio de reunión los trabajadores son trasladados a Ojo de Agua en colectivos contratados por la em-

presa. Ya en Ojo de Agua, reunidos los contingentes, se inicia el fichaje propiamente dicho. En el caso observado, el fichaje se realizó en una pequeña habitación cedida por el Automóvil Club Argentino. El proceso, que en este caso involucró a 300 trabajadores, fue completado en un mismo día, en el período definido por la llegada de las primeras cuadrillas (11.00 hs.) y el momento en que las cuadrillas abandonan Ojo de Agua con destino a sus respectivos campamentos (18.00 hs.). El fichaje se organiza de la siguiente manera:

1. Los cabecillas se presentan, según el orden de llegada, al personal de la empresa, quien verifica que hayan reclutado el número de trabajadores solicitado.
2. Los empleados de la empresa elaboran las fichas de los trabajadores contratados por primera vez y actualizan las de aquellos que ya fueron fichados en ocasión de un contrato anterior.
El número de la ficha con el que se identifican es anotado en el documento de cada trabajador.
En la ficha se registran los datos relacionados con el salario familiar, obra social y jubilación, beneficios vigentes durante el período del contrato.
3. El trabajador firma el contrato correspondiente, del cual recibe una copia.
4. Una vez fichado todo el contingente, se distribuyen las cuadrillas en los colectivos que los conducen a sus destinos. Antes de partir se verifica que estén todos presentes a través de un listado.

DISCUSION

El esquema de relaciones sociales establecidas a lo largo del proceso de reclutamiento y contratación, con el cambio de algunos agentes, se reproduce en la organización del trabajo (Fig. 1). Este esquema es altamente funcional para la empresa por las siguientes razones:

1. La contratación temporaria le asegura:
 - Disminución del costo de reproducción del trabajador.
 - Disminución del costo social.
2. Las modalidades del reclutamiento y contratación le permite:
 - Economizar esfuerzos: la reclutación es efectuada por articulaciones intermedias (jefe de cabecillas, cabecillas).

- Liberarse del trato directo con el trabajador acerca de las condiciones del contrato (jornales, duración del contrato, francos, etcétera). Esto se efectúa por intermedio del cabecilla.)
3. Las modalidades de la organización del trabajo por cuadrillas le posibilita:
- Mantener aislados a pequeños grupos de trabajadores. Cada cuadrilla está formada por 8 ó 10 trabajadores.
 - Que el cabecilla responsable de la cuadrilla intervenga como mediatizador ante los posibles reclamos de los trabajadores, entre éstos y la empresa (Fig. 1).

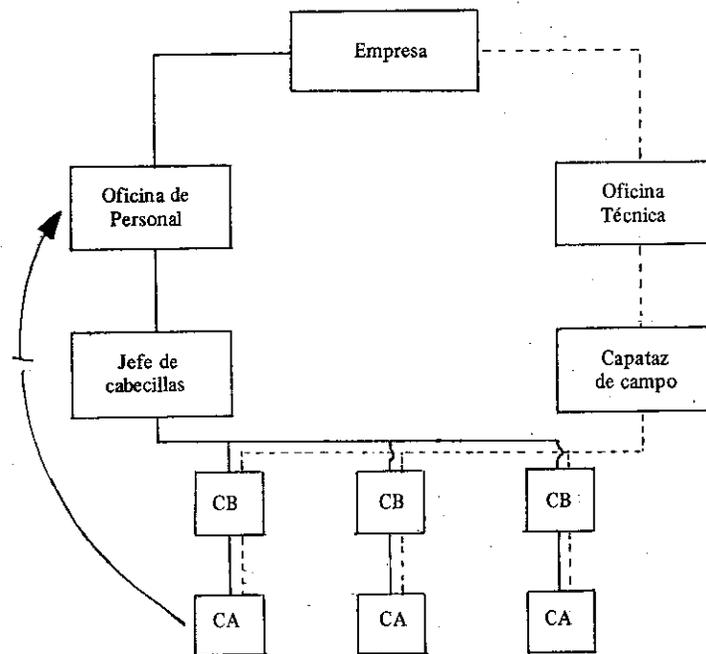


Figura 1. Esquema de relaciones sociales entre los agentes involucrados en los procesos de reclutamiento y contratación y su reproducción en la organización del trabajo. Referencias: (□) agente, (—) vínculos en el proceso de reclutamiento y contratación; (-----) vínculos en la organización de trabajo. La flecha ilustra un curso del tipo de relaciones que se hallan inhibidos por la particular estructura de los sistemas. CB: Cabecilla; CA: Cuadrilla.

En conjunto estas tres características mencionadas en torno a la contratación y organización del trabajo en base a trabajadores no permanentes, sumado a su continuo desplazamiento geográfico, dificulta la organización de estos trabajadores y su relación con cualquier forma de asociación laboral. Esta situación de desarticulación del trabajador con el resto del contingente se agrega a la condición de precariedad indicada por la inestabilidad de su trabajo. Consideramos a estos factores como indicativos para realizar una evaluación acerca de las condiciones de vida y de trabajo del trabajador no permanente.

CONCLUSIONES

La particular forma de reclutamiento y contratación en este sistema de producción hace que los elementos habitualmente asociados con la calidad de vida de trabajo resulten insuficientes. Las características del proceso de reclutamiento y contratación, en sí mismos y por sus consecuencias en el desarrollo del proceso de trabajo, sugieren que sería conveniente incluirlos en el concepto de calidad de vida de trabajo, sumados a los conceptos de condiciones de trabajo del puesto y condiciones de trabajo de la empresa.

Aspectos tales como los que presentamos en esta publicación deben ser tratados sistemáticamente y requieren el esfuerzo interdisciplinario de recomenzar con los estudios de carácter empírico. Consideramos que de esta forma se lograría contribuir a la construcción de teorías que den cuenta de los procesos sociales en la Argentina en su aspecto general, y a la comprensión, en todas sus manifestaciones, de las condiciones de vida de los actores sociales que llevan adelante dichos procesos.

BIBLIOGRAFIA

- BALAN, J., "Migraciones temporarias y mercado de trabajo rural en América Latina", CEDES, Vol. 3, N° 3, Buenos Aires, 1980.
- BISIO, R. y FORNI, F., "Economía de enclave y satelización del mercado de trabajo: El caso de los trabajadores con empleo precario en un ingenio azucarero del Noroeste Argentino", Departamento de Economía del INTA, Buenos Aires, 1975.
- BOAS, F., Race, "Lenguaje and culture", New York the Macmillan Company, 1948, "Cuestiones fundamentales de antropología cultural", Solar-Hachette, Buenos Aires, 1964.
- CORTAZAR, Julio, "Qué es el folklore", Eudeba, Buenos Aires, 1971.
- GOMES, G. y PEREZ, A., "El proceso de modernización de la agricultura latinoamericana: características y breve interpretación", San José, Costa Rica, 1983.
- HERRAN, C., "Migraciones temporarias y articulación social. El valle de Santa María, Catamarca", En: *Desarrollo Económico* N° 74, Vol. 19, 1979.
- JACOBS, E. y GUTIERREZ, M., "La industria de semillas en la Argentina", CISEA N° 2, abril 1984.
- KORINFELD, S., "La mano de obra transitoria en el cultivo de cereales", Informe de Investigación N° 3, CEIL, Buenos Aires, 1981.
- LEITE LOPEZ, S., "O vapor do Diabo", Museu Nacional Do Rio de Janeiro, Río de Janeiro, 1976.
- MALINOWSKI, B., "Una teoría científica de la cultura", Sudamericana, Buenos Aires, 1967.
- -, "Los argonautas del Pacífico Occidental", Ediciones Península, Barcelona, 1973.
- MATOS MAR, J. y MEJIA, J., "Los eventuales del valle de Chancay. Migración estacional, proletarización rural y reforma agraria", IEP, Perú, 1979.
- MIRO, C. y RODRIGUEZ, D., "Capitalismo, relaciones sociales y población en el agro latinoamericano", PISPAL, México, 1980.
- NOVICK, M. y GIALDINO, I., "Calidad de vida y condiciones de trabajo para el proyecto Paraná Medio", CEIL, Buenos Aires, 1983.
- OBSCHATKO, E. *et al.*, "Transformaciones en la agricul-

- tura pampeana", CISEA, Buenos Aires, 1984.
- OIT, "Los trabajadores y el medio ambiente", OIT, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente. Ginebra, 1979.
 - PIETRO CASTILLO, D., "Comunicación y percepción en los migrantes", Serbal/UNESCO, Barcelona, 1984.
 - REBORATTI, C., "Migración estacional en el Noroeste argentino y su repercusión en la estructura agraria", CENEP, Buenos Aires, 1978.
 - , "Peón golondrina: Cosechas y migraciones en la Argentina", Buenos Aires, 1983.
 - RINGUELET, R., "Os corumba", Museu Nacional do Rio de Janeiro, Río de Janeiro, 1978.
 - SIGAUD, L., "Os clandestinos e os direitos. Estudo sobre trabalhadores da cana de azucar de Pernambuco", Duas Cidades, Sao Paulo, 1979.
 - SINGER, P., "Las migraciones internas en América Latina", Ediciones Nueva Visión, Buenos Aires, 1979.
 - SYLOS LABINI, P. "El empleo precario en Sicilia", *Revista Internacional del trabajo*, Vol. LXIX, N° 3, 1974, OIT, Ginebra.

NOTAS

- ¹ Cf. Pietro Castillo (1984); Muñoz *et al* (1974); Balán (1980); Herran (1979); Sigaud (1979); Bisio y Forni (1985); Korinfeld (1981); Reboratti (1978, 1983).
- ² Cf. Ringuelet (1976); Leite López (1976).
- ³ El campesino independiente y el obrero agrícola son considerados trabajadores rurales según el Convenio de la OIT de 1975 y abarca a todas las personas dedicadas en las regiones rurales a tareas agrícolas o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados... como de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios o pequeños propietarios". Cf. OIT, 1975.
- ⁴ Mencionaremos solamente aquellos autores que inauguraron la tradición empírica en la investigación antropológica, entre ellos: BOAS (1948, 1964), MALINOWSKI (1967, 1973).
- ⁵ ⁶ ⁷ Novick, M. y Gialdino, I.
- ⁸ Miró y Rodríguez (1980).
- ⁹ Gomes y Pérez (1983).
- ¹⁰ Cf. Sylos Labini (1974).
- ¹¹ Jacobs y Gutiérrez (1984).
- ¹² Obschatko *et al* (1984).
- ¹³ Jacobs y Gutiérrez, *op. cit.*
- ¹⁴ Se ha comprobado que la existencia del trabajador rural no permanente se ve con frecuencia seriamente perturbada, por el hecho de que la familia no habite adonde él trabaja. Cf. OIT, *op. cit.*
- ¹⁵ Singer (1974).
- ¹⁶ La información recogida da cuenta que la empresa entre los diferentes campos situados en Orán, Paraná, Junín y Venado Tuerto, registra 250 trabajadores permanentes.
- ¹⁷ Dentro de la corriente folklórica se puede mencionar a Cortázar (1971).
- ¹⁸ Matos Mar y Mejía (1979).
- ¹⁹ *Idem.*
- ²⁰ Gómez y Pérez, *op. cit.*
- ²¹ *Idem.*

MODALIDADES DE CONTRATACION EN LA INDUSTRIA ACEITERA

Omar Moreno

INTRODUCCION

Durante las últimas dos décadas, los países pertenecientes a las economías de mercado registraron una serie de fenómenos, tanto a nivel de la estructura macroeconómica, como a nivel de la empresa en materia de empleo.

Estos fenómenos, que de una manera no exhaustiva son: un creciente aumento del desempleo, un florecimiento de nuevas formas de contratación laboral que implican la precarización, un vertiginoso aumento del sector terciario en detrimento del sector industrial, una concurrencia internacional exacerbada, la industrialización del Tercer Mundo, la crisis de la energía, la evolución incesante de nuevas tecnologías, etcétera, tuvieron especial repercusión sobre las formas de protección social y, en particular, sobre las modalidades de la contratación de personal, y por ende, sobre la estructura del empleo en general. Como consecuencia de ello, se generalizó en todo Occidente una gran preocupación frente a estas transformaciones que generaban un aumento progresivo del desempleo, una tendencia hacia formas precarias de contratación y, en líneas generales, un cuestionamiento de hecho y en doctrina de la noción jurídica de estabilidad en el empleo en lo que se ha dado en llamar "la crisis o hundimiento del derecho del trabajo".¹

Desde entonces, han sido emprendidos serios y denodados esfuerzos, tendientes a comprender las causas de estas modificaciones en la estructura socioeconómica y las tendencias en materia de empleo. Estos estudios fueron emprendidos desde ángulos y premisas muchas veces diferentes, llegándose, en consecuencia, a resultados o explicaciones sobre el problema no siempre coincidentes. En nuestra opinión, si bien resulta evidente que estamos en presencia de una crisis estructural del sistema de economía de mercado a escala mundial, pensamos, en lo que se refiere al problema del empleo, que las causas y efectos de estos fenómenos que modifican los criterios en materia de gestión de recursos humanos y de la empresa no dependen de la aplicación de la misma lógica de

crecimiento aplicada hasta hoy, es decir, de una rápida expansión de la economía en donde se toma la variable ocupación como dependiente.²

Pensamos que las causas de esta crisis implican la convergencia, por una parte, de nuevas formas de organización y gestión de la empresa que se fundarían: en las nuevas formas de competencia internacional, que conllevan un incesante desarrollo de tecnologías, y en el pasaje de una acumulación nacional a otra internacional y, por otra parte, debido a la situación de crisis económica de sobreacumulación que maduró y se manifestó en 1974 por el encarecimiento del precio del petróleo.³

Ahora bien, al reconocer la existencia de signos anteriores a la crisis, que habían obligado a replantear a nivel de empresa los criterios de utilización del factor trabajo y que sólo habrán de "exacerbarse" en los últimos años, según la expresión de Marc Anvers,⁴ resulta importante revisar e intentar precisar a partir de los efectos principales de la crisis del empleo cuál es el interés principal que resulta afectado por dicha crisis, qué importancia tiene ese interés, cómo se manifiesta y cómo actúa en tanto factor desestabilizante y de crisis social.

En este sentido, vemos que ese interés afectado es la noción de "seguridad económica individual", motor principal del desarrollo económico y de la estabilidad psicológica de la población en las economías de mercado. Esta idea de seguridad, hasta hoy había sido garantizada, fundamentalmente, por la figura de la "estabilidad en el empleo", llegándose a convertir en un auténtico mito, en un valor intemporal que habría de inspirar de una manera definitiva los desarrollos del moderno derecho del trabajo, y pasó a ser considerado una conquista irrenunciable en lo que se dio en llamar "el ininterrumpido progreso histórico de la regulación del trabajo humano".⁵

I. El método elegido

Este marco nos conduce a intentar un enfoque no tradicional del problema del empleo, en lo referente a la metodología de análisis.

En este sentido, nuestro método parte de la idea, ya enunciada, según la cual las causas que han replanteado la inciden-

cia y utilización del factor trabajo se acentúan en la actual crisis del empleo, pero tienen su origen un período inmediato anterior, esto es, en plena época de desarrollo económico, pero de fuerte desarrollo de la concurrencia. Por todo ello, proponemos analizar el problema teniendo en cuenta dos ángulos de análisis: por una parte, en función de las particularidades de cada sector de actividad, de cada empresa y de cada región productora. Esto deberá permitirnos analizar y comprender no sólo las causas que han generado una modificación de la política de recursos humanos, sino también del comportamiento y tendencias del mercado del empleo en cada sector de actividad, en cada región, etcétera., así como la forma en que esa política influye a nivel socioeconómico, a nivel psicológico y a nivel de comportamiento sobre la mano de obra afectada.

Por otra parte, consideramos conveniente, de todos modos, intentar analizar la gravitación de los mecanismos jurídicos que actúan sobre las condiciones en que se configura la relación de trabajo, teniendo en cuenta el interés que las partes tienden a buscar o proteger. Esto implica efectuar un análisis jurídico del problema, partiendo del análisis de las causas que dan origen al empleo, así como también tomando en consideración las modalidades en que aquéllas se desarrollan, se interrumpen o se suspenden, análisis que entonces, sí, deberá ser confrontado tanto con el texto de las normas vigentes, así como también con los criterios de aplicación. Los resultados logrados de esta forma deberán permitirnos valorar la efectividad del sistema normativo.

Conforme a este análisis, vemos necesario precisar la influencia que ha tenido y tiene sobre la estabilidad en el empleo el problema de la precariedad en toda su amplitud y en toda su evolución, antes y después de la crisis. Ello deberá permitirnos detectar las características de la política de utilización de la mano de obra en sectores de actividad precisos, midiendo al mismo tiempo la incidencia de las condiciones particulares del lugar geográfico de instalación, las características de la empresa, la incorporación de nuevas tecnologías y toda otra variable de tipo particular que pueda influir sobre el resultado final del estudio.

Pero por sobre todo, cuando se trata de determinar la influencia de la contratación temporaria sobre la estabilidad en el empleo, creemos que es necesario profundizar las formas en que se visualizan y materializan las relaciones laborales en el marco de la situación socioeconómica, tanto de la empresa

y del sector de actividad, como de la región en el marco de las posibilidades que ofrece el orden jurídico vigente. Ello ya no con la finalidad de determinar formas atípicas de precariedad, sino, por el contrario, las formas atípicas o no previstas jurídicamente en las que toma cuerpo la estabilidad.

En este sentido, pensamos que es necesario aplicar este método de análisis a los diferentes sectores económicos en particular, como forma de sumar aportes de desciframiento de este problema.

Sobre la base de estas consideraciones, hemos estimado que el sector de la industria aceitera se presentaba como un campo propicio para desarrollar un estudio de este tipo a partir de la metodología propuesta. En primer lugar, en la actualidad la industria de aceites vegetales es la industria líder en la Argentina, siendo luego de la exportación de granos, con 1.450 millones de dólares, la principal fuente de divisas del país. En este sector, considerado como una industria "tradicional", convergen de manera nítida, actuando tanto alternativa como simultáneamente, toda una gama de factores particulares o variables, razón por la cual es posible profundizar respecto del mismo, tanto los factores estructurales que afectan la problemática del empleo así como también aquellos que resultan de un tipo de actividad particular. Esta forma de aproximación al problema hasta hoy ha sido, de manera general, relativizada en detrimento de explicaciones fundamentalmente estructurales y generales. Hoy, en esta investigación, pretendemos privilegiarlas.

II. Las razones de la elección de la industria aceitera

La industria aceitera ha tenido desde los años '40 en la Argentina una importancia significativa. Sin embargo, como consecuencia de la instalación de nuevas unidades de producción con la tecnología más moderna y la expansión de actividades de empresas multinacionales del sector hacia nuestro país a partir de los años 1974/75, esta importancia se ha visto acrecentada, habiéndose convertido en la primera fuente industrial de divisas, con 1.450 millones de dólares sólo para el año 1984.

Esta situación de rápida expansión de una industria tradicional, más las características de su implantación y localización, hacen de ella un sector pleno de particularidades, tanto

en materia de desarrollo como en lo que se refiere a utilización y gestión de recursos humanos, tema que constituye el objeto de nuestra investigación.

En efecto, hoy en la industria de aceites vegetales de la Argentina coexisten sectores modernos de alta tecnología, establecimientos grandes y pequeños, empresas que utilizan materia prima proveniente de un solo cultivo anual y otras que utilizan hasta cinco. Muchas de estas empresas están ubicadas en el Gran Buenos Aires, siguiendo el esquema tradicional del país, pero ni los establecimientos más grandes ni la concentración más moderna y dinámica se encuentran en dicha zona, sino en el interior, donde además de hallarse instalado el sector de más alta tecnología y mayor capacidad productiva, se encuentra la más importante y moderna infraestructura portuaria y el plan de inversiones más ambicioso de los últimos años. En fin, respecto del tipo de gestión que predomina en ese sector se puede decir que aún en 1985 coexisten grandes industrias de dirección cuasi patriarcal y otras que corresponden al sistema de sociedades anónimas, e indistintamente formas de gestión moderna y formas tradicionales. Podría agregarse el hecho de que coexisten igualmente sectores ligados o pertenecientes al capital internacional y sectores de fuerte componente nacional.

Esta diversidad hace de esta rama de la industria alimenticia, sin lugar a dudas, un campo propicio para analizar hipótesis fundamentales de nuestro trabajo y para establecer tendencias en materia de evolución de la problemática del empleo industrial en la Argentina, sobre todo en la industria alimenticia de alta eficiencia y tecnología.

Según la primera de nuestras hipótesis, la temporalización y la precarización son fenómenos que si bien son producto de una situación estructural presentan características particulares conforme al tipo de sector de actividad y, por ende, evolucionan de una manera particular que debe ser prevista en función de la misma.

En segundo lugar, entendemos que la temporalidad, el trabajo clandestino y en negro y la precariedad legal son fenómenos que deben ser estudiados y caracterizados en función del análisis del sector de actividad y de la empresa, y cuya evolución y tendencias obedecen fundamentalmente a las modificaciones que han intervenido de una manera general sobre la forma de gestión, lo cual actúa generando la crisis del empleo, y no a la inversa.

En fin, nuestra tercera hipótesis sugiere que el alto desarro-

llo tecnológico presenta igualmente características propias o particulares que influyen diferentemente sobre la flexibilización de las formas de contratación temporarias. Esto es: según el tipo de tecnología, pueden favorecer el desarrollo de formas precarias que implican la optimización de su capital en material y en hombres o, como sucede en el caso de la industria aceitera, ella favorece la supresión del personal temporario en todas sus formas (eventual, zafrero o de temporada, por contratista).

III. El fenómeno de la temporalidad y la precariedad en la industria aceitera

La diversidad de factores y de conformación de la industria aceitera, acabamos de señalarlo, permite analizar las formas en que influyen las diversas modalidades de contratación temporaria en la estabilidad en el empleo del sector de actividad, como para mostrar la incidencia de la tecnología respecto del trabajo temporario.

Es necesario precisar que no se trata de efectuar un estudio sobre la precarización del trabajo aceitero, sino lo inverso, esto es, cómo las características técnicas y económicas de esta industria determinan, por una parte, conductas y tendencias de contratación temporaria, generando paralelamente formas semijurídicas de estabilidad y formas de precariedad casi absolutas respecto de las actividades o trabajos periféricos y no especializados y, por otra, cómo las particulares características del desarrollo tecnológico del sector tienden a transformar las fluctuaciones de personal existentes hasta hoy, consolidando formas continuas y estables de relaciones laborales.

Este proceso de empleo, si bien surge de las características de la producción, ha sido institucionalizado en el medio industrial aceitero por la práctica y el convenio colectivo, creando este último verdaderas "zonas grises" que permiten la conformación de situaciones laborales "sui generis", donde coexiste una cierta rigurosidad legal en lo que se refiere al desarrollo y ejercicio de la actividad profesional, pero que resulta discrecional y no conforme a derecho en lo que respecta a la estabilidad. Nosotros habremos de llamar esta situación "semijurídica", caracterización que permite distinguirla, por una parte, del trabajo "en negro" o "clandestino",

sin ningún tipo de protección legal, así como también de una simple concepción de fraude o incumplimiento de los recaudos legales, pues entendemos que en dicha relación existen pautas sociales y económicas que generalizan estos comportamientos, convirtiéndolos en usos normales y regulares.

En este sentido, el artículo 4° excluye directamente de los beneficios del convenio a los obreros transitorios. Desde el momento en que su situación no está regulada por él, aun cuando el convenio establece que se regirán por las disposiciones de la ley 20.744, debido al tipo de relaciones cuasi monopólicas de trabajo existentes en el interior del país, donde se halla implantada fundamentalmente la industria aceitera, más la necesidad de buscar formas de estabilidad por parte del trabajador, esto determina la formación de estas situaciones "sui generis" o "semijurídicas" que mencionábamos anteriormente. Por otra parte, la referencia del convenio colectivo al trabajo por contratista (art. 63) tampoco resulta precisa al determinar que sólo son autorizados los trabajos "extraordinarios" que no son precisados en él.

Todo ello cobra su verdadera importancia como muestra de la fuerza con que actúan las exigencias de la producción y de la rentabilidad sobre las costumbres jurídicas; muchas veces, bajo formas reñidas con el perfeccionamiento o proteccionismo irrealista del derecho vigente. Estas situaciones, debido a la imprevisión del marco económico-social, debido a las exigencias económicas, adquieren en el mediano plazo una dinámica y un desarrollo propios, difícil de modificar, en el sentido de pretender una juridización de esas relaciones, sin que ello provoque perturbaciones en el sector en cuestión, tanto a nivel de la producción de la empresa como de los sectores trabajadores.

En fin, debemos mencionar el otro fenómeno paralelo que surge de la incesante transformación tecnológica a que está sujeto el sector para conservar su competitividad mundial. Ello, contrariamente a otras formas de tecnología, tiende a regular los ciclos variables de trabajo anual, suprimiendo paulatinamente la figura del trabajador temporario.

NOTAS

- ¹ "L'effondrement du droit du travail", en "*Le Monde Diplomatique*", por Gerard Lyon Caen, octubre 1978, también "Supprimer le droit", en el diario *Le Monde* 5 11, 81 y "Le droit du travail mis en question", por Yves Detalay en *Le Monde Diplomatique*, noviembre, 1979.
- ² "Elementos para una política de empleo en la Argentina", Documento de síntesis y compendio bibliográfico, 1983, Ministerio de Trabajo, OIT-PREALC, pág. 7.
- ³ "Rapport de M.P.B. Couste" sobre el trabajo temporario, junio de 1979, Ediciones de la documentación francesa, pág. 15.
- ⁴ Véase el artículo de Marc Anvers, "L'implosion du social", en "*Le Monde Diplomatique*", diciembre, 1979.
- ⁵ Duran López, Federico, "El trabajo temporal (La duración del contrato de trabajo)", Cuadernos Laborales, Serie Legislación, Instituto de Estudios Sociales, 1980, pág. 19.

EL ANALISIS DE LA PRECARIEDAD LABORAL A TRAVES DE ENCUESTAS A HOGARES

Ana Botta
Andrea Cardinale
Juana Carrizo
Cynthia Pok
Clide Trabucchi
Julio Testa

INTRODUCCION

El objeto del documento que se presenta es el de fijar una aproximación a la caracterización de la *precariedad laboral* sustentado en información cuantitativa.

Los resultados completos de la investigación pueden consultarse en el documento "El Empleo precario en Buenos Aires - 1974-83",¹ presentado en el mes de agosto de 1985 en oportunidad de realizarse en Buenos Aires la Reunión Técnica Administración del Trabajo y Precarización del Empleo, organizada por el Centro Interamericano de Administración del Trabajo (CIAT), de la OIT, y la Dirección Nacional de Recursos Humanos y Empleo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En esa oportunidad se llegó a un acuerdo entre el CIAT, la Dirección y el Instituto Nacional de Estadística y Censos para establecer un diagnóstico sobre el grado de precarización del empleo en la economía argentina.

La presentación en el marco de este seminario tiene sentido en la medida en que se tengan en cuenta dos supuestos que justifican dicha inclusión.

Por una parte, que de las múltiples definiciones a las cuales se suele circunscribir la problemática de las CYMAT, se privilegie la de orden más inclusiva, por la que ha optado el Programa DNHyS-CEIL/CONICET: 1. el grado de estabilidad en el empleo, 2. nivel y sistemas de remuneración, 3. el salario indirecto, 4. beneficios sociales.

El segundo supuesto se sustenta en la consideración de que las situaciones de precariedad laboral, cualesquiera que sean, están altamente correlacionadas con las situaciones de CYMAT menos satisfactorias.

Hechas estas consideraciones preliminares, se presenta un breve comentario sobre las posibilidades de medición del empleo precario con fuentes de información no censales y la alternativa finalmente adoptada. También se incluye una descripción empírica sobre la distribución de situaciones efectivamente encontradas por aplicación del criterio elegido, de donde se aisló posteriormente al grupo considerado en situación precaria.

1. Alternativas de medición del empleo precario

Por definición, el universo del trabajo precario es desconocido, las encuestas o censos habituales tienden a reflejar, nítidamente, sólo el trabajo en regla. El fenómeno debería analizarse mediante encuestas especiales a establecimientos que releven, utilizando métodos indirectos, información que el declarante, en principio, no estaría dispuesto a proporcionar. Alternativamente, de la autodeclaración de los propios afectados a través de una encuesta a las personas en sus hogares (o incluso en el establecimiento) se puede obtener una aproximación razonable, en la medida que el interrogado sea capaz de interpretar correctamente las preguntas y posea la información necesaria para hacerlo.

En ocasiones se recomienda, ante la falta de encuestas específicas:

- 1) Comparar encuestas a establecimientos con Encuestas a Hogares por muestra o Censos de Población, Familias y Viviendas. Se supone que las autodeclaraciones son más fidedignas que aquellas originadas en el propio empleador, y por ello sería posible captar la parte del empleo asalariado que el contratante mantiene en situación de evasión total o parcial;
- 2) Comparar cualquier registro de ocupaciones e ingresos (nuevamente, Encuesta a Hogares o Censo de Población y también encuestas por muestra o censos económicos a establecimientos) con otros tales como los originados en el Sistema de Seguridad Social —dado que éste recopila información sobre los aportes patronales jubilatorios— o eventualmente los referidos a los aportes a las Cajas de Subsidios Familiares —en cuanto éstos constituyen otro componente obligatorio por parte de los empleadores—. Conceptualmente, los Censos de Población, Familias y

Viviendas tendrían posibilidades de análisis similares a los de Encuestas a Hogares para captar los fenómenos de precarización, dado que la unidad de información es el individuo. Sin embargo, ninguna de las preguntas censales son útiles para esta temática. Además, es evidente que los censos de población subregistran las situaciones laborales de más difícil abordaje, tal como surge de comparar las tasas de actividad obtenidas en estos operativos con las derivadas de las encuestas a hogares, que son sistemáticamente más altas: el detalle por tramo de edad confirma que los censos no alcanzan a captar ocupaciones de trabajadores secundarios ya que las mayores diferencias se presentan entre los jóvenes y la población de edad avanzada.²

2. Alternativa elegida para esta medición

En esta oportunidad, la única opción era recurrir a un operativo ya existente: la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, eligiendo el área con mayor cobertura poblacional (Gran Buenos Aires).

Las características de esta encuesta parecían ser razonablemente útiles para intentar una aproximación al objeto de la investigación.

El objetivo de la Encuesta es el conocimiento de un aspecto de nuestra realidad económico-social: aquel que ubica la problemática en el grupo humano que conforma la población. En esos términos, tiende a caracterizar la situación social de los individuos y las familias teniendo en cuenta las modalidades de su inserción en la estructura económico-social.

Aun así, el cuestionario habitual no permitía cubrir algunos aspectos de la precarización del empleo que hubiera interesado investigar:

- 1) En una hipótesis factible, las condiciones de precarización pueden estar presentes más que proporcionalmente en las ocupaciones secundarias. Si bien la EPH interroga sobre la doble ocupación, no se hace sobre ésta el mismo repertorio de preguntas que sobre la ocupación principal, pudiendo ser esta una explicación a la escasa significación porcentual de ese fenómeno.

Por lo tanto, el análisis se debió limitar a las ocupaciones que, de acuerdo con las instrucciones específicas de la encuesta, son consideradas como las que ocupan la ma-

por parte del tiempo de trabajo total de la persona.

- 2) Otro problema a señalar es que una parte de los trabajadores que habitualmente quedan registrados en una encuesta como trabajadores autónomos, en la práctica podrían ser considerados asalariados, y por esta razón, clasificables además en la categoría de precarios. Es así como frente a casos límites, donde la categoría ocupacional no está claramente explicitada, la Encuesta Permanente de Hogares opera con determinados criterios para asimilar esas situaciones a las definiciones habitualmente utilizadas.
- 3) Queda subestimada la cantidad de asalariados precarios cuando, por ejemplo, el informante desconoce que la empresa no está depositando los aportes correspondientes, quedando en ese caso clasificado como no precario siendo que en realidad lo es.

En la práctica, la EPH admite dos tipos de usos: 1) recuperación de información ya relevada, en ondas anteriores, con el propósito de aislar los asalariados en aparente situación precaria, y 2) incorporación de un formulario adicional en una onda por relevarse. Como ya se ha hecho en otras oportunidades sobre distintas temáticas, la combinación de las preguntas tradicionales con otras nuevas permite disponer de un amplio conjunto de variables de análisis, con un esfuerzo comparativamente pequeño.

Respecto de la primera alternativa, se decidió buscar un criterio referido a la falta de percepción de una serie de beneficios sociales que son de cumplimiento obligatorio en la gran mayoría de las relaciones contractuales.

Concretamente, la pregunta 23 del cuestionario individual que se utiliza en la encuesta³ interroga sobre la percepción o no de los siguientes beneficios:

- Indemnización por despido, jubilación; aguinaldo; vacaciones; seguro de trabajo y cualquier otro especialmente detallado.

Cabe señalar que la autodeclaración sobre el hecho de percibir o no indemnización por despido se basa en los antecedentes que el asalariado tiene sobre la tradición observable en el establecimiento donde trabaja, ya que obviamente aún no ha tenido oportunidad de comprobarlo personalmente.

3. La magnitud de la precarización del empleo asalariado en el Gran Buenos Aires en 1983

Como resultado de la aplicación de los criterios mencionados en el punto anterior, la investigación INDEC-Ministerio de Trabajo obtuvo de la onda de octubre de 1983 de la Encuesta de Hogares para el Gran Buenos Aires una medida de los distintos subsectores de empleo asalariado según el tipo de beneficios sociales efectivamente obtenidos.

El cuadro adjunto presenta la distribución completa.

Se concluye que:

1° El grupo de mayor tamaño (3/4 del total) tenía cobertura amplia, definida como la percepción simultánea de indemnización por despido, vacaciones; aguinaldo y jubilación, con el eventual agregado de seguro de trabajo u "otros" no identificados (grupo V).

2° El grupo que le seguía en importancia al anterior es el de quienes no tienen ningún beneficio, equivalente al 17% del total (grupo I).

3° Entre ambos, podían individualizarse a quienes: a) tenían un solo beneficio, incluso indemnización (grupo II); b) no tenían indemnización aunque sí otras combinaciones de más de un beneficio (grupo III); c) no tenían jubilación aunque sí indemnización (grupo V).

De este balance global, quedaría confirmada la conveniencia de considerar la indemnización por despido como la variable de corte de los grupos de asalariados precarios y no precarios.⁴ En consecuencia el grupo (III) podía ser caracterizado como formado por trabajadores "cuasiprecarios", para diferenciarlos de aquellos que aparecen como estrictamente precarios, al no tener beneficios (I) o tener uno solo (grupo II).⁵ A la inversa, el grupo IV podía ser asimilado al de no precarios estricto (grupo V).

En el trabajo original, a partir de esta caracterización en dos grandes sectores, se realizó un estudio comparativo tomando en consideración variables personales, ocupacionales y familiares. Además se practicó el mismo ejercicio para octubre de 1974, cuyos resultados forman parte del trabajo anteriormente citado.

**DISTRIBUCION DEL EMPLEO ASALARIADO
SEGUN BENEFICIOS SOCIALES PERCIBIDOS
GRAN BUENOS AIRES - Octubre 1983**

	Absolutos	Porcentuales
I. SIN BENEFICIOS	396.443	17,0
II. UN SOLO BENEFICIO	19.043	0,8
- Jubilación	3.545	
- Aguinaldo	5.924	
- Vacaciones	4.816	
- Seguro	2.379	
- Indemnización	2.378	
III. SIN INDEMNIZACION	113.518	4,9
- Vacaciones y aguinaldo	58.461	
- Vacaciones, aguinaldo y jubilación	23.334	
- Vacaciones, aguinaldo, jubilación y otra	8.836	
- Seguro, vacaciones y otra	1.623	
- Seguro, vacaciones, aguinaldo y jubilación	21.264	
IV. CON INDEMNIZACION Y SIN JUBILACION	20.379	0,8
- Con vacaciones y aguinaldo	19.096	
- Con seguro, vacaciones y aguinaldo	1.283	
V. CON COBERTURA COMPLETA	1.782.437	76,5
Base (indemnización, vacaciones, aguinaldo y jubilación)		
- Con otros y seguro	1.151.807	
- Con seguro	488.646	
- Con otro	27.226	
- Sin otro beneficio	114.757	
TOTAL	2.331.820	100,0

Fuente: INDEC, en base a la Encuesta Permanente de Hogares del G.B.A. Los números absolutos son sólo indicativos ya que hay un porcentaje de casos sin información.

NOTAS

- ¹ Publicado en la recopilación de trabajos presentados a la reunión "El empleo precario en Argentina", CIAT/OIT, Lima, 1986.
- ² Hay una posibilidad de pérdida de precisión en el Censo de Población en la medida que las preguntas no sean contestadas por la propia persona, sino por algún miembro adulto del hogar (generalmente, el cónyuge). Este no es el caso de las Encuestas de Hogares, donde se requiere la presencia de todos los encuestados.
- ³ En el plan de tabulados definitivos, que aún permanece inédito, ya estaba previsto un cruce entre la distribución por tipo de beneficio percibido y antigüedad en el actual trabajo.
- ⁴ Este criterio era apto para la casi totalidad de los sectores de actividad, con excepción de la construcción, donde un fondo de desempleo específico reemplaza en sus efectos al régimen de indemnizaciones por despido; en una evaluación con la propia encuesta, se llegó a la conclusión de que el resultado en términos de empleo precario era casi idéntico a la versión basada en el criterio general.
- ⁵ La mínima importancia de los casos con indemnización por despido como único beneficio permite no considerarlo.

ECONOMIA SUBTERRANEA Y CONDICIONES DE TRABAJO

Marta Panaia

1. Vinculación entre segmentación del mercado, tecnología y economía subterránea

En la Argentina no se han realizado todavía estudios sobre las condiciones de trabajo, la calidad de vida y el surgimiento de nuevos estilos de sobrevivencia en relación a la aparición de la economía subterránea.

Esto se debe, en parte, a que el concepto de economía subterránea, informal, oculta o no oficial conforma todavía un espacio nuevo de reflexión cuyas delimitaciones, contenidos y significados son todavía materia de un debate inicial. Y en parte, a que las formas que asume este fenómeno en cada uno de los países requiere respuestas teóricas diferentes porque existe un margen amplio de variación entre uno y otro.

Para los países centrales, el tema de la economía subterránea aparece a fines de la década del '70 en el contexto de la crisis y ligado a las modificaciones que ésta genera en la relación con los países periféricos.

En realidad, la crisis está vinculada con la recesión de los países centrales y la dificultad creciente de valorización del capital en el interior de esas economías.

La existencia de una relación centro-periferia que obligó a las economías latinoamericanas a mantener y reproducir su especialización en la producción primaria de exportación dio como fruto un proceso de sustitución de importaciones y un tipo de acumulación intensiva de capital.

Esto significó, por un lado, la incorporación de los distintos procesos concretos de trabajo, formas de organización y las técnicas tayloristas y fordistas que hicieron posible la transformación del régimen de acumulación en los países centrales; y, por el otro, éstas no se acompañan con el aumento salarial y de productividad correspondiente. Esto impide el acceso de las capas populares al consumo masivo de bienes industriales, que restringe el mercado interno imposibilitando la obtención de aumentos de productividad asociados a las economías de escala o a la reproducción a un nivel más elevado de la mano de obra.

Así, las importaciones se mantienen dependientes, pero las exportaciones siguen siendo determinadas por el sector primario. Además, estos productos no son del consumo típico de las economías centrales.

Los procesos productivos desplazados hacia las economías periféricas se corresponden con las relaciones salariales propias de esas economías, y el empleo creado recurre sobre todo al trabajador de tipo secundario (mujeres, jóvenes, migrantes, viejos). Existen grandes diferencias salariales, las jornadas de trabajo son más largas, la ausencia de regulaciones sobre accidentes laborales es mayor y también es mayor la inestabilidad en el empleo.

Este tipo de fenómeno ocurrido en los países periféricos se caracteriza en las grandes economías latinoamericanas por la expansión de industrias típicamente asociadas a la acumulación intensiva y al fordismo (Ominami, C. Hausmann, R. 1981).

Este régimen de acumulación intenta resolver la crisis de valorización que sufre el capital en las economías centrales a través de la constitución de una relación salarial diferente; aunque en esencia se mantiene el mismo proceso de trabajo.

Uno de los efectos de la internacionalización de la crisis de los países centrales es la aparición de la economía negra o subterránea.

Desde una óptica económica, ésta puede definirse como la producción de bienes y servicios que no entran dentro de los circuitos de control administrativo y legal.

Desde un enfoque social y antropológico, tal vez lo más relevante como objeto de estudio sean las redes de vinculación que surgen con los sectores más organizados y las redes de vinculación inerna de la economía subterránea, la distribución del tiempo entre la economía organizada y no organizada y las decisiones que determinan la elección entre una y otra.

En la literatura existente pueden encontrarse dos perspectivas de estudio, las que provienen de un enfoque económico intentan evaluar y categorizar actividades o unidades productivas, y las que provienen de un enfoque socioantropológico intentan análisis más cualitativos que caractericen a los actores sociales y a los sujetos colectivos.

En los primeros, el acento está puesto en los mecanismos de generación de renta y en la relación entre esta renta y los niveles de productividad de los mercados en los que se gene-

ra; mientras que en los segundos se pone el acento en la organización de la producción de bienes y servicios, el mantenimiento de redes o circuitos de circulación de productos o prestación de servicio y en el conjunto de pautas socioculturales que acompañan a este tipo de producción o servicio.

Tal vez esta última esté más cerca de encontrar la funcionalidad de la economía subterránea respecto de las condiciones de trabajo, calidad de vida y nuevas estrategias de sobrevivencia.

En los países latinoamericanos es prematuro afirmar que existe una economía negra, porque todavía no se puede evaluar la existencia de redes organizativas subterráneas destinadas a la producción y circulación y mucho menos establecer su significado en términos de un proceso de industrialización y acumulación de capital.

La heterogeneidad estructural propia de las economías periféricas tiene raíces históricas por la forma en que incorporaron la tecnología y por la conformación de estructuras productivas con núcleos oligopólicos dominantes, altamente tecnificados y dinámicos, que coexisten con los sectores atrasados y tecnológicamente arcaicos.

Esto implica que los sectores modernos utilizan una tecnología intensiva en capital, que en el largo plazo reduce la elasticidad empleo-producto, y que el progreso técnico alcanzado por estas empresas no se difunde a toda la economía, sino que queda circunscripto a ellas, de esta manera en la misma sociedad se produce un bien con diferentes tecnologías y productividades.

Como consecuencia de esta estructura productiva, en el mercado de trabajo se produce una segmentación que deja sectores en los estratos más modernos y sectores en los estratos más atrasados, adquiriendo gran importancia las diferencias de productividad e ingreso de los trabajadores.

Algunos autores hablan de dos sectores básicos, uno moderno y otro estancado; otros autores prefieren distinguir tres, uno moderno, más ligado a las corporaciones internacionales, uno intermedio, que concentra diversa gama de tecnología obsoleta en los países centrales y un tercero primitivo o artesanal.

En cualquiera de los dos casos existe un sector formal, que concentra las actividades económicas organizadas que demandan mano de obra para su funcionamiento. En general, la más calificada y la de mayor experiencia. Por oposición, el llamado sector informal absorbe los trabajadores secundarios

y marginales, también incluye a las empresas e individuos que operan en las franjas marginales del mercado.

En la mayoría de los países latinoamericanos, este sector informal está especialmente centrado en las zonas urbanas y en algunos países del área también pueden encontrarse excedentes de mano de obra en las zonas rurales que no migran y ejercen actividades autónomas.

La posibilidad de homologar economía subterránea y sector informal es muy prematura, si bien es evidente que existen zonas de superposición entre ambos conceptos es necesario ahondar en la funcionalidad de ambos sectores para el sistema en su conjunto.

Una de las características de las actividades informales es la relativa facilidad de entrada a las mismas, la baja capitalización, la escasa tecnología y organización. Esta facilidad de entrada es mayor en actividades poco capitalizadas y en aquellas que están estructuradas sobre la base de unidades productivas pequeñas que requieren una mano de obra de escasa calificación. Esta facilidad de entrada sería mayor en actividades que se integran a mercados de bienes y servicios que presentan características de competencia perfecta, donde existe gran cantidad de oferentes individuales de bienes y servicios y en los que ninguno de ellos puede controlar una fracción significativa del mercado.

Sin embargo, la hipótesis de la facilidad de entrada es todavía discutida para los trabajadores dependientes e independientes, por su diferente comportamiento. Los independientes dependen de la existencia de una demanda a los que se agregan los condicionamientos producidos por lazos particularistas de la clientela, la localización geográfica, el acceso al crédito, los permisos oficiales y otros. Los dependientes, dependen de las condiciones de absorción del mercado y de los criterios de selección y discriminación, como sexo, edad, educación y otros, así como las políticas generalizadas de contratación como parentesco, amistad, publicación de vacantes y otras.

El otro punto de contacto con la economía subterránea es que el sector informal resulta el camino privilegiado de inserción en la estructura ocupacional urbana de los migrantes recientes.

Según Kritz (1975) la población disponible que no logra ser absorbida por el sector formal de la economía cuenta con una válvula de escape o colchón que les permite la supervivencia e impide que la desocupación abierta alcance valores

intolerables. Sin embargo, la cantidad total de personas en el sector informal será función del volumen de demanda dirigida al mismo y su crecimiento será función del crecimiento de esta última.

Esta es una de las funciones de regulación de la crisis, que algunos de los estudios europeos atribuyen al surgimiento de la economía subterránea.

A nivel del funcionamiento del mercado de trabajo, el sector informal parece funcionar como el ajuste entre cantidad de asalariados y puestos de trabajo del sector más organizado y legal de la economía (Souza y Tokman, 1976), al mismo tiempo que define los niveles de producción y ocupación por el ingreso medio.

Lo que todavía exige una comprensión más profunda es la funcionalidad económica en el sistema de este sector informal. A pesar de que existen ciertas similitudes entre los elementos descritos del sector informal y la economía subterránea, tal como se da en los países centrales. En todo caso, sería importante establecer algunos parámetros y categorías para estudiar el sector informal como una red de relaciones subterráneas que cumple una función económica en el sistema, y luego hacer estudios comparativos en otros países.

Por otra parte, si bien puede hallarse cierta identidad entre los actores sociales de los procesos subterráneos centroamericanos y los informales latinoamericanos, como el pequeño propietario, el artesano, el trabajador clandestino, el profesional autogestionario, y otros, es posible que la fuerza de esos actores sociales esté centrada en la red organizativa que conecta las diferentes fases de producción y distribución del producto y sus mecanismos de difusión territorial.

Es decir que las características de la economía subterránea en cada tipo de economía están ligadas no sólo a una causa económica, sino a una serie de factores sociopolíticos que le dan una determinada función en el sistema.

El otro tema importante a plantearse es el de los efectos sociales y políticos del surgimiento de la economía subterránea como respuesta a la crisis. Este es un campo todavía totalmente inexplorado, al que quisiera hacer algún aporte por el lado de las condiciones de trabajo, calidad de vida y estrategias de sobrevivencia, aspectos que también plantean algunas similitudes con el sector informal urbano.

2. Condiciones de trabajo, calidad de vida y estrategias de sobrevivencia

En primer lugar, hay que aclarar con qué acepción se habla en este análisis de condiciones de trabajo, calidad de vida y estrategias de sobrevivencia, ya que estos conceptos han sido ampliamente discutidos por varios autores, y no es mi intención hacer aquí una reinterpretación, sino referirme a ellos como horizonte de problemas. (Bialakowsky, A. L., 1986).

Si se toma condiciones de trabajo por el contenido del trabajo y las repercusiones que puede tener sobre la salud y sobre la vida personal de los asalariados, su equilibrio fisiológico y nervioso, (Guelaud, F.; Beauschene, M.; Gautrat, J.; Roustang, G., 1975), incluyendo los riesgos de empobrecimiento, las capacidades de creación, de reflexión, de comunicación que resultan de un trabajo aislado, parcelario, repetitivo, se apunta a un concepto más comprensivo que incluye la realización del trabajador como ser humano y se revalorizan las posturas autogestionarias que aparecen en los análisis centroeuropeos de economía subterránea.

Se excluyen el nivel de remuneración, los beneficios sociales, la seguridad en el empleo; es decir, todo el ámbito del trabajo precario que es consecuencia directa de la segmentación de los mercados de trabajo planteados inicialmente.

Otra posibilidad es deslindar, como hacen algunos autores, los conceptos de calidad de vida, calidad de vida de trabajo y condiciones de trabajo, a pesar de reconocer el carácter interdependiente entre ellos, sobre todo cuando se trata de la vida de un mismo trabajador (Vasilachis de Gialdino, I.; Novick, M.; Forni, F., 1979).

En esta primera aproximación al análisis consideraremos una acepción más amplia como las condiciones mínimas que permitan el desarrollo del trabajador como ser humano, pudiendo llevar a buen término y con suficiente reconocimiento social, afectivo y económico su ciclo vital, reproductor, ocupacional y desarrollar sus estrategias para ocupar un lugar reconocido en el medio que vive.

En la literatura de los países centrales es posible encontrar dos posiciones opuestas sobre la funcionalidad de la economía no oficial o subterránea respecto del tema de condiciones de trabajo, calidad de vida y estrategias de sobrevivencia.

En una se sostiene que una transferencia de la economía oficial hacia la oculta constituye una degradación de las con-

diciones y medio ambiente de trabajo por la falta de cobertura social que existe en este tipo de actividad.

El crecimiento del trabajo negro y el recurso del trabajo doméstico y comunitario produce un agravamiento de las formas de explotación de mercado y de transferencia a los individuos de cargas que normalmente pertenecen a prerrogativas del Estado.

Uno de los discursos teóricos relacionados con este tema es el de la crisis del intervencionismo estatal. La función del Estado benefactor en los países industrializados se apoya en el trabajo voluntario y entidades paraestatales. De alguna manera, estas asociaciones han crecido para compensar necesidades financieras del Estado frente a los pagos de cargas sociales, pero este crecimiento es coincidente con la crisis de legitimidad de la acción estatal en estas áreas.

Otro tipo de discurso teórico relacionado con la hipótesis de la degradación de las condiciones de trabajo implica un enfoque interdisciplinario para determinar qué infracciones a los convenios colectivos implican un cambio cualitativo en la relación laboral como para desmejorar las condiciones de trabajo.

Recién allí se podría establecer cuáles son las desviaciones a la norma que pueden emerger como formas nuevas de la relación laboral y, por tanto, oficializadas como nuevas normas legales, y cuáles pueden ser consideradas formas perversas de relación laboral que tienden a eludir las más elementales normas del derecho del trabajo y de seguridad social, ya sea total o parcialmente.

Por el contrario, otros autores sostienen que la aparición de la economía negra puede ser el origen de un nuevo desarrollo de actividades más autónomas del mercado oficial y de las instituciones del Estado.

Es decir, se privilegia la tesis de autoproducción doméstica y comunitaria que sostienen que estas formas de trabajo negro podrían constituir una respuesta a un conjunto de aspiraciones socialmente observadas de una mayor autonomía de decisiones de los individuos y de las pequeñas comunidades, un mejor equilibrio entre los tiempos de trabajo y los tiempos fuera del trabajo, un mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y de nuevas formas de organización de la producción, al mismo tiempo que una consolidación de las relaciones sociales.

Frente a la influencia de las fuerzas del mercado y de la

acción estatal sobre la vida cotidiana, la economía subterránea posibilita la existencia de espacios autónomos de iniciativas privadas individuales y colectivas.

Este tipo de argumentación se utiliza para reforzar los poderes de decisión de la sociedad civil en sus diferentes formas de organización de la producción y de elecciones de consumo. Se trabaja en estas corrientes sobre los conceptos de autonomía, convivencia y profesión.

Esta tesis es apoyada por varios autores franceses que trabajan sobre la existencia de un dualismo social derivado de un dualismo económico y temporal, y donde la decisión individual o de los pequeños grupos autogestionarios pesa en la posibilidad de decidir su partición de tiempos, actividades y producción entre la actividad oficial y la subterránea.

También en Italia, donde "l'economia somersa" surge como una vía de acceso a la industrialización apoyada en una serie de pequeñísimas unidades productivas, Saba (1981) ha intentado demostrar que la industria subterránea no es sólo la degeneración de un capitalismo moribundo, sino que implica el nacimiento de nuevas formas de organización alternativas al autoritarismo y a la alienación capitalista.

Las investigaciones italianas tienden a demostrar que en el mundo inestable de hoy sólo una empresa motivada, pequeña, técnicamente integrada, con trabajo muy calificado, pero libre y con gran movilidad vertical puede mantenerse, por la gran capacidad autogestionaria de las nuevas empresas.

De hecho, el éxito de la industria sumergida italiana parte de aquellas regiones que tienen una fuerte tradición socialista y cooperativa. En cambio, Saba sostiene que donde no existe una tradición autogestionaria y de cooperación, como en el Mezzogiorno, pero también en la periferia del triángulo industrial, el componente anárquico de la industria sumergida despliega todos los efectos negativos derivados de la falta de control público sobre la asistencia, sobre las condiciones sociales, sobre la peligrosidad de las instalaciones, sobre el trabajo de menores y, en general, sobre todas las formas de explotación salvaje que inevitablemente tienden a surgir en un sistema capitalista librado a su propia ineficiencia. Aquí el discurso teórico sobre el deterioro del intervencionismo estatal vuelve a hacer su aporte en el caso italiano, con el condimento de las ideologías anarquista y el socialismo de tipo autogestionario.

Ahora, en aquellos lugares donde no se ha llegado a cierto nivel de desarrollo industrial, el desorden anárquico degenera

en formas perversas o muy deterioradas de trabajo.

Saba centra, no obstante, lo más positivo de la industria sumergida italiana en una creatividad indudablemente más elevada y en una menor alienación. Además, una mayor movilidad social vertical, la participación, aunque a veces en formas atípicas, es mayor y el nivel de productividad es bueno. Por otra parte, la difusión de nuevas tecnologías es muy importante, y también la capacidad de ampliar la territorialidad del modelo.

Como se hace evidente, si bien existen dimensiones de análisis objetivamente similares entre las condiciones de trabajo en que se desarrolla la actividad informal y las actividades subterráneas, porque en ambos casos el propio trabajador se convierte en el propio agente de seguridad, su significado sociopolítico y cultural tienen grandes variaciones en cada contexto nacional, regional, y hasta existen fuertes variaciones en cada rama de actividad.

No obstante, nos parece importante señalar estas dimensiones para que se puedan realizar estudios de casos que permitan profundizar el análisis.

Gran parte de la economía subterránea e informal es economía doméstica, y el trabajo que se realiza a domicilio, en general, cuenta con el apoyo de todo el grupo familiar, sin que haya ningún control sobre las condiciones de trabajo, que no se encuentran ni siquiera perfectamente separadas de las actividades domésticas propiamente dichas.

El tiempo de trabajo carece totalmente de control y los niveles de eficiencia, higiene y seguridad de las tareas son mínimos. El trabajador, que sería en este caso su propio agente de seguridad, no tiene ni formación ni conciencia de las condiciones de degradación en las que trabaja.

El sindicalismo, no está preparado para controlar las condiciones del trabajo que se realizan a domicilio ni logra organizar actitudes reivindicativas de este tipo de trabajador aislado hacia sus remuneraciones, que son las más bajas de la escala salarial.

Estas actividades domésticas pueden surgir como resultado de alguna actividad productiva que complete el consumo familiar como ingreso en especie, puede ser el resultado de actividades de la fase de terminación de productos que se obtienen en la empresa y que funcionan como un doble empleo o pueden ser el resultado de la producción y venta para el mercado indiferenciado (venta ambulante, y otras).

En estas actividades informales y subterráneas, el propio trabajador se convierte en el custodio de sus condiciones de trabajo, ya sea como parte de su característica autogestionaria, como ocurre en el caso de estos nuevos actores sociales que por cuenta propia realizan ya sea actividades de servicio o producción (gestores, vendedores, servicios empresarios y otros) o como trabajador domiciliario, donde, en general, la unidad productiva es todo el núcleo familiar.

La otra dimensión importante es el conjunto de leyes sociales que contempla ciertas normas mínimas de seguridad para los trabajadores que se encuentran en estas condiciones, sobre todo en las ramas más afectadas. Sin embargo, la legislación es bastante compleja e inoperante, a veces, un ejemplo bastante concreto lo ofrece la industria de la construcción que tiene una importante proporción de trabajo negro o subterráneo.

La construcción es la actividad con mayor cantidad de riesgos, a causa del constante flujo de trabajadores no calificados y semicalificados que entran y salen de la industria, frecuentemente con prolongados períodos de desempleo o alternados con otros empleos. Existe una elevada correlación entre la inestabilidad en el empleo y la alta incidencia de accidentes de trabajo en el sector, especialmente durante los primeros seis meses de empleo.

En nuestro país, las jubilaciones ordinarias del sector construcción se obtienen con 15 años de aportes, 60 años de edad y 30 de servicios. Sin embargo, la alta frecuencia de trabajo sin aportes, el cuentapropismo y la falta de estabilidad les impide a la mayoría de los trabajadores reunir estos requisitos. Como compensación, a estos trabajadores se les otorga la jubilación por edad avanzada, para lo cual deben contar con los 65 años y los últimos 8 en relación de dependencia.

Otro signo de precariedad en las condiciones de trabajo de esta rama es la falta de asistencia médica continua, por la discontinuidad de aportes a la obra social; esto hace que ciertas patologías típicas de la profesión no sean debidamente atendidas.

Por otra parte, la remuneración se realiza generalmente de acuerdo con un convenio y el pago es por hora, en forma quincenal; pero en los casos de subcontratación, donde la permanencia en obra es transitoria, se carece de los beneficios que otorga la legislación.

También cuando la remuneración es "por tanto"; es decir, por metro cuadrado, presiona al trabajador a sobreexigirse

físicamente para lograr una adecuada remuneración aumentando los riesgos de accidentes.

La otra dimensión importante para tener en cuenta en el análisis de estas situaciones de trabajo subterráneo e informal son los procesos de descalificación apresurada que sufre la mano de obra por la desviación de la fuerza de trabajo calificada hacia tareas de menor calificación, y la "recalificación" salvaje producida por el aprendizaje en la práctica de actividades rápidamente modificadas o abandonadas.

Estas formas irracionales de uso de la mano de obra son difíciles de combatir sin organismos de reconversión o recalificación de la fuerza de trabajo que reencaucen la movilidad ocupacional activada por las economías subterráneas.

3. Algunas conclusiones

No existen todavía en nuestro país estudios sobre las condiciones de trabajo, la calidad de vida y el surgimiento de nuevos estilos de sobrevivencia en relación con la aparición de la economía subterránea. Esto se debe en parte a que es un espacio nuevo de reflexión teórica y a que las características que asume en cada país son diferentes.

El surgimiento de este tipo de actividades como respuesta a la crisis de las economías centrales se define, desde una óptica económica, como la producción de bienes y servicios que no entran dentro de los circuitos de control administrativo y legal. Y desde un enfoque socioantropológico como la existencia de redes de producción y circulación de bienes y servicios entre los sectores más organizados y los subterráneos.

Este último enfoque es el que puede proporcionar mayores elementos para el análisis de las condiciones de trabajo, calidad de vida y nuevas estrategias de sobrevivencia.

En los países latinoamericanos existe una heterogeneidad estructural de raíz histórica que adopta determinadas formas de segmentación, como respuesta a la crisis de los países centroeuropeos, pero es prematuro afirmar que existe una economía negra, porque todavía no se puede evaluar la existencia de redes organizativas subterráneas destinadas a la producción y circulación y mucho menos establecer su significado en términos de un proceso de industrialización y acumulación de capital.

No obstante, existe una evidente superposición entre el

sector informal y la economía negra que es necesario estudiar para ahondar en la funcionalidad de ambos sectores para el sistema en su conjunto, ya sea como variable de ajuste o como amortiguador de la crisis de los países centrales.

Por otro lado, estableciendo parámetros y categorías asimilables y estudios comparativos se podrán estudiar las causas económicas, pero también las sociopolíticas que caracterizan este fenómeno subterráneo en cada país.

El otro aspecto planteado es el análisis de los efectos de esa producción oculta sobre las condiciones de trabajo, calidad de vida y estrategias de sobrevivencia, tomadas en su acepción más amplia.

En general, existen dos posiciones opuestas sobre la funcionalidad de la economía no oficial o subterránea sobre las condiciones de trabajo.

Una sostiene que contribuye a su degradación por la falta de cobertura que existe en este tipo de actividad. Por el contrario, otros autores sostienen que la aparición de la economía negra puede ser el origen de un nuevo desarrollo de actividades más autónomas del mercado oficial y de las instituciones del Estado. Es decir, se destaca el potencial autogestionario de las actividades autónomas. En nuestro país, es todavía prematura una afirmación de este tipo y nuestro aporte consiste en observar que tanto para el sector informal como para las actividades subterráneas es el trabajador el que se hace cargo de su propia seguridad, que adquiere distintos significados sociopolíticos, según los contextos en los que se desempeña.

Aquí también es necesario realizar estudios de casos que permitan profundizar las dimensiones de análisis. Una primera aproximación a éstas serían el trabajo a domicilio y la producción doméstica, el doble empleo, la acción sindical, la legislación general sobre higiene y seguridad, sobre todo para las ramas más afectadas, y los procesos de descalificación y recalificación de la mano de obra.

Del análisis de estas dimensiones y del estudio de casos por rama puede surgir una evaluación más profunda de las condiciones de trabajo, calidad de vida y estrategias de sobrevivencia en relación con el surgimiento de estas actividades productivas subterráneas.

BIBLIOGRAFIA

- BIALAKOWSKI, A. L., “Las condiciones vitales de trabajo”, INCASUR, 1986.
- GUELAUD, F. y otros “Pour une analyse des conditions du travail ouvrier dans l'entreprise”. Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail C.N.R.S., Aix-en-Provence, Librairie Armand Colin, Par, 1975. Traducción CEIL.
- GUADIN, J. y SCHIRAY, M. “L'economie cacheé en France: état du débat et bilan des travaux. *Revue Economique* N° 4; juillet, 1984. Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- HAUSMANN, R. y OMINAMI, C. “Crisis e internacionalización de la ruptura, la acumulación intensiva en el centro a la heterogeneización de la periferia”. CEPREMAP N° 8111. Enero, 1981.
- KRITZ, E., “Trabajo y empleo en América Latina: algunos temas de discusión” (mimeo), CIDES/OEA, Buenos Aires, 1975.
- MINISTERIO DE ECONOMIA ESPAÑOL, “Información comercial española”, *Revista de Economía* N° 587. ICE. Julio 1982/81.
- RACZINSKY, D. “El sector informal urbano: controversias e interrogantes”, *Cieplan* N° 13, Julio, 1977.
- SABA, A., “La industria subterránea: un nuevo modelo de desarrollo”, Instituto Alfonso el Magnánimo, Valencia, España, 1981.
- SACHS, I., “La crise, le progres technique et l'économie cacheé”. Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales. Comunicación a la Conference Internationale L'economie cacheé, conflits sociaux et l'avenir les sociétés industrielles. Organisée par le consul italien des sciences sociales (CSS) avec la participation de la Maison des Sciences de L'homme. Frascati Rome, 25-28, Novembre, 1982.
- SCHIRAY, M. “L'économie cachée”, Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), 1983/1.
- SOUZA, P. y TOKMAN, V., “El sector informal urbano”, grupo de trabajo sobre ocupación-desocupación, CLACSO (mimeo).
- VASILACHIS de GIALDINO, I. y otros, “La actuación de las asociaciones profesionales de trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo a través de las convenciones colectivas de trabajo. Un enfoque interdisciplinario”, DT N° 7, CEIL, Buenos Aires, 1979.

SINTESIS DE LAS PONENCIAS Y CONCLUSIONES

Marta Panaia

Ponencias

1. Lic. Ana Ruben, becaria del CONICET en CEIL.

“Modalidades de la contratación y reclutamiento del trabajador temporario. Resultados de un trabajo empírico.”

Se analiza desde un enfoque antropológico la situación de los trabajadores temporarios rurales en el norte de la provincia de Buenos Aires. Los estudios realizados hasta el momento han mostrado preocupación por la migración en la zona, este estudio incorpora el análisis del proceso social de trabajo, que involucra a esta categoría de trabajadores temporarios. Se realizan aportes a la definición de *temporarios* que alcanzan una magnitud de 28.000 por año en el área.

Se estudia especialmente el sistema de contrataciones por fichaje y las redes de relaciones sociales que se consiguen estructurar.

Se concluye con el continuo desplazamiento geográfico de estos trabajadores sumado a las formas en que se organiza el trabajo (desarticulada y atomizadamente) sugiere una débil relación de éstos con cualquier forma de organización, desde las familiares hasta las representativas (sindicatos), traduciéndose esta situación en las características de precariedad que revelan dichos trabajadores.

2. Dr. Omar Moreno, becario del CONICET, en el CEDEL.

“Modalidades de contratación en la industria aceitera.”

El trabajo estudia las modalidades de contratación de este sector y el marco legal en el que se desarrollan en el contexto industrial argentino y la importancia de este rubro industrial para el comercio exterior.

A nivel tecnológico, el sector aceitero funciona con la misma dinámica que a escala sindical, observándose flexibilización en el empleo y en los costos de la mano de obra.

La crisis del empleo ha producido modalidades de contratación más flexibles, que surgen como consecuencia de la concurrencia económica. En el modelo de contrataciones

pesan modalidades específicas de la actividad que influyen en la forma de contratación casi tanto como el modelo económico.

Se proponen políticas alternativas de seguro de desempleo y seguridad social para paliar esa realidad, y partiendo de ella realizar un profundo cambio en el marco jurídico que no responde ya a las necesidades de esa industria.

3. Lic. Ana María Botta, Lic. Andrea Cardinali y colaboradores, investigadores del INDEC, EPH.

“El empleo precario analizado a través de la Encuesta Permanente de Hogares. Aspectos metodológicos y primeros resultados.”

Se destaca que la EPH no es el instrumento idóneo para el análisis de la precariedad del empleo, porque surge en una situación histórico-social totalmente distinta y además no fue diseñada para este fin.

Sin embargo, se trató de utilizar la pregunta sobre percepción de beneficios para asalariados para detectar algún comportamiento. Es muy llamativo, por ejemplo, que dentro de esta percepción de beneficios no esté contabilizada la obra social.

Se concluyó que alrededor del 20 a 23% del total de trabajadores está precarizado por diferentes causas y específicamente por carencia de obra social; en la Capital alcanzan un 9%, en Avellaneda un 11% y en La Matanza un 33%, siendo varias las fuentes de ilegalidad detectada.

Otras alternativas de estudio provienen del análisis de los ingresos. Se estableció el decil 30 como el que se podía asimilar a una línea de pobreza, por las proporciones de población que quedaban a uno y otro lado del mismo y por los montos de ingreso, y después se realizó un análisis de la población que quedaba por debajo del mismo, desde el punto de vista del desempleo, por rama de actividad y por categoría ocupacional.

Se realizó un análisis de la evolución histórica de este indicador y de otros beneficios más generales. Se tomaron los cuatro conglomerados más importantes: Capital Federal, Gran Buenos Aires, Mendoza y Tucumán.

4. Lic. Marta Panaia: Investigadora del INDEC.
“Economía subterránea y condiciones de trabajo.”

Se analiza la aparición de la economía negra o subterránea en la Argentina en el contexto de la internalización de la crisis de los países centrales y como expresión del proceso de ruptura del sistema centro-periférico.

A nivel del mercado de trabajo se establecen las vinculaciones de la economía subterránea con la segmentación, el empleo precario, el trabajo doméstico y el doble empleo. El denominador común de estas temáticas es su falta de contabilidad en la estadística oficial y su falta de consideración de las políticas económicas.

Se discute su funcionamiento como amortiguador de la crisis o como mecanismo de regulación de las contradicciones internas del sistema, a costa de la degradación de las condiciones de vida y de trabajo. Se analizan los efectos del desempleo y la aparición del trabajo voluntario. Una variable que se considera clave a este nivel es el cambio tecnológico por la afectación de la productividad y su gravitación sobre el tiempo de trabajo.

Síntesis y conclusiones

1. Resulta llamativa la falta de investigaciones sobre políticas estatales en la detección y contabilización de las situaciones de precariedad del empleo.
2. Remarcar la necesidad de establecer líneas prioritarias de investigación sobre precariedad del empleo, para unificar esfuerzos y trabajar con conceptos.
3. Poner el acento en el conocimiento práctico y en el estudio de casos concretos, que son los que constituyen la base para después formular políticas y teorías.
4. Precisar el alcance, a nivel jurídico, tanto de la precariedad como de la estabilidad en el empleo. Para ello, consideramos necesario profundizar en primer término las diferentes posibilidades o variantes de configuración de las relaciones laborales en nuestro derecho positivo.
5. Consideramos de gran valor experimental la reformulación que se está realizando de la encuesta permanente de hogares, que permitirá la profundización del problema de la precariedad. Esto permitirá en un futuro cercano la creación de un instrumento más idóneo para medir estos fenómenos.

6. Dada la fecundidad del intercambio logrado en el seminario, proponemos que se mantenga cierta continuidad organizativa que favorezca el intercambio y el diálogo tenido con las personas que están trabajando en el tema.

II. ASPECTOS NORMATIVOS

BASES PARA UNA NUEVA LEGISLACION

Susana Agud

CARENCIAS DE LA LEGISLACION ACTUAL

A pesar de que el art. 4° de la Ley 19.587 establece una triplicidad de objetivos que pueden condensarse en los siguientes: a) protección; b) prevención, y c) estímulo de la prevención, puede afirmarse sin temor a errar que ninguno de los ítem de este trípode ha sido suficientemente contemplado por la legislación actual.

Si lo que se pretende es lograr una ley única, simple, y gradualista en su aplicación, es indudable que deberá procederse a redactar un proyecto de ley que contemple estas ambiciones. Ello es así porque si los dispositivos legales referidos a salud, seguridad, y condiciones y medio ambiente de trabajo permiten compensar deterioro potencial de salud por dinero, y eluden problemas tan elementales como la formación, información, prevención, concertación, los objetivos que se pretenden no serán alcanzados.

ASPECTOS NO CONTEMPLADOS

I. LA FORMACION

En el art. 5° de la Ley 19.587 y sus 16 incisos, que van desde la creación de los servicios de higiene y seguridad en el trabajo hasta la realización de exámenes médicos ocupacionales y periódicos, sólo en el inciso m) de dicho artículo se hace alusión a una participación en todos los programas de higiene y seguridad de las instituciones privadas y públicas y de las asociaciones profesionales de empleadores y trabajadores con personería gremial.

Esta escueta posibilidad que abre el artículo mencionado respecto de los programas y de la necesidad de hacer participar en su elaboración a otros sectores de trabajo, es de enunciación tan genérica que plantea los siguientes interrogantes: al referirse a programas, ¿se trata de programas de higiene y seguridad? o, antes que a la formulación de éstos, ¿a "programas de prevención"? Si estamos por esta última tesis,

toda ley debe contener un capítulo expreso destinado a regular lo más importante en todo programa de higiene y seguridad, la *prevención*. Pero es imposible prevenir si no se tiene conocimiento del riesgo, si se ignoran los peligros actuales y potenciales que puedan constituir una injuria de acción constante o esporádica sobre la salud de los trabajadores. Y llegamos así al pleno convencimiento de que una ley que debe no sólo conseguir que el trabajador no enferme como consecuencia del trabajo, sino que éste contribuya a su completo bienestar físico, moral y social, debe contemplar en primer lugar, y prioritariamente, todo cuanto se refiera a *formación* en seguridad.

Se van delineando así las grandes falencias de nuestra legislación actual que no ha normado lo referente a formación, prevención y participación de empresarios y obreros en comités mixtos de salud, higiene, condiciones y medio ambiente de trabajo. Carente de los pilares básicos que podrían hacer efectiva una verdadera transformación de las condiciones en que se desarrollan las tareas, y, como corolario, lograr la salud del obrero y de la comunidad en niveles mucho más elevados, nos encontramos con que las lagunas de la ley no permiten o traban el desarrollo de los planes de salud provinciales y nacionales.

1.1. La formación como obligación del Estado

El empleador tiene derecho de solicitar y obtener de los organismos del Estado servicios de información, de formación y de consejo en materia de salud y seguridad en el trabajo.

A su vez, el trabajador tiene derecho a recibir las enseñanzas que se faciliten en horas de trabajo en materia de salud y seguridad, particularmente en relación con su trabajo y su medio de trabajo, y de recibir asimismo el entrenamiento y la supervisión adecuadas.

1.2. Formulación de planes de educación y capacitación

La norma no puede contener formulaciones que en los hechos estén vacías de contenido práctico.

El plan de acción que surgió de la reunión de Tucumán de octubre-noviembre de 1984, realizada por los ministerios de Salud y de Trabajo, contenía un punto especial que debe

ser tomado por la ley: "merece especial consideración la capacitación de los trabajadores. Esta será responsabilidad de los empleadores, de los organismos del Estado y de las organizaciones de los trabajadores."

Si a ello se suma la acción de los organismos educativos a nivel del programa de las carreras universitarias que deberán incluir en su currículum temas y/o asignaturas referidas a la salud de los trabajadores y a la prevención de los riesgos laborales, tendremos así un panorama social que abarque un vasto espectro de los sectores interesados en el tema. Pero en todos los casos será necesario reorientar el enfoque y contenido de los cursos para que no se limiten a simples tareas de entrenamiento.

A nivel masivo deben promoverse campañas oportunas de difusión en todos los medios de comunicación sobre los temas de prevención de la salud de los trabajadores.

II. LA PREVENCIÓN

El empleador deberá adoptar todas las medidas necesarias a fin de prevenir con plena eficacia todo riesgo que pueda afectar la vida y la salud de los trabajadores y de la población en general como consecuencia de las actividades del centro de trabajo.

La futura ley deberá contemplar la prevención y programas de prevención como un medio para lograr el anhelado riesgo 0 al que se arribará tanto por la imposición normativa como por la conciencia profesional de empresarios y trabajadores.

En las 9nas. Jornadas Argentinas de Seguridad e Higiene Industrial que se realizaron en Buenos Aires, en abril de 1985, se puntualizó:

"Llegará un día en que la prevención, como filosofía de base de tan significativas implicancias socioeconómicas, será un común denominador en todos los lugares de trabajo, y los empresarios y ejecutivos serán considerados como tales sólo cuando en sus políticas anexas a la cantidad y calidad de producción, la seguridad como factor integrado al proceso productivo."

Hasta ahora el país carece de una normativa clara y homogénea para encarar la prevención de accidentes y enfermedades derivados de los riesgos a que están expuestos los indivi-

duos que conforman su población. Todas las actividades generadoras de riesgos a la salud e integridad física de las personas y a la preservación del ecosistema, trátese de producción, comercio o servicios de carácter público o privado, deben ser evaluadas mediante información estadística necesaria para cubrir todo el espectro de posibles riesgos, los que serán precisados y tratados preventivamente, con un sistema gradual de reglamentaciones.

La ley deberá normar respecto del contenido de los programas de prevención, sin los cuales ningún lugar o puesto de trabajo deberá ser puesto en marcha. Un ejemplo típico de lo contrario podría ser la compra de maquinaria cuyo funcionamiento no es suficientemente conocido. Esto se da usualmente en los establecimientos agropecuarios, donde para evitar el gasto de un ingeniero mecánico especializado, son los ingenieros agrónomos quienes deben interiorizarse de las máquinas que se utilizan y de los posibles riesgos.

Para elaborar un verdadero programa de prevención es necesario, ante todo, no realizar un tratamiento meramente formal de la documentación estadística y técnica que se posee. Esto revelaría una incomprensión de la problemática prevencionista. Sobre la base de las experiencias que puede proporcionar disponer de la información estadística necesaria, deben unificarse los criterios en la legislación nacional. La ley deberá contemplar:

a) un sistema gradual de reglamentaciones generales o particulares, atendiendo a las condiciones ambientales y a la incidencia de las áreas o factores de riesgo; b) la normalización de los términos utilizados en la prevención sanitaria, estableciéndose definiciones concretas y uniformes para la clasificación de accidentes y enfermedades; c) determinación de condiciones de prevención sanitarias sin las cuales no podrá autorizarse el funcionamiento de empresas, establecimientos o ejecución de determinadas tareas y actividades que serán reglamentadas; d) determinará la adopción y aplicación, por intermedio de la autoridad competente, de los medios científicos y técnicos adecuados y actualizados.

En consecuencia, todo empleador deberá formular por escrito su política y su programa en materia de salud y seguridad de los trabajadores, y darlo a conocer a éstos así como también a la autoridad competente. Este programa deberá ser anual y contendrá los objetivos, metas y formas de evaluación. Dado que su objetivo consiste en mantener en todo momento las mejores condiciones de salud y seguridad dentro de la

empresa, evitando igualmente que las actividades desarrolladas en ella repercutan negativamente en el medio exterior; además de lo previsto en los reglamentos, todo programa de prevención deberá contener:

- a) un programa de salud;
- b) un programa de adaptación del establecimiento a las normas previstas por la ley y los reglamentos que conciernen al arreglo de los lugares de trabajo, equipo, material, los contaminantes, las materias peligrosas, los procedimientos, y los medios y equipos de protección colectiva;
- c) medidas de vigilancia de la calidad del medio de trabajo y su mantenimiento preventivo;
- d) normas de salud y seguridad específicas al establecimiento;
- e) una forma de identificar los medios y equipos de protección personal, que aun cuando se adecuen al reglamento se consideren los mejores adaptados para responder a las necesidades de los trabajadores del establecimiento;
- f) programas de formación y de información en materia de salud y seguridad.

Evidentemente, como se analizará más adelante, la participación de los trabajadores es absolutamente necesaria para la formulación de todo programa preventivo.

III. LA PARTICIPACION

Nuestra legislación laboral actual se inspira en el artículo 4º de la Ley 20.744, cuyo texto expresa: "El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley."

Esta dispositivo legal se conjuga con el artículo 75 de la ley de contrato de trabajo, que establece el deber de seguridad que debe dispensar el trabajador cuando expresa: "El empleador debe hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley y demás normas reglamentarias y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad del trabajo.

No cabe duda que los principios contenidos en estas normas serán siempre de cumplimiento imposible si no media una participación de trabajadores y empleados para preservar no sólo la seguridad y la salud, sino las condiciones de trabajo. Este protagonismo de los trabajadores y empleados ha sido consagrado por la legislación internacional. En efecto, uno de los ejemplos que pueden citarse es el de la legislación francesa: ley del 23 de septiembre de 1982, N° 82-1097, y la circular del 25 de octubre de 1983, relativa a la aplicación de dicha ley. El principio que inspira la participación de los trabajadores en los comités mixtos es el de permitir tratar las cuestiones de organización del trabajo y mejora de sus condiciones. Estos comités mixtos se transforman en la instancia privilegiada donde se debatirán los problemas ligados a la salud de los trabajadores, de su seguridad, así como también a sus condiciones de trabajo.

Es fundamental que el futuro proyecto de la ley incluya la participación de los trabajadores en los comités mixtos, reglamentando su misión, es decir, sus funciones específicas y su composición. Tanto el servicio de salud como el de higiene y seguridad, a través de sus responsables, deben integrarse, en la forma que la ley disponga, en estos comités existentes en cada empresa a fin de facilitar la interrelación entre dichos servicios y los trabajadores. ¿Cómo podría asegurarse una prevención eficaz de los riesgos sin esa indispensable participación? ¿Qué otra forma más imaginativa de difundir entre los trabajadores una conciencia de lo que significa la formación en salud y seguridad? ¿Cómo, sin la participación de aquéllos, podrían cumplirse los planes en esta materia y modificarse, a menudo con el menor costo, las estructuras existentes en infracción a la ley, ya que está probado que el hombre conoce a la máquina más que a sí mismo, y que si sabe cómo preservar su salud sabrá también adaptar el lugar y el instrumento, sólo si se lo deja actuar, elaborar, participar?

3.1. La participación a nivel nacional

De la misma manera, los programas nacionales de prevención exigen para su formulación una participación plurisectorial, para que sean el real reflejo de investigaciones realizadas en cada área y que, por ende, puedan asegurar su eficacia sobre la base de este cabal conocimiento de posibilidades y realidad.

La ley deberá prever la creación de un consejo nacional de seguridad y salud de los trabajadores, que será integrado por los ministerios de Trabajo y Seguridad Social, de Salud y Acción Social, por la institución representante de los trabajadores a nivel nacional y por otras instituciones representantes de los empleadores, cámaras y/o asociaciones de empleadores no integrados a una estructura superior, que a requerimiento de la autoridad ministerial sean convocadas.

IV. LA CREACION A NIVEL NACIONAL DE UN CENTRO DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CYMAT)

Para poder implementar un Sistema Nacional de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo la ley deberá contemplar la creación de un centro que tenga por misión fundamental intervenir en la formulación de políticas en el área de condiciones y medio ambiente de trabajo.

Dicho centro deberá entender en todos los temas que hacen a las condiciones laborales en la Argentina, para mejorarlas promoviendo el desarrollo de investigaciones tendientes a modificar favorablemente la organización y tiempo de trabajo, el medio ambiente físico del trabajador y la participación del obrero en la organización del trabajo.

Para los fines previstos el centro debe crear a su vez un sistema nacional de estadísticas sobre condiciones y medio ambiente de trabajo como integrante del sistema estadístico nacional en coordinación con la Dirección Nacional de Investigaciones Laborales.

EXPRESION DIRECTA EN LAS EMPRESAS FRANCESAS Y DEMOCRACIA INDUSTRIAL

Jean Bunel

INTRODUCCION

A principios de la década del 70, las huelgas y también las altas tasas de ausencia y de "turn over" de obreros algo calificados en las grandes empresas y establecimientos de automotores, metalúrgicos, químicos, textiles, abrieron la crisis del taylorismo en Francia como en otros países de Europa. Fue no sólo una crisis social, sino también una crisis de la productividad, una rebaja y degradación de la calidad, una quiebra de la organización del trabajo. El modo de organización taylorista del trabajo fue rechazado directa y violentamente por los trabajadores, porque involucraba modos de autoridad y puestos de trabajo tan menguados y vueltos demasiados contrapuestos tanto a niveles de educación de los obreros como a los valores y normas democráticos desarrollados en la familia, la ciudad y el ocio. Además, el modo de organización taylorista había perdido también su estabilidad con nuevas tecnologías y el nuevo poder de los consumidores, que ya no aceptaban el refrán de Ford: "Los compradores de mis coches pueden escoger el color de su coche con tal que sea negro".

Esa situación tuvo dos consecuencias: sindicatos de asalariados y dueños negociaron un acuerdo con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo (higiene, salud, lucha contra los accidentes de trabajo); en las empresas, los dueños experimentaron cambios de organización del trabajo a fin de enriquecer los puestos de trabajo o dar más autonomía a los trabajadores. Además, iniciaron la formación de grupos de expresión, de grupos de taller, de círculos de calidad, inspirándose muchas veces en las experiencias japonesas.

Taylor pensaba que una organización racional del trabajo no necesitaba información, ni expresión de los trabajadores, puesto que todo movimiento, acción o ademán del obrero había sido pensado, preparado por la dirección, sus ingenieros y sus despachos de método, ahora, dueños y empresarios se han convencido de que la producción, la productividad y la calidad del trabajo necesitan participación y expresión de los obreros.

Sin embargo, sindicatos y delegados a menudo se opusieron a las experiencias patronales, temiendo que la expresión de los trabajadores sea sólo una contribución de los obreros a su propia explotación y una maniobra para debilitar los sindicatos y la acción colectiva. Los sindicatos pidieron control y negociación al nivel nacional y al nivel de las ramas y las empresas. Los empresarios rechazaron esas negociaciones en nombre del poder del dueño de organizar libremente el trabajo dentro de su empresa. Cuando, en 1981, los partidos de la izquierda ganaron las elecciones, el Parlamento y el ministro del Trabajo, el señor Auroux, decidieron votar una ley sobre la expresión directa de los trabajadores.

1. El objeto de la ley

La ley fue votada el 4 de agosto de 1982, fecha simbólica en Francia, porque el 4 de agosto de 1789 fueron abolidos el viejo régimen de la monarquía y los privilegios de los nobles. En efecto, el objeto de la ley es, en cierta forma, el estatuto de los trabajadores, de tal modo que asalariados y dependientes se vuelven ciudadanos de la empresa con libertad y autonomía de ciudadanos.

Es así como la ley da a cada trabajador un derecho a expresión directa sobre sus condiciones de trabajo (higiene, seguridad, condiciones del puesto de trabajo, ambiente de trabajo) y la organización del trabajo dentro del taller (relaciones con colegas y jefes, aplicación de las tecnologías y máquinas). Pero son excluidos del derecho de expresión rubros que competen a la gerencia, como las inversiones o la política comercial.

El cumplimiento de esa expresión directa no se hace de modo individual, sino de modo colectivo dentro de pequeños grupos de asalariados trabajando juntos en el mismo taller o despacho de la empresa.

La ley votada en 1982 no ha previsto los detalles prácticos de la expresión. La ley sólo obliga a los empresarios, primero, a no castigar a trabajadores por sus palabras y declaraciones dentro de los grupos de expresión; segundo, a negociar con los sindicatos el cumplimiento del derecho, su organización y finalidad por la empresa y las relaciones laborales dentro de la empresa. Esa obligación de negociar vale sólo para las empresas de más de 200 asalariados, y tampoco quiere

decir obligación de concluir. Si los delegados obreros y los dueños no logran concluir y estar de acuerdo, el dueño, empero, no es dispensado de cumplir el derecho, pero lo hace de modo unilateral. Y sucede lo mismo cuando las empresas no tienen 200 asalariados: no hay ninguna obligación de negociar con los sindicatos, sólo hay obligación de cumplimiento de la ley después de consultar con los delegados o comités de empresa.

Cabe pensar que la ley del 4 de agosto de 1982 es una innovación de gran trascendencia, porque los trabajadores pueden expresarse directamente, sin castigo y sin pasar por delegados o jefes. Ganan autonomía y pierden algo de la dependencia que define el contrato de trabajo. En segundo lugar, es la primera vez que los sindicatos conquistan un derecho a negociar dentro de la empresa. Hasta el voto de la ley, la posibilidad de negociar dentro de la empresa era el resultado de las relaciones de fuerza, y a menudo de la huelga, con la nueva ley, la negociación es una obligación para los empresarios. Por lo demás, en noviembre de 1982 un voto del Parlamento hizo obligatoria cada año la negociación colectiva en las empresas y ramas en lo referente a salarios, jornada y duración del trabajo, clasificaciones.

Sin embargo, cabe uno preguntarse si los grupos de expresión directa no lograron completar otras instituciones de representación de trabajadores dentro de la empresa. Tenemos que comprender que en Francia ya hay competencia entre instituciones elegidas e instituciones sindicales. En efecto, hay delegados elegidos cada año, los cuales presentan a la gerencia las demandas y reivindicaciones individuales de los trabajadores y comités de empresa, cuyos delegados son elegidos por dos años y cuyo presidente es el jefe de la empresa. El comité de empresa es una institución de consultas e informaciones en lo que se refiere a las inversiones, el empleo y la organización del trabajo, y también una institución que administra obras sociales, como vacaciones de hijos de los asalariados, biblioteca y discoteca, deportes y, a menudo, restaurantes de empresa. Por último, hay una tercera institución, la sección sindical, que tiene delegados nombrados por el sindicato y no por todos los trabajadores. No es raro tener dentro de una empresa cuatro o cinco secciones sindicales, cada una representando una confederación nacional, como la C.G.T., la C.F.D.T., la CGT.F.O., la C.F.T.C., la C.G.C.¹

Cuando se votó la ley, un sindicato como la CGT.F.O. decía que la expresión directa de los trabajadores era un engaño, que sin el apoyo de sus delegados y de la fuerza colectiva del sindicato el obrero es dependiente de su jefe y de la jerarquía, no podía expresarse libremente. Y la ausencia de castigo y sanción prevista por la ley con respecto a las palabras del trabajador serían terminantes. Además, la expresión directa introduce una duda por cada sindicalista o delegado: ¿qué se vuelve mi legitimidad y mi acción si ya no soy el que expresa los deseos y las reivindicaciones de los trabajadores?

Por el contrario, empresarios, y en particular los sindicatos de empresarios se opusieron a la ley, diciendo que constituía un grave problema para la estabilidad y la continuidad de la empresa, debido a que el papel de la jerarquía se iba debilitando y que la ausencia de autoridad constituía un grave riesgo para el logro de los objetivos de las empresas. Además, agregaron que la negociación colectiva con los sindicatos, y por esto su control, era un límite a la verdadera expresión de los trabajadores. Por último, subrayaron que la empresa no puede ser una democracia y que los asalariados no son ni pueden ser cuidadores de la empresa. La empresa está al servicio de consumidores, es una organización productiva que busca el éxito económico, no es un foro, no es un lugar político.

2. El cumplimiento de la ley

¿Qué enseñó el cumplimiento de la ley concebida como una ley experimental durante tres años, antes de ser adoptada definitivamente en noviembre de 1985, con pocos cambios?

Primero, que las negociaciones colectivas de las empresas de más de 200 asalariados fueron un éxito. Hubo muchos acuerdos con sindicatos, inclusive con las secciones sindicales de la CGT.F.O., cuya confederación se oponía a la expresión directa. Casi la mitad de estas empresas firmaron un acuerdo.

Segundo, esos convenios colectivos fueron negociados y discutidos sin huelgas ni movimientos, casi con indiferencia de los trabajadores. Es así como cabe preguntarse si hay un verdadero deseo de los obreros en participar y expresarse dentro de las empresas.

En tercer lugar, el problema de la organización y de la animación de los grupos fue el tema más importante de conflic-

to entre empresarios y sindicatos. Los empresarios querían que los encargados o jefes de taller animaran a los grupos de expresión, mientras que los sindicatos querían que los trabajadores eligieran a su animador. El resultado de las negociaciones fue a menudo favorable desde el punto de vista de los empresarios. Casi dos tercios de los grupos de expresión fueron mandados y animados por los jefes. El problema planteado por las negociaciones fue que los negociadores tuvieron el afán demasiado exclusivo de sus controles de la expresión a expensas de un esfuerzo común para un mejor funcionamiento de la expresión.

Dentro de los acuerdos fue decidido a menudo que los grupos de expresión se reunieran tres o cuatro veces por año y que la duración de cada reunión fuera de una hora y media o dos. Fue decidido, también, que la gerencia de la empresa daría respuesta a las demandas, preguntas o ideas de los trabajadores en un plazo corto, y que las respuestas de la gerencia serían transmitidas a sindicatos y a delegados de los comités de empresa.

Si la negociación colectiva fue un éxito, el cumplimiento de los acuerdos fue más difícil. La ausencia a las reuniones aumentó rápidamente, grupos que tenían que reunirse varias veces se reunieron sólo una; las respuestas de la gerencia llegaron más tarde que lo previsto; los grupos no encontraron siempre un buen animador o el jefe de taller por más que había recibido formación para desempeñar su papel de animador no fue siempre capaz de animar un grupo. Acostumbrado a relaciones interpersonales, desconfiado con respecto al grupo y a la acción colectiva, el miembro de la jerarquía no se vuelve en un día o en un año en animador que sepa hacer progresar a todos los miembros de un grupo hacia sus objetivos.

En los grupos de expresión, las palabras de los trabajadores fueron muy realistas. No pidieron la Luna. Quedaron en el ámbito de la ley y de los acuerdos. Lo que pidieron fue una organización más racional de sus puestos de trabajo cambios técnicos y materiales para cumplir su trabajo con más eficacia y menos molestia y pena. No pidieron más iniciativa y nuevas relaciones con sus colegas y jefes. Se interesaron más por el contenido técnico y material y por sus consecuencias sobre su vida dentro del taller y fuera de la empresa que en el poder obrero, el control de la gestión o la intervención de los trabajadores en la empresa. Sin embargo, cabe

preguntarse si el poder de los obreros no está ligado, en primer lugar, a sus relaciones informales dentro del grupo de trabajo, en el saber escondido y no conocido de los jefes. En consecuencia, los obreros no tienen interés en revelar informaciones, relaciones, saber que son la fuente de su poder. Cuanto más organizada de modo taylorista sea la empresa, más se ubica el poder obrero en un saber escondido. Es así como el genuino desarrollo de la expresión directa tiene que unirse al cambio de la organización del trabajo.

Otro problema planteado por el cumplimiento de la ley fue el desinterés de los sindicatos. Después de la negociación éstos mostraron indiferencia o a veces miedo. Por un lado, los delegados pensaban que la expresión directa de los asalariados competía con el sindicalismo: es un arma que sirve más al dueño que al sindicato, más aun cuando los delegados piensan que el sindicalismo es el único modo de expresión de los trabajadores, el mejor, y que no puede haber otro. Por otro lado, sindicatos como la C.G.T. y la C.F.D.T. pensaron que expresión directa era un modo de superar la crisis del sindicalismo desarrollando lazos más estrechos entre trabajadores y delegados, dando una idea más adecuada de los deseos y reivindicaciones de los obreros. Sin embargo, actualmente, la fuerza y los medios de los delegados y sindicatos dentro de los establecimientos están tan debilitados que no pueden continuar y utilizar la actividad de los grupos de expresión.

En consecuencia, de este cumplimiento de la ley, los empresarios ya no darán voces para oponerse a la expresión directa. Fue un aprendizaje, una experiencia donde estimaron el interés que producía; primero, no produjo una revolución dentro de la empresa; segundo, no favoreció el desarrollo del poder de los sindicatos y, por último, las proposiciones de los obreros en los grupos de expresión fueron útiles para la eficacia de la empresa.

3. El sindicalismo y la segunda etapa de la democracia industrial

Hay, en Francia, un derecho de expresión unánime. El voto de la ley definitiva, en noviembre de 1985, no provocó ningún debate ni conflicto. Dentro del Parlamento, los partidos derechistas no votaron en contra, sino que se abstuvieron.

La interpretación de este consenso lleva a tener en cuenta

una serie de interrogantes. ¿Son más profundos y duraderos los cambios que se hacen sin ruido ni furor y con el *tiempo necesario dedicado a su apropiación*? O bien ¿la indiferencia de los trabajadores y de los sindicatos a este cambio significa que *no responde* a sus objetivos y deseos, y por esto se corre el riesgo de su negativa a mediano o a largo plazo? Sin embargo, creo que el modo de organización taylorista está condenado a mediano plazo. Es incompatible con las nuevas tecnologías y con el nivel de educación de los trabajadores. La participación de los asalariados se ha vuelto una obligación de la gerencia. No sólo se desarrollan grupos de expresión, sino también círculos de calidad, grupos de progreso, trabajo autónomo. El trabajador no puede ser únicamente una fuerza de trabajo, una mercancía que se sirve únicamente de sus músculos o nervios. La empresa necesita el cerebro y el pensamiento del trabajador. La primera etapa de la democracia industrial permitió a obreros y asalariados tener delegados dentro de la empresa, que reivindicaban y negociaban con los dueños un mejoramiento de las retribuciones de la fuerza de trabajo. Esa primera etapa ha fortalecido el sindicalismo. Entramos ahora en una segunda etapa de la democracia industrial: los obreros participan y se expresan directamente, se vuelven miembros de la organización y no sólo son instrumentos de producción. El sindicalismo expresaba la exclusión de los trabajadores y se apoyaba en la alienación, que era la consecuencia de ello. Cuando los trabajadores participan en la vida de la empresa y ya no son excluidos, el sindicalismo dentro de la empresa tiene que adaptarse a esa segunda etapa de la democracia industrial y desempeñar otro papel. Sin embargo, esa adaptación es muy difícil, y ese problema es un aspecto, pero no el único, de la crisis actual del sindicalismo.

SINTESIS DE LAS PONENCIAS Y CONCLUSIONES

Susana Aguad

El temario de esta comisión referido a la normativa legal contó con aportes de importancia como los que se resumen en este informe.

PONENCIAS

La intervención de la Dra. Irene Vasilachis de Gialdino puso de relieve los siguientes aspectos fundamentales de la legislación:

1º) La existencia de una nueva tendencia que complementa la tradicional. Entre ambas legislaciones existen diferencias fundamentales, como en el caso del alcance de la protección.

2º) En segundo lugar, mientras la normativa tradicional descansa en el Poder Legislativo como medio de expresión formal de donde emana la norma, la nueva tendencia expresa principios muy generales, es decir, se basa en normas de carácter general. El resto deberá ser contemplado por los convenios colectivos por rama o por empresa. Las diferencias entre los problemas que pueden suscitarse entre las diversas actividades, por una parte, y la mayor participación del sector obrero en la elaboración de los convenios consagra esta modalidad como la más efectiva y la única que pueda contemplar los aspectos específicos de cada rama.

3º) Mientras que el criterio clásico para cada modificación de la ley recurre al Parlamento, el de la nueva tendencia es proclive a la modificación automática. Si algo se considera un avance social, debe adaptarse la empresa como si fuera obligatorio para ella, basta con probar que se trata del último avance tecnológico. De este modo, existe una verdadera adecuación entre las condiciones de trabajo y los adelantos de la tecnología.

4º) Nuestra legislación cabalga entre dos tendencias: la adaptación del hombre al trabajo y de éste al hombre. Siendo el hombre la causa eficiente del proceso productivo, obviamente es el trabajo el que debe adaptarse al hombre.

5º) El derecho debe convertirse, en lo que hace a la legis-

lación *laboral*, en una disciplina que incluya el aporte de otras, tales como la psicología y la sociología. En ese sentido, deberá resguardarse tanto el físico del operario como su mente, su psiquis. Este objetivo se mide desde una visión interdisciplinaria.

M. J. Bunel

La intervención de M. Jean Bunel versó sobre el reconocimiento por parte de la legislación francesa del derecho de participación de los trabajadores en lo que hace a salud, seguridad, condiciones y medio ambiente de trabajo.

La ley francesa del 4 de agosto de 1982 prevé la participación de los asalariados, quienes tienen expresión directa sobre las condiciones de trabajo. Las relaciones se establecen en la discusión de este tema entre asalariados y jefe y abarcan todos los aspectos relacionados con el tema de referencia y con la vida de los trabajadores y el desarrollo del trabajo en la empresa, excluyendo lo relativo a gerencia y política comercial. Esto se hace en forma colectiva; sin embargo, la ley no ha previsto los detalles prácticos. La ley francesa ha previsto tres formas de participación obrera: 1) delegados elegidos cada año; 2) comité de empresa que se renueva cada dos años, cuyo presidente es el jefe de la empresa y que se ocupa de administrar las obras sociales, vacaciones, deportes, etcétera; 3) sección sindical o secciones sindicales con delegados escogidos por los sindicatos. La ley del 4 de agosto resolvió la creación de los comités de empresa. Los trabajadores pueden expresarse directamente sobre las condiciones de trabajo.

Es la primera ley que consagra el derecho de negociar dentro de la empresa. Las negociaciones colectivas dentro de la empresa fueron un éxito. Casi la mitad de las empresas firmaron acuerdos. Las convenciones colectivas fueron discutidas sin huelgas.

El cumplimiento de los acuerdos fue más difícil y las respuestas de las gerencias llegaban más tarde de lo previsto.

Se observó desinterés de los sindicatos dentro de la empresa por la existencia de estos comités que representaban la expresión directa de los asalariados.

Para los empresarios, fue un aprendizaje, una experiencia.

La intervención de la Dra. Agud se centró sobre las falencias y lagunas de la legislación actual en materia de salud, seguridad, condiciones y medio ambiente de trabajo. Existe un tríode de grandes claros de la ley consistente en la falta de normativa sobre formación, prevención, y participación. Esto hace necesario ahondar en los tres problemas y proponer el proyecto de una nueva ley.

CONCLUSIONES

1. Se parte de la base de que el trabajo debe adaptarse al hombre y no a la inversa.
2. Lo que ayer era higiene y seguridad hoy debe abarcar condiciones y medio ambiente de trabajo.
3. Lo importante es la prevención y no la reparación.
4. La visión del derecho debe ser preventiva antes que reparatoria.
5. El alcance de la protección respecto del trabajador debe excluir las "primas", "plus" o adicionales que no hacen sino ofrecer dinero a cambio de salud. Se debe proteger el estado completo del trabajador, su bienestar físico, mental y social, prohibiéndose el trabajo monótono y repetitivo.
6. Se debe adoptar una visión interdisciplinaria para modificar la legislación, y esa modificación debe ser a menudo automática, si algo se considera un avance social, adecuando las condiciones de trabajo a los adelantos.
7. En lo inmediato, se impone legislar sobre *formación, prevención y participación*, y crear los organismos destinados a la programación nacional, provincial y por rama de actividad de la prevención en lo que hace a salud, higiene y condiciones y medio ambiente de trabajo.

NOTAS

- ¹ La C.G.T. es la Confederación General del Trabajo, más antigua e importante. La C.F.D.T. es la Confederación Francesa Democrática del Trabajo, nacida de la desconfesionalización de la C.F.T.C., en 1964. Es la segunda organización.
- La C.F.T.C., la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos, agrupa los sindicatos que no aceptaron, en 1964, la desconfesionalización.
- La CGT.F.O., Confederación General del Trabajo, Fuerza Obrera, nació en 1948, después de una escisión de la C.G.T.
- La C.G.C. es la Confederación General de los Cuadros.

III. FORMACION E INFORMACION

INFORMACION Y FORMACION EN MATERIA DE CYMAT EN LA REPUBLICA ARGENTINA

Silvia Aurora Giordano
Esther Doris Giraudó
y colaboradores

I. INTRODUCCION

Este estudio tiene como intención realizar un aporte a la comunidad para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) desde el ámbito de la educación.

Por ello, enfocamos esta investigación en dos aspectos fundamentales, como lo son la formación e información sobre el tema. Partimos de considerar que el riesgo más antiético es el riesgo desconocido.

En última instancia, todos los esfuerzos que se realicen en este sentido deberán tender a salvaguardar la salud y seguridad de todas las personas, especialmente las de los trabajadores.

Nos cabe a todos realizar acciones que garanticen el poner al servicio del hombre la moral, la ciencia y la técnica. Hemos de aceptar que la salud de los trabajadores es cosa pública y necesita para su preservación y promoción de la participación de todos.

Juan Pablo II, en su Carta Encíclica "Sobre el trabajo humano"¹ expresa que "cada hombre que participa en el proceso de producción es el verdadero sujeto eficiente, mientras que el conjunto de los instrumentos, incluso el más perfecto en sí mismo, es sólo y exclusivamente instrumento subordinado al trabajo del hombre".

En el Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 (Conferencia General de la OIT.)² también se pone de relevancia la tarea educativa, al afirmar en su artículo 14: "Deberán tomarse medidas a fin de promover de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y formación, incluidos los de la enseñanza superior:

técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores”.

La investigación sobre el tema se realizó en dos etapas. En la primer etapa, iniciada en octubre de 1984 y finalizada en diciembre del mismo año, se trabajó especialmente acerca de los sistemas de enseñanza en cuanto a la formación de especialistas en medicina del trabajo e higiene y seguridad, o temas afines, ya sea de nivel terciario o universitario en todo el territorio del país, en organismos oficiales o privados. Esta información se recabó a través de un cuestionario enviado por correspondencia.

Sobre la base de la información recabada se confeccionó un panorama, por provincia, de los lugares donde se podía cursar la especialidad.

Comparando los distintos planes de estudio, se obtuvieron las primeras conclusiones respecto de la heterogeneidad de los mismos. También se formularon sugerencias en relación con el estudio realizado.

En la segunda etapa, para profundizar la investigación, el planteo fue tratar de abarcar los tres niveles de capacitación profesional (según el esquema del Comité Mixto OIT/OMS sobre Higiene del Trabajo 1981),³ ellos son:

- a) Actitudes y conocimientos básicos: consiste en la asimilación de los principios básicos de higiene y seguridad para fomentar actitudes adecuadas en los distintos niveles del sistema educativo, tanto en lo formal como en lo no formal.
- b) Capacitación para funciones específicas: se refiere a la capacitación que debe recibir el individuo en su propio trabajo en materia de higiene y seguridad laboral. Variará el grado de formación necesaria según el tipo de función, por ejemplo: personal directivo, trabajadores, (técnicos, supervisores, profesionales, etcétera).
- c) Formación de especialistas: se refiere a cursos de posgrado para especialización en la materia y para la formación de técnicos.

No sólo se recabó información descriptiva del sistema de enseñanza y de los recursos existentes, sino también se recogió la opinión de los protagonistas del tema, sobre el funcionamiento del citado sistema y su efectividad.

Para ello, se realizaron una serie de encuestas, entrevistas y reuniones.

Las encuestas fueron enviadas por correo a: las asociaciones que nuclean especialistas (Colegio Profesional en Higiene y Seguridad Industrial; Asociación de Médicos de Trabajo de la República Argentina; Sociedad de Médicos del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires; Asociación Argentina de Higiene y Seguridad en el Trabajo; Centro de Graduados Universitarios en Higiene y Seguridad del Trabajo).

- ciento cincuenta técnicos en higiene y seguridad;
- ciento cincuenta graduados universitarios con posgrado en higiene y seguridad;
- cien médicos del trabajo, aproximadamente.

— El listado de técnicos y graduados universitarios con posgrado en higiene y seguridad se obtuvo del registro existente en la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, seleccionándose según el porcentaje de inscriptos por provincia. El listado de médicos del trabajo se solicitó al Ministerio de Salud Pública y Acción Social, pero hubo dificultades para obtener datos de médicos domiciliados en el interior del país, por lo que se utilizaron otros canales.

La intención fue recabar información cualitativa y no cuantitativa, por eso el número no tan significativo de respuestas obtenidas no invalida el propósito de la investigación.

Las *entrevistas* se realizaron a instituciones educativas que forman especialistas en la materia y a las autoridades de los distintos niveles del sistema educativo.

Las *reuniones* se realizaron con empresarios y sindicalistas para requerir su opinión sobre las experiencias de capacitación en el tema y respecto del funcionamiento del departamento correspondiente, en caso de que existiera en su institución.

Se completó la información a través de datos obtenidos por otras comisiones que investigaron las CyMAT en el agro; en la pequeña y mediana empresa (PyME) y en la construcción.

Los datos que se presentan son, de acuerdo con la información obtenida en la investigación, sin perjuicio de que otros datos no hayan podido ser localizados dada la dispersión con que se presentan y la dificultad para ubicarlos. Cabe acotar que esta investigación se realizó desde la Capital Federal dados los recursos existentes.

II. DESARROLLO

Para clarificar el desarrollo de esta información la dividimos en tres aspectos:

- 1) La formación de especialistas en higiene y seguridad:
Entendemos por tales:
 - a) los técnicos en higiene y seguridad o afines,
 - b) los médicos del trabajo,
 - c) los graduados universitarios con posgrado en higiene y seguridad.
- 2) la capacitación brindada para el ámbito laboral.
- 3) inclusión de la temática en el sistema educativo argentino.

Comenzaremos entonces por analizar el ítem 1, atinente a la formación de los especialistas partiendo de.

a) *los técnicos en higiene y seguridad o afines*

Se analizaron los planes de estudio de 10 cursos o carreras en funcionamiento y de 4 que ya no se dictan. La información se obtuvo por correo.

Por el mismo medio se envió una encuesta a la asociación que nuclea a los técnicos y a 150 de ellos en forma individual. Contestó el 31%.

Además, se solicitó opinión a las instituciones educativas de la Capital Federal que dictan la especialidad.

Del análisis de todo este material obtuvimos las siguientes conclusiones:

— La carrera o curso se dicta únicamente en Capital Federal y seis provincias: Tucumán, La Rioja, Mendoza, Córdoba, Santa Fe y Buenos Aires.

— Respecto del número de egresados, observamos que coincide con la distribución de la oferta educativa recién señalada, destacándose una gran concentración en la Capital Federal. De acuerdo con los datos de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, son muy escasos o inexistentes los técnicos residentes en otras provincias.

— Existe disparidad de criterios en cuanto a:

- si son cursos o carreras,
- el otorgamiento de títulos o certificados y su correspondiente denominación,
- al nivel en que se cursan (terciario o universitario),
- a las condiciones de ingreso que varían entre poseer ciclo secundario completo, ser egresado de una escue-

la técnica, tener un año de desempeño como técnico en higiene y seguridad para iniciar la carrera.

- Merece especial atención la heterogeneidad en cuanto a la duración de las carreras o cursos, que va desde 227 a 3.162 horas. Cabe aclarar que se incluye a los técnicos en saneamiento, que se habilitan para ejercer en higiene y seguridad.
 - Universidad Católica Argentina San Francisco. (Ciudad de Mendoza): 227 horas.
 - Escuela Superior de Sanidad Dr. Ramón Carrillo. Universidad Nacional del Litoral (Ciudad de Santa Fe): 520 horas.
 - Universidad del Norte Santo Tomás de Aquino Católica de Tucumán (San Miguel de Tucumán): 840 horas.
 - Escuela Superior de Sanidad. Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires. Técnico de saneamiento (La Plata): 900 horas.
 - Facultad de Ciencias Exactas Físicas y Naturales. Universidad Nacional de Córdoba (Ciudad de Córdoba): 1.120 horas.
 - Instituto Argentino de Seguridad y Centro Argentino de Ingenieros (Capital Federal): 1.265 horas.
 - E.N.E.T. (Capital Federal y provincias): 1.440 horas.
 - Escuela de Educación Técnica N° 294 - dependiente del Ministerio de Educación de la provincia de Santa Fe. Técnico en saneamiento y seguridad industrial (Rosario): 2.100 horas.
 - Escuela Superior de Sanidad Dr. Ramón Carrillo. Universidad Nacional del Litoral (Ciudad de Santa Fe). Técnico en saneamiento: 2.250 horas.
 - Instituto Superior de Formación Docente y Técnica de la Dirección General de Escuelas de la provincia de Buenos Aires. (Actualmente suspendidos): 3.162 horas.
- Falta de coherencia en la elaboración de los planes de estudio (superposición de contenidos en algunos programas, omisión de temas importantes en otros, como por ejemplo el tratamiento de la CyMAT, de materias humanísticas, etcétera).
- En las encuestas realizadas, los egresados señalan, en una proporción del 100%, que desearían métodos de enseñanza-aprendizaje más participativos y con trabajos generales. El mismo porcentaje solicita mayor intensidad

en los trabajos prácticos. En cuanto a la duración de los estudios, aproximadamente la mitad indica que desearían que se mantenga igual y la otra solicita que sea más larga.

Pasamos ahora a analizar la problemática de: b) *los médicos del trabajo*:

Se analizaron 13 planes de estudio del posgrado en la especialidad, dictados en diversas zonas del país.

Se envió por correo una encuesta a las asociaciones que nuclean a los médicos del trabajo en Capital Federal y Gran Buenos Aires. Se recibió respuesta de la Sociedad de Medicina del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

De las 100 encuestas enviadas a los médicos del trabajo, se obtuvo respuesta del 21%.

Se solicitó opinión a instituciones educativas que dictan el posgrado en Capital Federal.

Del análisis de todo este material inferimos que:

- En varias zonas del país no existe la oferta educativa para realizar esta especialidad en forma adecuada. Las instituciones educativas están distribuidas de la siguiente manera: 2 en Capital Federal, 3 en el Gran Buenos Aires, 1 en la provincia de Buenos Aires, (Azul), 2 en provincia de Santa Fe (Rosario y ciudad de Santa Fe), 1 en Neuquén (de carácter discontinuo) y 1 en provincia de Corrientes.
- Respecto del número de egresados, observamos que coinciden con la distribución de la oferta educativa antes señalada. Es destacable el alto número de egresados en Capital Federal, donde desde 1950 la Facultad de Medicina de la U.B.A. dicta la especialidad.

De acuerdo con los datos del Registro del Ministerio de Salud y Acción Social de la Nación, son muy escasos los Médicos del Trabajo en zonas alejadas de los centros donde se dicta la especialidad.

- la especialización se da a través de cursos o carreras con disparidad horaria y de títulos o certificados.
- los planes son muy breves para desarrollar los conocimientos previstos.
- no se da la importancia debida a temáticas básicas tales como: patología laboral; epidemiología analítica; técnicas modernas de diagnóstico precoz; análisis global de CyMAT, y materias de orden psicosocial.

- faltan docentes capacitados en el tema.
- de la evaluación realizada por los médicos del trabajo, respecto de su propia formación, vemos que, al igual que los técnicos, desearían métodos de enseñanza-aprendizaje más participativos y con trabajos grupales 100%).
- en cuanto a los trabajadores prácticos, requieren realizarlos con mayor intensidad, aclarando que los implementados se limitan a simples visitas a fábricas, que actualmente oscilan entre 300 y 700 horas, aproximadamente.
Respecto de la duración, un 67% considera que debe mantenerse igual, el 28% solicita que sea más larga y sólo un 5% que sea más corta.

Pasamos ahora a analizar lo referente a: *c) la formación de graduados universitarios con posgrado en higiene y seguridad:*

Se analizaron 6 planes de estudio de cursos de posgrado en higiene y seguridad (H. y S.).

Se envió por correo una encuesta a las asociaciones que nuclean a los graduados universitarios en H. y S. en Capital Federal.

De las 150 encuestas enviadas a los graduados se recibió el 24% de respuestas.

Se consultó a las instituciones educativas que dictan la especialidad en Capital Federal.

Del análisis de todo este material se deduce lo siguiente:

- hay carencia de una oferta educativa adecuada de esta especialidad en ciertas zonas del país,
- las instituciones educativas están distribuidas del siguiente modo: 3 en Capital Federal, 2 en el Gran Buenos Aires y 1 en la provincia de Buenos Aires, 3 en la provincia de Santa Fe (2 en Rosario y 1 en Santa Fe), también la U.T.N.

En la U.T.N. Ciudad de Córdoba, Ciudad de San Juan, Ciudad de Mendoza, San Miguel de Tucumán, Chaco y Neuquén (de carácter discontinuo).

La U.T.N. propicia el dictado de cursos con acuerdo de las universidades nacionales.

Se han dictado otros cursos terminales en distintas provincias.

- los egresados de esta especialidad se concentran en las zonas donde existe mayor cantidad de instituciones edu-

- cativas, como Capital Federal y provincia de Buenos Aires.
- Existen cursos que incluyen a egresados de diversas carreras en el mismo plan, y esto trae dificultades para adecuar el nivel de los contenidos a las diversas especialidades de los cursantes (ingenieros, médicos y químicos).
 - los contenidos privilegian lo referente a la protección y no a la prevención, descuidando las materias de orden psicosocial.
 - no se forma al profesional con una actitud adecuada para el trabajo interdisciplinario, que es fundamental para el cuidado de la salud y seguridad de los trabajadores.
 - faltan docentes capacitados en el tema.
 - otros problemas son los referentes a los métodos de enseñanza-aprendizaje, donde los egresados señalan en la encuesta la necesidad de una mayor participación y trabajos grupales. El mismo porcentaje (100%) requiere trabajos prácticos más intensivos realizados en terreno. Es destacable que un 48% solicita que la duración de los cursos sea más larga.

Concluido el análisis del primer punto, *la formación de especialistas en el tema*, se sugieren las siguientes propuestas:

- realizar una investigación de la oferta y la demanda de la especialidad en las distintas regiones del país, para implementar las carreras o cursos en las zonas que así lo requieran. Se puede considerar la implementación de la modalidad de educación a distancia.
 - realizar una revisión de los planes de estudio en equipos interdisciplinarios, con la intervención de organizaciones interesadas en el tema, así como trabajadores y empresarios.
- Estos grupos de trabajo deberían elaborar un perfil profesional, los objetivos de la carrera que de él se desprenden y el plan de estudios con los contenidos mínimos de las distintas asignaturas (contemplando las carencias antes señaladas), la dedicación horaria, así como el sistema de evaluación y promoción previsto. En esta revisión debería replantearse la importancia de los trabajos prácticos y su modalidad, de manera que se conviertan en actividades realizadas "en terreno" y que colaboren en el futuro desempeño del profesional.
- al asumir esta tarea, se trataría de unificar criterios en

cuanto a la duración de cada especialización y a su nivel (carrera o curso) y al título o certificado a otorgar, tratando de jerarquizar cada una de las especialidades.

Cabe destacar que esta propuesta ya se ha concretado en cuanto a la formación de graduados universitarios en H. y S., dado que:

- por conversaciones mantenidas entre la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo y en el Ministerio de Educación y Justicia, éste último, por Resolución N° 1531/85, decidió constituir una comisión para estudiar el tema con la participación de los ministerios de Salud y Acción Social y de Trabajo y Seguridad Social. Esta comisión ya se encuentra trabajando y ha decidido consultar a distintas entidades educativas.

Este es un primer avance sobre el tema y existe la intención de implementarlo también para unificar criterios en cuanto a la formación de otros especialistas en la materia.

- el criterio rector en este planteo debería ser el formar un profesional que respete al trabajador como una unidad psicofísica, priorizándolo sobre las máquinas.
- capacitar y actualizar a los docentes, privilegiando su formación pedagógica, para así renovar los métodos de enseñanza incluyendo tareas que favorezcan la formación de un profesional predispuesto al trabajo interdisciplinario.
- tratar de satisfacer las demandas de información mediante la difusión de bibliografía, la organización de encuentros zonales, la implementación de cursos de actualización, donde se podría considerar la inclusión de la modalidad de educación a distancia.

Pasamos ahora al análisis del segundo aspecto ya enunciado: la *capacitación brindada para el ámbito laboral*.

Se tomó contacto con 7 empresas estatales y 8 empresas privadas.

Además se tuvieron en cuenta datos obtenidos por las comisiones que investigaron las CyMAT en construcción y grandes obras y en las PyME.

Se realizaron reuniones con representantes de distintos sindicatos:

De todo esto concluimos que:

- es insuficiente y/o nula la formación y/o información

que tienen sobre el tema los trabajadores, ya que generalmente se dan en charlas informales por el supervisor, sin un programa sistemático que lo avale.

- los niveles jerárquicos no están formados en el tema, y por ello no tienen una concepción adecuada sobre el mismo, ya que su versión de la realidad es muchas veces inadecuada, pues consideran que se brinda la información adecuada sólo cuando lo hace el supervisor, sin un plan coherente.
- existen algunas empresas que tienen un plan de capacitación intensivo, partiendo del análisis de su realidad, pero otras utilizan cursos-tipo ya elaborados, generalmente no adecuados a las necesidades de los trabajadores. Estos cursos-tipo llevan a desajustes que conducen a identificar al trabajador como un individuo quejoso o formulador de preguntas, culpable de los accidentes por sus acciones inseguras.
- es escasa la importancia dada a la formación de agentes multiplicadores de educación obrera.

A partir de estas conclusiones, sugerimos las siguientes propuestas:

- brindar a todos los niveles (jerárquicos, intermedio y operativo) una información y formación adecuada sobre el tema, utilizando todos los medios de comunicación social.
- desterrar la tan difundida concepción que tiende a colocar en el siniestrado la responsabilidad del accidente, lo que lleva a conformar un mal análisis de la accidentabilidad y es poco operativo a la hora de intentar modificar las acciones personales. Además, todo esto contradice uno de los principios fundamentales de la OIT, el "adaptar el trabajo al hombre y no el hombre al trabajo".
- abogar por un tipo de capacitación en la cual el trabajador pueda emitir sus juicios y se aprovechen sus propias experiencias para formular soluciones.
- formar a trabajadores que actúen como agentes multiplicadores, utilizando material de apoyo adecuado.
- se sugiere que la temática referente a CyMAT se desarrolle en forma integrada en toda actividad de capacitación, y no como un tema aparte; por ejemplo, cuando a un trabajador se lo capacita en una tarea, en ese momento brindarle los conocimientos de CyMAT correspondiente.
- que las tareas de capacitación no se limiten a simples y

breves charlas, sino que se organicen en el tiempo y lugar adecuados, según los intereses manifestados por los destinatarios.

Para concluir este punto:

Cabe citar la Recomendación N° 164^a sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, 1981, OIT.

En el punto III "Acción a nivel nacional", sugiere:

"facilitar información y asesoramiento, en forma apropiada a los empleadores y a los trabajadores y fomentar o favorecer la cooperación entre empleadores y trabajadores y entre sus respectivas organizaciones con miras a eliminar los riesgos o reducirlos en la medida en que sea factible".

El 3° de los aspectos analizados es la *inclusión de la temática en el sistema educativo argentino*:

Dadas las circunstancias en que se desarrolló esta investigación, no fue posible obtener información de toda la oferta educativa existente en el país.

En el ámbito *formal* se analizaron los niveles primario, medio, terciario y universitario. También se tuvo en cuenta el ámbito *no formal*. Entendemos por no formal todas las experiencias educativas que no exigen algunos de los requerimientos de la enseñanza formal (graduación, título, asistencia sistemática, etcétera).

Con referencia al nivel primario, se analizó el diseño curricular de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, el planeamiento curricular de la provincia de Buenos Aires y de la Dirección Nacional de Educación del Adulto. Los programas agropecuarios de la provincia de Buenos Aires y el programa de Expansión y Mejoramiento de la Enseñanza Rural.

A nivel medio, se analizaron los programas de los colegios nacionales, las escuelas nacionales de enseñanza técnica del C.O.N.E.T., el proyecto de Expansión y Mejoramiento de la Enseñanza Técnica Agropecuaria (E.M.E.T.A.), la Dirección Nacional de Educación Agropecuaria y colegios dependientes de la provincia de Buenos Aires.

En relación con el nivel terciario, se analizaron los programas de los Centros Educativos de Nivel Terciario de la Dirección Nacional de Educación del Adulto.

A nivel universitario se investigó la inclusión de la temática en las carreras de Arquitectura, Abogacía y Agronomía

de la Universidad Nacional de Buenos Aires, en las especialidades cursadas en la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Argentina de la Empresa, y en la carrera de Ingeniería Agronómica de la Universidad Nacional de Luján.

También analizamos las carreras de grado de ingenieros y médicos, contando con la opinión vertida por los mismos egresados á través de las encuestas sobre el tratamiento dado al tema.

El 50% de los médicos encuestados opinó que en su carrera lo referente a medicina laboral fue desarrollado mal o directamente no fue tratado.

Respecto de los ingenieros el 43% considera que la H. y S. fue tratada mal en su carrera de grado.

En cuanto a la educación *no formal*, contamos con información de: la Dirección Nacional de Educación Agropecuaria (Centros de Educación Agrícola), el C.O.N.E.T. (misiones monotécnicas y cursos volantes), el programa E.M.E.T.A., el Plan Nacional de Alfabetización (ejes temáticos), el PROMEC (Proyecto para el Mejoramiento de la Enseñanza de Ciencia en la Escuela Secundaria), el I.N.T.A. (Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria), INCUPO (Instituto de Cultura Popular), INDES (Instituto de Desarrollo Social y Promoción Humana) y otros.

De todo lo analizado podemos formular las siguientes conclusiones:

- en la oferta educativa de nivel primario y medio analizada, observamos que la problemática se aborda tangencialmente en las áreas de ciencias naturales y ciencias sociales y de educación para la salud. Varios de los planes analizados se centran en la consideración del saneamiento ambiental y es escaso lo específicamente referido a la problemática laboral.
- en general, los edificios escolares no reúnen las condiciones elementales de H. y S. y no se crea conciencia de su importancia.
- en las escuelas del CONET, si bien existen Comités de Higiene y Seguridad Industrial, no cumplen con sus objetivos.
- en los niveles terciario y universitario es escasa la importancia dada a este tema, aun en carreras íntimamente ligadas al área laboral.
- en cuanto a la oferta de educación no formal analizada, más relacionada con los trabajadores, no está prevista en

forma teórica la enseñanza de este tema, aunque es abordada en forma práctica.

Sobre la base de lo antedicho, se sugieren las siguientes *propuestas*:

- crear una conciencia nacional de la importancia de la salud y seguridad en todos los ámbitos de nuestro quehacer diario, a través de la educación y utilizando los medios de comunicación social.
- constituir comisiones interdisciplinarias para abordar esta temática en los distintos niveles y ámbitos educativos.
- en las escuelas, formar conciencia sobre el tema partiendo de las experiencias concretas, analizando los riesgos propios de cada institución y los que se encuentran presentes en las tareas que desarrollan sus padres y/o los mismos alumnos en caso de estar ya insertos en el ámbito laboral.
- en las escuelas técnicas, incorporar normas de seguridad desde el momento mismo de comenzar a trabajar en el taller y activar el adecuado funcionamiento de los Comités de Higiene y Seguridad Industrial.
- en los niveles superiores es fundamental la consideración de esta temática, tanto para el ejercicio de su profesión como para el servicio que brindará al hombre en situación de trabajo.
- considerar que el cuidado de la salud de los trabajadores no es patrimonio sólo de los especialistas en el tema. El área es multidisciplinaria y en última instancia todos los esfuerzos que se realicen en este sentido beneficiarán la salud y seguridad de todos.

Para finalizar, y dada la importancia del tema, presentamos algunas consideraciones referentes a *la información* sobre CyMAT.

A pesar de la frecuencia y de la gravedad de los accidentes de trabajo, de las enfermedades profesionales y del deterioro experimentado en el ámbito de las condiciones de trabajo y en la calidad de vida de la población trabajadora argentina, los medios de comunicación social (radio, televisión, periódicos, etcétera) brindan una escasa información sobre el tema en nuestro país.

Lo mismo ocurre en el ámbito de las empresas y demás centros de trabajo, donde sólo un reducido número de ellos

lleva a cabo asociaciones sistemáticas de información acerca de las CyMAT.

REFLEXIONES FINALES

De todo lo expuesto en este informe surge la necesidad de reflexionar sobre problemas tales como:

¿A qué se debe que los interlocutores sociales y también el sector público, salvo excepciones, hayan dado tan poca importancia a la formación e información de los trabajadores respecto de los riesgos ocupacionales a los cuales están directamente expuestos?

¿Cómo crear una conciencia nacional de la concepción unificadora, global e integrada, de las CyMAT para evitar que sean percibidas como una simple lista de factores que se agregan unos a otros sin mayor conexión?

¿Qué acciones realizar desde los distintos ámbitos para promover la participación de toda la comunidad a fin de salvaguardar la salud y seguridad de todas las personas, especialmente la de los trabajadores?

NOTAS

- ¹ Sumo Pontífice Juan Pablo II, "Sobre el trabajo humano", Roma, septiembre, 1981.
- ² Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981.
- ³ Organización Mundial de la Salud, Enseñanza y formación profesional en higiene y seguridad del trabajo y en ergonomía", Serie de Informes Técnicos 663, Ginebra, 1981.
- ⁴ Recomendación N° 164 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- Decreto N° 351/79. Reglamentación de la Ley 19.587.
- Decreto N° 4160/73. Reglamentación de la Ley 19.587.
- Ley 19.587. Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires. Secretaría de Educación, Diseño curricular, Buenos Aires, 1981.
- Planeamiento curricular de Escuelas Nacionales de Enseñanza Media (4to. y 5to. año).
- Planeamiento curricular de la provincia de Buenos Aires (primera a tercera etapa).
- Planeamiento curricular de la provincia de Buenos Aires, Area de Ciencias Sociales (4to. a 7mo. grado).
- Resolución 1006/79.
- Resolución 313/83.
- Universidad Tecnológica Nacional. *Boletín informativo* N° 3, Córdoba, noviembre, 1983.
- Universidad Tecnológica Nacional. *Boletín informativo* N° 5, Córdoba, junio, 1984.

LA CALIFICACION DEL TRABAJO Y LOS EFECTOS DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS SOBRE EL EMPLEO

María Angélica Piaggi

INTRODUCCION

El tema de la calificación del trabajo tal vez sea uno de los más apasionantes de la sociología del trabajo, porque permite, por su propia naturaleza, analizar las estructuras de trabajo y las calificaciones que surgen con motivo de la incorporación de las nuevas tecnologías.

Para hablar de este tema es imprescindible abordar el debate nacido en Francia y sus dos vertientes opuestas.

Las conclusiones surgidas con motivo de este trabajo podrán ser aplicadas a cualquier tipo de investigación, adaptadas a nuestra realidad y teniendo en cuenta el tipo o grado de tecnología de las industrias o empresas del sector terciario, informatizadas o que utilizan máquinas herramientas de control numérico.

La presentación está dividida en tres secciones, que responden: la primera a los criterios de calificación, siguiendo la línea de Pierre Naville, que privilegia el aprendizaje, aun cuando estén presentes conceptos flexibles que permiten acercarnos sin dificultad a las nuevas líneas de pensamiento.

Por ello se destaca la renovación permanente y la diversificación jerárquica de las calificaciones en el tiempo y en el espacio, en función de las diferentes formas económicas, y del nivel social y técnico de las distintas regiones del mundo.

En esta sección también se ven las calificaciones a través de las fases de evolución de la industria que fijó Alain Touraine, la aparición del trabajo técnico y las calidades requeridas en el obrero, cuyo rol está definido en un conjunto productivo.

La segunda parte comprende el debate sobre la evolución de las calificaciones, con sus tesis de descalificación y polarización, cuyo paradigma estaría en la obra de Freyssenet.

Esta descalificación se apoya en la separación del trabajo manual del trabajo intelectual, que supone descalificación para unos y calificación para otros.

Como contrapartida, las teorías apoyadas en las transformaciones en el contenido del trabajo, y sus rearticulaciones,

y el surgimiento de los nuevos oficios, que permiten negar una relación de causalidad entre tecnología y empleo, relación que está mediatizada por los márgenes de libertad de las empresas para introducir tecnología, y que está dada por la diversidad de sistemas técnico organizacionales, así como por las variaciones de un país a otro, que dan origen al concepto de "efecto societal".

Además, hacemos mención a las calificaciones tácitas inherentes a cualquier proceso productivo, cuyo efecto radica en limitar cualquier proceso de descalificación, constituyendo una dimensión irreductible de la calificación.

La tercera parte contiene las conclusiones y la visión sociológica del tema tratado.

Con relación a los trabajos de investigación a realizar en empresas e instituciones, nuestra apreciación, sobre la base de algunas entrevistas realizadas, permite observar reticencia o indiferencia en los sectores empresarios para efectuar estudios en los lugares de trabajo.

Tal vez esto demuestre una suerte de divorcio entre el mundo académico y el mundo del trabajo, que deberá ser superado buscando formas de acercamiento que permitan la utilización de las investigaciones para mejorar y enriquecer los criterios de intervención en cuanto a las formas de organización del trabajo, y así aspirar al empleo de los recursos humanos en las mejores condiciones posibles.

I. LOS CRITERIOS DE LA CALIFICACION

El tema de la calificación del trabajo es uno de los tópicos centrales de la sociología del trabajo. Muchas veces se ha dicho que es un dato no explicitado, que sin embargo tiene un contenido subyacente, otros afirman que la calificación es una relación social necesaria entre el sector de preparación del trabajo y el del ejercicio del trabajo; es decir, la forma en que ambos se vinculan.

Sin duda, se sostiene que la calidad del trabajo implícita en la calificación también necesita de una valorización social.

La calificación del trabajo ocupa un lugar de privilegio entre las modalidades tecnológicas y jerárquicas de la vida social, y no tiene para todos la misma significación, siendo que cada uno lo analiza a su modo.

Podemos preguntarnos ¿qué es un obrero calificado?

Las respuestas serán de diverso tipo.

Lo mismo sucede cuando dudamos acerca de su naturaleza: ¿qué es la calificación en general? ¿Un criterio? ¿Una operación? ¿Una expresión o una forma de trabajo?

Intentaremos aproximarnos, entonces, a algunas de las respuestas, diciendo que un trabajo calificado es aquel que está bien hecho, que responde a su fin y que es ejecutado por cada uno en su especialidad.

Siguiendo, podemos concluir que la calificación expresa una forma cualitativa del trabajo.

A medida que la sociedad va evolucionando y desarrollando sus fuerzas productivas, crecen los medios de producción, se acrecienta la división técnica y social del trabajo junto con las necesidades de las poblaciones en aumento y se comienzan a considerar ciertas ocupaciones como calificadas con relación a otras.

Así, surgen las jerarquías de calificaciones de los trabajos, cuyos criterios están en principio en las conciencias sociales, y son criterios morales y políticos, antes que técnicos.

Se da una relación entre la jerarquía de calificación del trabajo y la estructura de la sociedad, que toma un sentido muy especial en la sociedad industrial moderna, nacida de la revolución social y técnica, del desarrollo del maquinismo y de la instrucción.

En el curso de la evolución de las formas sociales hay un mecanismo objetivo que permite la calificación y que ha sufrido poca variación: es el del aprendizaje, si bien se ha transformado en cuanto a rapidez o elementos constitutivos.

La habilidad

Se llama trabajo calificado, ante todo, al trabajo *hábil*; es decir que al definir la calificación del trabajo se usarán términos que nos estarán indicando criterios técnicos y personales: habilidad-capacidad-especialización.

Podríamos decir así que la calificación es la capacidad para *ejecutar* un proceso de trabajo determinado, y que esa capacidad puede resultar de una adaptación inmediata o lenta.

Aquí juega su papel la experiencia y el aprendizaje, pero lo esencial es la *capacidad de ejecución*.

Definiciones más restrictivas del trabajo calificado dicen que el obrero calificado es un "*obrero de oficio*", que ha escapado del automatismo, capaz de discutir la fabricación

a la cual está asociado, en tanto que se distingue de un peón por su especialidad y del capataz porque la organización y la disciplina del trabajo están fuera de su responsabilidad.

Su distancia con el ingeniero está dada por la cultura general amplia que éste posee, pero no por la técnica que ambos comparten.

En esta definición se idealiza el trabajo calificado y se define un tipo de obrero inexistente tal vez.

No se observa en ella el hecho de que el trabajo calificado es en sí mismo una jerarquía, en el seno de otra más amplia que es la de los empleos, profesiones y status económico-sociales y que hay grados de calificación.

No se puede olvidar la correlación entre la escala de salarios y escala de calificación, este aspecto económico del trabajo debe acompañar los criterios tecnológicos.

En toda tentativa de definición, se hace referencia a los trabajos mecanizados, industrial y manual, y se dejan de lado otros trabajos, los servicios, el trabajo de oficina, así como las funciones intelectuales, que poseen calificaciones diferenciales.

Tampoco se tiene en cuenta el juicio de los trabajadores.

El pensamiento de Smith y Ricardo

El primer análisis funcional del conjunto del trabajo calificado fue realizado por Adam Smith, quien señaló que era la duración del aprendizaje la que diferenciaba la utilización de la mano de obra en las categorías variadas de empresas, y que la duración de la educación necesaria era la que introducía un factor determinante en los salarios, en función de la calificación del trabajo.

Consideraba trabajo calificado al trabajo de los oficios completos tradicionales, señalando que el trabajo parcelario se aprende mucho más rápido y más fácilmente que el oficio completo. Esta facilidad de la tarea da lugar a una habilidad más grande, aunque más restringida, que es la realizada por el "skilled labour", que se opone al "common labour", y que a través de la transformación de la manufactura, por el empleo de máquinas más complejas y numerosas, necesitará una instrucción general más amplia y se convertirá en sinónimo de trabajo calificado. Esta forma de trabajo parcelario y especializado que se da en tareas simples, repetidas, rápidamente aprendidas, constituye la forma de trabajo que impone

la división manufacturera que nace y se mantiene a todo lo largo del siglo XIX.

Es interesante observar que ahora consideramos el trabajo no calificado y especializado como una degradación del trabajo de los "skilled labour", cuando en realidad se trataba de un trabajo parcelario y empobrecido en relación con el esquema del oficio tradicional.

Ricardo también le atribuyó al tiempo de aprendizaje una gran importancia, al referirse a la diferencia de calidad de los trabajos. El obrero adquiere una calificación mucho más rápida que antes, se trata en este caso de una especialización que confiere una habilidad y desarrolla unilateralmente ciertas capacidades, es una habilidad particular en detrimento de las capacidades individuales del individuo. A partir de aquí, de la degradación personal del obrero, Ricardo ve cómo las máquinas van imponiendo un tipo de habilidad nuevo, y las ventajas de este nuevo tipo de calificación que se traduce en la baja del costo de la mano de obra, de los precios al consumo, y en creciente beneficio para los empresarios.

A medida que se desarrollan las fuerzas productivas, también se desarrolla una capacidad simple, indiferenciada y parcelaria.

Estamos en la primera mitad del siglo XIX y es entonces cuando alcanza su punto más bajo y está a punto de desaparecer la noción de trabajo calificado.

Hasta aquí podemos obtener algunas conclusiones.

- a) la noción de calificación del trabajo aparece en el curso de la historia reciente como *relativa* y no se apoya en un criterio absoluto;
- b) las formas de las fuerzas productivas son las que definen las formas de calificación, que a su vez están dependiendo de la estructura económica de la sociedad;
- c) se impone una cierta forma de adquisición de las capacidades necesarias, para que puedan ser empleadas por las fuerzas productivas, y uno de los elementos constitutivos esenciales de la calificación del trabajo es la duración del aprendizaje;
- d) la duración de este aprendizaje guarda relación con la estructura de la industria en una época dada, y no supone ninguna norma absoluta;
- e) existe una relación variable entre las fuerzas del trabajo calificado y la que no lo es;
- f) calidad y calificación del trabajo parecen más relativas a

- criterios sociales que individuales, pertenecen más a la industria que a la persona, que al obrero;
- g) el trabajo calificado parece en principio reducido al trabajo no calificado;
 - h) la habilidad que considerábamos un elemento de la calificación pierde su peso a medida que el trabajo se mecaniza y que la ejecución y terminación de las tareas pasa a las máquinas.

La relatividad de las calificaciones

Las nuevas máquinas y herramientas equivalen a veces a transformaciones y cambios en:

- los salarios,
- el género de trabajo,
- los hábitos adquiridos.

En virtud de ello se prefiere adaptar una mano de obra virgen. Es importante señalar aquí el tema de las readaptaciones y la relatividad de las calificaciones adquiridas, que pueden, a través de los cambios, perder toda significación práctica.

La mano de obra infantil parece corresponder, en el comienzo de la Revolución Industrial, a la descalificación de la mano de obra mayor, la de los antiguos oficios.

Las máquinas y herramientas de las nuevas fábricas hacen las nuevas generaciones de profesionales calificados, que luego, a su turno, son desplazados por la masa de obreros especializados, sirviendo las máquinas automáticas o trabajando en cadena.

Paralelamente surge la nueva generación de los profesionales de vigilancia, control y regulación de las máquinas, que a su vez puede estar sometida a un nuevo proceso de descalificación, con la introducción de nuevas formas de vigilancia y control automáticos, derivados de la electrónica, que requieren una mano de obra de un tipo diferente.

Es, en suma, un movimiento constante de descalificación y recalificación.

Si tomamos el ejemplo de Francia, tenemos la siguiente distinción:

- obreros profesionales,
- obreros especializados,
- peones.

A comienzos del siglo XX se produce la expansión de las máquinas semiautomáticas o automáticas, particularmente en la industria del automóvil; un número creciente de obreros servían a estas máquinas, constituyendo los llamados obreros especializados. Su especialidad estaba en el manejo de tal o cual máquina, o en el desempeño de un *puesto de trabajo*, pero no en una fabricación determinada.

Por encima de ellos se mantenía una capa de obreros profesionales que habían recibido un aprendizaje metódico, de años, que les permitía gozar de una competencia profesional completa: los verdaderos profesionales. En la última capa están los peones ocupados en mantenimientos elementales, sin tomar contacto con las maquinarias.

De esta distribución nueva, resultaba que la proporción de obreros calificados disminuía, y que la especialización creciente acarrea una descalificación progresiva.

Cuando los trabajos unitarios dan su lugar a los trabajos parcelarios, no es sorprendente comprobar una degradación general de la habilidad profesional. Donde hacía falta un verdadero profesional, capaz de abrazar el conjunto del trabajo, de dirigirlo y de regular sus herramientas, ahora es suficiente un obrero especializado, que se limita a servir a una máquina capaz de determinar por sí misma las características esenciales de la pieza a realizar.

Autores como Friedman utilizan "*habilidad profesional*" como equivalente de calificación, pero Naville prefiere considerarla como un elemento de la calificación de la tarea.

La especialización en la tarea constituía para Smith la calificación, cuando en realidad estaba produciendo una descalificación profesional personal.

Pero es cierto que la *calificación* y la *especialización* se definen con relación a un cierto tipo de maquinarias, de tarea y de aprendizaje, de otro modo, correríamos el riesgo de que estuviéramos expresando grados de una misma escala de calidad.

Estamos habituados a hablar de obreros profesionales, los cuales se asimilan al obrero calificado, y dejamos la especialización para los no calificados, pero, sin embargo, tareas altamente especializadas, que necesitan un largo aprendizaje y no pueden ser realizadas por quien no lo reciba, se deben considerar altamente calificadas. La especialización, entonces, adquiere otro significado que el de los modos operatorios. En cambio, la especialización en la tarea puede darse en:

- el manejo de máquinas complejas muy especializadas,

- en la vigilancia centrada en la atención sensorial,
- en el control,
- en las nuevas formas de especialización.

Estas últimas corresponden a las más avanzadas y sofisticadas tecnologías, que requieren a su vez formas de recalificación.

Muchas veces la especialidad de la tarea se confunde con la especialidad del obrero, que justamente por poseerla es calificado.

Es cierto también que se ha ido produciendo en la industria el desplazamiento del obrero calificado por el especializado, este deslizamiento alcanza incluso a los capataces, pero no se puede generalizar acerca del modo en que se produce.

Sin embargo, es indudable que las máquinas automáticas y semiautomáticas implantan el obrero especializado, y se puede observar que al mejorar los métodos de aprendizaje, los tiempos se acortan, y como efecto contrario se amplía el número de quienes pueden beneficiarse con el aprendizaje. La consecuencia directa de esta situación sería la elevación del nivel medio de calificación y también su generalización.

La evolución de la tecnología impone lo que Naville llama “aprendizaje social o histórico”, fruto de los progresos seculares; a pesar de ello, algunos autores niegan la relatividad social de la calificación y ven en ella un puro hecho operativo, cuyas formas no interesan.

Pero el hecho de hablar de viejas y nuevas calificaciones traduce claramente la interferencia tecnológica, cuya evolución hace difícil afirmar si la especialización genera calificación o descalificación, o bien que no hay una relación directa entre ellas. Lo que puede resultar claro es que la especificación de la tarea no puede ser un criterio absoluto de calificación. La incógnita se abre ahora acerca del verdadero sujeto de la calificación.

El sujeto de la calificación

¿Resulta posible llegar a la afirmación de que la calificación es una propiedad del sujeto más que de la máquina?

¿Podemos tal vez arriesgar que no le pertenece a ninguno de los dos, desde el momento que se da a través de la simbiosis de ambos?

En primera instancia, diremos que se ve la calidad del trabajo en el producto, sea un bien o un servicio.

Se puede hablar de una secuencia de calificaciones que conducen a la calidad final de un objeto; sin embargo, tal vez ninguna producción sea el efecto de un tipo unilateral de trabajo —nos referimos a trabajos calificados y no calificados—. Aun hablando de los oficios completos de un mismo individuo, tendríamos que aceptar la combinación de procedimientos simples y complejos, y admitir que el llamado “metier complet” es un mito, una tendencia que jamás ha existido en forma pura. “Hasta Robinson Crusoe disponía de Viernes.”

En el proceso del trabajo se van mezclando muchos elementos, que se combinan y que pueden ir adquiriendo cierta preponderancia a su turno, nos referimos a:

- el esfuerzo del operador,
- la maquinaria,
- la materia que se trabaja,
- La operación propiamente dicha.

“La operación propiamente dicha es la clave del conjunto del proceso del trabajo”. Ciertos mecanismos producto de la última tecnología sobrepasan en todo sentido las posibilidades humanas por su capacidad y perfección, estos mecanismos, concebidos y construidos, llegan a ser controlados y dirigidos por operadores humanos no calificados.

Esta contradicción aparente es vista de modo tal que pareciera que la calificación del hombre se transfiriera a la máquina. Los que conciben las máquinas no las utilizan. El trabajo altamente calificado de estos hombres se convierte en fuente generadora de trabajo no calificado.

La técnica aparece como un elemento de dominación o servidumbre, pero esto es simplemente un espejismo que oculta la realidad social. Esto es así porque todas las transformaciones que produce el avance de la tecnología se dan en una forma social determinada. Es la estructura de la sociedad la que está dando forma y sentido a las jerarquías de calificación. El nivel y la forma económica de una sociedad determinan las formas específicas de esas jerarquías y siempre las escalas estarán en función del aparato técnico disponible.

Cuando la producción se mecaniza, se va introduciendo en la evaluación de las calificaciones un factor de rigidez y uniformidad, y con la complejidad creciente de las empresas modernas, la estructura de la calificación les pertenece cada vez más.

Las empresas son unidades económicas autónomas, y res-

penden a sus propios criterios de rentabilidad, su propia estructura varía en función de la proporción de la maquinaria y de la mano de obra, y a su vez en la proporción de la mano de obra calificada, especializada y de simples peones. Desde el punto de vista económico, se determina por lo que Marx llamó "el capital orgánico". Es probable que la escala de calificaciones que surja de ellas sea justamente la que más convenga al funcionamiento de la empresa.

Y aquí volvemos a interrogarnos sobre: ¿de qué combinación de factores resultará la calificación de una operación dada?; ¿de ella misma?, ¿del nivel y momento en que está situada?, y en última instancia, ¿del hombre trabajador colectivo, socialmente dividido?

Trabajo simple y trabajo complejo

Deseamos introducir ahora la concepción de Marx sobre el trabajo calificado como múltiplo del trabajo simple o no calificado. Se puede pasar aquí de lo cualitativo a lo cuantitativo y se obtendría una escala graduada cuyo valor base estaría dado por el trabajo simple.

Los trabajos se ordenan en función de su calidad creciente y son evaluados numéricamente. El criterio esencial de la calificación será entonces su grado de complejidad.

Las críticas que se pueden señalar a esta concepción tienen la contrapartida en la constatación de hechos prácticos, que pueden servir para justificar la concepción del trabajo calificado como múltiplo del trabajo simple.

Si consideramos que el trabajo calificado es:

- a) una unidad que no puede descomponerse en una serie de trabajos simples;
- b) que no existe un elemento común a la diversidad y heterogeneidad de los trabajos calificados;
- c) que la incesante modificación de las escalas originadas por las innovaciones tecnológicas impide poseer un patrón inamovible;
- d) que el trabajo simple se basa en una abstracción.

Al aceptar estos cuatro puntos críticos, debemos concluir que el trabajo calificado es una realidad irreductible a factores simples, imposibles de cuantificar, y que el mercado de trabajo, la evolución tecnológica y los cambios operados en

la sociedad son los únicos capaces de dar cuenta de su formación, empleo y permanencia.

Ahora, señalaremos los hechos que se comprueban y que permiten dar una cierta validez a la concepción de Marx, aunque limitada por otros hechos que luego pasaremos a indicar:

- a) las jerarquías de salarios son correlativas a las de calificación. Se parte de un salario básico, los que le siguen pueden considerarse múltiplos de éste;
- b) la "job evaluation" establece escalas de calificación sobre la base de los elementos que se ponderan;
- c) desde el punto de vista tecnológico y pedagógico, un trabajo puede ser reducido a elementos simples;
- d) el aprendizaje de un trabajo complejo permite deducir que hay una gradación y progresión en la adquisición de una calificación.

Si aceptamos estos cuatro supuestos, podemos llegar a legitimar la concepción del trabajo calificado como múltiplo del trabajo simple. Las limitaciones vienen del hecho de que esta consideración es válida "*socialmente*", y no individualmente.

Esto es así porque existe una necesidad de comparación de los trabajos que experimenta cada hombre, y que finalmente es una necesidad social. Esta comparación de los trabajos se hace colectivamente, por clases y divisiones. De esta comparación cualitativa se desprende una estimación cuantitativa y al mismo tiempo la reducción posible de ciertos trabajos complejos a elementos simples.

Así, el trabajo simple no se define en forma concreta, sino como el trabajo considerado elemental para un determinado grado de desarrollo técnico y social, y un grado de instrucción general. Se trata, entonces, de una medida social; en consecuencia, el trabajo va a ser considerado en su grado de calificación: socialmente, es decir, en función de la técnica a dominar y de los medios para aprender a hacerlo.

La "job evaluation"

La evaluación del trabajo por puntos. Vemos que basándose en análisis psicotécnicos de un puesto de trabajo, se llegan a establecer jerarquías de salario. Lo que interesa destacar es la forma de los métodos de estimación del trabajo que con-

sisten en la estandarización de los tiempos y movimientos elementales del trabajo.

Volvemos aquí al concepto de que el trabajo complejo es un múltiplo del trabajo simple. A diferencia de lo que expresáramos en párrafos anteriores, cuando dijimos que cada unidad se consideraba como una medida abstracta, cuyo valor se legitimaba en términos sociales. Aquí la relación es concreta. Los segmentos que se analizan son considerados performances reales posibles para cada individuo y dan lugar al establecimiento de su salario personal.

Los efectos sobre la calificación se pueden sintetizar así:

- desaparece como modalidad de un trabajo,
- no existe como tal,
- resulta de un agregado de valores reducidos a puntos, elementos que por sí mismos no poseen ninguna calificación,
- estos elementos son heterogéneos, y su combinación, arbitraria,
- cualidades heterogéneas se reducen a sumas de puntos,
- las estimaciones se basan en normas técnicas, y entran en conflicto con las apreciaciones sociales de la calificación.

La finalidad de estos análisis es la estimación de una *capacidad de rendimiento*. Está muy claro que la calificación del trabajo es algo que no se parece a su rendimiento, y que en último término, la apreciación por la escala de puntos es sólo un medio para lograr un fin, y éste es la escala de salarios.

Supongamos que existe una correlación entre la escala de salarios y la de calificación.

¿Se da una relación de causalidad entre ambos, y en qué sentido? Esta es una pregunta que puede iniciar una serie de interrogantes más.

¿Dependen de otros factores? ¿Del juego de la oferta y la demanda? ¿Del nivel de precios? ¿De la productividad o del monto de los beneficios?

Las relaciones entre ambas escalas son elásticas, porque la forma de los salarios varía, porque los salarios de base son diferentes muchas veces para las mismas calificaciones o dependen más del rendimiento o la duración real del trabajo que de la misma calificación.

La relación de causalidad no tiene un único sentido y a menudo es la escala de salarios la que tiene socialmente una importancia preponderante.

El aprendizaje como criterio esencial.

En relación con el aprendizaje, sostienen algunos autores que éste, junto con la experiencia, es una condición inseparable de la calificación; Smith lo consideraba también un componente esencial. Este aprendizaje no admite comparación alguna con educación o instrucción en general.

La idea central es entonces que las capacidades deben educarse, de manera tal que las calificaciones se aprenden y son transmitidas. Expresa Naville que cada generación debe reconquistar la calificación en el trabajo, para salir de la indiferenciación profesional, original de la actividad humana.

Esta calificación adquiere nuevas formas, para objetivos nuevos, conformes a cada época, según procesos variables, pero se trata siempre de una adquisición perpetua, que asegura la permanencia de la sociedad.

Las formas de aprendizaje pueden variar, y su complejidad y variedad es la misma de todas las formas sociales, pero se puede llegar a la generalización expresando: que el elemento esencial de la calificación de un trabajo es el tiempo necesario para su aprendizaje. Este tiempo será el *mínimo necesario* para adquirir las capacidades requeridas. Y éste es el límite que varía con la tecnología, la ocupación, la época, las regiones geográficas y las exigencias institucionales y sociales.

La calificación y las fases de evolución de la industria

Siguiendo las tres fases de Touraine, podemos decir que durante la *fase A* se aplica un criterio individual de calificación: "la habilidad profesional del obrero"; en la *fase B*, el obrero recibe *una calificación más general*, que se mide a menudo con el tiempo de formación necesaria; es una concepción abstracta que permite dejar atrás normas puramente profesionales de evaluación, hay *elementos sociales* que intervienen en la calificación.

Cuanto más nos acercamos a la *fase C*, los elementos sociales adquieren mayor importancia; el criterio del tiempo de formación pierde su valor. Es, sin lugar a dudas, el rol social del obrero el que está definiendo su lugar en la jerarquía profesional. Se da una unidad completa entre el punto de vista individual y el de la organización del trabajo, que si bien existía en la fase A, ahora se presenta como lazo de unión en

el cual el trabajo es considerado como una situación en la que el hombre pone a prueba su personalidad.

Con el automatismo (fase C), la tarea o actividad profesional suministra un soporte a la valorización social.

Cuando desaparece un sistema de trabajo y nace otro; es decir, cuando se ve claramente el nuevo sistema de trabajo, hay dos órdenes de realidad que estaban separados y que se confunden:

- los factores de calificación profesional,
- los factores de valorización del trabajo.

Así, el valor objetivo de un trabajo no se puede aislar del valor que tiene para quien lo realiza, para su grupo social y para el conjunto de la sociedad.

El sistema técnico puede poseer una unidad organizada profesionalmente alrededor del técnico; esto dependerá del sistema social considerado, pero se debe tener en cuenta que la unidad de una situación técnica se acomoda a la diversidad de formas de la organización social a la cual pertenece.

Los puestos de trabajo

La evaluación de puestos de trabajo consiste en definir el valor relativo de un puesto de trabajo, considerando un número de factores: conocimiento y experiencia profesional; esfuerzo físico; responsabilidad; riesgos de enfermedad y de accidentes. Se sustituye la calificación del hombre por la del puesto. La evolución hacia la fase C permite comprobar la transformación del trabajo de fabricación y las cualidades que requiere, no siendo necesario un número elevado de conocimientos profesionales; el tiempo de formación aparece teniendo una importancia secundaria. La responsabilidad define en la fase C la calidad profesional.

Del trabajo profesional al trabajo técnico

La producción en serie constituye un hecho importante en la industria, que se comprueba en la evolución profesional y en la degradación masiva del trabajo de fabricación. A través de esta evolución histórica se asiste a la descomposición progresiva de un sistema de trabajo. Tal es el resultado de algunas

opiniones, pero en realidad lo que se observa es el pasaje de un sistema a otro.

Lo importante es destacar el hecho no en sus aspectos cuantitativos, sino en la transformación de las calidades obreras, alejadas de aquellas consideradas tradicionales, ligadas a los oficios artesanales.

Si tenemos en cuenta las fases A, B y C de Touraine, sin lugar a dudas es en la fase intermedia, carente de unidad, coherencia y estabilidad, donde se produce la destrucción de las antiguas máquinas universales y surgen las máquinas simples especializadas, que luego permitirán la aparición de máquinas complejas y su evolución hacia el automatismo.

Toda evolución profesional puede definirse como el pasaje de un sistema a otro; es decir, del sistema profesional al técnico. Ubicados en la fase A, tenemos un obrero que posee su oficio y que interviene directamente y de acuerdo con sus métodos personales en las operaciones de producción. Posee autonomía profesional, aunque deba someterse a un régimen social y económico. Interviene directa y físicamente en su trabajo, su habilidad, reflejos, sensibilidad visual y auditiva, así como táctil para seguir la marcha de la máquina o la herramienta que están definiendo su calidad profesional. Su fuerza, sus sentidos, su ritmo de trabajo, así como la rapidez de sus reacciones, están puestos en juego en forma constante en la definición misma de su actividad. Así, su tarea, es decir, el aspecto profesional de su trabajo posee para él una cierta autonomía.

Ubicados en la última fase de la evolución, vemos que el obrero no interviene en la fabricación, sino que vigila, controla y registra. Su tarea no le permite esa relación directa del hombre y la materia, las máquinas o las herramientas, pero le da un rol definido en un conjunto productivo.

Su calidad reside en su capacidad para integrarse en un grupo social y se define como responsabilidad. Es imposible definirla a partir de condiciones técnicas; debemos hacerlo a partir de condiciones sociales.

La autonomía que existía en la fase A se sustituye ahora por dos totalidades:

- El trabajo en su unidad que es social,
- El obrero considerado en el conjunto de sus roles sociales y de su personalidad.

Tanto en las fases B como C, el trabajo es una realidad enteramente social, más allá de las calificaciones jerárquicas

puramente formales, el trabajo puede tener un sentido totalmente diferente para aquellos que lo ejecutan, según las condiciones sociales en las cuales se encuentra.

Tratar de establecer un medio técnico, lejos de significar la dominación de los hechos técnicos, y su autonomía al menos parcial, con respecto a las condiciones sociales del trabajo, suprime esta autonomía que caracterizaba al sistema profesional del trabajo, y somete enteramente su significación a sus condiciones sociales.

Los hechos técnicos se presentan iguales en las sociedades que llegan al mismo nivel de desarrollo tecnológico, pero es cierto que más cerca están de la fase C, menos el valor del trabajo puede ser definido al nivel de las realidades técnico-profesionales, y más varía este valor en función de las fuentes extraprofesionales de satisfacción que la sociedad permite al obrero encontrar en su trabajo.

En esta dirección, se observa el relativismo de las calificaciones profesionales, definidas técnicamente, cuando sólo tienen sentido ligadas a la aparición de la calificación social, la que le da el sentido social del trabajo realizado.

El capítulo siguiente nos conduce al debate de la evolución de las calificaciones.

De las dos tesis surgidas en el mismo, encontramos un hilo conductor entre el pensamiento toureniano y la tesis que dirige su énfasis a la transformación del contenido del trabajo.

II. DEBATE SOBRE LA EVOLUCION DE LAS CALIFICACIONES

Surge en Francia alrededor del año 1975; este debate se prolonga y abarca la evolución de las calificaciones y las presiones ejercidas por las nuevas tecnologías.

Una de las tesis emergente es la llamada de descalificación del trabajo de ejecución y polarización, que se apoyaba originariamente en las evoluciones de la distribución de la población activa por tipo de actividad, y toma los censos de varios años, entre ellos, los de 1954, 1962, 1968 y 1975.

Al observar los resultados, se comprobaron las mismas tendencias de evolución:

- 1) Los efectivos no asalariados disminuyeron en valor absoluto y relativo.
- 2) Entre los asalariados, la población obrera se estanca, luego tiende a disminuir en valor relativo.

- 3) Las otras categorías, empleados, técnicos y cuadros técnicos o de gestión tienden a acrecentarse.
- 4) Entre los obreros, la relación no calificados sobre calificados tiende primero a elevarse hasta 1968, luego, disminuye entre 1968 y 1975.

Los datos empíricos, muchas veces sometidos a presupuestos ideológicos quedan influidos en los modos de utilización.

En general, domina un paradigma que se expresa de la siguiente manera. *La búsqueda de la eficacia en el sistema actual pasa por la adopción de tecnologías nuevas y modos de organización del trabajo que conducen a una descalificación del trabajo de ejecución, y a una polarización de las calificaciones (disociación entre trabajo manual parcializado y trabajo intelectual).*

Se adhieren a estos desarrollos corrientes marxistas basadas en una idea del desarrollo capitalista y corrientes más clásicas o cercanas a los sectores empresariales apoyados en las teorías del optimum.

Tendremos entonces algunas investigaciones que defenderán la existencia de lazos de causalidad entre tecnologías nuevas y descalificación, y otras que no toman este efecto como base de trabajo o lo rechazan.

En esta postura opuesta:

Se acepta la idea de una fuerte mutación en el contenido del trabajo, que está ligada a las evoluciones tecnológicas, principalmente las nuevas, considerando que las estructuras de trabajo y las calificaciones que surjan de ellas no son la consecuencia de las presiones de las técnicas, sino el resultado de su aplicación o utilización en contextos sociales y sociedades diferentes.

Así, al examinar las nuevas tecnologías y las estructuras de calificación se hará hincapié especialmente sobre las mutaciones previsibles del contenido del trabajo. Pasaremos a desarrollar estas líneas de pensamiento.

Tesis de la descalificación del trabajo y la polarización

Se basa en los estudios acerca de la evolución del capitalismo y señala los efectos de la modernización en las formas más o menos avanzadas del automatismo en la producción y en la estructura de la clase obrera y el trabajo asalariado.

Las conclusiones que se obtienen siguen las premisas de Marx acerca de la ley de acumulación y de las necesidades internas del desarrollo del capital.

Se señala, en primer término, su incidencia en la separación del trabajo manual del trabajo intelectual, y en la calificación de diferentes categorías de trabajadores.

Con relación a los obreros productivos, la extensión de los procesos de trabajo automatizados o semiautomatizados conduce a la profundización de los efectos de la división capitalista del trabajo; es decir, que el trabajo es más parcializado, despojado de contenido intelectual.

Se da entonces un grado más elevado de concentración de la actividad productiva intelectual, cuya consecuencia es el empobrecimiento de todas las tareas productivas de base; es decir, que se sustenta que "la aplicación del principio capitalista es arrebatar al obrero el trabajo de alimentación de la máquina que exigía vía de él una pequeña actividad intelectual, para convertirlo en un vigilante que debe actuar de una manera puramente refleja ante señales ópticas y sonoras".

Esta descalificación tiene por contrapartida una concentración de la actividad intelectual jamás igualada, no solamente en las oficinas de estudio de las empresas, sino sobre todo en las grandes oficinas de estudio y de consejos privados que dependen de las grandes empresas o de bancos. Estos son los que concentran la experiencia y el saber comunes a muchas ramas de la industria y se convierten en instrumento de control más o menos directo de las pequeñas y medianas empresas.

"En resumen, la automatización quita al obrero todo contacto directo con la máquina y la materia, que es todavía fuente de un saber. . .", permite la centralización de la información y de las decisiones, aun las más pequeñas en los reales dueños del capital.

Además, existe un carácter contradictorio en sus efectos sobre los trabajadores intelectuales ligados a la producción, ya que a su turno esos trabajadores sobrecalificados soportan también un proceso de descalificación de su trabajo, siendo, en estas categorías más rápida y extendida.

En relación con las capas de asalariados de sectores externos a la producción capitalista (comercios, bancos o administración pública), se ve una división y parcialización del trabajo al afirmar que "uno de los aspectos de la dominación de un modo de producción particular en el seno de una formación

social consiste en imponer a los otros sectores de la actividad social una concurrencia y desarrollo, organizándose del mismo modo”.

Las observaciones realizadas para dar sustento a esta teoría corresponden al período anterior a 1974, donde se produjo una fase de acumulación de capital muy rápida y permiten efectuar generalizaciones sobre la fuerza de trabajo asalariada en su conjunto.

En última instancia, lo que se intenta es demostrar que todas las tesis que pretenden definir una tendencia hacia una pretendida calificación promedio tienen un carácter absolutamente abstracto, teniendo en cuenta siempre los efectos nefastos de la división, la separación y la polarización, que las relaciones de producción capitalista producen en el seno mismo de la fuerza de trabajo.

Según las apreciaciones que contienen, el crecimiento relativo y absoluto de los empleos de técnicos y del sector terciario no justificaría la tesis de una tendencia creciente o dominante hacia la elevación de la calificación.

El proceso de descalificación-sobrecalificación soportado por la fuerza de trabajo sometida a la división capitalista del trabajo y a las transformaciones que impone la acumulación del capital tiene consecuencias contradictorias para las diferentes categorías de asalariados, que abarca a la gran masa de trabajadores intelectuales y manuales y también a los que se ocupan en los nuevos empleos creados. Esto se traduce en una descalificación efectiva, una disminución del “grado y frecuencia de la actividad intelectual que el trabajo exige para ser ejecutado”.

Resultaría entonces claro en su valor relativo; los trabajadores sobrecalificados, tales como los que realizan tareas de mantenimiento, maquinarias, diseño, técnicos e ingenieros, no compensan a los *obreros de oficio*, cuyo empleo ha sido suprimido, al referirnos al conjunto de los trabajadores productivos.

Las conclusiones obtenidas, sobre la base de datos estadísticos, que dan un acrecentamiento del porcentaje de obreros descalificados, permite entonces decir que es la modernización de los equipos la que trae como consecuencias inmediatas la supresión de los puestos de obreros calificados y la creación de otros sobrecalificados, así como gran número de puestos descalificados.

Las comprobaciones desmienten entonces las teorías llamadas de ilusiones tecnologistas, afirmando que el número de

obreros de mantenimiento, de construcción de máquinas-herramienta, de técnicas, de ingenieros, nos permite esperar que el trabajo repetitivo manual se elimine con la automatización creciente, para dejar así paso a los trabajadores sobrecalificados.

Con la primera ola de modernización de las empresas surgió entonces una visión que ahora se considera errónea.

Retomando los pronósticos de Marx sobre las tendencias degradantes de las relaciones de producción capitalista con relación a la fuerza de trabajo, se admite que estas tendencias, que nacen con el maquinismo, conducen con la semiautomatización y la automatización al punto de su desarrollo más contradictorio.

Una profundización de la alienación del trabajo acompaña necesariamente a la elevación de la productividad, en beneficio del capital.

Para lograr su finalidad, el capital pone en marcha una serie de paliativos para aumentar la tasa de extracción de la plusvalía, entre ellas: a) la supresión de ciertas partes del salario indirecto, b) la utilización continuada de instalaciones y maquinarias con capas de trabajadores descalificados, que conduce a transformaciones en el mercado de trabajo, que se originan a través de cuatro factores:

- 1) La transformación de la relación cuantitativa entre capital constante y capital variable, en vista de la reducción que sufre la parte del capital destinada a la compra de la fuerza de trabajo.
- 2) Las conmociones incesantes del mercado de trabajo, como consecuencia de que los procesos de descalificación y sobrecalificación del trabajo se acompañan al mismo tiempo e indisolublemente con un movimiento de supresión y creación de empleos. Se asiste entonces a una movilidad forzada de la fuerza de trabajo. Los trabajadores que son reemplazados por las máquinas, reingresan en el mercado de trabajo y se vuelven a ubicar merced a un nuevo capital.
- 3) Una transformación cuantitativa y cualitativa de la estructura de la clase obrera, que obedece a un tipo de desarrollo fundado en la creación masiva de empleos descalificados; se recurre a trabajadores sin conocimiento, sin experiencia, inmigrados, mujeres o jóvenes sin preparación escolar.
- 4) La tendencia a un aumento importante de los empleos industriales en las regiones subindustrializadas, como consecuencia de la utilización de una mano de obra sin califi-

cación; ello se da en vista de un movimiento de descentralización industrial y de localización del capital que se da a escala internacional.

En vista de estos aspectos, se plantea que existe una relación estructural directa entre la descalificación de una gran masa de empleos asalariados y la extensión de un ejército de reserva industrial, de manera tal que *la degradación de la fuerza de trabajo es el precio pagado por la elevación de la productividad del trabajo.*

Ruptura de un equilibrio

En países como Francia se dio un cierto equilibrio entre la elevación de la escolarización y la creación de nuevos empleos, que se rompe en la fase de modernización acelerada de las empresas, teniendo en cuenta sus efectos descalificantes. Asimismo, los procesos de descalificación de las nuevas categorías también se manifiestan, así como una disminución en la rápida progresión de los empleos debida a la mecanización del trabajo de oficina y a la introducción de la informática de gestión.

Es imposible asimilar el trabajo intelectual al trabajo calificado, en vista de que el proceso de descalificación, también lo alcanza, el grado de escolarización al nivel medio o universitario no podría entonces ser considerado como una elevación del nivel de calificaciones de la fuerza de trabajo; no guarda correspondencia con las categorías de empleo creadas, que sí corresponden a bajos niveles de calificación.

Hemos visto las tesis que sostienen la tendencia a la polarización de las calificaciones, y su interpretación acerca de la evolución de las mismas. Se admite la mutación del aparato de producción, su origen está en la transformación de los pesos relativos de los sectores con estructuras de empleo diferentes, y también en las modificaciones de las estructuras de empleos asociadas a cada sector, es decir, el acrecentamiento del peso de los sectores terciarios y de bienes de equipamiento que tienen relativamente estructuras de empleo con fuertes tasas de cuadros técnicos, administrativos y comerciales.

El desarrollo de estos últimos y la baja del peso de los obreros es lo que indica la tendencia de la polarización de las calificaciones.

¿Cómo se justifican estas interpretaciones? La justificación

se logra a través de microanálisis en las empresas e industrias, de observaciones en talleres y de su organización y mecanización. Así, se ve cómo desaparecen los profesionales de oficio en la fabricación, tendiendo a refugiarse provisoriamente en maquinarias y mantenimiento.

Los obreros de fabricación se convierten en obreros especializados acompañados de reguladores. Hay un empobrecimiento del contenido del trabajo; la mecanización va acompañada del desarrollo de la organización científica del trabajo, que se considera base natural de la organización del trabajo capitalista.

Esta situación se extiende también a los empleados, el contenido del trabajo se empobrece en la misma medida que esta categoría se va ampliando.

La interpretación macro de los micro-análisis realizados en varias empresas queda justificada por la importancia de la tasa de acumulación del capital.

Siempre recordamos que, nacida en Francia, esta interpretación (Freyssenet-Coriat) se refiere a los aspectos reales de este país; así, se destaca cómo en el año 1975 se produce un aumento sustancial de obreros desocupados. En primer término, son licenciados los obreros no calificados, lo cual justifica también la formación de la mano de obra de reserva.

Las comprobaciones sobre la población activa, teniendo en cuenta características demográficas y educativas, son las siguientes:

- Utilización de mano de obra emigrada y mujeres (sin calificación).
- Ausencia de empleos para jóvenes que deben ocuparse de tareas inferiores al nivel de formación adquirido.

Estas dos comprobaciones son juzgadas como signos indiscutibles de descalificación.

La crítica a las tesis de descalificación

Comparemos ahora las posiciones opuestas; es decir, las tesis que efectúan una crítica de la posición que acabamos de señalar.

Hay aspectos que se consideran fundamentales, y son los siguientes:

- 1) El contenido del trabajo y de las calificaciones frente a los cambios tecnológicos.

- 2) Las variabilidades de la organización del trabajo para una tecnología dada.
- 3) Las variabilidades de las estructuras de empleo de empresas y de establecimientos en un país dado.
- 4) Las variabilidades societales de las estructuras de empleos de los establecimientos, que surgen de las comparaciones internacionales.

Tomemos cada uno de los puntos señalados:

Contenido del trabajo - Evolución de las calificaciones

Si se habla de descalificación, se supone el establecimiento de escalas cardinales o bien ordinales en la clasificación de las actividades profesionales. Este es el rol que juegan las escalas de clasificación, pero, a su vez, podemos preguntarnos acerca del valor y la significación de los criterios utilizados para construir esas escalas y las ponderaciones que se les acuerdan. Ambos varían en el tiempo y están sujetos a las negociaciones llevadas a cabo por empleadores y empleados cuando se crean o se renuevan las calificaciones, de modo tal que también la evaluación de un puesto de trabajo es susceptible de modificaciones, puede cambiar según los momentos.

Freysenet (1979) lanzó la proposición de buscar una escala de valor único, basada en el tiempo de formación socialmente necesario.

Frente a ella, D'Iribarne se pregunta si existiría descalificación de un trabajo cuando a través del mejoramiento de los métodos pedagógicos se logra un aprendizaje más rápido para realizarla.

A pesar de estas disquisiciones, todas las discusiones parecen ignorar u ocultar el tema esencial, que es la mutación del contenido del trabajo; se considera menos importante saber si un obrero tradicional de la industria química es más o menos calificado que un obrero que conduce una sofisticada maquinaria en la industria petroquímica.

Importa, sí, saber cuáles son los rasgos comunes o las diferencias de naturaleza.

Organización del trabajo y tecnología

Algunos autores admiten la existencia de una presión ejercida por la técnica, ligada o no a la utilización conjunta de principios de organización científica del trabajo. Así, quedaría formalizada una relación entre las técnicas de diferentes épocas y niveles de parcialización del trabajo. Las técnicas más antiguas presentarían causas de parcialización mucho más débiles que las más recientes, y las dispersiones de parcialización o de estructura de calificaciones asociadas a la utilización de cada técnica deberían ser débiles.

Se realizan observaciones en tal sentido en varios sectores de la actividad industrial (industrias mecánicas, química y grandes construcciones). Pero las asociaciones obtenidas fueron verdaderamente significativas cuando se tuvieron en cuenta variables complementarias, como los productos fabricados o el tamaño de los talleres, o las características de la mano de obra.

Así, quedó planteado el problema de la rigidez tecnológica y de la plasticidad de su utilización.

La variabilidad de las estructuras de empleo de los establecimientos en un país dado

Al realizar estudios sobre las estructuras de empleo, asociados a establecimientos que utilizan equipos de un nivel tecnológico equivalente, se observó que al lado de la tecnología se debían tomar otras variables, como tamaño, tipos de fabricación, número de establecimientos para una empresa, así como los mercados de colocación de los productos.

En cuanto a la variabilidad de las estructuras de los establecimientos observados de un país a otro, surge de las comparaciones internacionales, a través de observaciones, sobre procesos continuos de fabricación del mismo nivel tecnológico; por ejemplo, en Francia y en Inglaterra, en establecimientos mecánicos de Francia e Inglaterra y en establecimientos de diversos sectores en Francia y Hungría y en Francia y Alemania.

En el año 1979, Maurice Sellier y Silvestre realizaron una comparación entre tres países: Francia, Alemania e Inglaterra, considerada como uno de los esfuerzos más importantes en la búsqueda de una interpretación técnica de los resulta-

dos obtenidos. Se llegó así a la noción llamada "*efecto societal*", que pone en evidencia la absoluta necesidad de tomar en cuenta las estructuras globales de una sociedad para poder explicar las características de uno de sus componentes, como sería en ese caso las estructuras de empleo.

LA TECNOLOGIA Y LAS ESTRUCTURAS DE EMPLEO

De acuerdo con lo que hemos venido desarrollando, se puede decir que en la investigación actual hay un desplazamiento de las problemáticas más interesadas en los márgenes de libertad organizacional, se habla de nuevas formas de organización del trabajo y también de políticas de acciones en la materia.

El acento se pone sobre lo que podría ser hecho de nuevo, gracias a la introducción de las nuevas tecnologías, y no en los efectos de éstas en cuanto tales.

La automatización y el empleo

1. En relación con las nuevas tecnologías, las investigaciones realizadas en Francia, por ejemplo, están referidas a los procesos de informatización (electrónica-microprocesadores), cuyo objeto es examinar las transformaciones estructurales en curso.

2. Casi todas arribaron a la conclusión de que la automatización (referida a sectores o grupos de empleos totalmente diferentes) está acompañada por una complementariedad entre las calificaciones ligadas a la centralización de la información y su tratamiento y aquellas ligadas a la racionalización de la producción.

3. Con respecto al conjunto de las técnicas, pasa por una demanda mayor de las calificaciones que no están directamente ligadas al proceso de producción.

4. Se tiende a privilegiar conjuntos complejos, en detrimento de máquinas de control numérico aisladas, resultado de ello, entonces, un proceso de centralización y reagrupamiento de tareas, esto implica una crítica a Freyssenet, quien ha privilegiado un principio automático.

5. El desarrollo de la electrónica-informática, que sustituye a la electricidad-mecánica, es decir, el proceso de muta-

ciones o transformaciones tecnológicas, tiene como consecuencia una modificación de la composición y articulación de las escalas jerárquicas, haciendo que algunas se vuelvan obsoletas, y que emerjan nuevas.

6. A su vez, esta transformación crea las condiciones necesarias para la mutación de la división social del trabajo, tal como se ve en las transformaciones de las empresas, ramas o sectores y en sus estructuras de empleo.

Tesis de descalificación del trabajo de ejecución

Coriat es uno de los autores que la sustenta, y refiriéndose a los robots industriales ha afirmado: “el robot funciona por aprendizaje, convirtiéndose así en una nueva y formidable palanca para la apropiación de los modos operatorios y de los saberes obreros, ante los cuales, las técnicas de análisis de los tiempos y de los movimientos surgidos del taylorismo no pudieron ser utilizados con eficacia. El robot confisca en bloque, por secuencias enteras, conjuntos de ‘savoir-faire’ obrero, para restituirlos tal como son”.

Este autor también ha observado en las industrias petroquímicas un fenómeno de polivalencia o multivalencia creciente en los personales de producción, debido a la fusión de fabricación y mantenimiento.

La idea central es que la descalificación surge como consecuencia de la creciente capacidad de *autorregulación de los procesos*, esto en lo que respecta al operador.

Otros autores se preguntan acerca de la existencia o surgimiento de nuevos oficios, por ejemplo: el encargado de vigilancia-control, y de las calidades requeridas para el desempeño de estas funciones, cada vez más alejadas del proceso de producción.

En esta concepción se entiende que el trabajo pierde su función productiva, que “se espera de los operadores calidades de tipo militar, tal como responsabilidad o capacidad de reacción a lo imprevisto, antes que auténticas calidades obreras”.

Sin embargo, se admite que la noción de calificación resulta inadecuada para dar cuenta de la evolución del trabajo. La propuesta sería entonces “cambiar de problemática y utilizar la noción de integración”.

Se insiste también sobre los procesos de externalización, en particular, de mantenimiento.

El énfasis en la transformación del contenido del trabajo

Existen corrientes, como ya lo expresamos anteriormente, que prefieren investigar las transformaciones del contenido del trabajo, antes que saber si existiría un proceso de descalificación.

Así, en la informatización del sector terciario se observa un proceso contradictorio de transformación. "Dicho proceso permite la toma de información en sus fuentes, integrada con tareas tradicionales de carácter administrativo o comerciales, lo cual conduce a una "desespecialización" y polivalencia que hace que las tareas de toma de información se vulgaricen."

En los bancos, por ejemplo, hay una disociación del trabajo comercial y del trabajo de ventanilla, de lo cual resulta una parcialización y "especialización" del trabajo.

Las tendencias actuales de la automatización recurren a lo que se denomina la informática descentralizada con funciones polivalentes, que necesitan una mano de obra sin calificación profesional especial, ya que se trata de hacer fáciles y vulgarizar al máximo las tareas.

"Las nuevas formas de automatización modifican el trabajo de producción, pero afectan especialmente las tareas de preparación, lo cual hace suponer, al mismo tiempo, una transformación no sólo en el *contenido del trabajo*, sino también en la *articulación de las funciones*, que se observa tanto en los procesos continuos como discontinuos, o en la producción de servicios."

En los casos mencionados, se da un proceso de: "polivalencia-preparación del trabajo-fabricación-mantenimiento", o "polivalencia-administración-comercial".

Toda la recomposición de las funciones trae como consecuencia necesaria "una recomposición de los saberes personales, así como un fenómeno de *integración*, que se relaciona directamente con las transformaciones antes mencionadas, y en razón de la existencia de procesos de interacción pantalla-teclado o de los trabajos en equipo, donde las tareas se realizan con gran libertad de trabajo".

A propósito de este aspecto, existen comprobaciones que lo confirman en las investigaciones de Coriat sobre el uso de la microelectrónica en las industrias de proceso continuo.

Asimismo, se nota la posibilidad de integrar el control del trabajo en los lugares de ejecución, lo cual señala la decli-

nación del control electrónico de rendimiento, efectuado por los sectores de preparación del trabajo.

Otro aspecto para señalar en las transformaciones que venimos indicando está, sin duda, en la posibilidad que tiene el operador de modificar el proceso de transformación, haciendo ingresar instrucciones por las terminales.

La emergencia de los nuevos oficios

Las transformaciones operadas en el contenido del trabajo, así como en la articulación de las funciones, conducen al estallido de las calificaciones tradicionales, en materia de oficios, y a la aparición de nuevos oficios de producción, estructurados en un aparato industrial moderno. Varios autores lo comprueban en sus trabajos, entre ellos Coriat.

“Las reglas de incorporación de personal están bien definidas, se requiere formación profesional y general relativamente elevadas; la definición cuenta también para los puestos, procedimientos de ascensos o progresión a través de los mismos, cuya finalidad es construir una nueva escala profesional, sobre la base del aprendizaje, la experiencia y la formación formal; articulados en forma tal que conduzcan al dominio completo del proceso de trabajo, lográndose de tal modo lo que constituye la base de la noción del oficio.”

Otro aspecto interesante para señalar es el que considera la posibilidad de una modificación de la división social del trabajo, teniendo en cuenta que éste es el modo de distribución del trabajo en unidades de producción, sean éstas empresas o grupos.

Las nuevas articulaciones del trabajo lo hacen suponer, al recurrir a empresas especializadas, como las oficinas de Estudio, sociedades de servicios de informática, o los bancos de datos, bajo la forma de trabajos subcontratados o temporarios.

El saber técnico-organizacional

En vista de todas las transformaciones operadas o en tren de operarse y apoyada su existencia en investigaciones concretas, la tendencia actual con relación al tema de tecnología y estructuras de empleo pasa por un abandono de la tesis

que intenta demostrar una suerte de presión irreversible ejercida por la técnica.

Por el contrario, los términos se invierten, para insistir sobre los márgenes de libertad de las empresas.

Son los medios de acción técnico-organizacionales los verdaderos actores, cuando se introducen las nuevas tecnologías o se transforman las empresas. Así lo demuestran las investigaciones realizadas.

“Si existiera una suerte de determinismo entre la técnica y los hombres, éste se ejercería en sentido inverso; el factor humano es determinante para la evolución técnica, ya que en todo proyecto técnico hay espacio para los objetivos humanos y sociales.”

La tecnología no está desprovista de incidencia en el contenido de la organización de trabajo; por el contrario, fija un marco de posibilidades; es el primer dato que deben tener en cuenta las organizaciones.

Los márgenes de libertad técnico-organizacionales suponen la movilización de la imaginación y los saberes en este campo, así como el dominio de las alternativas posibles.

Las empresas elaboran políticas, la experiencia individual y colectiva permite que sus reacciones evolucionen hacia la comprensión de los problemas, porque la utilización de los márgenes de libertad, en términos de finalidades económicas y sociales, es determinante.

Por ejemplo, si tomamos las proposiciones generales surgidas de una investigación realizada en Francia en 10 empresas que utilizan tornos de control numérico, diremos lo siguiente:

- a) los modos de introducción y de utilización de estas máquinas por parte de las empresas reposan en un verdadero proceso de aprendizaje, tanto en el marco de las soluciones técnicas adoptadas, como en materia de calificaciones y formas de organización del trabajo;
- b) las elecciones sucesivas, muy a menudo por ensayo y error, que llevan a cabo las empresas, se traducen, por una relativa variabilidad de las soluciones finalmente adoptadas, en una situación sin duda de inestabilidad, típica de un período de innovación;
- c) las elecciones o estrategias no son, sin embargo, enteramente libradas al azar. Se inscriben en “espacios sociales pre-existentes que las condicionan en parte”;
- d) estos espacios de trabajo, de calificación de acción colec-

tiva, traducen un cierto estado de las relaciones sociales, asociadas a las características institucionales y estructurales de cada país. Esto es lo que se llama, "efecto societal".

Lo que se pone sin duda en evidencia, a través de las comparaciones internacionales, es que tecnologías iguales pueden estar asociadas a 1) formas de división del trabajo distintas, 2) estructuras de calificación diferentes.

Entonces, los efectos esperados de las tecnologías están mediatizados por los espacios de calificación que regulan y estructuran para cada sociedad fuerzas sociales específicas en cada caso.

A pesar de ello, la relativa autonomía de la organización social de la producción en las empresas traduce, a su manera, la coherencia societal de estas fuerzas sociales, así como sus calidades específicas.

Resulta entonces que las variabilidades de elección o estrategias observadas en un mismo país se inscriben en el seno de las llamadas regularidades o constantes nacionales.

Tres modelos

Dentro de esta perspectiva, la relación tecnología-calificación no puede ser directa.

La utilización de la mano de obra y sus calificaciones se articulan estrechamente con las estructuras de organización existentes. Un ejemplo puede ilustrar cómo se pueden dar diferentes soluciones en materia de organización del trabajo, con la introducción de máquinas de control numérico, si tomamos la inserción de una función nueva:

— la de programación (acompañamos gráfico comparativo).

Esta función consiste en transcribir en una banda magnética el código de las diferentes operaciones de fabricación, que serán efectuadas automáticamente por la máquina. De acuerdo con la generación a la cual pertenezca, se utilizará una cinta perforada o una banda magnética. La programación se efectúa manualmente, automáticamente por computadora o directamente sobre la máquina.

Se trata de una función técnica asimilable a la de servicio de métodos de las industrias mecánicas. Los tres modelos organizacionales serían:

1. Programación realizada por la oficina de métodos.

2. Programación como un servicio aparte.
3. Programación efectuada en el taller directamente sobre la máquina.

Según la ubicación del programador, varía su status, su relación con el operador, los reguladores y todas las jerarquías del taller.

Esta nueva función permite un acercamiento entre funciones técnicas y funciones de producción, pudiendo entonces modificarse los status profesionales, la división de las tareas y las formas de las relaciones sociales del trabajo.

De acuerdo con las elecciones y con la importancia del control, por ejemplo de los obreros, por parte de los cuadros medios técnicos, se pueden establecer modelos de empresas, y hacerlo a través de comparaciones internacionales.

Existen notables diferencias entre países como Francia, Japón y Alemania. El primero presenta empresas que con la introducción de las nuevas tecnologías tienden a beneficiar a los más calificados, como los ingenieros de métodos, programadores o técnicos de taller, en lugar de reprofesionalizar el trabajo obrero.

En los otros países mencionados, la tendencia es reforzar la calificación obrera, los operadores de M.O.C.N. tienen más autonomía y pueden desarrollar su profesionalidad a través de una participación más amplia en las tareas de programación.

No pueden quedar dudas, entonces, acerca de la importancia que revisten las condiciones de inserción de las nuevas tecnologías; es decir, su empleo a través de sistemas técnico-organizacionales directos, teniendo presente también la diversidad de situaciones que se dan de un país a otro.

Tendremos en cuenta la particularidad de las estructuras sociales.

Las transformaciones tecnológicas no pueden ser consideradas en sí mismas, por lo tanto se rechaza una relación de causalidad entre tecnología y estructura de trabajo.

En el punto siguiente hablaremos de las calificaciones tácitas, destacando que son inherentes a cualquier tipo de producción y que, además, limitan cualquier proceso de descalificación.

**EXTENSION DE LAS TAREAS EFECTUADAS POR OPERADORES
DE MAQUINAS DE CONTROL NUMERICO**

program- mation										
Test programme										
Correction programme										
Reprise programme										
Réglage										
Conduite machine										
	Enterprises Type I		Enterprises Type II				Enterprises Type III			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Sociologie Du Travail N° 4-84. pág. 489.

**EXTENSION DE LAS TAREAS EFECTUADAS
POR EL OPERADOR**

M.O.C.N.

- 1) Sus movimientos son dirigidos por una banda perforada (primera generación) o por una banda magnética (generación actual).
- 2) *Programación* de los movimientos hecha a partir del tipo de pieza a fabricar.
- 3) Cuando el programa es utilizado por primera vez, será necesario *testearlo* en el taller y proceder a las correcciones; es decir, optimizar el programa. Estas correcciones pueden hacerse en el curso de la serie.

- 4) Está también la tarea de *ajuste* del programa; no se modifica la estructura, pero sí la frecuencia o el ritmo de las operaciones.
- 5) Cuando ya existe el programa y se lo quiere reutilizar, se distingue otro tipo de tarea: la "*reprise*" del programa.
- 6) Todas estas tareas deben distinguirse de la regulación de la máquina, que se refiere a la regulación de herramientas (el largo) y a la fijación y regulación de la pieza sobre la máquina.

LAS CALIFICACIONES TACITAS

Las calificaciones tácitas limitan fuertemente el proceso de descalificación de los trabajadores, sostenido por autores como Braverman, y admiten la permanencia del rol del saber del trabajador aun en los sistemas de producción más informatizados.

Aun en los empleos más calificados, el obrero emplea un saber, utilizando una cierta calificación en los procesos de trabajo concebidos por la dirección.

Las teorías marxistas, y entre ellas la de Braverman, han considerado a los obreros como sustitutos de autómatas en la ejecución de las tareas, cuyas decisiones y detalles han sido ya perfectamente concebidos. Para ellos, las calificaciones tácitas sólo son un reflejo de la gestión o del proceso de trabajo inadecuado.

En un marco opuesto, estas calificaciones tácitas son absolutamente inherentes a la mayor parte de los sistemas de producción.

Braverman consideraba la nueva tecnología como un medio para extender y reforzar el control de la dirección, sin ocuparse de la tecnología. Wilkinson también considera el control como la motivación dominante de la dirección. Esto es así, ya que ante la posibilidad de elección entre una tecnología minimizando costos y otra maximizando el control de la dirección, esta última optaría por la segunda de las posibilidades mencionadas.

Las calificaciones residuales, arraigadas en el conocimiento del trabajo, tienen un poder potencial de control obrero y son o serán eliminadas.

Pero podemos decir que aun en la perspectiva marxista ortodoxa el control es un medio y no un fin en sí mismo,

ya que dicho control se cumple con vistas a la realización de un beneficio. Siendo así, los criterios correctos serían: minimizar el costo-maximizar el beneficio.

Existen investigaciones que corroboran la no eliminación de las calificaciones tácitas cuando se introduce una nueva tecnología; más aun, se piensa que ejercen una acción vital en su implantación.

Este conocimiento tácito se aprende a través de la experiencia individual, resulta difícil de expresar en un lenguaje explícito y formalizado y está ligado a una situación específica.

La simple memorización de una serie de instrucciones detallada resultará insuficiente para lograr el cumplimiento de una tarea.

Un obrero que fabrica los componentes de un prototipo se está apoyando sobre su intuición y su experiencia anterior, que lo ayudan a traducir las descripciones detalladas de los modelos.

Experiencia e intuición se apoyan en calificaciones ampliamente tácitas.

Hay tres dimensiones en las calificaciones tácitas:

1ra.: Resulta de la práctica de tareas rutinarias.

El aprendizaje termina en la adquisición de un comportamiento rutinario.

2da.: Reside en el hecho de que existen diferentes grados de toma de conciencia, de acuerdo con la actividad que se realiza. La calificación rutinaria tácita, de la cual el trabajador tiene poca conciencia, se pone en evidencia ante situaciones de trabajo no habituales, y para las cuales los comportamientos rutinarios son inadecuados.

3ra.: Hace referencia a la naturaleza colectiva del proceso de trabajo y a la necesidad de desarrollar calificaciones de cooperación. Aquí se puede incluir las afinidades, el respeto de los horarios, etcétera.

Se ha comprobado que los sistemas automatizados e informatizados, ya sea de concepción o de fabricación asistida por ordenador, dependen a menudo del conocimiento tácito del oficio de los operadores y reguladores, quienes intervienen en las máquinas para remediar errores o insuficiencias de los programas; se hace un uso indirecto de tales calificaciones.

Es corriente, tanto en los Estados Unidos como en Gran Bretaña, contratar a ex maquinistas con conocimientos de aritmética para los servicios de programación.

Podemos decir que existe un reconocimiento indirecto del elemento no formal que representa la calificación tácita del obrero profesional.

III. CONCLUSIONES

En las dos secciones anteriores hemos ido desarrollando primero los criterios de calificación, y después el debate sobre la evolución de las calificaciones y el impacto de la tecnología sobre las estructuras del trabajo.

De los planteos desarrollados surge que el fenómeno de la calificación no existe por sí mismo.

Cuando se profundiza el tema de la calificación, se ve que no puede ser aprehendido en sí mismo, siempre se presenta como una relación de elementos múltiples.

Tal como lo afirma Naville, es una relación entre ciertas operaciones técnicas y la estimación de su valor social. Es así como se pueden llegar a describir y clasificar sin dificultad todas las operaciones profesionales para un determinado momento y de acuerdo con una escala jerárquica.

Con relación al aspecto cuantitativo, se trata de un artificio por medio del cual se codifican diferentes tipos de jerarquías técnicas, que son inherentes a nuestra sociedad, pero que sufren modificaciones muy profundas a través del tiempo.

Existen criterios ligados a los niveles de salarios o al aprendizaje, éste es considerado el aspecto rígido de la calificación. Sin embargo, se va dando un movimiento contrario de renovación permanente y constante de una suerte de diversificación jerárquica en el espacio, en función de diferentes formas económicas y del nivel social y técnico de las distintas regiones del mundo.

De estas condiciones se desprende el debate casi permanente sobre el hecho de que los criterios inmediatos de calificación están sometidos a constante revisión a causa también de imperativos sociales.

Desde el punto de vista estrictamente sociológico, cuando decimos calificación de los trabajos nos estamos refiriendo al "aspecto jerárquico de las estructuras sociales". Por un lado, están los datos técnico-económicos que hacen a la forma de existencia productiva, por el otro, el deseo de valorización individual.

En síntesis, hay un juicio social sobre el valor comparado de los trabajos.

“Las estimaciones puramente técnicas son inexistentes, se someten a las de carácter económico. Estas, a su vez son fluctuantes, pero hay un valor socialmente atribuido a la calificación, lo que pierde justificación económica deja de representar un valor social.”

Todos los criterios son esencialmente relativos, y en cuanto a los análisis económicos, hacen imposibles las comparaciones, ya que las revoluciones económicas y técnicas trastornan las escalas y las rehacen enteramente en función de las nuevas exigencias.

Así, se ven enormes masas de oficios y ocupaciones que desaparecen, en tanto que otras se imponen. No dudamos que la introducción de las nuevas tecnologías origina un impacto en el seno de las empresas y también transforma la naturaleza del trabajo. Con relación a ellas, podemos afirmar también que hay un rechazo total a establecer lazos de causalidad entre tecnología y estructura del trabajo.

Ambas no son independientes, se unen a través de mecanismos económicos y sociales que juegan un rol importante en los comportamientos observados.

Se dan mutaciones en el contenido del trabajo y hay una evolución de las calificaciones; hablar de un proceso de descalificación supone ocultar lo esencial: la mutación del contenido del trabajo. La rigidez tecnológica se opone a la plasticidad de su utilización social.

Como consecuencia de ello, las distintas corrientes del pensamiento se ubican en posiciones opuestas, unas pesimistas, otras optimistas, en materia de calificación.

El conocimiento de cada tecnología y de sus características, así como de su difusión, puede servir para prever las exigencias futuras en materia de calificaciones. Empresas e instituciones de educación podrán servirse de los análisis que hagan para planificar sus programas de formación.

Numerosas investigaciones con enfoques realistas tratan de demostrar los márgenes de libertad de las empresas en materia de organización del trabajo así como la influencia conjunta de obreros y ejecutivos puede y debe ser utilizada en el momento en que los procedimientos en materia de organización del trabajo sean fijados.

Investigaciones realizadas en los países desarrollados intentan crear un puente entre el mundo académico y el mundo del trabajo. Suponemos que tal debe ser la finalidad de todo trabajo de investigación, asociar la empresa y los sindicatos

a la tarea del sociólogo del trabajo. Crear los vínculos para que exista colaboración sin desconfianza y para que todo análisis tenga su aplicación y ayude a esclarecer y solucionar los conflictos de los "partenaires" sociales.

BIBLIOGRAFIA

- Braverman, Harry, "Trabajo y Capital Monopolista", Monthly Review-Press, New York, 1974.
- Coriat, B., "L'atelier et le Chronometre", Christian Bourgeois Editeur, París, 1979.
- Dadoy, Mirelle, "Les systemes d'evaluation de la qualification du travail", "Sociologie du travail", Nº 2-72, Editions du Seuil, París.
- Dadoy, Mirelle, "La calificación en cuestión", Mimeo.
- F. Eyraud, Development des qualifications et apprentissage par l'entreprise des nouvelles technologies, "Sociologie du travail" Nº 4-84, pág. 482/99.
- Freyssenet, Michel, "La forme sociale actuelle d'automatisation", "Sociologie du travail", Nº 4-85, pág. 422-455.
- Freyssenet, Michel, "La división capitalista del trabajo", Editions Savelli, París, pág. 7/77, 1977.
- Gill, Collin, "Nouvelle technologie, de qualification et strategies de l'entreprise - Le debat en Grande Bretagne", "Sociologie du travail", Nº 4-84, pág. 558/63.
- Iribarne, Alain, "Nouvelles Technologies et Structures de Qualifications", Aix Provence, París, 1981.
- Naville, Pierre, "El progreso técnico, la evolución del trabajo y la organización de la empresa", en "Tratado de Sociología del Trabajo".
- Naville, Pierre, "Población activa y teoría de la ocupación", en "Tratado de Sociología del Trabajo".
- Naville, Pierre, "El empleo, el oficio y la profesión", en "Tratado de Sociología del Trabajo".
- Naville-Friedman, "Tratado de Sociología del Trabajo".
- Naville, Pierre, "Essai sur la qualification du travail", Recherche de Sociologie du Travail, París, 1956.
- "Sociologie du Travail" Nº 2-72, "Debat".
- "Sociologie du Travail" Nº 2-72, "Documents Syndicaux".
- Naville, Pierre, "Qualités de travail et hierarchie des qualifications", "Sociologie du Travail" Nº 2-73.
- Ruffier, Jean, "Industrialiser sans tayloriser", en "Sociologie du Travail" Nº 4-84.
- Ruffier, Jean, "Automatización del trabajo y socialización de la calificación", México, 1982.
- "Revista española de Sociología del Trabajo", Nº 2, Octubre/Enero 80, Madrid. "Debate sobre la calificación del Trabajo".

- Rouvery, Luciano, "Une nouvelle problematique des qualifications", *Sociologie du Travail* N° 2-73.
- Touraine, Alain, "Evolution du travail ouvrier aux usines Renault", C.N.R.S., Paris. 1955.
- Touraine, Alain, "La organización profesional de la empresa", en "*Tratado de Sociología del Trabajo*".
- Wood, Stephen, "Qualifications tacites", en "*Sociologie du Travail* N° 4/84, pág. 407/21.
- Wilkinson, Barry, "Technologie Competence et Formation", en "*Sociologie du Travail*" N° 4/84, pág. 447/56.

**CARRERA DE POSGRADO DE INGENIERIA
LABORAL (U.T.N.)
CENTRO DE INVESTIGACION EN INGENIERIA
LABORAL**

Juan P. Pardal
Ricardo Grisendi
H. Federico Vives
Alfredo Pinasco
Eduardo Pérez

INTRODUCCION

Reseña histórica

En junio de 1982 se reúne un grupo de ingenieros de la zona sur del Gran Buenos Aires, en Avellaneda, para constituir la Asociación de Profesionales de la Ingeniería; paralelamente, se forman comisiones de trabajo entre las que se encuentra la de higiene y seguridad en el trabajo.

En 1984 se produce la fusión de A.P.I. con el Colegio de Ingenieros Tecnológicos de la Facultad Regional Avellaneda de la U.T.N. Producto de esta fusión es la conformación del grupo de trabajo "Barracas al Sud", el que entre sus principales objetivos tiene el de poner el ámbito universitario al servicio de la comunidad, desde la multidisciplina denominada higiene y seguridad en el trabajo.

Desde esta concepción participativa, se elaboran planes de investigación y de trabajo tendientes a profundizar el estudio sobre condiciones y medio ambiente de trabajo. Parte de ello es un rápido prediagnóstico que denota las falencias de los especialistas en la materia en temas que son herramientas fundamentales para su tarea, tales como psicología, sociología, pedagogía y epistemología.

Para estos fines se aprueba un plan de acción, que en lo inmediato introduce cambios en el nivel de enseñanza de los cursos para especialistas en H.S.T., que en esos tiempos se dictan en la mencionada facultad, introduciendo una metodología activa y participativa inserta en el dinamismo cultural que la realidad impone, y entendiendo que el conocimiento es algo que se va elaborando a partir de aciertos y errores, que enseñan a pensar, a discernir y a plantear soluciones a los

problemas que se presentan en el campo laboral. Para obtener esos resultados deseados se favoreció el trabajo grupal con miras a formar una conciencia de la importancia que tiene el trabajo en equipo. La intención fue y será la de insertar la enseñanza en un marco cultural amplio, que trascendiendo el esquema simplista permita pensar en la multicausalidad que presenta la condición de trabajo.

El mismo prediagnóstico demostró claramente que los profesionales dedicados al tema deberían cumplir una función eminentemente docente en sus puestos de trabajo. Que deberían conocer la psicología de su grupo de trabajadores, así como también la metodología de las ciencias sociales para la explicación de los fenómenos del conjunto social, y por último, la metodología de la ciencia, para investigar las causas de los acontecimientos que producen daños en la salud de los trabajadores. Como colofón, los estudiantes deben realizar un trabajo práctico general para aplicar los conocimientos multidisciplinarios obtenidos. Revirtiendo el contenido enciclopedista que presentaba el curso hasta ese entonces.

En el mediano plazo, y siguiendo los lineamientos del plan de acción, el grupo aportó su experiencia en la elaboración de la carrera de posgrado de Seguridad e Higiene, invitado por el rectorado de la Universidad Tecnológica Nacional, la que luego de un año y medio de trabajo fue presentada al Consejo Superior Universitario y aprobado por esta asamblea con el nombre de Ingeniería Laboral. Este cambio de denominación se debió, fundamentalmente, a que la currícula de dicha carrera excedía el marco de la higiene y seguridad en el trabajo, extendiéndose hacia el tratamiento general de las condiciones de trabajo.

En el largo plazo, el grupo de trabajo "Barracas al Sud" propuso la formación de un centro de investigación en ingeniería laboral al decano de la Facultad Regional de Avellanada de la UTN, Ing. Vittorio De Nuccio, lo cual fue aprobado, encontrándose dicho centro en la etapa de organización.

INGENIERIA LABORAL UNIVERSIDAD TECNOLOGICA NACIONAL

La U.T.N. es una de las casas de altos estudios pionera en la preparación de profesionales en seguridad e higiene en el trabajo, esta característica le permitió contar con un importante número de graduados que a lo largo y ancho del país

estudian las condiciones de trabajo en los establecimientos. Esta situación permitió realizar un prediagnóstico de las necesidades que en esta materia tiene la organización del trabajo.

Los requerimientos sobre condiciones de trabajo, seguridad e higiene que se detectaron indujeron al área de Extensión Universitaria de la U.T.N. a estudiar un proyecto de programa que brindara un perfil de profesional que estuviera preparado para enfrentar los múltiples problemas que exponen al hombre en su tarea diaria a riesgos ambientales y psicosociales.

Para lograr este objetivo se formó una comisión para el estudio de la carrera de posgrado de ingeniería laboral (condiciones de trabajo, seguridad e higiene). La comisión, integrada por representantes de la mayoría de las instituciones vinculadas con el tema, y coordinada por los ingenieros: Juan Pablo Pardal, Ricardo Grisendi, Eduardo Pérez, Alfredo Pinasco y Héctor Federico Vives, elaboró un proyecto de plan y programa de estudios que fue aprobado por el Consejo Superior de la Universidad Tecnológica Nacional hacia fines de octubre del corriente año.

PERFIL DEL ESPECIALISTA EN SEGURIDAD E HIGIENE Y CONDICIONES DE TRABAJO

Los medios de producción en nuestro país han determinado condiciones de trabajo que indiscutiblemente deben ser mejoradas.

Considerando los cambios tecnológicos necesarios para el desarrollo del país, es indudable que en la relación hombre-máquina, en la mayoría de los casos, quien se ha perjudicado es el hombre.

La formación de especialistas en el estudio de los temas relacionados con la higiene y seguridad y también con las condiciones de trabajo ha sido desarrollada en forma anárquica por las distintas instituciones, sin tomar en cuenta muchas necesidades de los trabajadores ni las prioridades de los factores de producción.

En consecuencia, esbozamos las principales características que debería tener el especialista en la materia, un ingeniero a ser formado por la Universidad Tecnológica Nacional, en condiciones de trabajo, seguridad e higiene, cuyo objetivo prioritario es el bienestar físico, mental y social del trabaja-

dor, según la definición de la Organización Mundial de la Salud.

1) *Preparación filosófica y técnica.*

Servirá para contar con los elementos necesarios para realizar tanto el diagnóstico general de las condiciones de trabajo como las herramientas para el mejoramiento de las exigencias de una situación de trabajo existente, desarrollando criterios propios de la especialidad para identificar, diagnosticar, seleccionar, corregir y evaluar condiciones de trabajo y deficiencias en el ambiente laboral físico, a fin de disminuir o evitar problemas o daños que afecten la vida, la integridad psicofísica y la salud de los trabajadores.

2) *Capacitación para proyectar un sistema de trabajo.*

Con base en la ergonomía y la fisiología del trabajo, que permita efectuar una evaluación de las condiciones de trabajo, que presenta cada nueva tecnología.

También le permitirá desarrollar medidas y normas, considerando el sistema hombre-máquina, para prevenir los accidentes de trabajo y daños a los bienes e instalaciones que afecten el proceso de producción y provoquen pérdidas morales y económicas.

3) *Capacitación en políticas de prevención.*

Deberá contar con conocimientos básicos que le permitan desarrollar políticas de prevención de la salud del hombre en situación de trabajo y programas de prevención de riesgos.

4) *Capacitación en investigación y metodología de la enseñanza.*

Deberá estar preparado para efectuar trabajos de investigación y metodología de enseñanza y actualizar sus conocimientos científicos acorde con el avance del conocimiento y la tecnología.

5) *Capacitación para valorar las opiniones.*

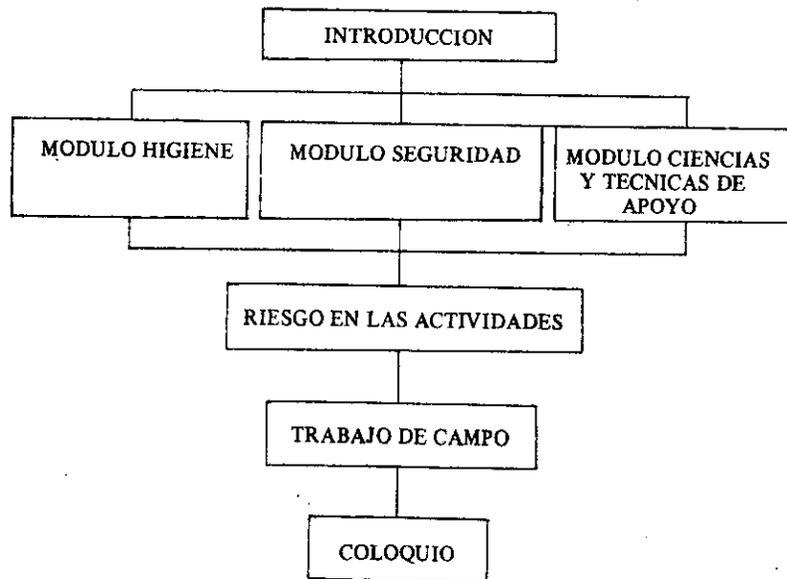
Valorará la contribución y participación de las opiniones de los que en última instancia resultan más afectados, los trabajadores, a fin de aprovechar y transformar toda queja o sugerencia, en una acción que contribuya al logro de las metas fijadas precedentemente.

6) *Capacitación en el trabajo interdisciplinario.*

Deberá ser formado en la necesaria complementariedad interdisciplinaria (Medicina del Trabajo, Sociología, Psicología, etcétera), contemplando una permanente valoración de las normas éticas de la profesión, teniendo en cuenta

los mejores criterios y conceptos, que deberán guiar su conducta a fin de armonizar sus tareas y actividades con los otros profesionales que puedan tener cierta afinidad.

ORGANIZACION ACADEMICA DE LA CARRERA



ESTRUCTURA DE LA CARRERA

Introducción

- Introducción al estudio del trabajo.

Módulo

CIENCIAS Y TECNICAS DE APOYO

- Sociología Laboral
- Psicología Laboral
- Toxicología Laboral
- Técnicas Educativas
- Medicina Laboral
- Accidentología
- Derecho Laboral
- Ergonomía
- Ecología (Contaminación del agua, suelos y aire)
- Metodología de investigación
- Organización y administración de la Ingeniería del Trabajo

Módulo

SEGURIDAD

- Riesgo eléctrico
- Movimiento de materiales
- Prevención y extinción de incendios y explosiones
- Diseño y verificación de recipientes
- Riesgo mecánico
- Protección personal

Módulo

HIGIENE

- Radiaciones
- Contaminación del aire en lugares de trabajo
- Condición de instalación de plantas
- Ambiente térmico
- Iluminación y color
- Ventilación
- Ruido y vibraciones

Módulo

RIESGO EN ACTIVIDADES

- Construcción
- Trabajos rurales
- Industrias extractivas
- Riesgo del transporte y tránsito
- Comercio, bancos y seguros
- Riesgo en industrias manufactureras
- Hospitales

Módulo

TRABAJO DE CAMPO

TRABAJO DE CAMPO

Este trabajo tiene como fin detectar, analizar y evaluar los riesgos laborales que producen las distintas condiciones de trabajo. Como también el proyecto y diseño de las medidas correctoras.

Las propuestas que a continuación se detallan deben relacionarse con los ítem que componen los módulos vistos durante la carrera, en el o los establecimientos a fin de cumplimentarlos.

1) Estudio de los riesgos laborales, detección e inventario general de los mismos.

2) Análisis de los riesgos antes mencionados.

3) Evaluación de los resultados obtenidos con su correspondiente fundamentación teórica.

4) Establecer las medidas correctivas y la factibilidad (técnica y económico-financiera) de la puesta en marcha de las mismas).

El director general de la carrera, juntamente con cada director regional, confeccionará una guía del trabajo de campo, donde constará lo antes mencionado en los puntos 1 al 4. Dejándose constancia de que el trabajo se ejecutará en forma grupal y de que dichos grupos estarán compuestos por no menos de tres y no más de cuatro cursantes, así como también la fecha de entrega de los trabajos, que quedarán archivados en cada facultad regional.

COLOQUIO

Será la defensa del trabajo de campo en forma individual frente a una mesa examinadora formada por cuatro miembros y presidida por el director del curso.

CONDICIONES DE INGRESO

La carrera se dictará como experiencia piloto en dos unidades académicas de la universidad, Facultad Regional Avellaneda y Facultad Regional Córdoba; para luego extenderse al resto del país. A estos cursos podrán ingresar ingenieros de todas las especialidades y se dictará con una duración de dos años en cuatro cuatrimestres, en los que se estudiarán las materias correspondientes a seguridad, higiene, estudio del trabajo humano, sociología y psicología laboral, medicina, epidemiología y toxicología laboral, ciencias de la educación e introducción a la investigación científica; para culminar con una materia integradora en la que se aplicarán los conocimientos multidisciplinarios adquiridos.

También se contempló el reciclaje por la mencionada carrera de los ingenieros egresados de los cursos de especialización en higiene y seguridad del trabajo que la UTN dicta hasta el momento en la mayoría de sus facultades regionales. Para ellos se ha previsto un curso de nivelación, donde se completen los estudios de las materias no estudiadas en el anterior programa, reciclándose de esta forma y obteniendo el grado de ingenieros del trabajo.

Para mayor información, los interesados deberán dirigirse al área de Extensión Universitaria de la U.T.N. Ing. Eduardo Cogozzo, Sarmiento 444, 5º piso, Capital Federal.

CUANTIFICACION DE LOS INDICADORES CYMAT EN UNA ESTRUCTURA DE NIVELES. INCLUSION DE NUEVOS INDICADORES

Isabel Pereira

INTRODUCCION

El trabajo presenta la siguiente proposición: Es posible considerar de manera cuantificable la serie de factores que definen las CYMAT en la empresa, tomando como hipótesis la construcción de dos o más niveles en los cuales se irían insertando, según la jerarquía de influencia, elementos que las integran.

La presentación de un caso se utiliza para ejemplificar la inclusión de un factor que designamos tasa promedio de antigüedad. Si suponemos que la permanencia de los trabajadores en la empresa indica una forma de integración con la misma, ella nos estaría midiendo condiciones favorables o desfavorables en el proceso de trabajo. Dicha tasa de antigüedad en nuestro esquema podría corresponder a un segundo nivel, según veremos luego.

Para hacer esta interpretación no serán tomados en cuenta ciertos determinantes del contexto social: v.gr. la coyuntura económica, situación del mercado de trabajo, nivel de salarios. Por supuesto, la existencia de todo ello es reconocida.

CONFIGURACION DEL CASO:

Empresa y estructura CYMAT

Daremos un perfil de la empresa y una serie de ítem relacionados con la estructura de las CYMAT. Se detallará el indicador incorporado.

Perfil de la empresa

Sector: Industria.

Rama: Petroquímica.

Característica institucional: Filial nacional de empresa transnacional. Setenta años de actividad en el país.

Característica técnica: Proceso continuo.

Rango: Pertenece al grupo de las 50 mayores empresas en el país.

Personal ocupado en planta: Operación, 510 Administración, 354.

Item de la estructura CYMAT

- a) Organización del trabajo
- b) Jornada de trabajo
- c) Puestos de trabajo
- d) Calificación
- e) Capacitación
- f) Seguridad
- g) Remuneraciones
- h) Rotación
- i) Promoción
- j) Evaluación
- k) Emergencias
- l) Antigüedad
- m) Protección ambiental

Organización del trabajo

Actividades y horarios

Como área de observación consideraremos en operación la planta de hidropceso por craqueo térmico (destilación).

Aquí se procesa producto pesado para lograr productos más livianos (más valiosos). Al iniciarse el proceso, el producto recibido por bombeo es rebombado a una cámara reactiva, pasando por hornos donde se calienta aproximadamente a los 430°. En nuevas cámaras se separa la porción vaporizada que condensa en fracciones de distinta volatilidad. La porción volátil pasa a columnas de destilación en vacío.

Cada etapa descrita se cumple bajo condiciones de rigurosa estipulación y control (caudal, presión, temperatura).

En el desarrollo del proceso se actúa sobre todos los sistemas, en forma manual o automática. Las actividades que están a cargo del personal permanente de planta son las siguientes:

Medición de tanques.

Verificación de niveles.
Drenado de tanques.
Medición de presiones.
Registro en instrumentos.
Registro en planillas.
Registro en libro de turno (continuidad de la operación).
Corrección de operación de válvulas.

En las tareas menos calificadas y ubicadas en áreas ambiguas, entre operación propiamente dicha y limpieza o mantenimiento.

La jornada de trabajo se cumple en turnos rotativos de ocho horas diarias, con un esquema semanal. El turno rotativo cumple tareas de personal permanente de planta. Hay además personal de día, con jornada de ocho horas, cinco días por semana.

La dotación abarca 63 puestos en maestranza (operarios) y trece supervisores y panelistas.

Se habló de tareas calificadas a cargo del personal de planta. En este aspecto se puede considerar la existencia de un "oficio" de operador, ya que con variantes menores en el tipo de conocimiento específico para cada industria, tienen en común el tipo de habilidad requerida y las tareas a desempeñar. Por ejemplo, operación de bombas, compresores y maquinarias en general. Lectura de instrumentos que indican caudales, temperaturas, etcétera. Operación de válvulas u otros dispositivos que permiten controlar y mantener en el valor deseado los caudales, presiones, etcétera.

Este "oficio" quedará definido como operador de planta para las industrias Química, Papelera, Petroquímica y en general las de operación continua.

Calificación

Los requisitos que se estipulan para la admisión son:

Para nivel de operarios, escuela primaria completa o secundaria incompleta, evaluación de su capacidad para resolver problemas sencillos, evaluación de su capacidad de integración en un grupo, evaluación de su capacidad de aprobar un curso de introducción.

Nivel de supervisión: aproximadamente el 50% de los supervisores son operarios promovidos. El otro 50% son técnicos

mecánicos, químicos, navales, electricistas, bachilleres o similares.

Capacitación

Este es también un indicador susceptible de medición, si interpretamos que, de acuerdo con el esquema que se desarrolla hay una capacitación formal en cursos programados por el departamento de capacitación, que se complementa con el que se realiza en planta, asistidos por el personal a cargo de la operación.

Los valores que corresponden a este esquema son: 1,7% sobre total de horas pagadas (capacitación formal) y el 5% sobre total de horas pagadas (capacitación formal e informal).

La política de capacitación tiende a motivar al trabajador de la empresa acerca de sus necesidades de formación en diversas áreas. Hay un método de consulta mediante el cual se presentan temas propuestos por el área de capacitación, con los objetivos que esos temas implican. Se pide a los involucrados que asignen un puntaje a los mismos, en función de lo que estiman les es necesario.

Considerando que se realizan alrededor de 100 promociones por año, cada una incluyendo unos dos meses de capacitación informal (en el puesto a cubrir), el tiempo destinado a este efecto es de 40.000 horas/año.

Rotación

En esta empresa, el criterio es mantener la dotación de personal operario, con una distribución uniforme, considerando porcentaje de operarios y franjas de edades. Tomando como base de edad mínima los 25 años y máxima los 60 años, se estima que la estructura meta para la empresa se compone de la siguiente manera:

- 14% 25-30 años
- 14% 30-35 años
- 14% 35-40 años
- 14% 40-45 años
- 14% 45-50 años
- 14% 50-55 años
- 14% 55-60 años

En este esquema ocurre un 2-3% de salidas por jubilación. Otros factores de rotación son: a) deceso; b) promoción a supervisor, c) despido; d) renuncia.

Los valores de los distintos coeficientes expresan características específicas. Para a), se estima igual a la tasa promedio de mortalidad en población urbana de sexo masculino; b) es la resultante de un criterio aplicado a la dotación de supervisores, suponiendo la empresa un crecimiento estacionario (sin expansión ni contracción), con un rol de edades entre los 35 años (mínimo) y 65 (máximo); c) es un porcentaje variable, estadísticamente bajo (5%), y d) depende de las condiciones del mercado. Bajo circunstancias normales (la empresa está entre las 20 con mejor remuneración), las renunciaciones son del 3 al 4% por causas diversas. En períodos de expansión económica pueden llegar a un 6%.

Tasa de antigüedad

Este es el elemento que nos ha parecido útil incorporar al cuadro de diagnóstico de las CYMAT, entendiendo que la mayor o menor permanencia de los trabajadores en la empresa es una variable que se puede cruzar con los restantes datos: seguridad, nivel de remuneraciones, etcétera.

Por ejemplo, en este caso, considerada la estructura de antigüedad en la empresa (permanencia efectiva), asumiendo la distribución uniforme de personal, y tomando períodos de 5 años, se obtiene un valor de 18 años de antigüedad en promedio para la dotación actual. Este indicador, en la hipótesis de una estructura de niveles de las CYMAT, cuyo rango dependería de la jerarquización de sus elementos sobre la calidad de vida del trabajador, correspondería a un segundo nivel.

CONCLUSIONES

Dada una situación de cambio y transformación de los procesos de trabajo, junto con la existencia de modalidades estáticas y tradicionales, estimamos que sobre el tema estudios e investigaciones sobre las CYMAT hay un amplio campo de búsqueda y elaboración.

Por esta razón, creemos que tendría valor instrumental

la construcción de un cuadro que reflejara la estructura en niveles de dichas condiciones. Si en los niveles aceptamos representar jerarquías, entonces la inclusión de uno u otro ítem podrá variar según la índole del trabajo. Por ejemplo, el coeficiente que mide seguridad (Nº de accidentes, cumplimiento de las leyes y obligaciones) en empresas de alto riesgo estará en un primer nivel. En otros casos, con mínimas condiciones de riesgo, tal vez fuera cuestionable esta priorización. En todo caso, habría que estandarizar esquemas aplicables según criterios de aceptación media.

En cuanto a los indicadores, se estima factible la elaboración de aquellos que informen sobre aspectos ya conocidos de la relación de trabajo, así como la incorporación de otros.

La aplicación de indicadores y cuadros de niveles facilitaría la relación comparativa entre empresas, entre ramas de producción y entre sectores.

SINTESIS DE LAS PONENCIAS Y CONCLUSIONES

María Angélica Piaggi
Esther Giraudó

La incorporación de nuevas tecnologías trae aparejada una serie de consecuencias que afectan las CYMAT:

- Problemas de calificación.
- Desempleo.
- Pérdida de categoría laboral.
- Cambios de puestos de trabajo.
- Reconversión de mano de obra.
- Desfasaje entre oferta educativa y los requerimientos del mercado de trabajo
- Falta de actualización en el tema de los técnicos y profesionales especialistas en el tema.
- Escasa importancia dada a este tema aun en carreras íntimamente ligadas al área laboral.
- Información y formación insuficiente o nula de los trabajadores y los niveles jerárquicos acerca del tema de las CYMAT, considerando al trabajador como culpable de los accidentes
- Ausencia de acciones coherentes entre Estado, trabajadores y empresarios, con excepción de las iniciadas en los recientes seminarios tripartitos.

A propósito de las CYMAT, planteamos ¿a qué se debe que los interlocutores sociales y también el sector público, salvo excepciones, hayan dado tan poca importancia a la formación e información de los trabajadores respecto de los riesgos ocupacionales a los cuales están directamente expuestos?

¿Cómo crear una conciencia nacional de la concepción unificadora global e integrada de las CYMAT, para evitar que sean percibidos como una serie o listado de factores que se agregan unos a otros sin mayor conexión?

Nuestra propuesta es:

- 1) Crear una conciencia nacional de la importancia de la salud y seguridad en todos los ámbitos de nuestro quehacer diario, a través de la educación y utilizando los medios de comunicación social.

2. Crear un programa nacional para mejorar las condiciones de trabajo; es decir, interesar al Estado para que sea actor bajo la demanda sindical de un efectivo mejoramiento de la configuración de las relaciones laborales, así como de la seguridad, educación y empleo.
3. Utilizar como premisa principal que la tecnología y la organización del trabajo deben acomodarse a las necesidades humanas.
4. Adecuar la formación que brinda el sistema educativo a la demanda del mercado de trabajo.
5. Desterrar la concepción que coloca al siniestrado como responsable del accidente, lo cual contradice uno de los principios fundamentales de la OIT, que es "adaptar el trabajo al hombre y no el hombre al trabajo".
6. Abogar por un tipo de capacitación en la cual el trabajador pueda emitir juicios, aprovechando su experiencia para formular soluciones.
7. Formar a trabajadores para que actúen como agentes multiplicadores.
8. Integrar la temática CYMAT a toda actividad de capacitación y no como un tema aparte.

Dentro de las actividades sindicales:

1. Fomentar las investigaciones empíricas sobre los efectos sociales de la evolución de las tecnologías (ramas y fábricas), con transferencia de los resultados positivos a otras ramas y fábricas.
Dichas investigaciones tenderán al conocimiento de los riesgos, así como de los aspectos positivos de las nuevas tecnologías:
 - descalificación;
 - desempleo;
 - pérdida de la categoría laboral;
 - cambio en el puesto de trabajo y readaptación laboral;
 - aumento de ingresos;
 - reducción del tiempo de trabajo;
 - mejorar la calidad de vida.
2. Utilizar estos conocimientos para legislar y negociar contratos colectivos de trabajo que permitan concretar los efectos positivos y prevenir los riesgos de la tecnología moderna.

3. Propender a la formación de una comisión sobre el cambio económico y social con miembros de diferentes disciplinas y asociaciones de empleadores y sindicatos para tratar específicamente la calidad de las condiciones laborales.

Consideramos fundamental:

1. Constituir comisiones interdisciplinarias para abordar esta temática, en los distintos niveles y ámbitos educativos.
2. En los niveles educativos superiores es fundamental la consideración del tema CYMAT, tanto para el ejercicio de su profesión como para el servicio que brindará al hombre en situación de trabajo.
3. Investigar sobre la oferta y demanda de especialistas en la materia, en las distintas regiones del país, para implementar cursos o carreras en las zonas que así lo requieran, mediante la utilización de la modalidad de educación a distancia.
4. Realizar una revisión de los planes de estudio, en equipos interdisciplinarios, con la intervención de organizaciones interesadas en el tema, así como de trabajadores y empresarios. El criterio rector en este planteo debería ser el de formar un profesional que respete al trabajador como una unidad psicofísica, priorizándolo sobre las máquinas.
5. Transformar los cursos actuales de posgrado, de carácter enciclopedista, en una carrera aplicada a las necesidades de la organización del trabajo actual.
6. La U.T.N. propone fundar en la Facultad Regional de Avellaneda un centro de investigación en ingeniería del trabajo, para la investigación de técnicas y métodos sencillos a costos razonables socialmente aceptables para el control primario de riesgo, teniendo como objetivo mejorar las condiciones de trabajo.
7. Favorecer la formación de un profesional predispuesto al trabajo interdisciplinario, privilegiando su formación humanística.

IV. PARTICIPACION

**PARTICIPACION DE TRABAJADORES Y
EMPLEADORES PARA EL MEJORAMIENTO
DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE
DE TRABAJO (CYMAT)***

Clorinda Yelicic
Julio César Neffa
Colaboradores:
Ana María Lapenta
Alejandro Gazotti

PRESENTACION

El contenido de esta ponencia se orienta a la presentación de las principales experiencias y antecedentes nacionales e internacionales en materia de participación de los trabajadores y empleadores en el mejoramiento de las CYMAT, para luego exponer los fundamentos de la participación coincidentes con documentos de la OIT y de la Doctrina Social de la Iglesia Católica, y analizar los trazos más distintivos de las experiencias empresariales actuales y de las propuestas sindicales en materia de CYMAT, que fueron recogidas mediante encuestas y entrevistas realizadas en el transcurso de 1984 por parte de funcionarios de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo juntamente con investigadores, técnicos y becarios del CEIL-CONICET.

Desde el momento en que se redactó la ponencia (diciembre de 1984) hasta fines de 1986 no se han producido cambios sustantivos; en materia de política laboral ni de la legislación relativas a las CYMAT, con lo cual su contenido sigue teniendo vigencia. A nivel de rama, la excepción más relevante está constituida por el anteproyecto elaborado por la seccional San Nicolás de la UOM, a través de su comisión de higiene, seguridad y medicina preventiva, destinado a servir como

* Este documento está basado en el trabajo presentado por los autores en el Seminario Nacional Tripartito sobre "Participación de Trabajadores y Empleadores para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo", celebrado en la ciudad de La Plata, en diciembre de 1985. El texto completo puede ser consultado en la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo o en el CEIL-CONICET.

contribución cuando llegue el momento de redactar las próximas convenciones colectivas de trabajo. A nivel de empresa cabe mencionar, entre otras, la experiencia llevada a cabo a iniciativa de ATE en el astillero Domecq García.

I. ANTECEDENTES NACIONALES E INTERNACIONALES

Introducción

La grave situación en materia de condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores argentinos a comienzos de este siglo fue descripta crudamente por Biale Massé en su célebre "Informe sobre el estado de las clases obreras argentinas del interior de la República" (1904), y ya en ese entonces se discutía la participación de los mismos, afirmando Biale Massé "que es en vano que se quiera eludir la intervención del obrero en la formación de los reglamentos de trabajo, en los tribunales que han de decidir las contiendas. . .".

A partir de ese entonces se han presentado al Congreso Nacional numerosos proyectos de ley referidos a la participación de los trabajadores, no sólo en la gestión de las empresas, en las utilidades, y en el capital, sino que incluso el tema ha ocupado y ocupa un lugar dentro de la Constitución Nacional, pero sin que haya podido concretarse en leyes que reglamenten su ejercicio.

La legislación vigente en materia de higiene y seguridad, es decir la Ley 19.587/72 y su decreto reglamentario 351/1979, no se refiere de manera explícita a la participación de trabajadores y empleadores al nivel de la empresa o de la economía en su conjunto para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo. Esta ausencia ha sido correlacionada causalmente con la naturaleza de los gobiernos de ese entonces, ambos "de facto" y no constitucionales.

Veamos brevemente a continuación los proyectos mencionados.

A) Antecedentes nacionales

1. *Iniciativas de orden legislativo*

El primer antecedente lo constituye la Ley 8.999, de setiembre de 1912, mediante la cual se estructuró orgánicamente el Departamento Nacional del Trabajo, que en su artículo 7º decía: "El presidente (del departamento), cuando lo requieran los conflictos entre capital y trabajo, convocará y presidirá 'consejos de trabajo' compuestos en cada caso con igual número de patrones y obreros".

Dicha norma fue basada en un proyecto presentado por los diputados Palacios, Cantilo y Padilla, en el cual, si bien se hacía referencia a los conflictos en general, se proponía que la reglamentación hiciera hincapié en el conocimiento de las causas de los mismos, por intermedio de la inspección del trabajo sobre las condiciones de higiene y salubridad de las empresas.

Durante el gobierno radical de Hipólito Yrigoyen, el Poder Ejecutivo presentó en 1917 un proyecto referente a los convenios colectivos de trabajo, pero sin que fuera adoptado.

Los diputados Joaquín Coca y Luis Ramiconi presentaron en dos oportunidades (1927 y 1937) un proyecto de ley donde afirmaban que para asegurar la aplicación de las leyes relativas a la higiene y seguridad en el trabajo de los obreros, los miembros del Consejo de Trabajo (institución que proponían crear) debían ejercer funciones de inspección.

La Constitución Nacional redactada en 1949 incluyó entre los derechos de los trabajadores, el "derecho a condiciones dignas de trabajo" y el "derecho a la preservación de la salud", pero sin que una legislación específica estableciera el derecho a participar a nivel de las empresas para ocuparse del ejercicio de ambos.

El diputado Carlos Díaz presentó, en setiembre de 1950, un proyecto de ley modificando la de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, fundamentándolo en el hecho de que "hoy la prevención de los accidentes es más una obra de justicia social, para lo que es necesaria la contribución de obreros y patrones. Con tales fines sería conveniente la formación en cada fábrica, de un comité mixto de seguridad, integrado por ingenieros, médicos, jefes, capataces y

obreros. Tales comités tendrían a su cargo las tareas referentes a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales”.

El diputado Zamudio presentó, por su parte, en mayo de 1951, un proyecto para instaurar los comités de seguridad e higiene, que tampoco fue aprobado. En 1953, el entonces diputado Oscar Alende propuso a la Cámara la “creación, en todos los ambientes laborales, de organismos mixtos que propugnen la seguridad en el trabajo como medio de evitar los accidentes y enfermedades profesionales y que exijan el cumplimiento de leyes y reglamentaciones relativas a la salubridad en establecimientos industriales”. Ese mismo año, otro proyecto tendría igual suerte: el presentado por los diputados Da Rocha y Di Bernardo, que en su artículo 5º establecía: “en todo centro laboral se crearán asimismo, comités de seguridad e higiene y servicios sociales de industria, destinados a brindar todas las medidas que convengan y resolver todos los problemas sociales que hubiere en los medios ocupacionales”, quedando “los gastos relativos a dicho servicio a cargo del patrono” (art. 6º).

Pero, tal vez, el más consistente de los proyectos elevados hasta nuestros días provino del Poder Ejecutivo Nacional, y contó con la firma de Arturo Illia, presidente de la República y de Fernando Solá, ministro de Trabajo. Presentado en 1964, no fue sin embargo tratado ni aprobado por el Congreso. El proyecto se denominaba “Ley sobre Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo”, y decía: “reconoce como fundamento un alto interés nacional, que se manifiesta no sólo en el propósito de proteger la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores, sino, asimismo, en la incorporación a la legislación social del principio de la consulta y colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa y en el plano nacional”.

El proyecto, en su capítulo IV estipulaba que “en todo lugar de trabajo con un mínimo de 50 trabajadores se constituirán comisiones paritarias de higiene y seguridad del trabajo. Dichas comisiones serán presididas por el empleador”. Los representantes de los trabajadores serán elegidos por éstos mediante voto secreto, con mandato por un año, no pudiendo ser reelegidos hasta tanto no haya rotado todo el personal. Las funciones más importantes de las comisiones eran:

- velar para que las tareas se ejecuten en condiciones de higiene y seguridad;
- investigar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer las normas adecuadas para evitar su repetición;
- llevar registros y estadísticas normalizadas de los accidentes que se produzcan y de las medidas adoptadas para evitar su repetición;
- participar en el estudio de las normas de higiene y seguridad;
- fomentar y desarrollar, mediante campañas y propagandas apropiadas, el espíritu de prevención en los trabajadores.

El capítulo V del proyecto propone la creación del Consejo Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, de naturaleza consultiva y asesora. De carácter tripartito, tendría como funciones más importantes las siguientes:

- proyectar las normas generales y particulares sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales,
- promover la investigación de los factores determinantes de los mismos,
- propugnar la realización de estadísticas,
- desarrollar y favorecer la colaboración entre empleadores y trabajadores en el tema,
- promover campañas educativas, publicación de trabajos, etcétera, para información de los jefes de empresa, personal de dirección, de los trabajadores y de las organizaciones de trabajadores y empresarios,
- dar opinión, a requerimiento de organismos de la administración nacional, provincial y municipal y de particulares, sobre cuestiones inherentes a la aplicación de normas de higiene y seguridad.

El decreto ley 19.587/72, sobre seguridad e higiene en el trabajo, actualmente vigente, dice en su art. 5º, inc. m) “que se establece la participación de las asociaciones de empleadores y trabajadores en los programas de higiene y seguridad”. El decreto reglamentario 4.160/73, de este decreto ley, estableció la creación de una comisión nacional permanente, de carácter tripartito, de asesoramiento y actualización del mismo (Título X, Cap. 25, arts. 331 y 332), pero fue derogado por el decreto 1572/73, y el decreto reglamentario actualmente vigente, 351/79, omitió toda referencia a la participación mediante los comités mixtos.

Los dos partidos mayoritarios mencionaron en el momento de la campaña electoral y en sus plataformas políticas el derecho de los trabajadores a la participación en el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Una vez celebradas las elecciones y después que asumió el nuevo gobierno constitucional, diversos factores han postergado la prioridad mencionada. Sin embargo, el presidente Alfonsín hizo referencia a la necesidad de una política nacional en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo y a la participación de los interlocutores sociales (Informe al Congreso, 1º de mayo de 1985).

Por su parte, el proyecto de los senadores Saadi, Britos y Almendra del Partido Justicialista, de creación de "comités técnicos de seguridad y salubridad en ámbitos laborales", señaló que "es necesario crear aquellas instancias jurídicas que permitan al trabajador participar, definir y controlar las condiciones de trabajo y la organización laboral adecuadas a la condición humana". Las principales disposiciones de este proyecto postulaban que:

- los comités deberán tener participación paritaria de trabajadores y empleadores y su composición será como mínimo de seis miembros;
- los miembros trabajadores deberán estar afiliados a sus respectivas asociaciones profesionales;
- la duración del mandato de los miembros será de un año y los representantes de los trabajadores serán elegidos por el mismo mecanismo establecido para la designación de las comisiones.
- los miembros del comité gozarán de las garantías de estabilidad, al igual que los miembros de las comisiones internas;
- los miembros del comité tienen la obligación de realizar inspecciones sobre condiciones de trabajo en sus respectivos establecimientos.

Este proyecto, presentado en junio de 1984, no fue discutido aún.

2. Conclusiones de los Seminarios Nacionales Tripartitos (1984)

Puede afirmarse que durante los años 1984, 1985 y 1986 se ha avanzado de manera considerable, tanto al nivel de las asociaciones profesionales de trabajadores como de emplea-

dores, para tomar conciencia de la necesidad de la participación. Prueba de ello son las "Actas de Coincidencias" elaboradas por los interlocutores sociales en el transcurso de los Seminarios Nacionales Tripartitos realizados en 1985.

En efecto, el seminario dedicado a la agricultura recogió la demanda de las asociaciones de trabajadores y del sector público, para que los empleadores "integraran organismos tripartitos, porque era fundamental su opinión y acción".

El seminario sobre construcción y grandes obras de infraestructura contó por el contrario con la presencia de los empleadores, y las tres partes aprobaron las recomendaciones siguientes:

"3.- Debieran existir órganos paritarios en materia de salud y seguridad en el trabajo para la actividad, y en cada ámbito de trabajo donde sea posible. Los mismos debieran discutir las normas, participar en la investigación, en la formulación e implementación de programas de prevención y en la evaluación de los resultados obtenidos. . ."

"10.- Las partes acuerdan constituirse en comisión tripartita para formular un marco legislativo específico en materia de salud y seguridad en la industria de la construcción en el término de 180 días."

Por su parte, el seminario dedicado al análisis del problema en las pequeñas y medianas empresas de la industria manufacturera incluyó entre sus conclusiones las siguientes referencias a la participación:

"5.- Dada la experiencia internacional y nacional estudiada, y siendo la cooperación entre empleadores y trabajadores un elemento fundamental de la prevención, se debieran constituir órganos paritarios en materia de salud y seguridad en el trabajo para cada rama de actividad y en cada ámbito de trabajo. Los mismos deberían discutir las normas, participar en la investigación, en la formulación e implementación de programas de prevención y en la evaluación de los resultados obtenidos."

"6.- Deberían instrumentarse mecanismos a través de los cuales empleadores, trabajadores y sus asociaciones profesionales controlen el debido cumplimiento de las normas". Finalmente, y al igual que el precedente, "las partes acuerdan constituirse en comisión tripartita en el término de 180 días con el objeto de analizar las normas vigentes y formalizar el estudio de un marco normativo específico para las pequeñas y medianas empresas en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo".

3. Las convenciones colectivas de trabajo y las CYMAT

La Ley 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo se originó en un proyecto del Poder Ejecutivo presentado en 1952 y aprobado en setiembre de 1953. De esta manera se procedió a regular las relaciones profesionales tomando en consideración los diversos antecedentes, siendo el más lejano el celebrado en 1902 entre los representantes de la Sociedad Patronal de Propietarios de Marmolerías y de la Sociedad de Obreros Marmoleros.

En la actualidad, y con excepción de un sector de los trabajadores del sector público, la mayoría de los trabajadores argentinos en relación de dependencia están incluidos en un convenio colectivo.

La mencionada ley prevé que, además de determinar de común acuerdo los salarios y las reglas de disciplina internas, se deben constituir las comisiones paritarias (art. 14) como el mecanismo encargado de interpretar los alcances y las controversias surgidas de la aplicación de la ley.

Pero como lo puso de manifiesto un estudio del CEIL-CONICET en 1979: "Las condiciones de trabajo, tal como han sido definidas, no parecen ser tema de significativa importancia en los convenios. . . , se prioriza, por ejemplo, el salario, beneficios sociales, vacaciones y licencias, sin que adquieran significación el tratamiento de las condiciones de trabajo. Esta situación lleva a que, muchas veces, salarios altos encubran, compensatoriamente, malas condiciones de trabajo"

Sin embargo, varios de los convenios colectivos de trabajo firmados en 1975 se ocupan de manera importante de la higiene y seguridad en el trabajo, como pasaremos a demostrar a continuación. Se trata de ramas de actividad donde las organizaciones sindicales se caracterizaban por su organización y la lucidez de sus dirigentes.

Los convenios colectivos firmados por SMATA (Sindicato Mecánicos y Afines del Transporte Automotor), Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza, Federación de Obreros y Empleados Telefónicos, Federación de Obreros y Empleados

* Vasilachis de Gialdino y otros: "La actuación de las asociaciones profesionales de trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo a través de las convenciones colectivas de trabajo. Un enfoque interdisciplinario", CEIL-CONICET, Buenos Aires, marzo de 1979.

de Correos y Telecomunicaciones, Sindicato de Gas del Estado, Sindicato de Trabajadores de Obras Sanitarias y el Sindicato de Empleados del Tabaco son los más significativos, a pesar de que en total no representan a la mayoría de los asalariados reunidos en la CGT.

Tanto en la industria eléctrica como en las grandes terminales de automóviles se constituyeron los comités mixtos que funcionaron hasta el golpe militar en 1976, que suspendió toda forma de participación, considerándola un privilegio injustificado.

Pero durante su vigencia, los comités, comisiones o juntas estaban integrados igualitariamente por representantes de la empresa y por delegados de los trabajadores designados por los respectivos sindicatos. Las funciones más importantes de dichos organismos eran las siguientes:

- controlar e investigar todo lo referente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales,
- proponer medidas o modificaciones de acuerdo con los adelantos tecnológicos para poder lograr una mejor prevención;
- completar o modificar normas vigentes en la empresa sobre el tema;
- capacitar a los trabajadores en materia de prevención de accidentes e higiene y seguridad industrial,
- participar en la ejecución de nuevos proyectos, adquisición de nuevas maquinarias, etcétera,
- mantener relación con organismos nacionales y provinciales que tengan que ver con sus quehaceres.
- mantener registros y estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales.

La acción de estos comités, comisiones o juntas de higiene y seguridad se completaba, en algunos casos, con la de comisiones de reclamos, de composición mixta, tal como en el caso de los supervisores telefónicos, cuya comisión establece "que los miembros de la comisión tendrán libre acceso a los lugares de la empresa, a fin de que puedan conocer directamente las condiciones de labor y obtener los datos necesarios para fundar sus fallos cuando deban resolver cualquier controversia".

4. Otras disposiciones oficiales

El Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET), mediante una resolución del Ministerio de Educación, 207/75, debió crear comités ejecutivos de seguridad e higiene en el trabajo en todos los establecimientos de su dependencia, con las siguientes finalidades:

- ir adquiriendo conocimientos en la prevención de accidentes y preservar la integridad física en todos los órdenes;
- promover el desarrollo de la educación para la salud;
- planificar las acciones de protección y prevención;
- analizar permanentemente las condiciones de seguridad e higiene del edificio, las instalaciones y el equipamiento;
- colaborar con el personal de enseñanza en la adecuada instrucción sobre higiene y seguridad;
- realizar campañas periódicas sobre educación sanitaria y seguridad en el trabajo.

Pero es menester señalar que esta adecuada medida, que permitiría, por una parte, habituar a los alumnos a trabajar en buenas condiciones de higiene y seguridad, y por otra parte participar en la prevención y el mejoramiento de las CYMAT, no tuvo hasta 1985 una aplicación generalizada.

Para finalizar el tratamiento de este tema, quisiéramos hacer una referencia al efecto de los gobiernos "de facto" sobre las relaciones de trabajo y las CYMAT.

Por una resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 143/60 se creó la Comisión Paritaria Ferroviaria en asuntos de Higiene y seguridad en el Trabajo, con el objetivo de "atender, analizar y resolver los múltiples casos relativos a la higiene y seguridad que se observaban en los lugares de trabajo ferroviarios", que fue evaluado por la empresa y los sindicatos como de gran utilidad, porque favorecía el conocimiento de los problemas, generando al mismo tiempo una economía de procedimiento y una agilización de los trámites administrativos. Sin embargo, esa comisión fue derogada en 1967, recreada por la resolución 384/74 y derogada nuevamente en 1976. En 1985, la Unión Ferroviaria solicitaba al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que dicha comisión fuera creada nuevamente.

B) Antecedentes internacionales en materia de comités mixtos

En el transcurso de las dos últimas décadas, la mayoría de los países han dictado nuevas disposiciones o actualizado las existentes en materia de comités mixtos de higiene y seguridad, y más recientemente sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.

El objetivo de esta parte del documento no es realizar un estudio exhaustivo sobre estos antecedentes internacionales de comités o consejos mixtos, marco que excede a esta investigación, sino presentar aquellos que por sus características o bien por sus propuestas puedan constituirse en antecedentes de valor de este tema.

Para ello se presenta la legislación de tres grandes grupos, correspondiente a los países de América latina, Canadá y los EE.UU. y a los países europeos y las referencias se incluyen en la bibliografía.

Cabe señalar que la legislación analizada en algunos casos se encuentra reemplazada por otras normas más avanzadas, pero han sido expuestas a fin de presentar el panorama más amplio.

1. América latina

La mayoría de los países de América latina han legislado de alguna manera sobre la participación de trabajadores y empleadores, a través de comités, comisiones o consejos mixtos, en general, con representación igualitaria de ambas partes.

En algunos países, como por ejemplo Bolivia, los consejos mixtos de empresa abordan, entre otras cuestiones, las condiciones de trabajo.

En Perú, en cambio, los comités de higiene y seguridad se aplican únicamente en establecimientos industriales.

Se ha observado, al analizar las atribuciones de estos comités, la preocupación por prevenir los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales así como también la de control del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad.

Se presenta a modo de resumen el cuadro sinóptico de los países latinoamericanos investigados, donde consta el año de la ley o decreto que los crea o reglamenta, la obligatorie-

dad o no de su creación, el número mínimo de trabajadores para su funcionamiento y si abarca las condiciones de trabajo en general o sólo lo relativo a higiene y seguridad.

Se destaca en general que en estos países la modalidad de elección de los representantes de los trabajadores se puede realizar de tres formas diferentes: a pedido del sindicato, a pedido de los propios trabajadores o del personal operativo de planta.

Con respecto a la duración del mandato, varía entre 1 y 2 años.

La legislación de Bolivia, Chile, Perú y Brasil es más detallada que la de otros países, ya que se explicitan las funciones, forma de elección de los representantes, atribuciones y garantías frente al despido. Los otros países sólo mencionan la creación de los comités en forma escueta, a veces en no más de un artículo.

En general, todos estipulan que los comités sesionarán dentro del horario de trabajo y que las empresas proveerán las facilidades necesarias para el funcionamiento de los comités.

AMERICA LATINA

PAIS	AÑO	NOMBRE	OBLIG.		Nº MIN.	TEMA
			Sí	No		
Bolivia	1950 y 1979	Consejo Mixto de Empresa Consejo Central	X		25	Cond. de Trabajo
Chile	1968	Comités paritarios de Hig. y Seg. Comisión Méd. de reclamos de Accid.	X		25	Hig. y seg.
Perú	1972	Comité de Hig. y Seg. Ind. = Nº	X		50	Hig. y seg. industrial
Brasil	1977	Comisión Int. de Prev. de Accidentes	X			Hig. y seg. industrial
Costa Rica	1967	Comisión de Seg. Obrero Patronal	X		10	Seguridad

Guatemala	1957	Comité de Segur. = NO	X		Seguridad
Honduras	1959	Comisión de Segur. = NO	X	10	Seguridad
México	1969	Comisión de Seguridad = NO	X	10	Seguridad

2. Canadá y los Estados Unidos

Ambos países cuentan con comités de higiene y seguridad no obligatorios que tienen igual número de representantes de trabajadores y de empleadores.

Entre las funciones más importantes de los comités de ambos países se pueden mencionar las siguientes:

- elegir y proponer la designación del médico responsable;
- aprobar el programa de salud presentado por el médico;
- acceder a las informaciones sobre la naturaleza y peligrosidad de las sustancias utilizadas;
- participar en la determinación y evaluación de contaminantes;
- llevar registros de accidentes.

Además, a nivel nacional, los EE.UU. crearon el "Consejo Consultivo Federal sobre Seguridad e Higiene"**, y Canadá la "Comisión de Higiene y Seguridad en el Trabajo".**

3. Los países de Europa occidental

Actualmente, la casi totalidad de los países de Europa occidental cuenta con una legislación amplia sobre los comités mixtos, cuyas modalidades y denominación varían según los países y el contexto sociopolítico en el cual se implantaron: comités mixtos de higiene y seguridad, comités mixtos

* EE.UU.: orden ejecutiva 12.196, de febrero de 1980, ley de higiene y seguridad para empleados federales.

** Canadá: ley de higiene y seguridad en el trabajo, diciembre 1979.

de salud y seguridad, comités de higiene, seguridad y condiciones de trabajo, etcétera. Las características comunes pueden resumirse de la manera siguiente:

- a) necesidad de la participación conjunta entre trabajadores y empleadores para abordar el control de las condiciones y medio ambiente de trabajo; y la planificación de todo aquello que esté relacionado con la salud de los trabajadores;
- b) derecho de los trabajadores a la información y formación relacionada con la higiene, seguridad y bienestar en el trabajo;
- c) derecho a participar e intervenir antes de que se resuelvan o ejecuten nuevos planes que puedan perjudicar la salud (compra de máquinas, aplicación de nuevas tecnologías, reestructuraciones de edificios, etcétera);
- d) disposición de medios económicos y horarios, durante el tiempo de trabajo, para realizar las tareas que demanden;
- e) otorgar protección en materia de estabilidad en el empleo a los trabajadores que participan directamente en estas tareas, en similares condiciones que los delegados sindicales;
- f) se amplía la concepción y el ámbito de acción, pasando del concepto de higiene y seguridad al de condiciones y medio ambiente de trabajo.

Esta evolución observada dentro de los países de la CEE fue promovida por un documento del Consejo de Europa, del 20 de enero de 1976, que dispone "la necesidad de la participación de los empleadores y trabajadores para formular la política sobre seguridad e higiene como parte integrante del esfuerzo colectivo que empresas y Estado deben realizar en este campo," y que "las visitas periódicas de inspección a los locales y lugares de trabajo se hagan acompañados por representantes del personal o miembros de los comités de empresa o de dichos comités mixtos".

II. LOS FUNDAMENTOS DE LA PARTICIPACION

Muy pocos temas del ámbito de las relaciones profesionales tienen tanta vigencia en nuestro país como la participación de los trabajadores. Pero se trata de una vigencia contradictoria, dado que si bien son numerosos los proyectos de ley presentados al Congreso y las publicaciones realizadas por especialistas, sin embargo ninguno de dichos proyectos ha sido

ampliamente discutido y aprobado por ambas Cámaras y son muy pocas las experiencias de participación que han tenido éxito y continuidad en el largo plazo. Si bien esta reflexión se refiere directamente a la participación en la gestión, podría ser extendida a la concerniente a condiciones y medio ambiente de trabajo.

Para precisar los términos es necesario distinguir entre, por una parte, la participación "funcional" y, por otra parte, la de tipo "institucional".

La *funcional* está relacionada con las modernas técnicas de gestión de la fuerza de trabajo, adoptando modalidades tales como la descentralización, la delegación de autoridad, la dirección participativa por objetivos, los círculos de calidad, etc. Mientras que la participación *institucional* sería "una actividad organizada que se ejercita a través de instituciones y donde de manera regular y permanente los representantes de los trabajadores en relación de dependencia pueden influir directa o indirectamente en la toma de decisiones, ya sea expresando necesidades, formulando una política u oponiéndose a otras, siendo los mismos elegidos, ya sea por los trabajadores en cuanto tales o designados por la organización sindical correspondiente".

Antes de pasar a exponer nuestra fundamentación afirmativa de la necesidad y conveniencia de la participación bajo cualquiera de sus modalidades, se deben mencionar los argumentos contrarios, provenientes en su mayoría del sector de empleadores más tradicionales. Para ellos, la participación disminuiría su independencia respecto de sus administrados y por consiguiente impediría que se ejerciera la autoridad sobre todos los trabajadores y no solamente sobre una parte de ellos, los que adhieren a las decisiones empresariales. Para otros, los trabajadores no estarían calificados, puesto que la gestión de las empresas es un problema complejo y requiere conocimientos técnicos y administrativos que los trabajadores no han podido adquirir en el sistema educativo o a través de la experiencia. Los empresarios profesionales insisten en que la participación quita agilidad al proceso de adopción de decisiones precisamente en un contexto de "mercado turbulento" donde se debe reaccionar rápidamente ante los cambios operados.

Pero hay también organizaciones sindicales que rechazan la participación. Para algunos, porque las tareas de gestión corresponden a los empresarios, quienes son responsables de

los resultados, y para otros porque significaría “la integración de los trabajadores” y la aceptación de los objetivos empresarios, asociándolos a sus intereses, lo cual les impediría tener la libertad necesaria para reivindicar u oponerse, dado que los haría co-responsables de las decisiones adoptadas.

Pero es menester recordar que la participación de los trabajadores en la empresa de ninguna manera puede pretender eliminar los conflictos entre los legítimos intereses de las partes de la relación de trabajo, sino que crea las condiciones para que los problemas se traten de manera racional, eliminando las causas de conflicto que no tienen una base objetiva y estimula la responsabilidad colectiva de los trabajadores del establecimiento para mejorar la situación actuando a partir de sus intereses.

Por todo ello es que el tema de la participación de los trabajadores en la empresa sigue despertando un gran interés entre los interlocutores sociales y el gobierno, en todos los países del mundo, cualquiera sea su grado de desarrollo, el régimen y el sistema social predominantes. Hasta el advenimiento del régimen constitucional actual, el tema específico de la participación en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo tuvo un desarrollo insuficiente en la práctica, por diversos factores.

En primer lugar porque no había una información y un conocimiento profundo acerca de las experiencias participativas en los principales países del mundo, que evaluara sus costos y beneficios. En segundo lugar por la inestabilidad político institucional —que parecía tener los rasgos de una enfermedad crónica—, que incitaba a los interlocutores sociales a tratar y resolver los problemas laborales teniendo en cuenta la coyuntura, dejando para “más tarde” la búsqueda de soluciones estructurales y perdurables. En tercer lugar, por un nivel de conciencia social que estaba fuertemente influenciado por las experiencias dictatoriales y de gobiernos “de facto” de larga duración, en el transcurso de los cuales no era posible que los ciudadanos pudieran expresar libremente sus opiniones políticas por intermedio de sus representantes electos, en un contexto democrático y pluralista en cuanto a las opciones ideológicas. En cuarto lugar porque la salud fue de hecho considerada una mercancía, cuyo precio estaba representado por las primas por riesgo. Finalmente, el impacto de la o las crisis económicas profundas y durables ha desplazado continuamente los centros de interés prioritario, olvidando las repercusiones económicas

y sociales de las malas condiciones y medio ambiente de trabajo. La inexistencia de una verdadera política nacional participativa no se debe entonces a un simple capricho de los gobiernos, sino que corresponde al nivel de conciencia y a los objetivos reivindicatorios de los interlocutores sociales fruto de los factores enunciados. Ello explica también el injustificado retraso relativo de nuestro país respecto de otros del continente al nivel de las normas, de las experiencias y de la conciencia respecto de la participación de trabajadores y empleadores en el seno de las empresas para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

1. ¿Por qué participar?

Los argumentos son de diversa naturaleza.

Desde el enfoque ético y filosófico, lo exigiría la dignidad del trabajo humano, que adquiere múltiples dimensiones. Mediante el trabajo —cada vez más colectivo—, la especie humana ha dominado progresivamente el mundo material para producir los bienes y servicios necesarios a la reproducción de la especie, humanizando la naturaleza. El ejercicio del trabajo constituye un medio para el desarrollo de la personalidad, a pesar de la fatiga inherente al esfuerzo realizado. El sistema muscular, la creatividad e inteligencia, el esfuerzo para someterse a una disciplina y ejecutar voluntariamente una tarea, todo ello contribuye a que el trabajo actualice las potencialidades humanas, de manera tal que en el ejercicio de sus tareas los hombres y mujeres trabajadores no se subordinen al objeto de trabajo, ni a los medios de trabajo, ni a los productos generados por su esfuerzo.

El trabajo no puede ser concebido solamente como una necesidad social, sino que antes que nada es un derecho fundamental, que a su vez genera derechos específicos tales como una remuneración justa para asegurar el costo de la reproducción de la fuerza de trabajo familiar, desarrollar las tareas en un medio ambiente que protejan su vida y su salud, gozar de un salario indirecto que asegure el bienestar social y la cobertura de los sistemas de seguridad social, el derecho a adquirir las calificaciones profesionales y a la educación permanente para actualizarlas en función de los cambios tecnológicos operados, el derecho a asociarse con otros trabajadores para constituir asociaciones profesionales y negociar

colectivamente, el derecho a controlar el proceso del trabajo de manera tal que en el mismo pueda ejercitarse su iniciativa y su creatividad sin descalificarse, el derecho a participar en la toma de decisiones sobre la marcha de la empresa según los niveles y modalidades que se establezcan en cada país, y finalmente el derecho a contribuir a la formulación e implementación de un proyecto de sociedad que se oriente al logro del bien común, del crecimiento económico y el desarrollo social, protegiendo sus propios intereses. El ejercicio de estos derechos hará que los trabajadores construyan un "colectivo social" descubriendo a través del trabajo común "la realidad de la fraternidad".

Por todo ello, el desarrollo de la personalidad, la dominación de la naturaleza para arrancarle sus riquezas y misterios, y la generación objetiva de la solidaridad, son incompatibles con un trabajo realizado en condiciones y medio ambiente tales que se perjudique la salud física y mental mientras que la materia sale ennoblecida de los lugares de trabajo.

La participación responde también a objetivos políticos, puesto que se opone al autoritarismo patronal y por ende constituye un medio privilegiado para que la sociedad haga una transición hacia una democracia entendida no sólo como régimen político sino sobre todo como estilo de vida. Por ello es que frecuentemente la participación es identificada con la "democracia económica" o "democracia industrial" haciendo un paralelo con la sociedad civil, en virtud de lo cual la igualdad de derechos que tienen todos los ciudadanos los habilita para intervenir de manera directa o por intermedio de sus representantes para elaborar las decisiones sobre los asuntos que le conciernen. El documento denominado "Participación de los trabajadores y estructura de las sociedades en la Comunidad Europea" es muy claro al respecto: "Es cada vez más frecuente que los trabajadores tengan, en el funcionamiento de las empresas, intereses que pueden ser tan sustanciales e incluso a veces más importantes que los de los accionistas. En efecto, ellos obtienen no solamente sus ingresos de las empresas que los emplean, sino que consagran a ella la mayor parte de su vida cotidiana. Las decisiones tomadas por la empresa pueden tener repercusiones considerables sobre su situación económica inmediata o a más largo plazo sobre la satisfacción que le procura su trabajo, sobre su salud y su condición física, sobre el tiempo y la energía que pueden consagrar a su familia, sobre sus recreaciones e incluso sobre

el sentido que ellos tienen, en tanto que seres humanos, de su dignidad y de su autonomía”.

Dada la tendencia generalizada a la descentralización del poder de los Estados hacia las regiones, provincias, departamentos y comunas con el objeto de acercar cada vez más a los ciudadanos respecto de los organismos encargados de preparar y adoptar las decisiones que van a influir sobre su vida, la participación puede ser vista también como la manifestación de una tendencia a la descentralización del poder para tomar decisiones, reconociendo la función social que debe cumplir la propiedad.

Como en la sociedad civil la instauración de organismos e instituciones donde los ciudadanos actúan por intermedio de sus representantes ha contribuido a la formulación e implementación de decisiones de manera racional canalizando los intereses y reduciendo los conflictos, la participación de los trabajadores en el seno de las empresas generaría un ámbito de discusión donde todos los intereses puedan expresarse buscando un consenso en aras del bien común. Esta es tal vez la causa que explica la baja tasa de conflictos laborales en las empresas donde funcionan adecuadamente los sistemas de participación.

Finalmente, pero no por ello menos importante, la participación al nivel de las empresas —o democracia económica— constituye una garantía de un comportamiento democrático al nivel político, y ello fue una de las razones que contribuyeron a implantar la co-decisión en la República Federal Alemana, luego de la Segunda Guerra Mundial.

La participación persigue también objetivos de naturaleza económica, incluso cuando se la enfoca sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo. Si los trabajadores no gozan del derecho a participar en el proceso de toma de decisiones, muchos programas y planes empresariales pasan a constituir fuente de sospechas, de malos entendidos, de desconfianza. En el contexto de la crisis actual, los objetivos de naturaleza social tales como la protección del medio ambiente de trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida de trabajo, son tan importantes como los objetivos económicos y su concreción está fuertemente ligada. Pero como se afirma en el “libro verde” de la Comunidad Económica Europea, “es probable que sólo la existencia en las empresas de procesos de decisión que tengan una base más amplia y más democrática que en la actualidad, podrá garantizar la realización de dichos objetivos.”

Por otra parte, ya existe un consenso suficiente para afirmar que la participación permite un uso más eficaz de los recursos humanos de que dispone la empresa, puesto que los trabajadores tienen muchas ideas útiles, y la comunicación ascendente es fundamental para que se tomen decisiones racionales, sabiendo que los trabajadores aceptan mejorar las decisiones y las ponen en práctica con buena voluntad y eficiencia cuando saben que, de manera directa o indirecta, ellos han participado en su adopción.

2. Condiciones y límites de la participación

Gracias al Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT, que realizó en la década pasada una serie importante de estudios monográficos nacionales sobre experiencias de participación, se dispone de una metodología para el estudio de los mismos. Es así que se distingue entre el *potencial de participación* (que depende del grado de autonomía de las empresas, de la dimensión de la misma, de la estructura de poder y de autoridad que predomina en ella, así como de la tecnología utilizada que condiciona el contenido, la organización y la división del trabajo predominantes) y la *propensión a participar* (configurado por las *actitudes* de los agentes de la participación para realizar los esfuerzos que requiere una participación eficaz, las *aptitudes* que dependen del grado de conciencia, de información y formación, así como del conocimiento de las reglas de juego del proceso participativo, y finalmente por la *sensación de poder* que tienen trabajadores y empleadores y que puede constituir un estímulo o un obstáculo a la participación). A estos dos elementos, potencial y propensión a participar, cabría agregar otros de naturaleza organizativa como por ejemplo la viabilidad y simplicidad de las normas que regulan el proceso participativo y el "espacio" asignado a la participación dentro de las organizaciones productivas.

Cada país, según el grado de desarrollo alcanzado por sus fuerzas productivas y el grado de conciencia de los interlocutores sociales, debe adoptar su propio modelo o "estilo participativo", el cual debe estar siempre adecuado a la realidad y a la historia social y política del país.

Los grados y tipos de participación en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo pueden adoptar diversas

modalidades: puede ser de naturaleza solamente *informativa* (lo cual es en sí misma un salto cualitativo en la situación argentina, donde la mayoría de los trabajadores ignora la totalidad y la gravedad de los riesgos a los cuales están expuestos), de tipo *consultivo* (solicitándole su opinión y propuestas a los trabajadores de manera periódica y proporcionando en tiempo útil la información de base), de tipo *decisional* (en términos de co-decisión paritaria o minoritaria, o de autogestión cuando son sólo los representantes de los trabajadores quienes tienen poder para adoptar las decisiones), o el poder de *veto* cuando la empresa adopta decisiones que afectan a los trabajadores en ciertas materias, sin hacer las previas consultas a los mismos.

3. La OIT y la participación de los trabajadores

La OIT, la más antigua de las organizaciones internacionales de la ONU, se caracteriza por su composición tripartita en todos sus órganos de decisión; entre sus objetivos primordiales se reconoce "la obligación de la OIT para lograr el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia de la producción y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas". (Título III.e) de la constitución de la OIT).

La acción normativa de la OIT se canaliza por intermedio de los convenios y recomendaciones, los cuales hacen siempre referencias a la necesidad y conveniencia de la participación. La recomendación Nro. 94, por ejemplo, propugna la "adopción de medidas apropiadas para promover la consulta y la colaboración de trabajadores y empleadores en el seno de la empresa sobre cuestiones de interés común que no entran en el cuadro de la negociación colectiva ni forman parte de la determinación de las condiciones de empleo". Más recientemente, la recomendación Nro. 164 hizo referencia explícita a la acción al nivel de las empresas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, estableciendo en su párrafo 12 lo siguiente:

"1. Las medidas adoptadas para favorecer la cooperación (a la cual hace referencia el artículo 20) deberían incluir, cuando resultara apropiado y necesario, el nombramiento.

conforme a la práctica nacional, de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad e higiene o de comités paritarios de seguridad e higiene o, de estos dos últimos a la vez, y en los comités paritarios, los trabajadores deberían tener una representación por lo menos igual a la de los empleadores.”

“2. Los delegados de seguridad de los trabajadores, los comités obreros de seguridad e higiene y los comités paritarios de seguridad e higiene o cuando sea apropiado, otros representantes de los trabajadores deberían:

a) recibir información suficiente sobre las cuestiones de seguridad e higiene, tener la posibilidad de examinar los factores que afectan a la seguridad y a la salud de los trabajadores y ser alentados a proponer medidas en este campo;

b) ser consultados cuando se prevean —y antes de que se ejecuten— nuevas medidas importantes de seguridad e higiene y procurar por su parte conseguir la adhesión de los trabajadores a tales medidas;

c) ser consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido de la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores;

d) estar protegidos contra el despido y otras medidas perjudiciales cuando cumplan sus funciones en la esfera de la seguridad e higiene del trabajo como representantes de los trabajadores o miembros de los comités de seguridad e higiene;

e) tener posibilidad de contribuir al proceso de toma de decisiones al nivel de la empresa en lo que concierne a las cuestiones de seguridad y de salud;

f) tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicar con los trabajadores acerca de las cuestiones de salud y de seguridad durante las horas de trabajo y en los lugares de trabajo,

g) tener la libertad de establecer contacto con los inspectores del trabajo;

h) tener posibilidad de contribuir a las negociaciones en la empresa sobre cuestiones relativas a la salud y a la seguridad de los trabajadores;

i) disponer de un número razonable de horas de trabajo remuneradas para ejercer sus funciones relativas a la salud y a la seguridad y recibir la formación pertinente.

j) recurrir a especialistas para asesorarse sobre problemas de salud y de seguridad particulares.

Además de estas disposiciones incluidas en la recomendación Nro. 164, la conferencia de 1984, al evaluar el informe del PIACT, hizo numerosas referencias a la participación que tiene la particularidad de insertarse en una política más general de mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Así por ejemplo, se afirma que “en la formulación de políticas (de CYMAT) se debería recurrir en la medida de lo posible, a la participación tripartita”, y que habría que incluir (en dichas políticas):

“la motivación y satisfacción de los trabajadores y el pleno uso de sus capacidades, incluyendo el aprovechamiento de sus calificaciones; las perspectivas de carrera; la comunicación y cooperación entre los trabajadores, y la consulta de los trabajadores acerca de las decisiones que inciden sobre sus propias condiciones y medio ambiente de trabajo” . . . porque “en última instancia, la eficiencia de la protección y la mejora de las condiciones dependerán, en los hechos, de la acción de los propios empleadores y trabajadores y sus representantes”.

Las actividades futuras del PIACT “deberán poner mayor énfasis en la participación tripartita que debería incluir: las actividades de cooperación técnica; la participación de expertos provenientes de organizaciones de trabajadores y de empleadores en los equipos multidisciplinarios, la formación, la investigación, la elaboración de estudios y publicaciones a los que gobiernos, trabajadores y empleadores puedan tener mayor acceso y que sean más directamente utilizables por ellos; la preparación de material docente y de información destinado específicamente a los empleadores y trabajadores y a sus organizaciones”.

Pero, como dice la mencionada resolución adoptada por la conferencia de 1984 al evaluar el PIACT, “una condición esencial del mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, tanto en la industria y los servicios como en el sector rural, es la solidez de los mecanismos que garantizan el libre ejercicio de organización sindical y la participación de los empleadores y los trabajadores, así como el fortalecimiento de la administración del trabajo, especialmente de la inspección del trabajo”.

4. La participación de los trabajadores y empleadores en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo desde la óptica de la Doctrina Social de la Iglesia*

Desde la óptica de la enseñanza social de la Iglesia, el tema de la participación en general se fundamenta teológicamente en un hombre que, como imagen y semejanza de Dios, es copartícipe, mediante el trabajo, de la creación del mundo.

Al respecto, Juan Pablo II señala en su encíclica sobre el trabajo humano: "El hombre, creado a imagen de Dios, mediante su trabajo participa en la obra del Creador y en cierto sentido la desarrolla y la completa" (LE 25).

De aquí se deduce que la participación es un derecho que tiene todo hombre, ya que mediante la misma se convierte en autor de su propio destino y del destino común.

Según lo señalado por monseñor Bufano, miembro del equipo de Pastoral Social en las Jornadas Sociales de 1983, "la visión cristiana del hombre requiere la participación real y efectiva de las personas en todas las estructuras en las que se encuentren comprometidos. No hay personas sin el ejercicio efectivo de la responsabilidad pero la única manera de posibilitar ese ejercicio efectivo está en el hecho de su participación activa".

En otro documento de la Conferencia Episcopal Argentina, "Principios de orientación cívica para los cristianos", dado a conocer en octubre de 1982, se señalaba que "la participación permitirá ir produciendo los cambios sociales que sean necesarios mediante el diálogo sincero y los legítimos métodos de acción en el marco de las estructuras naturales de la sociedad en los que se hace posible la participación popular. Estos son los partidos políticos, y en el ámbito de su acción específica, los sindicatos, las asociaciones profesionales y empresarias, las cooperativas así como las otras instituciones intermedias de variado tipo que expresan la dinámica social de nuestra comunidad."

En lo referido específicamente a la participación a nivel de las empresas, pueden citarse distintos documentos.

La encíclica "Mater et Magistra" señalaba que "es legítima en los obreros la aspiración a participar activamente en

* Esta sección fue redactada en su versión original por el licenciado Alejandro Gazzotti.

la vida de las empresas en las que están incorporados y trabajan, sean éstas públicas o privadas y en cualquier caso se debe tender a que la empresa llegue a ser una comunidad de personas en las relaciones y en la posición de todos los sujetos de ella". (M et M.13).

La Doctrina Social de la Iglesia señala que "con frecuencia los hombres de trabajo pueden participar y efectivamente participan en la gestión y el control de la productividad de las empresas, ellos influyen en las condiciones de trabajo y de remuneración así como en la legislación social"

Juan Pablo II señala en su encíclica sobre el trabajo humano: "Los derechos humanos que brotan del trabajo entran precisamente dentro del más amplio contexto de los derechos fundamentales de la persona. Entre estos derechos hay que tener siempre presente el derecho a ambientes de trabajo y a procesos productivos que no comporten perjuicios a la salud física de los trabajadores y no dañen su integridad moral (LE 16 y 19).

En síntesis, desde la óptica de la Doctrina Social de la Iglesia, la participación de los empleadores y trabajadores en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo surge como un derecho.

No obstante, su concreción depende de un cambio cultural que deje de considerar al hombre como un recurso y se encuadre en lo que señala Juan Pablo II que "el hombre no es un recurso humano y que el único recurso humano es el trabajo, ya que éste es el recurso que tiene el hombre para hacerse más hombre".

III. EXPERIENCIAS EMPRESARIALES Y PROPUESTAS SINDICALES

1. Análisis de algunas experiencias empresarias sobre comités de higiene y seguridad

A fin de analizar las distintas experiencias que se han implementado en la República Argentina en lo referente a la participación de empleadores y trabajadores en el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, se elaboró un cuestionario para ser respondido por aquellas empresas que contaran con algún tipo de organización vinculada a estos aspectos.

Las principales variables estudiadas fueron: el tamaño de la empresa, la rama de actividad, el origen del capital, las causas de la formación de algún tipo de comisión dedicada al tema, los distintos modelos de las mismas, su conformación, número de integrantes, atribuciones, periodicidad de las reuniones, etcétera.

Cabe señalar que las respuestas obtenidas, si bien no son numerosas (el estudio se basa en un panel de once empresas), resultan relevantes a los fines de su exposición.

El análisis de las encuestas ha permitido constatar que en la mayoría de las empresas la preocupación se limita exclusivamente a uno de los aspectos de las condiciones de trabajo, el relacionado con la higiene y la seguridad, aunque un análisis más exhaustivo demuestra que el tema de la seguridad es el que hegemoniza la cuestión.

Las empresas que respondieron el cuestionario se clasifican habitualmente en lo que se denomina grandes empresas, su personal oscila entre 700 y 6.000 trabajadores. No se registró ningún caso de empresas medianas o pequeñas que cuenten con alguno de los mecanismos de participación mencionados.

Las causas que dan origen a la formación de los distintos comités —tomamos esta denominación como general, aun cuando no todos utilizan tal denominación— pueden ser agrupadas en cuatro ítem.

1. Las que surgen de decisión empresaria.
2. Las que se implementan a partir de un pedido de las comisiones internas.
3. Las que se ponen en práctica a raíz de una C.C.T.
4. Las que se originan en la intervención de algún organismo gubernamental ante conflicto de las partes.

Cuando surgen de una decisión empresaria se observa que en varios de los casos estudiados coexisten dos tipos de comités. Uno de carácter técnico, en algunos casos denominado comité central, desde donde se determinan las políticas empresarias en materia de higiene y seguridad, y en el cual están representados los máximos niveles de dirección de los establecimientos. En los mismos los trabajadores no tienen representación.

Cuando el otro tipo de comité surge a pedido de las comisiones internas, aquél revela una estructura de menos importancia en cuanto a su poder de decisión, siendo su función, en la mayoría de los casos, de tipo consultivo y/o informativo.

En los mismos, los representantes empresarios detentan niveles de decisión intermedios. Es aquí donde se observa la presencia de trabajadores, aunque en un número proporcionalmente limitado y sin poder decisonal.

Por consiguiente, en aquellos comités implementados únicamente desde las empresas no se puede hablar de órganos paritarios en materia de higiene y seguridad, ya que si bien se encuentran entre sus miembros algunos trabajadores, en muchos casos éstos son elegidos por la misma empresa.

Diferentes en su constitución son los comités que se han implementado a partir de un requerimiento de los trabajadores por vía de las comisiones internas, del sindicato o bien porque han sido establecidos en las convenciones colectivas de trabajo, ya que en este caso, la representación de empleadores y trabajadores es más igualitaria en número y tienen mayor responsabilidad.

En cuanto a las atribuciones de los miembros de los diversos comités objeto de la encuesta, por lo general se limitan a hacer sugerencias o a controlar las normas establecidas efectuando periódicas inspecciones o interviniendo en el análisis de las causas de accidentes, pero sin que tengan mayor influencia en el diseño de los mecanismos de prevención de los riesgos o en la designación de los responsables de los servicios de medicina del trabajo o de higiene y seguridad.

2. Las organizaciones sindicales argentinas y la participación en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo

Durante 1984, la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo y el CEIL-CONICET realizaron numerosas reuniones con empleadores y con responsables de organizaciones sindicales, para conocer su opinión respecto de la participación en el seno de comités mixtos. Entre las organizaciones sindicales que participaron cabe mencionar ATE, SMATA, Luz y Fuerza, UOCRA, UTA, Camioneros, Unión Ferroviaria, La Fraternidad, UOM, Sindicato del Vidrio, Sindicato de Gas del Estado, Sindicato de Obras Sanitarias, Asociación Obrera Textil, etc.

En una breve síntesis, quisiéramos transcribir a continuación las opiniones acerca de las cuales se logró un cierto consenso, en el transcurso de reuniones animadas y enri-

quecedoras en las cuales los enfrentamientos de opiniones mostraron la diversidad reinante en el movimiento sindical:

1. Si bien la higiene, seguridad y salud ocupacionales constituyen los aspectos centrales y prioritarios, la situación del hombre en el trabajo es mucho más compleja, y por lo tanto correspondía plantear el problema en términos de condiciones y medio ambiente de trabajo, reconociendo al mismo tiempo la necesidad de un enfoque global e integrado, desde una óptica multidisciplinaria.
2. La salud, es decir, el soporte de la vida humana, es un bien que no debería ser susceptible de negociación monetaria alguna (instauración de primas monetarias por trabajos riesgosos, peligrosos, insalubres), ni de ser cuidada sólo a medias (obteniendo una reducción de la jornada de trabajo normal cuando se ocupa un puesto o se realiza una actividad considerada insalubre).
3. El cuidado de la vida y de la salud de los trabajadores requiere una actitud preventiva, procurando eliminar o reducir en su misma fuente los riesgos ocupacionales, sólo cuando ello no es posible se debe recurrir de manera permanente a la utilización de los equipos de protección individual, los cuales normalmente no hacen sino más penosa la carga del trabajo.
4. El problema de las CYMAT no es meramente técnico ni científico, sino que es fundamentalmente un asunto que tiene también dimensiones políticas, económicas y sobre todo culturales. Un falso sentimiento de autosuficiencia, que adopta a veces las formas de "machismo", la impotencia para concebir el trabajo como algo no contaminado por los riesgos ocupacionales y la aceptación de la fatalidad como inherente a todo trabajo, son actitudes que ponen de manifiesto la necesidad de realizar un esfuerzo permanente de concientización, de información y de formación, tanto de los trabajadores como de los empleadores y de sus representantes.
5. Nadie mejor que los propios trabajadores están en condiciones para manifestar de qué manera las condiciones y medio ambiente de trabajo correspondientes a su puesto de trabajo influyen sobre su vida y su salud. Por lo tanto, el análisis de los factores objetivos de las CYMAT es incompleto, parcial y distorsionado si no se lo completa con la expresión, por parte de los mismos trabajadores, de la percepción y vivencia experimentados desde su puesto de trabajo.

6. Las CYMAT se manifiestan de manera heterogénea y específica entre la diversas ramas de actividad económica, e incluso dentro de cada una de ellas, en función de: la dimensión de las empresas, el tipo de tecnología y de procesos de trabajo con su correspondiente organización y división del trabajo, los insumos y productos generados, las características del sistema de relaciones laborales imperante y de la calificación profesional de su fuerza de trabajo. Por lo tanto, si bien hay un nivel mínimo de CYMAT al que todos los trabajadores tienen derecho, corresponde a los empleadores y trabajadores de cada rama hacer un estudio específico para identificar sus problemas y formular programas adecuados de prevención para la rama de actividad o la empresa de que se trate. No existen recetas "standard" o universales para mejorar las CYMAT indiscriminadamente.
7. La participación de trabajadores y de empleadores, así como la de sus respectivas organizaciones profesionales en el mejoramiento de las CYMAT se plantea a diversos niveles. Si bien el que parece más evidente y urgente es el de los comités mixtos en el seno de cada establecimiento de ciertas dimensiones, la necesidad de llevar a cabo una acción programada, coherente y coordinada exige que la participación sobre CYMAT encuentre un lugar adecuado tanto dentro de los convenios colectivos de trabajo como al nivel de grandes sectores de actividad económica, agrupando diversas ramas con problemas similares o conexos, y finalmente al nivel del país en su conjunto. Para que haya frutos positivos y durables de la participación en materia de CYMAT se requiere una política nacional, global e integrada, y para ello no es suficiente la sucesión de medidas puntuales.
8. Una política nacional e integrada de participación de los interlocutores sociales en el mejoramiento de las CYMAT requiere una serie de condiciones previas y/o concomitantes, como por ejemplo:
 - a) la formación e información de los trabajadores, empleadores y especialmente de sus representantes en los organismos participativos;
 - b) la formulación de normas mínimas que regulen el funcionamiento de los organismos participativos y le asignen claramente sus misiones y funciones así como los derechos y obligaciones de los miembros. Como tampo-

- co en esta materia existen recetas de aplicación universal, cada país debe buscar, mediante el diálogo y la concertación, siempre que éste sea posible, su propio modelo participativo teniendo en cuenta, por una parte la naturaleza, dimensión y gravedad de los problemas a resolver, y por otra, la historia y características propias de las organizaciones de trabajadores y empleadores, que serán los protagonistas, y sobre todo la estructura y orientaciones de las asociaciones profesionales;
- c) la redefinición del papel del Estado y de la administración del trabajo en particular. En un régimen democrático no cabe una actitud autoritaria, paternalista, dirigista o asistencialista del Estado, sino que por el contrario se requiere un enfoque participativo que reconozca la adultez de los interlocutores sociales. Por otra parte, y además de esas razones filosóficas y políticas, por razones presupuestarias y organizativas, la responsabilidad de la prevención y del mejoramiento de las CYMAT depende en última instancia de los empleadores con la colaboración de los trabajadores, y el Estado no puede sustituirse a los mismos. Pero es obvio que esto no significa que el Estado se desentienda del problema. A él le corresponde tomar la iniciativa para: definir, adoptar y reglamentar las normas; evaluar su cumplimiento y proponer su modificación; promover la realización de acciones de información y formación en los lugares de trabajo; llevar un registro estadístico de los riesgos y de los daños profesionales, procesándolos de manera adecuada para que sirvan como instrumento de prevención; promover y coordinar la realización de estudios e investigaciones sobre los problemas de las CYMAT que hayan sido identificados como más importantes, urgentes y que, afectando a un número considerable de personas, pueden ser resueltos utilizándose medios económicos, sencillos y de amplia cobertura; asesorar a trabajadores y empleadores para la constitución y buen funcionamiento de los comités mixtos y la realización de campañas de prevención, constituyéndose en árbitro cuando se planteen problemas conflictivos a los cuales trabajadores y empleadores no encuentren soluciones consensuadas,
- d) dentro de las respectivas asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores deberían constituirse

secretarías u otros organismos competentes en materia de CYMAT, contando con la cooperación de profesionales y técnicos, dotados de un eficiente servicio estadístico y de documentación, para llevar a cabo tareas de formación, información y promoción.

9. Los responsables de organizaciones presentes en las reuniones se manifestaron por la necesidad de redefinir la misión y funciones de los servicios de medicina del trabajo y servicios de higiene y seguridad, ya sean ellos internos o externos. Esto se debe a los profundos cambios operados desde la instauración (mediante el decreto 351/79) en la estructura de las empresas, el creciente grado de conciencia alcanzado por trabajadores y empleadores en materia de CYMAT y con relación a la prevención. La falta de coordinación y de trabajo cooperativo entre ambos servicios, la necesidad de una mayor presencia de los profesionales de dichos servicios en los lugares de trabajo, la conveniencia de que realicen inspecciones periódicas en compañía de los representantes de los trabajadores y una mayor intervención en tareas informativas y formativas.

Una relación más continua y orgánica con dichos profesionales por parte de los representantes de los trabajadores tendría un efecto benéfico para ambos grupos, debiendo asegurarse a los médicos, ingenieros y técnicos —también asalariados— la libertad académica para investigar y el derecho a expresarse libre y objetivamente.

10. No hubo oposición en las reuniones a la afirmación de que el Estado, en tanto empleador, no se distinguía sustancialmente de los empleadores privados en cuanto al cumplimiento de la legislación, las acciones de prevención ni la puesta en marcha de mecanismos y organismos participativos para mejorar las CYMAT. El Estado debía ser el primero en someterse a sus propias leyes y a promover la participación, creando los comités mixtos.
11. La grave, profunda y durable crisis económica por la que atravesaba el país no hacía sino agravar la situación en materia de CYMAT, pero, sin embargo, había que evitar caer en la trampa que significaba dejar para “después de logrado el crecimiento económico” el momento de mejorar las CYMAT. Esto se justificaba no sólo por razones de justicia social, sino además porque el mejoramiento de las CYMAT contribuye positivamente al crecimiento económico, como lo ha reflejado la experiencia de los países más industrializados.

12. El mejoramiento de las CYMAT era una tarea de largo aliento, que exigía un esfuerzo permanente y progresivo, que no podía retrasarse más. Mientras que las demás reivindicaciones sindicales podían satisfacerse al alcanzarse ciertas metas u objetivos; en materia de CYMAT el progreso es siempre posible, así como también el retroceso. Tal vez, por las características del desafío que significa ocuparse de la vida y la salud de los trabajadores, surgirían nuevas generaciones de militantes para ocuparse específicamente de esa tarea que, si bien es oscura, brinda inmensas satisfacciones.

CONCLUSIONES

Tal como expresáramos en el Seminario Nacional Tripartito de diciembre de 1984, en La Plata, se han ido creando progresivamente las condiciones necesarias para formular e implantar una política nacional de participación de trabajadores y empleadores en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Dicha política podría inspirarse en los convenios y recomendaciones de la OIT y en la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1984, cuando se evaluó el PIACT.

La formulación de la política nacional de mejoramiento de las CYMAT debería ser realizada por un consejo nacional tripartito para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo que no debería tardar en constituirse formalmente.

Si las condiciones específicas a nivel regional o provincial lo justifican, podrían constituirse consejos provinciales con similares objetivos.

Tanto el consejo nacional como los consejos provinciales podrían formar en su seno comisiones o grupos de trabajo tripartitos, para analizar problemas en particular o la situación de categorías específicas de la fuerza de trabajo que requieren una atención especial.

En estrecha coordinación con el consejo nacional, sería menester ir creando progresivamente consejos tripartitos en los principales sectores de actividad, para formular e implementar políticas apropiadas a los mismos.

Dentro de todas las empresas que empleen más de 50 tra-

bajadores, se deberían crear los comités mixtos, cualquiera que sea su denominación: de higiene y seguridad, de salud, seguridad y condiciones de trabajo, con el objeto de cumplir las funciones que se enumeraron precedentemente.

En las empresas que tengan un número menor de trabajadores asalariados, sería menester crear la institución del "delegado de seguridad, salud y condiciones de trabajo".

BIBLIOGRAFIA

- OIT Serie Legislativa 1950. Bolivia 1. Decreto 14/7/1950, sobre Comités Mixtos de Empresa
- OIT Serie Legislativa 1977. Brasil 3. Ley 6514 del 22/12/77, modificatoria de la Codificación de Leyes de Trabajo.
- OIT. Serie Legislativa 1968. Chile 1. Ley 16.774 del 23 de enero de 1968.
- OIT serie Legislativa 1967. Costa Rica 1. Decreto N° 1, del 2/1/67 sobre Reglamento General de Seg. e Higiene en el Trabajo.
- OIT Serie Legislativa 1957. Guatemala 2, Reglamento General del 28/12/57 sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- OIT Serie Legislativa 1959. Honduras. Decreto N° 189 del 1/6/59 del Código de Trabajo.
- OIT Serie Legislativa 1969. México 1 y 1979. México 1 CD sobre Ley Federal del Trabajo.
- OIT Serie Legislativa 1972. Perú 2. Resolución N° 1472-IC-DGI del 28/8/72.
- OIT Serie Legislativa. Canadá 1 (Tomo 2/80) Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo del 21/12/79.
- OIT Serie Legislativa 1980. EE.UU. 1. Orden Ejecutiva 12.196 del 26/2/80 sobre Programas de Seguridad e Higiene en el Trabajo para empleados federales.
- OIT Serie Legislativa 1980. España 1. (Tomo 1/81) Estatuto de los Trabajadores. Ley N° 8 del 10/3/80.
- Francia: Leyes Auroux. Ley del 23/12/82 y Decreto del 23/9/83.
- Gran Bretaña: Reglamento de los representantes de Seguridad y de los Comités de Seguridad del 16/3/77. (Statutory Instruments, 1977, N° 500).
- Holanda. Ley de Seguridad de 1934. Modificado por el Parlamento del 4 de noviembre de 1980 bajo el nombre Arbo Act.
- Rep. Federal Alemana. Ley de ordenación de seguros sociales (RVO) del 19/7/77 art. 719.
- Suecia. Ley del 19/12/77 sobre el Medio de Trabajo (Svensk förtsttningssamling, 1977, núm. 1160).
- Noruega Ley N° 4 del 4 de febrero de 1977 sobre Protección de los Trabajadores, medio ambiente de trabajo, etcétera.

COMITE MIXTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Alberto Gómez

INTRODUCCION

El hombre, mediante el desarrollo de la técnica y la ciencia, avanzó a través del tiempo en forma acelerada en la producción de bienes materiales, que en la actualidad satisfacen sus necesidades tanto físicas como intelectuales.

Lo mencionado es un hecho que debe enorgullecer a la raza humana, pero existe una diferencia anexa a este progreso, ya que se deja de lado, en la mayoría de los casos, el cuidado psicofísico del productor de este avance, el trabajador.

Muchos son los gobiernos, entidades, profesionales y agrupaciones de trabajadores que se preocupan por el tema de la higiene, seguridad y medio ambiente laboral, asumiendo la obligación moral de llevar adelante esta ardua tarea, la cual generalmente se ve coronada con pequeños logros, debido a la inconsciencia de aquellos que priorizan el capital sobre la salud de los trabajadores

El 6 de noviembre de 1984, dentro de la Asociación Trabajadores del Estado se produjo un cambio que va íntimamente ligado con la nueva política a desarrollar respecto de las condiciones en que desarrollan las tareas nuestros compañeros; después de un duro proceso eleccionario, se cambió la conducción de nuestro sindicato.

Al asumir la responsabilidad que implica la representación de nuestros afiliados, consideramos que no queríamos un gremio cerrado, donde las decisiones fueran tomadas por el consejo directivo, queríamos la participación directa y activa de los trabajadores en las diferentes modificaciones que se debían efectuar, revalorizando de esa manera los conocimientos de aquellos que por ser los generadores de la riqueza productiva tienen el derecho inalienable de decidir sobre todo lo que signifique un cambio en la estructura.

Para ello, consideramos más que necesaria la creación de organismos paritarios entre los empleadores y trabajadores, que analicen la higiene, seguridad, condiciones y medio ambiente de trabajo, permitiendo la participación activa de los trabajadores, con la firme convicción de que de esa manera no sólo se mejorarán las condiciones de trabajo, sino

que se mantendrá el ritmo de producción con menos esfuerzo físico.

Ante esta instancia, como única vía de lograr el cambio que buscábamos, se nos plantearon varios interrogantes, a los cuales tuvimos que dar soluciones coherentes, pues de ello dependía el éxito de la labor emprendida.

En función de las expresiones recogidas, tuvimos que hacer comprender a nuestros compañeros de base la necesidad de capacitarse para integrar los comités mixtos, y poder, de esa manera, lograr la meta fijada sobre higiene, seguridad, condiciones y medio ambiente de trabajo, apoyando su accionar en nuestra organización, la cual es consciente de este ineludible compromiso, que es imprescindible resolver para el bien de la comunidad trabajadora.

No puede aceptarse ninguna riqueza que traiga aparejadas amputaciones, enfermedades profesionales, silicosis, neumoconiosis.

Consideramos que dentro de A.T.E. se debía producir inexorablemente un cambio que contemplara la participación activa del trabajador, en modificaciones que implicaran mayor prevención y control de riesgo, ante las nuevas tecnologías aplicadas a los procesos productivos, las cuales, en la mayoría de los casos, no contemplan la incidencia del riesgo que trae aparejado para el trabajador.

A.T.E. vio la necesidad, no sólo de crear una conciencia en el sector laboral, sino que junto con ello se debe desarrollar una campaña de esclarecimiento a niveles directivos de empresas, pues generalmente se choca, al abordar el tema, con la falsa creencia de que hacer seguridad implica una inversión sin rédito, cuando está comprobado que las empresas deben erogar fuertes sumas de dinero ante cualquier siniestro, pues siempre produce pérdidas materiales.

Para poder desarrollar lo anteriormente mencionado en esta introducción, conformamos un proyecto que abarca a nuestro criterio la organización, objetivos y funciones de los comités mixtos de higiene y seguridad. Este se aplicó en uno de los establecimientos más difíciles, debido a la alta contaminación ambiental, el astillero Domecq García, fábrica de submarinos de sofisticada tecnología, donde desarrollan labores 1.100 compañeros.

A continuación pasamos a detallar la organización, objetivos y funciones del comité:

1. ORGANIZACION

- 1.1. La comisión de seguridad e higiene está compuesta por:
 - a) tres miembros por la parte empresaria;
 - b) tres miembros por la parte obrera.
- 1.2. La elección de los miembros anteriormente nombrados se efectuará de la siguiente manera:
 - a) la empresa designa las personas que la representan, que preferentemente serán consustanciadas con el tema;
 - b) la comisión interna del establecimiento designa, juntamente con el gremio, a aquellos compañeros que representan a la parte obrera, debido a la necesidad de que sean capacitados, conocedores del tema con aptitudes especialmente coherentes.
- 1.3. Los integrantes de la comisión de higiene y seguridad permanecen en sus funciones dos años, pueden ser reelectos de acuerdo con su desempeño. En caso de retiro voluntario, deberán permanecer en sus puestos el tiempo necesario para capacitar a sus reemplazantes, en función de la labor desarrollada.
- 1.4. El presidente será el jefe de seguridad de la planta (Ing. en higiene y seguridad), siendo asimismo el asesor del comité de higiene y seguridad en la parte técnica.
- 1.5. El vicepresidente será una de las personas elegidas por el gremio A.T.E.
- 1.6. Los representantes de los obreros gozarán del tiempo necesario para realizar sus funciones, sin desmedro de su salario.
- 1.7. La empresa provee de lugares confortables para la realización de las reuniones del comité de higiene y seguridad.
- 1.8. Los miembros del comité tendrán acceso a toda información concerniente a higiene y seguridad.
- 1.9. Los miembros representantes de los trabajadores deberán sentirse libres de expresar sus opiniones siempre y no se les deben crear dificultades si formulan ciertas objeciones, contando con la misma estabilidad que los delegados gremiales.
- 1.10. El comité de higiene y seguridad depende en forma directa del directorio de la empresa, siendo el asesor del mismo en el tema.

- 1.11. Los representantes de la empresa serán personas no afectadas a la producción, debido a que la experiencia marca que ante la elección entre prevenir un riesgo o realizar la producción, se tiende a optar por lo segundo, dejando de lado los principios humanitarios.

OBJETIVOS

1. Proteger la salud psicofísica de los trabajadores del establecimiento.
2. Crear conciencia en todos los integrantes del plantel del establecimiento, en todos los niveles, mediante la metodología adecuada a cada uno de ellos.
3. Fijarse como meta el desarrollo de un plan de prevención que permita lograr el nivel "0" de riesgo.
4. Analizar los informes anuales estadísticos y girarlos a la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, con el fin de que se pueda realizar un seguimiento del trabajador a través de su vida laboral.
5. Realizar el acopio de material y experiencia necesarios para la guía de los futuros integrantes del comité de higiene y seguridad.
6. Tener contactos con otros comités de higiene y seguridad, con el fin de intercambiar experiencias que hagan al mejoramiento de las condiciones de trabajo y medio ambiente.

FUNCIONES DEL COMITE DE HIGIENE Y SEGURIDAD

1. Determinar normas de trabajo y reglamentos de higiene y seguridad, de acuerdo con la actividad que desarrolla la empresa.
2. Difundir mediante información escrita el uso de todos los elementos de seguridad para desempeñar las tareas (folletos educativos, afiches, carteles, etcétera).
3. Inspeccionar los elementos de seguridad que se proveen a los trabajadores, verificar su calidad y asesorarse sobre elementos nuevos o reformas posibles para el bienestar de los trabajadores, consultando a aquellos que desarrollan las tareas.
4. Lograr que los capataces corrijan los malos hábitos del

- personal, capacitándolos para el uso de los elementos de seguridad.
5. Examinar las condiciones de higiene, limpieza, instalación de máquinas, iluminación, etcétera, para poder poner en práctica las medidas de prevención oportunas.
 6. Estudiar toda inquietud que presenten los trabajadores respecto de higiene y seguridad, incorporando a la labor a aquellos que hayan propuesto la idea a desarrollar.
 7. Dejar constancia de todos aquellos reclamos que se efectúan y canalizarlos por intermedio del departamento de higiene y seguridad.
 8. Recurrir a todo organismo nacional e internacional para asesorarse en caso de considerarlo necesario, encontrando para eso el aval de la empresa y del gremio, los cuales facilitarán esa labor.
 9. Cualquiera de los miembros del comité que considere una situación de peligro inminente o riesgo grave para la integridad física o los trabajadores podrá suspender las tareas de aquellos que se vean involucrados.
 10. Los integrantes del comité llevarán a cabo una inspección periódica del establecimiento, para constatar los progresos y deficiencias que haya en los diferentes sectores de la planta.
 11. Será función del comité elevar las recomendaciones necesarias para efectuar las modificaciones en aquellos sectores en que haya deficiencias. En caso de que no se dé soluciones a las mismas, cada una de las partes efectuará un informe por separado, el cual será girado a los organismos correspondientes, empresa y gremio, para su elevación al Ministerio de Trabajo (D.N.H. y S.T.).
 12. Uno de los miembros de la parte obrera deberá recorrer la planta dos veces por semana con el médico del establecimiento para asesorar al profesional respecto de las tareas y los riesgos físicos que implican las mismas.
 13. Los miembros del comité verificarán que se efectúe el chequeo médico correspondiente a todos los trabajadores de la planta.
 14. Los integrantes del comité solicitarán al departamento de higiene y seguridad presenciar el control de máquinas y herramientas, realizado por mantenimiento.
 15. Confeccionará, en conjunto con el departamento de higiene y seguridad un programa de actividades a realizar

- durante el año, abarcando todo lo referente a higiene, seguridad y medio ambiente del trabajo.
16. Desarrollar un programa de prevención de accidentes, mediante el estudio de las operaciones realizadas en el establecimiento, recopilando todo el material existente respecto de accidentes, analizando cada uno de ellos en profundidad, para recoger las experiencias negativas.
 17. Incorporar al comité de higiene y seguridad toda aquella tarea que se vea directa o indirectamente ligada a la higiene y seguridad y medio ambiente de trabajo.
 18. Concientizar al directorio del establecimiento acerca de la necesidad de invertir en elementos de prevención, seguridad e higiene, como un método de salvaguardar el patrimonio de la empresa, tanto material como físico.
 19. Capacitar a todos los trabajadores, sin distinción de jerarquías, respecto de que la seguridad e higiene no es solamente una prevención en el trabajo, sino que también recae, en forma directa, en la familia y la comunidad.

Se debe destacar que este comité de higiene y seguridad fue conformado debido a la necesidad imperiosa de dar soluciones rápidas y eficaces, pues los niveles de contaminación, por polvos de amolado y humos de soldadura cuadruplicaban los límites permisibles de acuerdo con la ley vigente.

En este sector, son 15 los oficios que se desarrollan, lo cual trajo aparejado tener que atacar un sinnúmero de problemas que pudieron ser sorteados, muchas veces, gracias a la propia iniciativa de los trabajadores, quienes, informados de la tarea que se estaba desarrollando, agudizaron su ingenio aportando una serie de soluciones que sin la participación directa de ellos no hubiera sido posible hacerlo.

El balance realizado arrojó que durante 1985 los accidentes laborales dentro de la planta se han reducido casi un 70%, y se han efectuado los exámenes médicos a todo el personal, cosa que hasta la conformación de este comité no se producía en forma constante.

La tarea es ardua y plagada de un sinnúmero de matices que dejan saldos a veces no muy positivos, creando situaciones de enfrentamiento entre las partes integrantes del comité, ocultar ello sería desvirtuar la realidad que hoy queremos presentar como aporte a este seminario, pero también se debe hacer notar el siguiente detalle, se han obtenido mejoras en las condiciones de trabajo (más en un año que en los pasados tres), y desde la creación del comité los conflictos se han solu-

cionado sin necesidad de recurrir a la Dirección Nacional de Higiene y seguridad en el Trabajo, requiriendo de ella sólo la información para algunos temas.

Durante 1985 se ha desarrollado un plan de acción que involucra entre sus puntos más salientes, los siguientes logros:

- Adquisición o instalación de 200 bocas de aspiración localizada para gases y humos de soldadura; mascarillas para polvo de amolado, equipos diseñados especialmente para granallado de secciones (realizado con el asesoramiento de los trabajadores); protectores faciales, antiparras especiales para trabajo de amolado, equipos con inyección de aire para pintura elementos de extracción de amoníaco en el sector de copias heliográficas; señalizaciones en general, protecciones para máquinas diversas, andamios especiales para granallado (con ellos se logró no poner en peligro la vida de los trabajadores y asimismo recuperar la granalla con menor tiempo y esfuerzo); pantallas de protección contra destello de soldadura; disyuntores en todos los tableros eléctricos; control de carga térmica, iluminación de sectores; aseo y limpieza en general.

Dentro del plan para el año 1986 se han fijado las siguientes metas, a saber:

- Adaptación de normas faltantes, equipos de protección personal (verificación de las mismas y reemplazo por aquellos más modernos que ofrezcan mayor protección); capacitación de los diferentes niveles jerárquicos; difusión y propaganda, contaminación ambiental; iluminación y color; condiciones sanitarias, provisión de instrumentos de medición y equipo; condiciones de confort —higrotermia, programas de simulacros contra incendios, programa de información y capacitación masiva, etcétera.

Esta es sólo una pequeña parte del plan elaborado dentro de este establecimiento, el cual fue evaluado y discutido dentro del seno del comité, que fijó prioridades de acuerdo con las necesidades de los trabajadores.

Con esta experiencia, la Asociación Trabajadores del Estado afirma que sólo con la participación de los trabajadores puede lograrse el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo dentro de nuestra sociedad, y sólo se puede lograr una acción coherente en la medida que el gremio capacite a los representantes de los trabajadores, para no caer en una actitud de simple reclamo, sino de elevar propuestas

para solucionar los problemas, revalorizando el conocimiento de aquellos que por desarrollar diariamente las tareas son los expertos conocedores de los riesgos y las maneras posibles de solucionarlos.

En esta labor que hemos emprendido, sólo una premisa nos guía: “desarrollar programas de trabajo que logren llegar al factor 0 de riesgo, y no tener que lamentar hechos que pongan en peligro la vida de nuestros compañeros”.

Si bien el destino del hombre está trazado por la voluntad de Dios, no hay razón por la cual el hombre no pueda ayudar a forjar ese destino, especialmente cuando pone su único patrimonio, el trabajo, como fuente generadora de riqueza para el bien de su familia y la sociedad.

PARTICIPACION DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS EN LA FIJACION DE LAS CYMAT

Rodolfo Capón Filas

I. DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

La negociación colectiva ha sido reconocida como derecho humano en el art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y en el art. 43 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos ratificada por la Argentina mediante ley nacional 23.054 (B.O. 27.03.84).

Cabe señalarlo porque demasiados años de autoritarismo estatal han echado sobre la negociación colectiva un manto de olvido, produciendo una involución del Derecho Social mediante su transformación en un ordenamiento jurídico *estatal* que en vez de mínimos inderogables, exigidos por la dignidad humana, se ha ido transformando en un *máximo* infranqueable que sirviera al eficientismo económico.

Afirmar la negociación colectiva como derecho humano significa, por el contrario, ubicar el tema de la participación de trabajadores y empresarios *en el terreno del ethos*, más allá de la coyuntura política de un momento difícil. Violar este derecho mediante su negación o su excesivo condicionamiento significa, entonces, un atentado a la dignidad humana, un avasallamiento a la autonomía colectiva, que puede ser denunciado válidamente ante los organismos mundiales y continentales.

Este reconocimiento de la negociación obra en los convenios N° 98 y N° 154 de la Organización Internacional del Trabajo, pretendiendo el primero el respeto por la misma, y el segundo su promoción. Cabe señalar que, en el actual tránsito democrático, la negociación continúa en un cono de sombra, aunque ya se advierten señales claras de que dicho estado de situación tiende a cambiar a corto plazo.

Este derecho colectivo de los trabajadores expresa la autonomía sectorial, compuesta precisamente de los siguientes elementos: organización, negociación, participación en las macrodecisiones, conducción legítima del conflicto social. Mediante su ejercicio constante, los trabajadores se inscriben organizadamente en la proyección y dinámica de los aspectos culturales, económicos, sociales y políticos del sistema so-

cietal en que viven, aportando sus pretensiones mediante la negociación de intereses y reivindicando sus derechos mediante la negociación ejecutiva. La autonomía se apoya en los mínimos inderogables, exigidos por la dignidad del hombre y detallados en la legislación estatal y avanza sobre objetivos claros y precisos: exigir el cumplimiento de tales derechos y consolidar nuevas esferas de actuación.

Fue necesaria la lucha de los trabajadores para que este derecho humano fuera reconocido, tanto en el orden nacional como internacional. Este aspecto suele descuidarse, como si el Derecho Social fuese una estructura gratuita o una mera derivación formalista de construcciones lógicas y racionales. De ahí que cabe advertir que el tema de la participación de los trabajadores y empleadores en la concreción de CyMAT se asienta *sobre la sangre y el dolor* de numerosos seres humanos.¹ De ahí que la minoría de la Sala VI, in re "Zander c/Entel"² haya analizado la génesis histórica y conflictiva del derecho al pago del quinquenio, para concluir luego en la inconstitucionalidad de la regla estatal 21.476/76.

II. RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL

En esta perspectiva, la Constitución Nacional ha reconocido diversos derechos sociales que gozarán de la protección legal, entre ellos el de condiciones dignas y equitativas de trabajo y el de negociación colectiva.

Se plantea así la dualidad normativa entre *ley* y *convenio colectivo*, entre norma estatal (hetero-nomía) y sectorial (auto-nomía), dualidad que suele ser inadvertida por los trabajadores cuando los eones macrosociales los acercan al poder político, pero que es captada inmediatamente cuando dichos momentos los alejan de tal esfera o cuando les resulta dificultoso acercarse a ella. Es un aspecto de *psicología social* que interesa estudiar, para comprender perfectamente el estado de la situación colectiva, porque esta dualidad de comprensión y dificultad está enraizada en los trabajadores argentinos.

La ley es un dictado razonable de conductas esperadas, que emana del poder político, por consideraciones de bien común.³ Su función no consiste en delinear todo el edificio societal,⁴ sino solamente fijar sus cimientos. Por ello, en Derecho Social, la ley señalará claramente los mínimos *in-dero-*

gables, in-negociables, exigidos por la dignidad humana. La negociación colectiva, en cambio, asentada sobre tales cimientos, busca caminos razonables para consolidar tales mínimos (negocio de ejecución) y para lograr nuevas esferas de actuación (negocios de intereses). Se complementan, de este modo, la heteronomía y la autonomía, a tal punto que la voluntad individual no puede pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que *resulten contrarias* a las mismas, como expresa norma el art. 7 del Régimen de Contrato de Trabajo.⁵

Tanto la ley como la negociación colectiva brotan de la Constitución de idéntica manera: de ahí que un convenio colectivo no pueda ser dejado sin efecto por ley posterior, ya que la heteronomía no debe avanzar sobre la autonomía, tema que ha sido dejado perfectamente en claro por la minoría de la Corte Suprema, in re "Nordensthol c/Subterráneos de Buenos Aires" y por la minoría de la Sala VI de la C.N.A.T. in re "Zander c/Entel".

La interpretación *estricta* del art. 14 bis de la Constitución Nacional encierra la autonomía sectorial en la mera negociación de condiciones de trabajo, incluido en ellas el nivel salarial, lo que reduce el protagonismo sectorial a una mera reivindicación. La interpretación *amplia*, por el contrario, realizada sobre todo en la actualidad contextual de un país agobiado por la violación de los derechos humanos y asfixiado por la crisis del capitalismo periférico, comienza por afirmar la negociación de condiciones de trabajo, niveles salariales incluidos, y se proyecta a la participación de los trabajadores en el seno de la empresa y en los organismos nacionales tripartitos de planificación y control de gestión. Este modo de considerar la autonomía, único eficaz para garantizar la hominización de la relación de trabajo, se apoya en las experiencias argentinas de acuerdos sectoriales y de acuerdos tripartitos, contando a su favor con vivencias extranjeras, y se inscribe en el moderno derecho constitucional que garantiza los derechos civiles y políticos, pero pretende, con idéntica fuerza, el protagonismo de los sectores sociales en la concreción de los derechos sociales, económicos y culturales.

III. MODOS PARTICIPATIVOS

Sentado el derecho colectivo de negociación como expresión hominizadora de la relación, afirmado su reconocimiento constitucional, cabe detallar sus modos de expresión: a nivel de actividad, a nivel de empresa, a nivel macrosocial.

a. Nivel de empresa

La modificación del Régimen de Contrato de Trabajo realizada por la regla estatal 21.297/76 dejó subsistente una estructura participativa a nivel de empresa: *los consejos*, en su art. 68 (texto ordenado). Si bien no se ha detallado la composición de la mencionada estructura, su ubicación normativa permite concluir que los trabajadores deben formar parte de su constitución.

Es función del consejo de empresa establecer carriles para el desarrollo de los poderes *decisorio* y *disciplinario* de la misma, que el ordenamiento jurídico ha sentado en la esfera del empleador. Siendo así, el desenvolvimiento de las condiciones de trabajo establecido en la legislación y en los convenios colectivos puede ser participacionado por los trabajadores. Si bien puede observarse que es un modo *indirecto* de influir en las condiciones y en el medio ambiente de trabajo, no puede menos que afirmarse que es una manera participativa y protagónica, ya que, afirmando la responsabilidad de control, se solidifica la hominización.

Importa señalar que esta estructura participativa, *jurídicamente vigente* y por lo tanto *exigible* al empleador, tiene la posibilidad *inmediata* y *práctica* de comenzar la operatividad de los *comités mixtos de higiene y salud laboral*, sin necesidad de esperar que una futura legislación o una próxima negociación colectiva, a nivel de actividad o de empresa, los haga surgir.

Corresponderá a la negociación señalar en qué empresas se establecerán los consejos establecidos en el art. 68 R.C.T., derivando al delegado del personal sus funciones en aquellas en que el número de trabajadores ocupados los hagan innecesarios.

b. Nivel de actividad

El país ha conocido la negociación colectiva en dos variables: el convenio colectivo de actividad y el de empresa. La constante histórica ha sido prevaleciente para el primero y reticente para el segundo. Actualmente se observan intentos doctrinarios, ligados a expresiones ideológicas de distinto signo, para revertir el enfoque tradicional, preferenciando los convenios de empresa por sobre los de actividad. Es de esperar que el subconsciente colectivo de los actores sociales sepa discernir, en esta intentona de transculturación, el trigo de la cizaña.

Los convenios colectivos de actividad deberán establecer las condiciones de trabajo y la situación de higiene y seguridad laboral, estableciendo claramente las líneas de fuerza⁶ de empresa, que pueden tener alcance de *experiencia circunstanciada*, para luego *avanzar sobre la actividad general*.

c. Nivel macrosocial

El tercer aspecto de la autonomía sectorial, que consiste en el derecho estructural e integrar los organismos de máximo nivel de planificación y de control de las condiciones económicas, sociales y culturales de la sociedad, ha ido quedando en un cono de sombra, como si en este momento interesase más la coyuntura que la estructuración del proyecto global de la sociedad. Sin embargo, y sobre todo en una coyuntura difícil como la presente, importa señalar que la integración de los organismos planificadores y decisores de las principales líneas de fuerza del *país deseable* es un modo importante de zafar de la inmediatez y proyectarse a solucionar el *país posible*.

Ubicada la autonomía a ese nivel, la participación de los trabajadores y de los empresarios en la concreción y responsabilidad por las condiciones de trabajo y por el medio ambiente laboral se reafirma y logra un protagonismo importantísimo.

Un modo experimental de esta participación es la *concertación* económico-social. Pero a su respecto cabe señalar que a los trabajadores les podrá interesar el negocio concertatorio solamente si tiene *sentido y contenido de cambio social*, porque no se trata de que tras la máscara concertatoria se escondan

da el mismo programa recesivo e injusto, impuesto a cara descubierta por los eones autoritarios. La concertación no puede consistir en una ideologización de la miseria o en una nueva forma de que el peso mayor de la crisis sea soportado por los trabajadores, con el deterioro de las condiciones de trabajo y la agravación de injustas situaciones en el medio ambiente laboral, todo esto bajo el manto de la *flexibilidad* o de la *modernidad* del país. Al contrario, si el negocio concertatorio consiste en un programa de *ajuste para el desarrollo con rostro humano*, en el que se establezcan claramente las metas y los medios para establecer mejores condiciones de trabajo, mejores ambientes laborales, aumento del nivel de empleo, mecanismos ciertos y eficaces de solidaridad, reducción de las ganancias usurarias y traslado de los beneficios así logrados a los más necesitados, es probable que a los trabajadores les interese experimentar su protagonismo en la toma de las grandes decisiones societales y avanzar hacia la integración tripartita de los organismos planificadores.

NOTAS

- ¹ *Laborem exercens* expresamente señala este aspecto. cr. nº 9.
 - ² El caso "Zander c/Entel" puede consultarse en "*Derecho del Trabajo*", octubre, 1985.
 - ³ Tomás de Aquino, *Summa Theologiae*, II - II ae. questio 96.
 - ⁴ Utilizo la terminología de Amiati Etzioni, *The active society*, The Free Press, Nueva York, 1963.
 - ⁵ Este argumento está en la sentencia dictada por la Sala VI de la C.N.A.T. in re: "Bariain c/Mercedes Benz". No ha sido captado suficientemente el tema en los comentarios de Luis Ramírez Bosco, en "T.S.S.", 1985, pág. 740 y ss. y Carlos Alberto Etala, en "L.T.", 1985, pág. 561 y ss.
 - ⁶ Las condiciones de trabajo refieren al modo de producción, a la organización del ritmo empresarial, a la distribución del resultado.
Se puede diagramar el concepto en los siguientes elementos:
 - * Clasificación ocupacional
 - * Descripción de la tarea
 - * Nuevas formas de organización del trabajo
 - enriquecimiento de tareas
 - ampliación de tareas
 - rotación de tareas
 - creación de equipos semiautónomos
- 2º *Organización del ritmo empresarial*
- * Distribución del horario de trabajo
 - * Distribución del tiempo libre
 - * Control semiautónomo de calidad
 - * Mecanismos de estabilidad en el empleo
 - * Aumento del nivel de empleo
 - * Participación en la toma de decisiones sobre
 - incorporación de nuevas tecnologías
 - reciclaje ocupacional de los trabajadores
 - medio ambiente de trabajo
 - niveles de salud e higiene laboral
 - niveles ergonómicos
 - * Utilización de los poderes de la empresa
 - organizativo
 - disciplinario
- 3º *Distribución del resultado*
- * Niveles de remuneración
 - * Participación en las utilidades
 - * Participación en el capital
 - * Mecanismos de solidaridad para con los demás integrantes del colectivo laboral
 - fondos sindicales de desempleo
 - distribución intersindical de excedentes salariales
 - estructuración de empresas autogestionadas de propiedad social.
 - * Contribución empresarial
 - a las obras sociales sindicales
 - a los mecanismos de solidaridad

SINTESIS DE LAS PONENCIAS Y CONCLUSIONES

Susana Agud

El temario de esta comisión, referido a la participación de trabajadores y empleadores en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo contó con la intervención en primer lugar de la licenciada Clorinda Yelisc, de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad, quien juntamente con el Dr. Julio César Neffa —investigador CNRS en el CEIL— y con la colaboración de la Dra. Ana María Lapenta y del Lic. Alejandro Gazzotti, de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad, elaboraron un informe “Sobre la participación de los trabajadores y empleadores en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina”.

Licenciada Yelisc

Expresó que la necesidad de la participación de los trabajadores se encuentra fundamentada en las recomendaciones 155 y 164 de la O.I.T.

Asimismo, en la Doctrina Social de la Iglesia sobre las condiciones de trabajo y necesidad de humanizarlo.

En cuanto a los antecedentes se pueden agrupar de la siguiente manera:

- a. Legislativos: Ley de Dto. de Trabajo de 1912 (Palacios) Antecedentes del año '37, '50, Proyecto de Illia de 1964 actualmente proyecto del Partido Justicialista sobre Comité Técnico de Higiene y Seguridad.
- b. Antecedentes que se expresan a través de las convenciones colectivas de trabajo, que son ellas mismas una de las formas que adopta la participación. Dentro de esa modalidad, algunas convenciones han tratado el tema, tales como, a partir de 1975, las de Luz y Fuerza, SMATA, Tabaco, ENCOTEL, Gas del Estado.
- c. A través de resoluciones ministeriales, como en el caso de la Unión Ferroviaria o del Ministerio de Educación, lo que se tradujo en la necesidad de formación de comités mixtos de docentes y estudiantes de los últimos años de las escuelas técnicas.
- d. A través de las propuestas de las mismas empresas, lo que

es dable observar sobre todo en las grandes, tales como Ford, Alpargatas, Dálmine Siderca, Nestlé, Pirelli, Phillips, etcétera.

Tratándose de *antecedentes internacionales*, se pueden agrupar en tres grandes divisiones: América latina, Canadá y EE.UU. y Europa.

En EE.UU. y Canadá, los comités mixtos no son obligatorios. La Ley 12.196 de Higiene y Seguridad de los EE.UU. establece como funciones de los comités mixtos: elegir al médico responsable, aprobar el programa de salud; registrar los accidentes; relevar los contaminantes.

La DNHyS organizó encuestas que tenían como contenido de 8 a 9 preguntas en todas las empresas, complementarias de estudios. Se trataba de las empresas que habían implementado comités mixtos.

Como conclusiones, se derivan las siguientes:

- a) necesidad de la participación y planificación,
- b) derecho de los trabajadores a participar e intervenir antes de que se lleven adelante nuevos planes,
- c) proveer de medios técnicos, económicos y horarios para el mejor funcionamiento de estos comités,
- d) ampliar higiene y seguridad a condiciones de trabajo.

Apoyando esta propuesta el seminario reunido en La Plata en diciembre de 1985 contó con una participación tripartita, de la C.G.T., C.G.I. —por el sector empresario— y la DNHyS del Ministerio de Trabajo. Allí se llegó a la conclusión de la necesidad de multiplicar estas reuniones tripartitas a nivel de empresas y se elaboró un documento de coincidencias y recomendaciones.

De allí partió la necesidad de elaborar una política nacional en lo referente a participación. Es necesario propender a la creación de un consejo nacional tripartito que tenga entre sus funciones elaborar y evaluar propuestas.

Como medio más idóneo para abordar esta problemática se recomendó la formación de estos comités mixtos o paritarios.

Dr. Capón Filas

Expresó que la participación no es un planteo político ni coyuntural, sino un derecho que corresponde respetar.

Es una exigencia de la propia naturaleza del hombre, y si

el Estado no cumple, estaría violentando derechos humanos fundamentales.

Estos derechos se encuentran en diversos documentos internacionales, tales como el pacto internacional de Derechos Económicos y Sociales (art. 8°), Convención de San José de Costa Rica (art. 44).

En el orden nacional, es la propia Constitución la que consagra el derecho a participar, en el art. 14 bis.

Se trata, entonces, de un verdadero desafío ético antes que de un simple problema político. Esta participación, que puede lograrse a través de la negociación colectiva, es el cimiento básico para la estructuración de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) que los trabajadores deben obtener. Demasiados años de autoritarismo tacharon de disociadora cualquier pretensión en ese sentido.

Debe ser urgentemente exigida la existencia a nivel de empresa de los consejos de empresa, herramienta de participación que ya está vigente en muchas partes. Hay un mecanismo participativo interempresario que ya estaría vigente. Estos organismos deben tener facultades decisorias.

Ante todo, debe definirse qué tipo de hombre quiere la sociedad argentina, qué tipo también de relación laboral, de producción.

Siendo la participación un derecho humano fundamental, corresponde que los trabajadores logren que el art. 4° de la Ley de Contrato de Trabajo pueda llegar a tener concreción. El art. 4° expresa: "El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

El art. 68 de la L.T.C. habla de los consejos de empresa, mención que hace presumir en el legislador la necesidad de contar con este medio participativo para aplicar cualquier tipo de medidas.

Sr. Alberto Gómez (Comisión Directiva ATE)

El aporte de la presentación que sobre el problema hiciera el Sr. Alberto Gómez puede resumirse en los siguientes puntos:

1. Experiencias sobre comités mixtos de higiene y seguridad

desarrolladas en establecimientos de alta tecnología. En el establecimiento Domecq García, por ejemplo, en la sección amolado y soldadura, que cuenta con 1.100 obreros, se eligió un comité paritario de 3 y 3. Se eligieron los miembros entre los representantes de los trabajadores más consustanciados con el tema. Duran dos años en sus funciones, pero pueden permanecer el tiempo necesario. Lo más positivo en este tipo de funciones no es la rotación en los cargos, sino tratar de mantener las funciones específicas el mayor tiempo posible por el grado de competencia que exigen las mismas. Este comité depende directamente del directorio de la empresa, y se cuenta entre sus funciones las siguientes:

- Adaptar normas en función del trabajo.
- Información sobre seguridad.
- Inspección permanente de los elementos de trabajo.
- Asesorarse sobre los nuevos elementos que incorpora la tecnología.
- Consultar con quienes desarrollan las tareas.
- Estudiar toda inquietud que presentan los trabajadores.
- Ante peligro inminente o riesgo, disponer la suspensión de las tareas.
- Inspecciones periódicas.
- Elevar recomendaciones.
- Si no hay solución elevar informes por separado a cada una de las organizaciones, sindical y empresaria.
- Un miembro de la comisión recorre periódicamente con el médico las instalaciones para asesorar directamente del directorio de la empresa. Uno de los objetivos principales del comité mixto debe ser el acopio de elementos que informen sobre la materia y el contacto con otros comités mixtos que estén en funcionamiento en otras empresas. Entre sus funciones deben figurar las siguientes: 1) Adaptar las normas en función del trabajo. 2) Información sobre seguridad en el trabajo. 3) Inspeccionar maquinaria y elementos. 4) Asesorarse sobre los riesgos de la nueva maquinaria. 5) Consultar con quienes desarrollan las tareas. 6) Estudiar toda inquietud que presenten los trabajadores. 7) Recurrir a todo organismo nacional o internacional. 8) Ante el peligro inminente o riesgo, suspender las tareas. 9) Inspeccionar periódicamente los lugares de trabajo. 10) Elevar las recomendaciones pertinentes. 11) Si no hay una solución, informar

por separado a cada una de las organizaciones correspondientes, tanto a la sindical como a la empresaria. 12) Prevenir los accidentes. 13) Concientizar permanentemente al directorio del establecimiento.

En el caso concreto de Domecq García, sección amolado y soldadura, donde trabajan 1.100 operarios, el balance del año '85, a partir de que comienza a funcionar el comité mixto es que se registró un 70% menos de accidentes, se realizan exámenes médicos a todo el personal, se adquirieron 200 bocas de aspiración, mascarillas, protectores faciales, antiparras especiales, equipos para pinturas, señalizaciones, protecciones, andamios especiales, iluminación, aseo y limpieza. Se implementó un programa sobre prevención de accidentes. Para el año '86 se adoptarán nuevas normas, se procederá a verificar los equipos, a capacitar a los miembros del comité y operarios en general.

La importancia que reviste para el tema el documento elaborado en la ciudad de La Plata los días 11, 12 y 13 de diciembre entre el Estado, los empleadores y los trabajadores fue resaltado por el representante de ATE. En este seminario realizado en La Plata se debatió el tema de la participación de los trabajadores y empleadores en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT). Este documento refleja los puntos de coincidencia a que arribaron los artífices sociales, tratando de lograr que se genere una política social para el mejoramiento de las CYMAT en nuestro país, recomendando como elemento esencial la participación activa de trabajadores y empleadores en la elaboración de un programa nacional, y como herramienta idónea para lograr los objetivos que hagan al mejoramiento de las CYMAT, revalorizando el conocimiento directo de aquellos que, por ser generadores de la riqueza productiva nacional, tienen el derecho indiscutido de opinar y de ser activos partícipes en todo aquello que haga a su salud y a su integridad psicofísica.

Conclusiones:

- a) Se necesita una continuidad política que comprometa al Estado y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en este proyecto concertado y participativo en la concreción de un proyecto común para el mejoramiento de las CYMAT;
- b) se debería delimitar claramente la participación de los trabajadores entendiendo que participación no es integración, integración se entiende como el sometimiento del

- trabajador o de sus entidades sindicales a la voluntad de las decisiones de la empresa,
- c) se debería conformar un consejo nacional tripartito sobre las CYMAT. Con el correspondiente apoyo técnico a los fines del mejor cumplimiento de sus funciones;
 - d) se deberán crear organismos paritarios en cada rama de actividad y en cada ámbito de trabajo con el fin de evaluar y discutir toda aquella acción directa que haga al mejoramiento de las CYMAT;
 - e) los representantes de los trabajadores deberán ser electos por las autoridades sindicales, ya que las mismas son las que más conocen sobre las necesidades del trabajador y los responsables directos de la capacitación de los mismos (delegados de higiene y seguridad);
 - f) los representantes de los trabajadores deberán participar en la elaboración de planes de prevención, en la investigación y evaluación de los resultados obtenidos;
 - g) los organismos paritarios a crearse deberán facilitar y recopilar la información estadística en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Los mismos deberán ser elaborados con la activa participación de los trabajadores;
 - h) para el desarrollo de los puntos anteriores se hace imprescindible una profunda investigación sobre la participación entendida la misma como uno de los elementos básicos de las CYMAT.

VII. SALUD DE LOS TRABAJADORES

LA MEDICINA DEL TRABAJO, UNA DISCIPLINA DE HOY

René Llabot

La medicina ha despertado a una nueva responsabilidad.

En siglos pasados se aplicó a la prevención o al tratamiento de las enfermedades y al alivio de aquellos que habían perdido su salud. Liberada del dilema creado por el tradicionalismo, la ciencia médica se enfrenta ahora, por primera vez, con sus obligaciones económicas y sociales. Este repentino enfoque motivado por la Segunda Guerra Mundial puso en evidencia que la productividad industrial del hombre está íntimamente relacionada con su bienestar físico y mental.

Es que dicho hombre sigue siendo, cibernética mediante, aún hoy el factor principal de todo esquema productivo, en cualquier escala de la planificación y totalmente independiente del régimen político que lo determine.

Cuidar este valioso recurso humano como se cuidan las máquinas y las instalaciones es obligación ineludible y demostración de inteligencia de empresarios y gobernantes por igual.

A la medicina del trabajo y a los hombres que la estudiamos y practicamos nos está reservada la obra científica y humanitaria —de trascendencia social y económica— de asegurar que las tareas y las condiciones en que se cumplen no perturben la salud y el bienestar somatofuncional y psicológico de los trabajadores, de mantenerlos en óptimo estado de salud, con el mayor vigor, resistencia, velocidad, rapidez de concepción y voluntad, para cumplir su labor y alcanzar su jubilación o retiro con el menor deterioro posible.

Muy lejos estamos de propugnar, aun reconociendo su profunda raigambre biológica, la aplicación de la ley del mínimo esfuerzo. Somos partidarios del esfuerzo racional, compatible no sólo con la conservación de la salud, sino también con su perfeccionamiento.

Pensamos que el esfuerzo físico, tanto como el intelectual —dado que ambos son esencialmente trabajo— deben promover al bienestar orgánico funcional y mental. Todo hombre tiene que trabajar y debe, por ende, cumplir una tarea. Su tarea, tanto desde el punto de vista de su finalidad existencial como desde el ergonómico (estudio científico del trabajo

o “human engineering” de los americanos), que ordena brindar a cada uno actividades apropiadas a sus personales condicionantes somáticas y psíquicas. Porque el trabajo está sustentado con el hombre y es inherente al mero hecho de vivir, y sólo a través de ese esfuerzo racional alcanzamos plenamente la dignidad personal.

Nuestro país —como todos los países en desarrollo— necesita aumentar su productividad, único medio efectivo para promover bienestar, y es aquí donde cobra vigor nuevamente la tesis anteriormente expuesta: el hombre que trabaja —tanto física como intelectualmente— es el factor fundamental de toda programación económica.

Porque es indudable que la salud en los trabajadores condiciona la salud económica del país.

Significa ello que el “factor humano” condiciona al “factor mecánico”. Por ende, el “factor humano” debe ser objeto de particular atención, para evitar el derroche de fuerza, vigor y salud del principal elemento productivo de todo país y del nuestro en particular, tan abandonado de realizaciones en ese ámbito de protección al recurso humano.

En esta época de avances tecnológicos es cuando más se requiere mano de obra altamente capacitada para acceder a los puestos de trabajo, y son, sin lugar a dudas, la salud y las aptitudes psicomotrices las determinantes económicas de primera magnitud que condicionan las selecciones de preingresos laborales del presente. Una consecuencia: el ausentismo, cuya causa principal es la enfermedad, repercute en forma grave sobre la producción.

Cuando observamos objetos de fabricación seriada, tales como: maquinarias diversas, vehículos, etcétera, se admira en él la suma de esfuerzos intelectuales (inteligencia, comprensión); psicosensores (atención, paciencia, habilidad); físicos (resistencia, fatiga, dolor) que ha sido necesario desarrollar para llegar a integrar ese “objeto” de nuestra admiración, partiendo de la simple materia prima: minerales, carbón, tierra, piedra, madera, etcétera.

Pero el trabajo no es sólo esfuerzo, es también peligro.

Es una permanente lucha del hombre contra la materia, que no es servil ni inofensiva. Al igual que un soldado en batalla, el trabajador está expuesto a ser herido o muerto. Puede quedar desocupado o convertirse en un inválido.

Toda esta contingencia vital-laboral se plantea porque no sólo está amenazado por los elementos que manipula, sino también por la máquina, por la condición del medio ambiente

laboral y psicosocial, así como por los tóxicos que dicho ambiente genere. Todo esto es lo que configura el llamado "riesgo profesional".

En la actualidad, el denominado Comité Mixto OIT/OMS (Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud) de las Naciones Unidas, creado para el estudio y evaluación de estos problemas de la era contemporánea, tiene registrados alrededor de mil doscientos riesgos profesionales conocidos. Y deben existir muchos más, aún ignorados. El trabajo humano, factor indiscutible de morbimortalidad, es causa indubitable de enfermedad y muerte. Es precisamente la medicina del trabajo la que humaniza esta dura ley, consagrando el valor de la vida humana y protegiendo al hombre expuesto de los peligros inherentes a su labor diaria de subsistencia.

Significa, por tanto, estudiar la influencia del trabajo en todos sus aspectos multicausales: las características del ambiente en que se realizan determinadas tareas, los instrumentos y sustancias utilizadas en los mismos y las influencias que poseen sobre el organismo del trabajador, provocando o favoreciendo la aparición de estados mórbidos, agravando su evolución, produciendo accidentes, etcétera.

En favor y apoyo de lo expresado, nuestra tarea no reconoce "clases", sino "funciones sociales", ayudando a los hombres a vivir plenamente su circunstancia o perimundo laboral. Es decir, no limitándonos sólo a alejarlos de la muerte, sino también considerando a aquel que trabaja como a un organismo cuyas cualidades biológicas, psicológicas y sociales deben ser estudiadas con vistas a su mejor y racional empleo.

De lo precedente se infiere claramente que no es suficiente saber medicina. Es imprescindible conocer y saber "qué es trabajo" y acceder a la compleja personalidad del hombre que trabaja, tanto en su esfera psicofísica como biotipológica —con sus variantes normales y patológicas—, como en sus aspectos humorales-endócrinos, funcionales, etcétera.

Es preciso, por lo tanto, no ignorar las pautas básicas y mínimas de higiene y seguridad industrial, de investigación epidemiológica y prevención oportunos.

Su omisión y la fuerza de la costumbre rutinaria —*muy común en la medicina tradicional*— determinan que se pasen por altos los imperceptibles riesgos de la acción crónica sobre los organismos de los individuos sometidos a los diversos factores agresivos, que determinan siniestros irreparables en

sus efectos tardíos. Vale decir, aquellas lesiones que aparecen al cabo de los años, incluso decenios, de haber abandonado las tareas riesgosas o lesivas. Tal como sucede con los cánceres profesionales, las neumonías tardías del berilio, la evolución fatal de las silicosis (que casi siempre se acompañan de tuberculosis en sus etapas finales); las lesiones por herramientas neumáticas y vibratorias (óseas, articulares y circulatorias); las complicaciones psiquiátricas y neurológicas severas e irreversibles (además de progresivas); las sorderas profesionales, concomitantes con el aislamiento psicosocial y familiar de quien las padece; las lesiones provocadas por radiaciones, elementos ionizantes y similares.

El riesgo real y potencial es muy grande, tanto a nivel de empresa como de comunidad expuesta, para que sea subestimado o indebidamente valorado, ya sea por su magnitud económica y laboral como sanitaria y social.

Por ello —desde nuestra posición de educadores en salud ocupacional y medicina del trabajo—, creemos no redundar en conceptos cuando preconizamos que estos postulados deben ser en la era actual *una pauta cultural definitivamente incorporada y asimilada a la sociedad moderna* y no una mera opinión aislada de técnicos imbuidos del problema, como actualmente sucede aun dentro de la misma medicina.

Por ello, como dijimos al principio, es demostración de inteligencia suprema de estadistas y empresarios por igual cuidar debidamente los recursos humanos productivos, porque aun en términos de pura economía es más rentable “prevenir” que “reparar” los infortunios devengados del hábitat laboral. Ello es así porque sus efectos multiplicadores —a manera de una progresión geométrica— de daños y perjuicios indebidamente atendidos, son de una magnitud individual y colectiva imprevisibles, con la agravante de que tomados a tiempo son perfectamente *evitables*. Sólo la imprevisión los torna irreversibles, y el punto de partida de toda imprevisión en esta materia es —mal que nos pese—, fundamental y estrictamente, médico, por las falencias estructurales e intrínsecas de la formación tradicional en ciencias médicas en relación con este novísimo aspecto de la medicina del trabajo, insertada en la conducta vital-existencial del hombre del trabajo, que cobra vida y esencia propia ante la alarmante realidad sanitaria que las estadísticas nacionales argentinas nos arrojan sobre este problema.

Por todo ello, el médico del trabajo debe amalgamar en su

especialidad ciencia y conciencia, capacitándose en disciplinas múltiples tales como: sociología, toxicología, derecho laboral, psicología, salud pública, estadística biomédica, a fin de ejercer con conocimientos y arte su profesión ante las variadas contingencias que debe afrontar.

Porque, además, debemos recordar que trabajadores somos todos, no sólo aquel que realiza esfuerzos musculares; desde los médicos hasta los gobernantes; los ejecutivos, los artistas o los científicos, y es la medicina del trabajo la que se ocupa de la salud y el bienestar de todos ellos, tanto de su esfera física como psíquica.

El trabajo así concebido debe ser fuente de satisfacciones, no sólo corporales, sino económicas y morales, y la medicina del trabajo es la que brinda a la comunidad toda ventajas reales, porque mejora la salud y el vigor de su cuerpo social, acrecienta el capital humano y eleva el potencial productivo del país.

Las estadísticas, tanto americanas como europeas, prueban la eficacia de los servicios de medicina laboral, demostrando las ganancias derivadas de la prevención de accidentes y enfermedades, traducidas además en economía de dinero y tiempo, en perfeccionamiento de las tareas y del ambiente y en comodidad de sus dependientes.

La experiencia personal e internacional existente en la materia nos dice, además, que la medicina del trabajo —correctamente aplicada y eficazmente implementada— establece vínculos de solidaridad social muy sólidos entre empresarios y obreros, y es la forma más coherente y lúcida de ganar la paz.

UN ENFOQUE SOBRE EL ANALISIS DE LAS
CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO
EN LAS POBLACIONES MINERAS
DE LA PROVINCIA DE JUJUY

Alberto Bialakowsky
Ernesto Pastrana
María Cristina Acosta
Marta Gamba
Catalina F. de González
Susana H. Masseroni
Martha T. Villa

PRESENTACION

Este trabajo es producto de una investigación que está desarrollando un equipo auspiciado por el Instituto de Sociología de la Universidad Nacional de Buenos Aires y el Colegio de Graduados en Sociología.

Se trata del primer informe de un proyecto más amplio sobre las condiciones de vida y de trabajo de las poblaciones mineras. Este proyecto intenta un diagnóstico de dichas condiciones mediante un enfoque sociológico que enfatiza, en esta primera etapa, los aspectos metodológicos de la cuestión.

1. INTRODUCCION

El presente trabajo representa un paso para futuros estudios, especialmente más abarcativos y más complejos. Empíricamente, se pretende avanzar en el conocimiento macro sobre las condiciones de vida y de trabajo de las poblaciones mineras y contribuir a aumentar el cúmulo de información que existe sobre un tema respecto del cual prácticamente en materia estadística se carece, en el país, de estudios sistemáticos.

Este trabajo contribuye, por lo tanto, a confrontar las creencias con la realidad debilitando falsas opciones, que suelen agitarse por razones de intereses. Como todo conocimiento sistemático de la realidad, procura suministrar una base más firme para la discusión de los estereotipos que la sociedad va generando alrededor del tema de la salud laboral.

Desde un punto de vista práctico, la información que se obtenga podrá servir también como sostén para la acción política, entendiendo como tal el perfeccionamiento de una legislación tendiente a dar cumplimiento a las condiciones vitales y básicas de trabajo. Esto es muy importante en nuestro país, donde no siempre la legislación preventiva se fundamenta en observaciones rigurosas, tanto en lo referente a las enfermedades como a los accidentes profesionales.

Desde el punto de vista metodológico, un estudio de este tipo también permite conocer la disponibilidad de información, su magnitud, desagregación y confiabilidad. Es posible de esta manera responder a preguntas tales como: ¿qué estadísticas existen? ¿qué organismos las llevan a cabo? ¿cómo están procesados los datos?, es decir, el nivel de desagregación por sexo, edad, jurisdicción, lugar de residencia, etcétera, ¿cuál es la magnitud del subregistro? ¿qué grado de actualización tienen los datos? y, sobre todo, ¿cuáles son los baches y/o lagunas que se detectan a partir de los requerimientos de estudios rigurosos sobre el tema y la forma como la información es obtenida, procesada y presentada?

Por último, las críticas a las fuentes no impiden que revaloricemos la riqueza actual de las mismas y su aporte a la formulación de un diagnóstico que contribuya a satisfacer las condiciones vitales y básicas de trabajo.

2. CARACTERISTICAS DE ESTE TRABAJO

El trabajo puede definirse como un estudio exploratorio, es decir, es un primer acercamiento al tema que nos permite conocer algunas características que orienten una indagación posterior de mayor alcance.

En el mismo se manejan correlaciones ecológicas, ya que las unidades de análisis son entes colectivos —departamentos— y, por lo tanto, tienen las limitaciones propias de este tipo de correlaciones. Por ejemplo, donde hay más población minera hay más probabilidad de enfermar y/o morir por enfermedades asociadas a la actividad minera. No queda dilucidado que los que se enferman individualmente se correspondan exactamente con los que trabajan en actividades mineras. Esta es una hipótesis que se infiere de la correlación, y que podría quedar asegurada a partir de una correlación de tipo individual, donde se tomara a la población minera en forma

indirecta y se comparara con la población no minera, trazándose para ambas un perfil patológico de las enfermedades que registran mayor incidencia.

Por lo tanto, en este primer enfoque se intenta detectar en la información existente, a partir de un tratamiento sistemático, las correspondencias que puedan existir con cuestiones de interés social.

En el enfoque médico-social adoptado, los datos particulares son transformados en información de conjunto y las unidades de análisis, en lugar de individuos, pasan a ser los colectivos o conjuntos sociales, y a estas unidades de análisis hacen referencia las correlaciones en cuestión.

Desde esta perspectiva, la enfermedad deja de ser un hecho biológico de naturaleza individual para transformarse en un indicador sociológico y es una de las manifestaciones de la forma en que ciertos sectores se insertan y se relacionan en la sociedad.

Trazar un perfil patológico en función de determinadas enfermedades que afectan a ciertos grupos puede, inclusive, llegar a ser equivalente al trazado de un perfil de marginalidad o integración, e inclusive hasta de estratificación social. Por ejemplo, que un individuo se enferme de tuberculosis puede aun hoy, en ciertos estratos medios o altos, ser considerado un hecho "normal", pero que se muera de esa enfermedad es probable que ponga de manifiesto un nivel de bloqueo al acceso a las oportunidades de atención médica que no es común en ese sector. Lo mismo podría decirse de muchas otras enfermedades.

Es necesario destacar, sin embargo, que existen ciertas limitaciones en cuanto al cumplimiento pleno de los objetivos del trabajo. Estas limitaciones fueron de tres tipos.

La primera, espacio-temporal, ya que los datos empíricos se refieren a un solo año, 1980, y a una sola provincia, Jujuy, que no permite conocer variaciones temporales ni regionales.

La segunda, referida a las fuentes de información consultadas, dado que se tomaron en cuenta solamente estadísticas oficiales sobre morbilidad —Secretaría de Salud Pública— en las que se consigna la información proveniente de hospitales municipales, nacionales y provinciales, no registrándose las privadas, tales como sanatorios, obras sociales y consultorios particulares.

La tercera limitación, de tipo conceptual, surge de los criterios de clasificación propios de las fuentes consultadas y

de la falta de información sobre características socioeconómicas de los individuos atendidos en hospitales. Así, en lo concerniente a accidentes, la información no aparece discriminada, por ejemplo, entre accidentes de trabajo y de otro tipo, lo que impidió su inclusión en el trabajo. Respecto de las características socioeconómicas, tampoco aparecen los datos de ocupación e ingreso.

Algunas de estas limitaciones se pueden superar y otras no, al menos momentáneamente. Las primeras son las que surgen del planteo inicial del trabajo, que por ser de carácter exploratorio se realiza exprofeso en una sola provincia y para un año, dejando abierta la posibilidad de su ampliación en el tiempo y en el espacio. Las segundas devienen de la calidad y cantidad de la información disponible, cuyo mejoramiento escapa a los autores de este estudio y se encuadra en un nivel de decisiones más amplios y complejos.

3. MARCO DE REFERENCIA

En un sentido amplio, se puede considerar al trabajo como la forma más importante de manifestación del hombre y como un medio para su realización personal y social, ya que, mediante el mismo, subsiste, se desarrolla, transforma la naturaleza y se construye la sociedad.

En términos restringidos, el trabajo constituye la principal fuente de ingreso de los trabajadores y satisface sus propias necesidades y las de sus familiares. En síntesis, el trabajo cumple una función individual y social.

La obtención de un salario como resultado de un trabajo para la satisfacción de las necesidades vitales—alimentación, salud, vivienda, educación— no tiene por qué lograrse al costo de un deterioro de su salud física, psíquica o social. Desde esta perspectiva, el ambiente de trabajo deberá respetar ciertas condiciones indispensables para evitar que se convierta en una actividad destructiva.

Para superar una concepción reduccionista de las condiciones de trabajo que las separa de las condiciones de vida, tomaremos los conceptos de Bialakowsky sobre condiciones vitales de trabajo y condiciones básicas de trabajo. Entendiendo que "*condiciones vitales de trabajo* son los requisitos mínimos debajo de los cuales peligra la supervivencia del trabajador, ya sea por causa de mortalidad, morbilidad o discapa-

cidad, que afectan tanto la vida en sí como la vida laboral del trabajador”, y que las “condiciones básicas de trabajo emergen una vez satisfechas mínimamente las condiciones vitales, constituyen la vía de autorrealización a través del trabajo, son los requisitos necesarios sobre los que se asienta la posibilidad de una vida de sentido pleno e individualizada de acuerdo con las variadas capacidades”.¹ Aunque conscientes de que hay que incluir estas últimas en un análisis completo, en el presente estudio nos detendremos en las condiciones vitales de trabajo por considerarlas indispensables para la obtención de una sobrevivencia digna.

El concepto del cual partimos connota una estrecha relación entre trabajo y salud. Se concibe, a su vez, a la salud como parte de un proceso vital, en que la salud y la enfermedad son momentos de un mismo fenómeno; *salud* no sólo es la ausencia de enfermedad, sino la presencia del bienestar físico, psíquico y social del individuo (concepto ampliamente difundido por la OMS).

La sociedad, de hecho, está acostumbrada a considerar la enfermedad como un proceso individual. No se ha difundido en la tradición científica ni en la sociedad una concepción de la enfermedad como producto diferenciado de la estratificación social. A diferencia de esta versión, el enfoque adoptado define la *enfermedad* como un proceso social, característica de sectores o grupos sociales determinados, considerando, eso sí, como referentes empíricos las manifestaciones concretas en cada uno de sus miembros.²

Este enfoque se convierte en el instrumento de análisis que posibilita, según lo han probado autores como Laurell, Echeverría, Müller, entre otros, observar a través de las distintas formas de enfermar y/o morir la distribución desigual de la enfermedad en la población, y posibilita construir su perfil patológico. Este se modifica a través del tiempo, varía entre sociedades con diferente desarrollo y organización social y entre los grupos que la componen.³

Estas consideraciones sobre las condiciones vitales de trabajo y la metodología elegida permitió, por hipótesis, que se concibiera la idea de estudiar las patologías sociales en las poblaciones mineras.⁴ Si bien generalmente las condiciones de trabajo están ligadas a las condiciones de vida, en el caso de los trabajadores mineros ambas condiciones aparecen como fenómenos inescindibles, dado que el hábitat laboral y hogareño se encuentran estrechamente unidos. En conse-

cuencia, los efectos positivos o negativos en los trabajadores mineros no sólo quedan limitados a la persona del trabajador, sino que se extienden al medio social en que están inmersos.

En este sentido, nuestra propuesta global tendió a centrarse en formular un diagnóstico de las condiciones de vida y de trabajo de las poblaciones mineras en los departamentos de la provincia de Jujuy, tendiendo a dar respuesta a los siguientes interrogantes:

- ¿Cuál es el nivel general de salud?
- ¿Cuál es el perfil patológico de la población y qué relación existe entre dicho perfil y la actividad minera?
- ¿Qué incidencia alcanzan las enfermedades asociadas a la actividad minera con relación a la participación de la minería en la población económicamente activa?

4. PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

Como se ha dicho, el centro de esta investigación lo constituyen las poblaciones mineras de la provincia de Jujuy, pero tenemos conciencia de que éstas integran una totalidad regional y, por lo tanto, afectan y son afectadas por la situación provincial, la que a su vez tiene una inserción particular en el país. Por ello, la presentación de los datos obtenidos del relevamiento empírico realizado sobre la información abordada incluirá, separadamente, una comparación de la provincia con el total del país y con la Capital Federal y un análisis departamental en el interior de la misma provincia.

4.1. Ubicación de la provincia de Jujuy en el contexto nacional

La historia de la minería argentina se encuentra firmemente ligada a la provincia de Jujuy. Es ésta una provincia típicamente minera, que mantiene desde hace años un alto nivel de producción en minerales metalíferos, siendo el primer productor nacional en valor económico. Lo mismo ocurre en lo referido al personal que trabaja en la actividad, que ocupa el segundo lugar, después de la provincia de Buenos Aires, y en términos absolutos conservó el personal ocupado en el período 1975-1980, aunque si sólo se consideran los obre-

ros mineros propiamente dichos, se observa un leve descenso para esa categoría.

CUADRO 1
PERSONAL OCUPADO EN MINERÍA
EN LA PROVINCIA DE JUJUY, AÑOS 1975 Y 1980.

Año	Obreros mineros	Total de personal ocupado
1975	2.596	3.384
1980	2.492*	3.395

Fuente: Subsecretaría de Minería. Dirección Nacional de Economía Minera. *Estadística Minera de la República Argentina*. Años 1975 y 1980.

* Véase pág. 235 la diferencia de esta cifra con la del cuadro 7.

Considerando la distribución de la población según su forma de localización se obtiene el siguiente cuadro:

CUADRO 2
PORCENTAJE DE POBLACION URBANA-RURAL, 1980

	Urbana %	Rural %
Total del País	82,99	17,01
Capital	100,00	—
Jujuy	73,64	26,36

Fuente: INDEC *Censo Nacional de Población y Vivienda*, 1980, Serie D.

En cuanto a la población económicamente activa, el mismo censo indica un 35,90% para el total del país, un 40,89% para Capital Federal y un 30,53% para Jujuy.

Existen indicadores muy significativos para mostrar en qué condiciones viven las poblaciones de las distintas unidades geográficas.

Así se encuentra que la “expectativa de vida al nacer”, en 1966, último año en que el índice aparece confeccionado por provincia —ya que no existe información por departamento—, presentaba para Jujuy las cifras más bajas del país: 50,4 años para los varones y 53,2 para las mujeres.

CUADRO 3
EXPECTATIVA DE VIDA AL NACER, POR SEXO

	1966		1980	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Total del País	63,3 años	69,5 años	66,4 años	73,1 años
Capital Federal	68,2 años	73,7 años	—	—
Jujuy	50,4 años	53,2 años	—	—

Fuente: Ministerio de Bienestar Social; Secretaría de Salud Pública; Departamento Estadísticas de Salud; *Estadísticas Vitales y de Salud N° 3*, Serie 8, 1973.

Nota: Véase Apéndice estadístico, Tabla N° 1.

Otro indicador elocuente es el índice “Swaroop-Wemura”, o tasa de mortalidad proporcional, construido en base al cociente entre las muertes de personas mayores de 50 años y el total de muertes.

CUADRO 4
INDICE SWAROOP-WEMURA, 1980

	Total	Masculino
Total del País	74,5 %	73,3 %
Capital Federal	90,2 %	88,2 %
Jujuy	47,7 %	48,1 %

Fuente: Ministerio de Bienestar Social, Secretaría de Salud Pública, Dpto. Estadísticas de Salud, *Estadísticas Vitales y de Salud*, 1983.

Nota: Véase Apéndice estadístico, Tabla N° 2.

En una población sana y con buenas condiciones de vida, se espera que esta proporción sea superior a otra que no reúne esas condiciones. Se ve aquí que Jujuy tiene la mitad del índice de Capital Federal y está muy por debajo del promedio del país, resultando nuevamente el más bajo de la Argentina.

En cuanto a la “tasa de mortalidad infantil”, en el año 1980, presenta la cifra de 47,5, siendo para la Capital Federal 17,7 y la del total del país 33,6.⁵ Cada muerte infantil demuestra los déficit del área donde se produce: deficiencia de vivienda, de alimentación, de agua potable, de atención médica, etcétera.⁶

Lamentablemente, este indicador no se encuentra construido para cada uno de los departamentos de la provincia.

Como nuestro estudio se focaliza en esta etapa en la provincia de Jujuy (no se ha elaborado el perfil patológico para todo el país y la Capital Federal), se considera ilustrativo hacer referencia a un dato que sí se posee, el comportamiento diferenciado de algunas causas de muerte.

CUADRO 5
COMPOSICION PORCENTUAL DE LAS PRINCIPALES CAUSAS DE MUERTE;
1980

	Total del país	Cap. Fed.	Jujuy
Infecciosas y parasitarias	8,4 %	6,6 %	18,8 %
Accidentes	7,0 %	4,5 %	12,8 %
Mal definidas	2,4 %	0,2 %	16,2 %

Fuente: Ministerio de Bienestar Social, Depto. Estadísticas de Salud, *Información Básica*, Cuadro 86, 1980.

Nota: Véase Apéndice estadístico, Tabla N° 3.

Además de las diferencias que se aprecian respecto de la Capital Federal y del total del país, cabe destacar que para enfermedades infecciosas y parasitarias y para las mal definidas Jujuy ocupa el segundo lugar del país y el quinto para accidentes.

Las enfermedades mal definidas son un excelente indicador de la poca eficiencia de los servicios médicos.⁷

El porcentaje de enfermedades mal definidas o de diagnóstico incoherente es particularmente significativo en niños menores de un año.⁸

En cuanto a la población con "necesidades básicas insatisfechas", sobre las que nos extenderemos más adelante, se pone de manifiesto también una considerable postergación de la provincia, respecto del total del país y de la Capital Federal, ya que este indicador presenta el 27,7% para el primero, el 8,3% para el segundo y el 48,8% para Jujuy.⁹

Sin lugar a dudas, no se agotan aquí los indicadores significativos, pero esta sintética presentación es suficiente como introducción al análisis departamental.

4.2. Análisis departamental de la provincia de Jujuy

La provincia de Jujuy contaba en el año 1980 con una población total de 410.008 habitantes, y su territorio está dividido en quince departamentos, en uno de los cuales (Capital) está concentrada la mayor cantidad de habitantes. Ocho departamentos cuentan con, por lo menos, un asentamiento urbano que supera los 2.000 habitantes. Los más poblados —Capital, Ledesma, San Pedro, El Carmen y Humahuaca— reúnen el 85% de la población de la provincia.

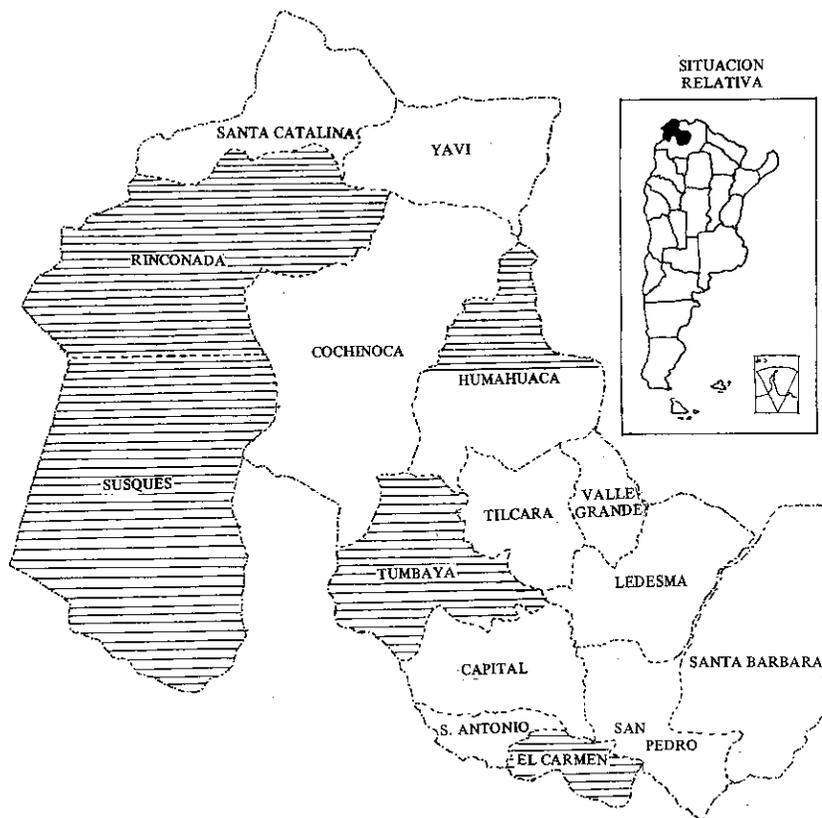
Siete departamentos —Rinconada, Santa Catalina, Susques, Tilcara, San Antonio, Tumbaya y Valle Grande— tienen únicamente población rural (Véase Cuadro 6).

A los fines de este trabajo, se denominaron departamentos mineros a aquellos en los cuales en 1980 —año en que se centra el análisis— se registraba personal ocupado en minería. Estos son: Rinconada, Humahuaca, Susques, Tumbaya y El Carmen. Esta definición no es excluyente, ya que siendo la minería una actividad tradicional en la provincia, otros departamentos que no aparecen como mineros en ese año lo fueron en épocas cercanas, pero para este propósito se trabajaron y agruparon como mineros los cinco nombrados.

Aproximadamente, la mitad de la población de los departamentos mineros es rural, mientras que en los departamentos no mineros esta población sólo alcanza la cuarta parte.

En el Cuadro 7 se estableció la proporción de la mano de obra ocupada en minería sobre la población económicamente activa (PEA) de cada departamento minero, siendo clara la importancia de la mano de obra ocupada en esta actividad en el departamento de Rinconada, 80,2%; seguido por Humahuaca, con el 28,7%. Estos, junto con El Carmen, cuentan con antiguas y conocidas explotaciones en minería metalífera. En el caso de El Carmen se diluyen las posibilidades de dimensionar el impacto de la actividad minera, por la importancia relativa de la población del departamento frente al número de obreros mineros.

MAPA DEPARTAMENTAL DE LA
PROVINCIA DE JUJUY



 Departamentos Mineros

CUADRO 6
POBLACION TOTAL, URBANA Y RURAL, SEGUN DEPARTAMENTOS
MINEROS Y NO MINEROS DE LA PROVINCIA DE JUJUY, 1980

DEPARTAMENTO		TOTAL	POBLACION URBANA	RURAL
Total jurisdicción		410.008	301.943	108.065
Total departamentos mineros		71.008	34.389	36.619
MINEROS	Rinconada	3.774	—	3.774
	Humahuaca	16.817	10.791	6.026
	Susques	2.184	—	2.184
	Tumbaya	4.210	—	4.210
	El Carmen	44.023	23.598	20.425
Total departamentos no mineros		339.000	267.554	71.446
NO MINEROS	Capital	167.394	152.798	14.596
	Ledesma	63.556	53.267	10.289
	San Pedro	57.261	43.348	13.913
	Santa Bárbara	15.815	7.078	8.737
	Tilcara	7.159	—	7.159
	Cochinoca	7.418	2.945	4.473
	San Antonio	2.923	—	2.923
	Santa Catalina	2.920	—	2.920
	Yavi	12.861	8.118	4.743
Valle Grande	1.693	—	1.693	

Fuente: INDEC, Censo Nacional de Población y Vivienda, Serie D, 1980.

CUADRO 7
PARTICIPACION DE OBREROS MINEROS EN LA POBLACION
ECONOMICAMENTE ACTIVA DE LA PROVINCIA DE JUJUY, 1980

DEPARTAMENTO	PEA* (1)	OBREROS MINEROS (2)	% (2/1)
Total jurisdicción	125.157 . }	2.700	2,2
Total departamentos mineros**	21.068	2.700	12,8
Rinconada	1.199	961	80,2
Humahuaca	4.008	1.149	28,7
Susques	545	57	10,5
Tumbaya	1.229	149	12,1
El Carmen	14.087	384	2,7

* PEA Población económicamente activa.

** Departamento minero se considera a todo departamento que posee, por lo menos, una explotación minera en actividad.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información obtenida en: INDEC, *Censo Nacional de población y vivienda*, Serie D, 1980.
 Secretaría de Minería, *Estadística Minera de la República Argentina*, 1980.
 Asociación Obrera Minera Argentina, (A.O.M.A.).

En conjunto, el total de obreros ocupados representa el 12,8% de la población económicamente activa de los departamentos mineros.

Corresponde recordar en este punto que la minería metalífera se realiza a través de explotaciones subterráneas, característica que comparte Tumbaya, aunque su producción es no metalífera (baritina), mientras que la explotación en Susques (boratos) es a cielo abierto.

La caracterización socioeconómica de la provincia se realizó tomando un concepto utilizado en el estudio "La pobreza en la Argentina",¹⁰ acerca de la existencia de un conjunto de necesidades cuya satisfacción se considera indispensable para el funcionamiento y desarrollo de la vida humana en sociedad.

Este "núcleo central de necesidades", denominadas también "necesidades básicas" por el INDEC, incluye: hacinamiento, vivienda precaria, condiciones sanitarias deficientes, asistencia escolar y capacidad de subsistencia.

El concepto de "necesidades básicas" tiene correspondencia con el de "necesidades vitales de trabajo",¹¹ las que, como se dijo, deben ser satisfechas por las "condiciones vitales de trabajo" ya definidas. Se incluye aquí porque el grado de satisfacción o insatisfacción de esas necesidades es un indicador complejo que permite estratificar los departamentos según el porcentaje de su población que satisface sus necesidades básicas, y relacionarlo con otros aspectos que estudiaremos.

El Cuadro 8 describe el porcentaje de población con "necesidades básicas insatisfechas". Los departamentos que tienen mayor porcentaje de insatisfacción son, en orden decreciente: Valle Grande, Susques, Santa Bárbara, Rinconada y San Antonio. Se encuentran en valores intermedios: Cochino-ca, El Carmen y Ledesma. En los valores menores: Tilcara, Tumbaya, Yavi, Humahuaca y Capital.

Al considerar los departamentos mineros en conjunto se observó que presentan un 53,7% de su población que no satisface sus necesidades básicas, mientras que para el conjunto de los no mineros este porcentaje baja a 46,8%.

De los cinco departamentos mineros, presentan porcentajes más altos de población con necesidades básicas insatisfechas Rinconada, con 66,5%, y Susques, con 74,5%. Vinculando estos valores con la importancia relativa de obreros mineros respecto de la población económicamente activa, aparece particularmente llamativo el caso de Rinconada, que tiene el

8
2

80,2% de su población dedicada a la actividad extractiva. Casi con seguridad, un alto porcentaje de obreros mineros está incluidos en estos valores.

CUADRO 8
POBLACION CON NECESIDADES BASICAS INSATISFECHAS (N.B.I.),
SEGUN DEPARTAMENTOS MINEROS Y NO MINEROS
DE LA PROVINCIA DE JUJUY, 1980
(En números absolutos, porcentajes y rangos)

DEPARTAMENTO	POBLACION TOTAL (1)	POBLACION CON N.B.I.			
		ABSOL.(2)	% (2/1)	RANGO	
Total jurisdicción	410.008	196.892	48,2		
Total departamentos mineros	71.008	38.148	53,7		
MINEROS	Rinconada	3.774	2.511	66,5	4
	Humahuaca	16.817	7.014	41,7	14
	Susques	2.184	1.626	74,5	2
	Tumbaya	4.210	2.049	48,7	12
	El Carmen	44.023	24.948	56,7	8
Total departamentos no mineros	339.000	158.744	46,8		
NO MINEROS	Capital	167.394	66.756	39,9	15
	Ledesma	63.556	32.471	51,1	9
	San Pedro	57.261	28.878	50,4	10
	Santa Bárbara	15.815	11.661	73,7	3
	Yavi	12.861	6.242	48,5	13
	Tilcara	7.159	3.553	49,6	11
	Cochinoca	7.418	4.312	58,1	6
	San Antonio	2.923	1.931	66,1	5
	Sta. Catalina	2.920	1.666	57,1	7
Valle Grande	1.693	1.274	75,3	1	

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información extraída de INDEC, *La Pobreza en la Argentina, 1984*, INDEC, *Censo Nacional de Población y Vivienda*, Serie D, 1980.

En Susques, si bien hay un porcentaje muy alto con insatisfacción de necesidades básicas, la gravitación de obreros mineros sobre la población económicamente activa es escasa, llega sólo al 10,5%.

Los departamentos de Humahuaca y El Carmen, con 28,7% y 2,7% de obreros mineros, respectivamente, tienen una población total relativamente importante, de modo tal que se desdibuja la posibilidad de analizar la relación obreros mineros-necesidades básicas insatisfechas.

Para conocer el nivel general de salud de la población se elaboró el índice de Swaroop-Wemura, y para saber de qué se enferman las poblaciones se construyó el perfil patológico para la provincia y para cada uno de sus departamentos. Además se definieron un conjunto de enfermedades relacionadas con el trabajo mineros y se analizó su presencia diferencial en los departamentos mineros y no mineros.

El índice de Swaroop-Wemura para departamentos mineros y no mineros agrupados separadamente marca diferencias importantes: los mineros, con un 40%, y los no mineros, con 52,8%, nos señalan claramente una mortalidad más temprana en los departamentos mineros.

Teniendo en cuenta que el índice tiende a 100, Susques y Rinconada presentan un valor muy bajo, ya que no superan el 25% (véase Cuadro 9).

Después se analizaron los perfiles patológicos, que han sido contruidos sobre la base de las quince enfermedades que aparecen con mayor frecuencia, ranqueadas de 1 a 15, en cada uno de los departamentos.

CUADRO 9
INDICE DE SWAROOP-WEMURA TOTAL Y MASCULINO,
SEGUN DEPARTAMENTOS MINEROS Y NO MINEROS
DE LA PROVINCIA DE JUJUY, 1980

DEPARTAMENTO		TOTAL %	MASCULINO %
Total jurisdicción		48,6	62,2
Total departamentos mineros		40,0	41,2
MINEROS	Rinconada	25,0	29,0
	Humahuaca	41,3	38,9
	Susques	23,8	23,1
	Tumbaya	41,2	35,3
	El Carmen	42,5	45,7
Total departamentos no mineros		52,8	52,5
NO MINEROS	Capital	62,5	64,6
	Le desma	41,0	44,0
	San Pedro	51,4	49,4
	Santa Bárbara	46,9	32,9
	Yavi	42,8	43,8
	Tilcara	57,0	53,1
	Cochinoca	46,0	42,1
	San Antonio	37,5	44,4
	Santa Catalina	42,9	30,8
Valle Grande	22,7	36,4	

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información extraída de la Secretaría de Salud Pública, Centro de Documentación, *Tabla N° 12*, 1980.

El Cuadro 10 muestra estos perfiles y permite apreciar que las principales causas de egresos hospitalarios las constituyen las "infecciones intestinales mal definidas", seguidas por "otras causas obstétricas directas", las "neumonías" y "colecistitis y colelitiasis", y luego por "otras del aparato digestivo", "bronquitis no especificada, efisema, asma", y "tuberculosis pulmonar".

Asimismo, este cuadro muestra que enfermedades como "infección intestinal mal definida" y "colecistitis y colelitiasis" aparecen en 11 de los 15 departamentos entre los primeros cinco lugares, siguiéndole en importancia "neumonía", en nueve departamentos, y "otras causas obstétricas directas", en ocho, y "bronquitis no especificada, efisema, asma", en siete.

Si bien no se observan en las tasas de egresos de los departamentos diferencias considerables, cuando realizamos el análisis agrupando mineros por un lado y no mineros por otro, las tasas correspondientes a las siete principales causas de morbilidad de la provincia se modifican, y en los departamentos mineros son más altas para todas las enfermedades (Véase Cuadro 11).

Asimismo, consideradas en conjunto, esas siete causas de morbilidad presentan valores diferenciados para departamentos mineros y no mineros, correspondiéndole una tasa de 34,2‰ y 25,4‰ a cada grupo, respectivamente.

Es importante señalar que los trabajadores, según la tarea que realizan, se encuentran más expuestos que otros al riesgo de contraer cierto tipo de enfermedades, así, en el Cuadro 12, relacionando la frecuencia de aparición de las enfermedades consideradas asociadas a la actividad minera con la población económicamente activa, por un lado, y la población masculina de 20 años y más, por el otro, observamos que los valores correspondientes a los departamentos mineros son en general más altos que los de los departamentos no mineros.

Si analizamos estas tasas agrupando departamentos mineros y no mineros, se aprecian diferencias importantes, ya que los primeros llegan al 38,1‰ y 47,1‰, respectivamente, mientras que en los segundos las tasas bajan al 27,8‰ y 34,4‰.

Así, también, se observa claramente en el cuadro que aquellos cuyas actividades son subterráneas, como Rinconada, Humahuaca, Tumbaya y El Carmen tienen tasas más altas que Susques, donde las actividades se realizan a cielo abierto.

Cabe indicar que la tasa mayor de asociación está dada en el departamento de Tilcara, que no es minero, donde probablemente esté interviniendo alguna variable que no ha sido analizada y que merece un tratamiento particular.

La información obtenida puede, en análisis posteriores y con la introducción de otras variables, ofrecer nuevos interrogantes y certezas no encarados en la presente etapa.

CUADRO 10
 PERFIL PATOLÓGICO, SEGUN DEPARTAMENTOS MINEROS Y NO MINEROS DE LA
 PROVINCIA DE JUJUY, POR RANGO, 1980

	MINEROS										NO MINEROS						
	Rinconada	Humahuaca	Susques	Tumbaya	El Carmen	Capital	Cochinoca	Ledesma	San Antonio	San Pedro	Santa Barbara	Santa Catalina	Titicaca	Valle Grande	Yavi		
Infección intestinal mal definida	-	6	10	(2)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(1)	(1)	-	(2)	(2)	(1)		
Otras causas obstructivas digestivas	11	(3)	-	10	(3)	(1)	9	(3)	(4)	(5)	(2)	-	15	-	(4)		
Neumonía	(4)	(5)	6	-	(2)	(3)	(2)	(4)	(1)	6	(4)	6	9	13	(2)		
Otras aparato digestivo	7	(4)	-	6	6	(4)	8	6	7	7	(3)	-	8	-	(3)		
Otras aparato urinario	-	-	-	11	14	(5)	(5)	-	-	-	7	(3)	7	-	7		
Colelitis o Colelitiasis	(3)	(1)	-	(4)	(4)	9	(1)	(2)	(5)	(2)	-	11	(3)	(5)	(5)		
Bronquitis no especifica, asma	(1)	9	(3)	(1)	8	7	(4)	8	(3)	10	-	9	(1)	(3)	15		
Otras glánd. endocrín. y metab.	-	-	-	-	(5)	-	-	-	8	-	11	-	14	-	13		
Olusión/complíc./precoz/traumat.	(2)	(2)	7	(5)	10	-	7	9	11	(4)	8	7	(4)	-	7		
Otros abortos	-	15	15	9	9	-	14	(5)	6	(3)	-	14	-	-	6		
Inf. piel y tej. sub.	(5)	10	(4)	-	-	15	6	11	-	-	10	(5)	10	-	-		
Otras aparato respirat.	-	-	14	13	-	-	-	14	-	11	(5)	-	6	14	-		
Tuberculosis pulmonar	-	12	(1)	8	7	6	12	7	-	13	6	(1)	13	(1)	10		
Otras desnut. protéin.	-	-	-	-	12	-	-	15	-	-	(2)	-	-	-	-		
Fracturas	-	-	(2)	-	-	-	-	-	-	-	(4)	-	-	11	11		
Otros signos o síntomas mal definidos	9	8	(5)	12	13	8	10	10	-	8	9	-	11	8	-		
Inf. aguda vías respir.	6	-	-	(3)	-	-	-	-	9	-	-	-	(5)	-	-		
Obstrucción intestinal	-	-	-	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(4)	-		

CUADRO 10
 PERFIL PATOLÓGICO, SEGUN DEPARTAMENTOS MINEROS Y NO MINEROS DE LA
 PROVINCIA DE JUJUY, POR RANGO, 1980 (Continuación)

	MINEROS						NO MINEROS								
	Rinconada	Humahuaca	Susques	Tumbaya	El Carmen	Capital	Cochinoca	Ledesma	San Antonio	San Pedro	Santa Barbara	Santa Catalina	Tilcara	Valle Grande	Yavi
Diagnóstico incoheren.	-	-	-	-	-	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Apendicitis	15	-	-	-	-	11	-	-	-	12	-	-	-	-	-
Otras corazón y circul.	-	13	13	-	15	12	-	12	13	15	14	12	-	-	9
Bronquitis y bronq. ag.	8	7	-	-	11	13	11	13	12	9	12	-	-	12	-
Síndrome dep. alcohol.	13	-	12	-	-	14	-	-	-	-	-	-	12	-	-
Otras org. gen. fem.	-	-	-	-	-	-	13	-	-	-	13	-	-	7	-
Hemorrag. emb. y parto	-	11	-	14	-	-	15	-	-	13	-	-	-	-	-
Otras dorsopatías	12	14	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	-
Hernia cavidad abdom.	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	-
Otros envenenamientos	-	-	-	-	-	-	-	-	10	-	15	-	-	-	-
Hepatitis vírica	-	-	-	-	-	-	-	-	14	-	-	-	-	-	-
Tos ferina	-	-	-	-	-	-	-	-	15	-	-	-	-	-	-
Heridas	10	-	-	7	-	-	-	-	-	14	-	8	-	10	14
Influenza.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-	12
Otras helmintiasis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	-	-	-
Otras tubercul. pulmon.	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
Efectos tardíos de la tuberculosis	-	-	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida en: M.B.S., Sec. de Salud Pública, Dpto. Estadísticas de Salud, Tabla 5, 1980.

CUADRO 11
SIETE PRIMERAS CAUSAS DE MORBILIDAD,
SEGUN DEPARTAMENTOS MINEROS Y NO MINEROS
DE LA PROVINCIA DE JUJUY, 1980*
(En números absolutos y tasas)

ENFERMEDADES	DEP. MINEROS		DEP. NO MINEROS	
	FRECUENCIA	TASA % (1)	FRECUENCIA	TASA % (2)
Infecciones intestinales mal definidas	639	9,0	2.338	6,9
Otras causas obstétricas directas	319	4,5	1.391	4,1
Neumonía	349	4,9	1.311	3,9
Colelitiasis y colestitis	354	5,0	1.148	3,4
Otras del aparato digestivo	274	3,9	906	2,7
Bronquitis no especificada, efisema, asma	303	4,3	796	2,4
Tuberculosis pulmonar	191	2,7	735	2,2
Total	2.429	34,2	8.625	25,4

(1) Tasas por mil habitantes sobre el total de población de los departamentos mineros: 71.008 habitantes.

(2) Idem departamentos no mineros: 339.000 habitantes.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información extraída de la Secretaría de Salud Pública. Centro de Documentación, *Tabla Nº 5*, 1980, e INDEC, *Censo Nacional de Población y Vivienda, Serie D*, 1980.

* Véase Apéndice estadístico, Tablas Nº 4 y Nº 5.

CUADRO 12
TASAS DE ENFERMEDADES ASOCIADAS A LA ACTIVIDAD MINERA,
SOBRE LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA
Y SOBRE LA POBLACION MASCULINA DE 20 AÑOS Y MAS,
SEGUN DEPARTAMENTOS MINEROS Y NO MINEROS
DE LA PROVINCIA DE JUJUY, 1980 (Tasas en miles)

DEPARTAMENTO		Enfermedades asociadas a la actividad minera	
		Sobre P.E.A.	Sobre población masculina de 20 años y más
Total jurisdicción		29,6	36,6
Total departamentos mineros		38,1	47,1
MINEROS	Rinconada	70,9	102,4
	Humahuaca	54,9	59,7
	Susques	22,0	28,9
	Tumbaya	36,6	44,7
	El Carmen	31,2	39,7
Total departamentos no mineros		27,8	34,4
NO MINEROS	Capital	18,0	22,9
	Ledesma	40,1	47,0
	San Pedro	32,2	39,5
	Santa Bárbara	35,2	40,0
	Yavi	27,6	32,9
	Tilcara	135,7	146,1
	Cochinoca	37,6	52,3
	San Antonio	26,9	30,7
Santa Catalina	20,2	36,6	
Valle Grande	24,2	25,9	

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información extraída de INDEC, *Censo Nacional de Población y Vivienda, Series D y B, 1980*, y de Secretaría de Salud Pública, Centro de Documentación, *Tabla N° 5, 1980*.

5. CONCLUSIONES

En este trabajo, más que contribuir con el aporte de información empírica relevante sobre las poblaciones mineras de la provincia de Jujuy, se procuró la aplicación de una metodología sociológica que permitiera analizar las condiciones de trabajo incluyendo la medición de las condiciones de vida.

No obstante, y a pesar de estar limitados a una sola provincia y a un solo año —entre otras limitaciones ya mencionadas—, los resultados obtenidos nos permiten afirmar que la metodología utilizada es una herramienta adecuada para el estudio de las condiciones de trabajo.

La introducción de otras variables, así como la extensión del análisis a otras provincias y otros años, sin lugar a dudas contribuirán a enriquecer, aclarar y precisar la relación entre estos dos factores.

El análisis departamental nos ha permitido desagregar y profundizar el enfoque social de las condiciones vitales de trabajo. Acorde con ello, se ha obtenido una visión de conjunto del nivel de satisfacción de las necesidades vitales de los trabajadores y sus familias. Así, significativamente, encontramos que en Rinconada, que cuenta con una población económicamente activa ocupada en minería del 80,2% no se satisfacen adecuadamente las condiciones vitales de trabajo, como lo indica el índice de mortalidad de Swaroop-Wemura, con un 25%, mientras que en Capital Federal se alcanza el 90,20%; el perfil patológico correlativo con las enfermedades evitables asociadas con la pobreza, como “bronquitis no especificada, enfisema, asma”, “colelitiasis y colecistitis”; y “neumonías”, que ocuparon los rangos más altos, de 1,3 y 4, respectivamente, sobre el total de egresos hospitalarios registrados.

Por otra parte, si comparamos los departamentos mineros con respecto a los no mineros, encontramos que las tasas de morbilidad, considerando las siete enfermedades más frecuentes, son más altas en los departamentos mineros y están relacionadas con las malas condiciones socioeconómicas y sanitarias de estos últimos.

A su vez, las enfermedades definidas como asociadas a la minería aparecen con tasas más altas en los departamentos mineros, especialmente en los de mayor impacto de población ocupada en minería.

Por último, si bien los resultados obtenidos no permiten

concluir que las malas condiciones de vida y de salud de la población de los departamentos mineros son producto exclusivo de las condiciones de trabajo en la actividad minera, sí ponen de manifiesto que esta actividad, pese al alto valor económico de su producción, no contribuye sustancialmente al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y las poblaciones circundantes, lo que resulta sin duda llamativo, especialmente si se considera a la actividad minera dinamizadora de las economías regionales.

NOTAS

- ¹ Bialakowski, Alberto L., "Las condiciones vitales de trabajo", Colección INCASUR, Guarenas, Venezuela, pág. 48.
- ² Laurell, Asa Cristina, "La salud - enfermedad como proceso social", Mimeo, UAM-X, 1979, pág. 14.
- ³ Echeverría, Magdalena T., "Enfermedades de los trabajadores y crisis económica. Estudio de casos", Imprenta Interamericana Limitada, Santiago de Chile, 1984, pág. 17.
- ⁴ Idem (3).
- ⁵ Ministerio de Bienestar Social, Depto. Estadísticas de Salud, Estadísticas Vitales y de Salud, Tabla 13 B, 1980.
- ⁶ Assef, Alfredo; Hernández, Roberto; Tanoni, Enrique, Ruiz, Juan; Canelada, Adrián: "Salud y condiciones de vida del obrero en Jujuy", en *Medicina del Trabajo al servicio de los trabajadores*, EUDEBA, Buenos Aires, 1974.
- ⁷ Idem (6).
- ⁸ Idem (6).
- ⁹ INDEC, "La pobreza en la Argentina", Departamento de publicaciones del INDEC, 1984.
- ¹⁰ Idem (9).
- ¹¹ Bialakowsky, Alberto L., "Las condiciones vitales de trabajo", op. cit., pág. 94 y 95.

BIBLIOGRAFIA

- LAURELL, Asa Cristina: "La salud-enfermedad como proceso social", *Cuadernos Médico Sociales*, Centro de Estudios Sanitarios y Sociales, Asociación Médica de Rosario, enero 1982.
- XXIV ASAMBLEA DE LA ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD: "Higiene del trabajo en las minas".
- OMS-OPS; VARIOS AUTORES: *Enfermedades ocupacionales, guía para su reconocimiento*, Cap. II, IV y V.
- ACOSTA GUZMAN, Alfonso: *La enfermedad profesional*, publicación de la Universidad de Costa Rica, 1966.
- OPS, *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana*, 1966.
- OMS, *Salud Mundial*, junio 1978; julio-agosto 1974 y noviembre 1981.
- MINISTERIO DE SALUD Y ACCION SOCIAL, DIRECCION ESTADISTICAS DE SALUD, *Boletín del Programa Nacional de Estadísticas de Salud N° 50*, julio 1985.
- ENCICLOPEDIA MEDICA, Editorial Salvat.
- NASH, June, *Paralelos revolucionarios en una historia de vida*, Ed. Nueva Visión, Cuadernos de Investigación Social, Buenos Aires, 1974.
- IRIARTE, Gregorio, *Los mineros bolivianos, hombre y ambiente*, Ed. Tierra Nueva, Colección Proceso, 1976.
- MINISTERIO DE ECONOMIA, SECRETARIA DE INDUSTRIA Y MINERIA, DIRECCION NACIONAL DE ECONOMIA MINERA, *Estadística Minera de la República Argentina 1980 y Estadística Minera de la República Argentina 1982*.
- O.I.T. IV REUNION TECNICA TRIPARTITA PARA LAS MINAS DISTINTAS DE LAS DE CARBON, *Libertad sindical, relaciones laborales y prácticas de negociación colectiva en las minas distintas de las de carbón*, Ginebra 1984.
- OMS, COSIOZ, Gabriel, *Características hemáticas y cardiopulmonares del minero andino*.
- ASSEF, Alfredo; HERNANDEZ, Roberto; TANONI, Enrique; RUIZ, Juan; CANELADA, Adrián: "Salud y condiciones de vida del obrero en Jujuy", en *Medicina del Trabajo al Servicio de los Trabajadores*, EUDEBA, Buenos Aires, 1974.
- INDEC: *Censo Nacional de Población y Vivienda, 1980*.

- INDEC: “*La pobreza en la Argentina*”, Departamento de publicaciones del INDEC, 1984.
- ESCUDE, Carlos: *Aspectos ocultos de la salud en la Argentina*, Editorial El Coloquio, 1976.
- ZELLER, Norberto: *Mercado de trabajo en Yute, Jujuy*, presentado en el III Congreso de Sociología, Buenos Aires, 1985.
- ANGELELLI, Victorio: “*Yacimientos metalíferos de la República Argentina*”, 1985.

6. APENDICE METODOLOGICO

Los aspectos metodológicos constituyen un conjunto de normas y procedimientos a tener en cuenta en el planteo de una investigación y en la recolección y análisis de los datos; aspiran a combinar resultados relevantes con economía de procedimiento.

Los objetivos del trabajo y los interrogantes de investigación a los que éstos dan lugar identifican las siguientes *variables*:

- Condiciones vitales de trabajo.
- Nivel de salud.
- Perfil patológico
- Enfermedades asociadas a la actividad minera.
- Participación de los obreros mineros en la población económicamente activa.

Por condiciones vitales de trabajo se entiende aquellos requisitos mínimos por debajo de los cuales pelagra la supervivencia del trabajador.

Por perfil patológico se entiende la distribución de la población según frecuencia por tipo de enfermedad.

Por nivel de salud se entiende el grado de probabilidad de estar a cubierto frente a enfermedades controlables.

Por participación de los obreros mineros en la población económicamente activa se entiende la importancia relativa de los obreros mineros en la PEA.

Por enfermedades asociadas a la actividad minera se entiende aquellas que provienen de la inhalación de polvos minerales, de la iluminación deficiente, de los aumentos y descensos de la presión ambiental, de las posturas forzosas y uso de herramientas vibratorias y/o del alto grado de humedad en que se desarrolla la actividad, desestabilizando lenta e insidiosamente la salud del trabajador.

En cuanto a las *fuentes de información*, la elaboración de los datos se realizó a partir de fuentes de información secundaria, que como toda información de ese origen, es procesada con fines ajenos al trabajo que en este caso nos ocupa.

Se utilizaron estadísticas oficiales de la Secretaría de Salud Pública en las que se consigna información proveniente de hospitales nacionales, provinciales y municipales, no registrándose los privados, tales como sanatorios, obras sociales y consultorios particulares.

Asimismo, se consultó la *'Estadística minera de la Repú-*

blica Argentina" y el libro "La Pobreza en la Argentina", del INDEC.

Respecto de la *información propiamente dicha*, los datos seleccionados estuvieron en relación con las variables, haciendo las veces de indicador para medir los valores de las mismas.

Por ejemplo, para la determinación del perfil patológico se tomó la distribución de frecuencias de la población, según egresos hospitalarios por diagnóstico. De estos diagnósticos se tomaron los quince que aparecen con mayor frecuencia para cada departamento, y a partir de su distribución se obtuvo el perfil patológico.

Teniendo en cuenta las características de la información que se maneja, de carácter secundario, hubo que adaptar las definiciones propias especificadas anteriormente a las definiciones utilizadas por quienes recogieron la información y esto no siempre resultó coincidente (por ejemplo, en el caso de la morbilidad), lo que de suyo supone una limitación.

En cuanto a cómo está procesada la información referida a salud, ésta aparece desagregada por sexo, edad, lugar de residencia, por jurisdicción y por departamento. La presentación de la misma aparece en valores absolutos.

Fue necesario *recomponer la información* para que la misma respondiera adecuadamente a los fines del trabajo. En muchos casos, los datos debieron ser reagrupados con criterios diferentes de los utilizados en las fuentes consultadas.

La información estadística fue recogida por departamento y después dividida en dos grandes grupos: departamentos mineros y no mineros, y tratada en su conjunto.

Para medir el grado de satisfacción de las necesidades básicas, la información consigna el total de hogares con necesidades básicas insatisfechas y la población absoluta en hogares con necesidades básicas insatisfechas, discriminada en rural y urbana, esta última separada en tres categorías de acuerdo con la cantidad de habitantes. La elaboración en este caso consistió, para la población urbana, en ubicar a qué departamento correspondía cada localidad. Después se sumó la población rural a la urbana para obtener el total de población con necesidades básicas insatisfechas para cada departamento.

Asimismo, hubo que transformar los datos en bruto de la Secretaría de Salud Pública, existentes a nivel departamental, en información elaborada, ya que el procesamiento estadístico alcanza un mínimo por provincia.

También se construyó el índice de Swarojop-Wemura para conocer el nivel de salud general de la población por departamento, total y discriminado por sexo.

Para poder determinar el número de obreros mineros por departamento fue necesario proceder de la siguiente manera: primero se registraron agrupados los obreros mineros —del productor y del contratista— por tipo de mineral; segundo, se consignaron los nombres de los yacimientos que producían esos minerales y finalmente se ubicó en los departamentos cada uno de los yacimientos.

Por último se establecen algunas observaciones y aclaraciones de algunos de los cuadros que aparecen en el apartado 4.2.

Para establecer la cantidad de obreros mineros que figuran en el Cuadro 7 se agruparon en primer lugar los obreros del productor y del contratista de la provincia, extraído del cuadro “totales del personal, por provincia, discriminado por mineral”. A los fines de determinar a qué departamento pertenecían, se tomaron los principales yacimientos del Cap. II “totales por mineral con discriminación de las provincias productoras”, ambos cuadros pertenecen a la *Estadística Minera* 1980. Después se ubicaron los yacimientos mencionados, utilizando para ello el mapa “Yacimientos minerales de la República Argentina”, de la Secretaría de Minería. Al no figurar en la *Estadística minera* los obreros del cinc, se consultó a la Asociación Obrera Minera Argentina y se incluyó la mina “Pan de Azúcar”, con 600 obreros. Asimismo, es importante aclarar que no se incorporaron algunos obreros de la *Estadística minera* de aquellos minerales cuyo yacimiento no fue localizado.

En el Cuadro 8 aparecen las necesidades básicas insatisfechas en valores absolutos, porcentajes y rango según departamentos. Este es un indicador complejo, construido por cinco indicadores, éstos son: “hacinamiento” —más de tres personas por cuarto—; “vivienda” —que incluye pieza de inquilinato, vivienda precaria u otro tipo de vivienda inconveniente—, “condiciones sanitarias” —que consigna aquellas vivienda que no tienen ningún tipo de retrete—; “asistencia escolar” —que considera los niños en edad escolar que no asisten a la escuela—, y “capacidad de subsistencia”— que contempla los casos en que de un miembro ocupado dependen económicamente cuatro o más personas.

El Cuadro 9 requirió información de la Tabla n° 12 del Centro de Documentación de la Secretaría de Salud Pública.

En ella aparece la mortalidad general por departamento, según edad y sexo. El índice de Swaroop-Wemura está considerado óptimo para medir el nivel de salud de una población. Cuanto mayor es dicho nivel, mayor es la proximidad del índice al valor 100. Este índice resulta de dividir los muertos de más de 50 años por el total de los muertos.

Se elaboró para el total de la población y para el sexo masculino, ya que la población obrera minera está compuesta por varones.

Como esta información desagrega lugar de residencia y ocurrencia, y sólo se tomó este último, presenta el subregistro que aquellas muertes de residentes de la provincia de Jujuy que ocurrieron fuera de la misma.

Para la elaboración del Cuadro 10 se tomaron los egresos hospitalarios, por diagnóstico, que aparecen con mayor frecuencia por departamento. Luego se ranquearon de uno a quince y se ubicaron en el cuadro de la siguiente manera: por un lado se tomaron los departamentos, divididos en mineros y no mineros, y por otro, los diagnósticos.

El indicador seleccionado mide las internaciones efectuadas y no la cantidad de personas enfermas, esto genera dos importantes limitaciones: una, el "subregistro", ya que no consigna las consultas; es decir, si una persona enfermó pero no se internó, y otra es que podría darse el caso de que un individuo haya estado internado más de una vez en el año.

Para la elaboración del Cuadro 12 se utilizó la Tabla Nº 5 del Centro de Documentación de la Secretaría de Salud Pública, donde aparecen los egresos hospitalarios por diagnóstico de enfermedad y el Censo Nacional de Población y Vivienda. Se consideraron enfermedades asociadas a la actividad minera las siguientes: "Tuberculosis pulmonar", "otras tuberculosis pulmonares", "micosis", "anemia", "enfermedades de la sangre y órganos hematopoyéticos", "glaucoma", "catarata", "otras enfermedades del corazón y circulación pulmonar", "infecciones agudas de las vías respiratorias superiores", "bronquitis y bronquiolitis agudas", "neumoconiosis", "pleuresía", "infecciones de la piel y del tejido subcutáneo", "artritis reumática excepto columna", "otras dorsopatías", "trastornos de las articulaciones", "reumatismo con exclusión dorso", "neumonía", "bronquitis, efisema y asma".

Cabe aclarar que algunas enfermedades asociadas no pudieron incorporarse por estar incluidas en códigos que compren-

dían categorías “bolsas”, siendo imposible establecer a qué enfermedades correspondían las frecuencias.

TABLA Nº 1
EXPECTATIVA DE VIDA AL NACER,
SEGUN TOTAL, SEXO Y JURISDICCION; 1966

JURISDICCION	MASCULINO	FEMENINO
Total de la República	63,3	69,5
Capital Federal	68,2	73,7
Buenos Aires	64,2	71,5
Catamarca	63,8	67,8
Córdoba	63,9	70,5
Corrientes	60,3	64,5
Chaco	58,2	63,5
Chubut	55,5	62,7
Entre Ríos	64,6	71,1
Formosa	65,0	67,4
Jujuy	50,4	53,2
La Pampa	64,7	71,2
La Rioja	63,7	67,6
Mendoza	63,0	68,6
Misiones	61,7	66,2
Neuquén	53,8	60,9
Río Negro	55,0	63,3
Salta	55,2	60,1
San Juan	64,4	67,3
San Luis	61,7	68,3
Santa Cruz	57,9	64,6
Santa Fe	64,3	70,9
Santiago del Estero	62,9	67,4
Tucumán	61,2	65,9
Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur	54,9	59,6

Fuente: M.B.S. Sec. de Salud Pública, Departamento de Estadísticas de Salud, *Estadísticas Vitales y de Salud*, Nº 3 - Serie 8, 1973.

TABLA Nº 2
INDICE DE SWAROOP-WEMURA,
TOTAL, POR SEXO Y JURISDICCION; 1980

JURISDICCION	TOTAL	MASCULINO
Total de la República	74,5	73,3
Capital Federal	90,2	88,2
Buenos Aires	76,6	75,4
Catamarca	62,2	61,8
Córdoba	78,2	77,0
Corrientes	62,9	62,3
Chaco	53,2	57,0
Chubut	56,3	56,5
Entre Ríos	74,1	72,3
Formosa	50,7	53,4
Jujuy	47,7	48,1
La Pampa	75,7	74,7
La Rioja	61,9	59,7
Mendoza	72,4	70,8
Misiones	48,3	50,4
Neuquén	50,4	49,7
Río Negro	57,0	56,8
Salta	49,5	49,6
San Juan	71,1	69,1
San Luis	73,2	71,2
Santa Cruz	55,8	56,9
Santa Fe	79,8	78,9
Santiago del Estero	63,8	63,2
Tucumán	65,0	65,0
Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur	50,0	47,2

Fuente: M.B.S., Sec. de Salud Pública. Dpto. Estadísticas de Salud, *Estadísticas Vitales y de Salud*, 1983.

TABLA Nº 3
COMPOSICION PORCENTUAL DE LAS PRINCIPALES CAUSAS DE MUERTE,
TOTAL Y SEGUN JURISDICCION; 1980

JURISDICCION	Infec. y Part.	Tumores	Cardio- vascul.	Acciden- tes	Otros	Mal de- finidas
Total de la República	8,4	17,4	46,4	7,0	20,8	2,4
Capital Federal	6,6	18,5	54,1	4,5	16,3	0,2
Buenos Aires	5,6	18,7	50,1	7,1	18,5	0,9
Catamarca	13,0	14,4	39,1	7,7	25,8	7,5
Córdoba	8,0	18,9	46,9	6,0	20,2	0,8
Corrientes	15,1	13,1	38,6	8,1	25,1	7,0
Chaco	21,5	11,8	30,3	7,6	28,8	5,9
Chubut	14,4	18,2	33,8	10,8	22,8	12,8
Entre Ríos	6,9	17,4	44,7	7,0	24,0	1,8
Formosa	17,9	11,6	33,5	9,7	27,3	9,7
Jujuy	18,8	10,8	24,5	12,8	33,1	16,1
La Pampa	7,0	21,8	44,8	7,8	18,6	0,7
La Rioja	12,7	11,6	38,8	7,4	29,5	5,7
Mendoza	12,9	15,5	39,5	8,8	23,3	0,5
Misiones	15,6	10,6	31,0	10,1	32,7	5,3
Neuquén	11,9	14,9	26,5	16,8	29,9	5,0
Río Negro	10,3	14,5	33,4	15,4	26,4	3,0
Salta	18,1	10,6	28,1	9,8	33,4	11,6
San Juan	11,3	14,4	39,8	9,2	25,3	0,7
San Luis	12,3	16,0	40,2	7,6	23,9	2,5
Santa Cruz	10,1	13,7	33,4	16,7	26,1	1,4
Santa Fe	7,1	20,3	45,0	7,0	20,6	1,8
Santiago del Estero	13,9	12,0	42,2	8,4	23,5	23,4
Tucumán	12,1	12,2	39,3	6,6	29,8	2,8
Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur	6,3	15,6	28,1	20,8	29,2	10,3

Fuente: M.B.S. Sec. de Salud Pública - Dpto. Estadísticas de Salud, *Estadísticas vitales y de salud*, Cuadro 86, 1980.

TABLA NO 4
LOS PRINCIPALES EGRESOS HOSPITALARIOS DE LA PROVINCIA DE JUJUY,
SEGUN DEPARTAMENTO, 1980 (En números absolutos)

	Capital	Total	Provincia	Cochinoca	El Carmen	Humahuaca	Ledesma	Rinconada	San Antonio	San Pedro	Santa Bárbara	Santa Catalina	Susques	Tilcara	Tumbaya	Valle Grande	Yavi	Ignorados
Infección intestinal mal definida	2.977	551	34	524	82	694	-	18	662	169	3	1	125	32	3	63	16	
Otras causas obstétricas directas.	1.710	631	19	199	96	308	14	10	273	60	-	-	18	10	1	53	18	
Neumonía	1.660	527	38	229	84	305	28	23	250	52	7	2	37	6	1	63	8	
Colecistitis y Colelitiasis	1.302	219	43	183	114	339	38	9	354	52	4	-	77	19	2	41	8	
Otras del aparato digestivo	1.180	304	20	154	84	187	23	8	214	58	-	-	43	13	-	55	17	
Bronquitis no especif., efisema, asma	1.099	258	26	134	59	175	53	16	156	-	5	4	142	53	3	15	-	
Tuberculosis pulm.	926	281	16	137	38	178	-	9	111	49	13	5	23	11	4	22	29	
Otros abortos	920	-	10	128	35	276	-	8	335	52	2	1	20	11	1	33	8	
O lesión compic. precoz, traumát.	863	-	22	95	108	146	45	5	291	38	6	2	52	15	1	26	11	
Otros signos sintomasmal definidos	854	231	18	81	68	131	17	-	205	37	-	3	28	8	1	19	7	
Diagn. incoheren.	759	219	10	88	-	147	-	4	112	26	5	-	-	8	1	41	98	
Bronquitis y bronquiolitis aguda	658	154	17	90	72	108	19	4	158	26	-	-	-	-	1	9	-	
Otras enfermed. corazón y circ. pulm.	551	164	7	64	37	114	-	3	85	20	3	1	17	6	-	25	-	
Otras apar. urinario y metabol.	546	302	26	74	-	-	10	-	-	42	9	-	45	10	-	28	-	
Otras gland. endocr.	528	126	7	172	-	-	-	6	145	27	-	-	20	-	-	19	6	
Totales	16.733	3.967	313	2.352	877	3.108	247	123	3.351	708	57	19	647	202	19	512	231	

Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida en: M.B.S. Sec. de Salud Pública - Dpto. Estadísticas de Salud, 1980.

TABLA No 5
LOS PRINCIPALES EGRESOS HOSPITALARIOS DE LA PROVINCIA DE JUJUY,
SEGUN DEPARTAMENTO, 1980 (Tasas en ‰)

	Total	Provincia	Capital	Cochinoca	El Carmen	Humahuaca	Ledesma	San Antonio	San Pedro	Santa Barbara	Santa Catalina	Susques	Tilcara	Tumbaya	Valle Grande	Yavi	Rinconada
Infección intestinal mal definida	7,26	3,29	4,58	11,90	4,88	41,27	-	6,16	11,56	10,69	1,03	0,47	17,46	7,60	1,77	4,90	
Otras causas obstructivas directas	4,17	3,77	2,56	4,52	5,71	18,31	3,71	3,42	4,77	3,79	-	-	2,51	2,38	0,59	4,12	
Neumonía	4,05	3,15	5,12	5,20	4,99	18,14	7,42	7,87	4,37	3,29	2,40	0,93	5,17	1,43	0,59	4,90	
Colelitis y Colecistitis	3,66	1,31	5,80	4,16	6,78	20,16	10,07	3,08	6,18	3,29	1,37	-	10,76	4,51	1,18	3,19	
Otras del aparato digestivo	2,88	1,82	2,70	3,50	4,99	11,12	6,09	2,74	3,74	3,67	-	-	6,01	3,09	-	4,28	
Bronquitis no especific., enfisema, asma	2,68	1,54	3,50	3,04	3,51	10,41	14,04	5,47	2,72	-	1,71	1,86	19,84	12,59	1,77	1,17	
Tuberculosis pulm.	2,26	1,88	2,16	3,11	2,26	10,58	-	3,08	1,94	3,10	4,45	2,33	3,21	2,61	2,36	1,71	
Otros abortos	2,24	-	1,35	2,91	2,08	16,41	-	2,74	5,85	3,29	0,68	0,47	2,79	2,61	0,59	2,57	
O lesión complic. precoz traum.	2,10	-	2,97	2,16	6,42	8,68	11,92	1,71	5,08	2,40	2,05	0,93	7,26	3,56	0,59	2,02	
Otros signos sintomas mal definidos	2,08	1,38	2,43	1,84	4,04	7,79	4,50	-	3,58	2,34	-	1,40	3,91	1,90	0,59	1,48	
Diagn. incoheren.	1,85	1,31	1,35	2,00	-	8,74	-	1,37	1,96	1,64	1,71	-	-	1,90	0,59	3,19	
Bronquitis y bronquiolitis aguda	1,60	0,92	2,29	2,04	4,28	6,42	5,03	1,37	2,76	1,64	-	-	-	-	-	0,70	
Otras enferm., co. razón y circ. pulm.	1,34	0,98	0,94	1,45	2,20	6,78	-	1,03	1,48	1,26	1,03	0,47	2,37	1,43	-	1,94	
Otras apar. urinario	1,33	1,80	3,50	1,68	-	-	2,65	-	-	2,66	3,08	-	6,29	2,38	-	2,18	
Otras gland. endocrin. y metabol.	1,29	0,75	0,94	3,91	-	-	-	2,05	2,53	1,71	-	-	2,79	-	-	1,48	
Totales	40,81	23,69	42,19	53,42	52,14	48,90	65,44	42,08	58,52	44,76	19,52	8,84	90,37	47,98	11,22	38,91	

(*) Las tasas fueron calculadas respecto del total de población de cada departamento.

Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida en: M.B.S. Sec. de Salud Pública - Dpto. Estadísticas y Salud - 1980.

SALUD Y PRACTICA SOCIAL EN LOS TRABAJADORES
Una propuesta desde la antropología
(Proyecto de investigación)

Mabel Grimberg

INTRODUCCION

El presente trabajo sintetiza las líneas conceptuales básicas de un proyecto de investigación cuyo propósito general es analizar las articulaciones entre salud y práctica social en trabajadores industriales, en particular el caso de los trabajadores gráficos.

Este proyecto fue resultado de un proceso de discusión y análisis realizado con miembros y profesionales del Sindicato Gráfico Argentino, apuntando a crear un departamento de salud ocupacional que, entre otros fines, llevará adelante la elaboración de programas sistemáticos para evaluar condiciones de trabajo y problemática de salud en ramas de la industria. Desde esta perspectiva, este proyecto está planteado como parte y a la vez como mirada antropológica dentro de un programa más amplio de carácter interdisciplinario.

A partir de estas demandas, el proyecto desplaza el eje tradicional de interrogante de la relación condiciones de trabajo-salud, para focalizar en ciertos aspectos de esta relación: las concepciones y los modos de representación, los modos de acción, organización y respuesta que los propios trabajadores desarrollan en torno a la salud y la enfermedad, en otros términos en el saber y la práctica obrera, en las significaciones construidas en su práctica social.

UNA APROXIMACION CRITICA

La salud de los trabajadores importa una problemática que presenta distintos órdenes de dificultades relativas, tanto al marco teórico de su definición, como a su análisis.

La ausencia de enfoques que articulen el conjunto de determinaciones implicadas, la fragmentación en aspectos puntuales es quizá la característica sobresaliente con que de manera dominante ha sido encarada.

En este sentido, a partir de una concepción de la salud en general como fenómeno individual, biológico y ahistórico, la medicina laboral ha tendido a un enfoque que reduce las condiciones de trabajo a su aspecto técnico y, en particular, a los factores ambientales del propio lugar de trabajo.

Desde ahí, se ha considerado al trabajador "expuesto" a una serie de "factores" o "agentes" de tipo químico, físico, biológico, a los que se busca detectar en un intento de medición cuantitativa de los "daños" a la salud.

Tal enfoque somete la relación trabajo-salud a una mecánica de causa-efecto (no importa si es uni o multicausal), estableciendo una causalidad exterior a la propia actividad de los trabajadores y ocultando, por tanto, las condiciones sociales que organizan esta actividad (nos referimos específicamente a la organización del proceso de trabajo).

Relacionado a esto, la problemática de salud de los trabajadores ha quedado reducida a los "daños" (accidentes, enfermedades) ocurrientes en el nivel de lo individual, sin el análisis serio de los tipos y frecuencia de enfermedades, duración de vida, accidentes, etcétera, para grupos sociales determinados (ya sea por rama, empresas, secciones, etcétera).

A su vez, la restricción del enfoque al ámbito exclusivamente laboral ha dejado fuera del análisis las condiciones de vida vinculadas al trabajo, excluyéndose condiciones tales como nutrición, vivienda, escolaridad, etcétera.

Desde esta fragmentación hombre-trabajo (cuyo punto de partida básico es la fragmentación individuo-relaciones sociales), la consideración del sujeto ha quedado reducida al "factor humano". A este "factor" se recurre en la explicación de accidentes laborales remitiendo el análisis a "condiciones psicológicas", al "estado de capacitación" o "entrenamiento" individual y/o a una supuesta "falta de conciencia" de los trabajadores en relación con la seguridad.

En resumen, tal modo de enfocar el problema aísla a los trabajadores del proceso de trabajo y de vida del que son protagonistas, a la vez que "desintegra el proceso global de trabajo, desconoce o matiza su carácter social y diluye en una confusa multicausalidad la determinación económicosocial de los procesos".¹

Esta misma perspectiva teórica subyace en los análisis que centran su atención en el consumo, desligándolo de los procesos de trabajo a los que se relacionan. En este sentido, el "nivel de ingresos" y por lo tanto los recursos de que se dis-

pone parecerían asociados con la ocurrencia de distintas enfermedades.²

En tal perspectiva, encuadrada desde las ciencias sociales en el marco conceptual del estructural-funcionalismo y las teorías de la estratificación social, el trabajo sólo aparece en términos empíricos bajo los indicadores de "ocupación", "nivel de ingresos", junto a otros como nivel educativo, área de residencia, etcétera. Esta nivelación que se sustenta en mantener escindido el consumo de los procesos de trabajo, reifica el salario convirtiéndolo en una categoría ahistórica que oculta las relaciones sociales en las que se sostiene. Tal como lo plantea Breilh, "se llega incluso a demostrar la estrecha correlación que el ingreso tiene con cierta patología o factores de 'riesgo' o 'daño', pero con eso se evidencia una asociación de variables empíricas, mas no la naturaleza estructural de esos 'daños' o 'riesgos'".³

En la misma línea, algunos estudios han señalado la influencia de las motivaciones, actitudes y hábitos de consumo en ciertos procesos de salud y enfermedad.⁴

Sin embargo, en la medida en que el esfuerzo no se dirige a analizar estas actitudes o hábitos con los procesos económicos, sociales e ideológicos de los que forman parte; en la medida en que no se indaga cómo se construyen y cuál es su funcionalidad, el resultado es también una reificación que hace perder de vista su carácter social e histórico (y, por tanto, sujeto a modificación). Por eso, no sólo carecen de poder explicativo en general, sino que no permiten comprender los mecanismos concretos que operan en las mismas.

Cabe, además, una breve reflexión; sistemáticamente, la palabra y el conocimiento de los propios trabajadores ha estado ausente tanto en la construcción de la información como en el análisis. Sistemáticamente, han sido relegados a la condición de objeto de estudio y de acciones verticales decididas por otros.

Consideramos que esta "objetividad" y verticalidad son parte constitutiva de los enfoques reseñados y que su comprensión sólo puede realizarse a partir del análisis de las funciones que los mismos vienen cumpliendo. Justamente es parte de nuestra propuesta mostrar la viabilidad de la construcción de un conocimiento que recupere el saber y el protagonismo de los propios trabajadores.

RECONCEPTUALIZACION

En los últimos quince años se han afirmado los intentos por desarrollar un marco conceptual que posibilite explicaciones y propuestas diferentes —y superadoras— de las que tradicionalmente han generado los enfoques dominantes. La relación trabajo-salud ha sido uno de los ejes de esta reconceptualización.⁵

Desde estos aportes, nuestro punto de partida es considerar la salud y la enfermedad como un proceso social e históricamente determinado por las condiciones de trabajo y de vida en una sociedad.⁶ Mas en particular, los procesos de trabajo y de vida asociados constituyen las determinaciones fundamentales del proceso salud-enfermedad en los trabajadores.

A partir de esta perspectiva, consideramos que el estudio del proceso salud-enfermedad hace necesario distinguir analíticamente dos dimensiones: las condiciones estructurales de producción de los procesos de salud-enfermedad y las condiciones de reproducción/transformación social de los mismos.

Ello significa, y en función de la investigación planteada, asumir como punto de partida las condiciones estructurales de las que emergen modos diferentes de enfermar, determinadas causas de muerte, variada duración de la vida, diferentes disposiciones para las actividades vitales.⁷

En la consideración de estas condiciones estructurales es relevante la relación procesos de trabajo-consumo, ya que el salario condiciona el acceso a los bienes y medios de subsistencia producidos socialmente, conformando ambos el proceso de reproducción social. Estas condiciones de vida específicas y variables históricamente presentan problemáticas concretas de nutrición, vivienda, cantidad de trabajos adicionales, formas de trabajo familiar complementarias, etcétera.

Vincular con lo anterior las condiciones de reproducción transformación social de la salud y la enfermedad implica considerar los modos de percepción y conceptualización; en fin, los modos de representación, y a su vez, las demandas y respuestas sociales e institucionales en torno a las mismas. Esto es, plantear que el proceso salud-enfermedad no sólo es un emergente estructural, sino que es al mismo tiempo una construcción teórico-práctica socialmente producida.

Diversos estudios han analizado este proceso de construcción social, así se ha focalizado el tema en las característi-

cas del “poder médico”⁸ se ha puesto de manifiesto la penetración de las categorías y conocimientos prácticos de la medicina científica en los sectores trabajadores,⁹ también —desde un marco antropológico— se ha señalado la constitución de un “Modelo Médico Hegemónico” en el que tendrían intervención, si bien de distinta manera, tanto profesionales de la salud como los diferentes sectores que conforman una sociedad.¹⁰

La constitución e inconstitucionalización de un “saber” y una práctica fundamentalmente médicos en relación a la salud de los trabajadores, su predominio, y a su vez las demandas y la propia práctica de los trabajadores remite a un problema teórico más amplio: el de las articulaciones y mediaciones que operan en las relaciones de desigualdad entre los sectores dominantes y subalternos. Ello abre una serie de interrogantes en torno de los mecanismos con que opera la subordinación, sus alcances y el grado de autonomía en las prácticas de los sectores subalternos.

De manera más operativa, consideramos que la legislación y las acciones del Estado, las concepciones y la práctica de los distintos sectores involucrados (empresarios, profesionales de la salud, especialistas del trabajo, trabajadores), el modo como se vinculan y sus significaciones forman parte de esta dimensión del proceso salud-enfermedad.

PROPUESTA

1. Nuestro objetivo es estudiar las articulaciones entre salud y práctica social en los trabajadores industriales, a través de la descripción y el análisis de lo que denominamos la estructuración social de la salud entre los trabajadores.
 - 1.1. Por estructuración social de la salud entendemos el proceso de condicionamiento recíproco entre los modos de percibir, conceptualizar y significar la salud y la enfermedad, y las prácticas, o sea los modos de acción, organización y respuesta a las mismas. Mas en profundidad, usamos el término de prácticas para referirnos a la ejecución o reinterpretación de hábitos “estructurados (por las condiciones sociales y la posición de clase) y estructurantes (generadores de prácticas y de esquemas de percepción y apreciación)”.¹¹ Nuestra propuesta apunta a considerar que en las

prácticas relativas a la salud se articulan, de alguna manera que es preciso determinar, modelos ideológicos conscientes e inconscientes que establecen los marcos de percepción, la posibilidad de identificación y significación (asignar sentidos) de la salud y la enfermedad.

Sin embargo, este proceso no es independiente, no es autoproducido en forma aislada o resultado de atributos intrínsecos operantes en los trabajadores. Entendemos que las condiciones sociales de trabajo y de vida, y en particular el carácter de las relaciones sociales que se establecen históricamente, explican el modo como se configura el proceso salud-enfermedad, tanto en términos de representaciones, de prácticas como de significaciones.

Este proceso es entonces un producto social e históricamente desarrollado a partir de las relaciones sociales que establecen con otros sectores y que caracterizamos básicamente como relaciones de subordinación. El análisis de este proceso, por tanto, implica considerar cómo se vincula al mismo la constitución e inconstitucionalización de un modelo dominante en relación a la salud de los trabajadores, el modelo de higiene, seguridad y salud ocupacional.

- 1.2. Como producto de los enfoques predominantes de la medicina laboral y su institucionalización en términos legales y de relaciones laborales, este modelo ha tendido a mantener un carácter sintomático, de control del ausentismo, de rápido reintegro del trabajador a su puesto de trabajo, de medición cuantitativa (monetarizada) del daño, individualista, verticalista y autoritario. Ha tendido más a la reparación (entendida en los términos señalados) que a la prevención. Su operatoria se sustenta en una mistificación del saber en manos de "especialistas", negando el saber y la experiencia acumulada de los que se supone son sus "destinatarios".

Las críticas —de mayor o menor grado de amplitud— que desde distintos ámbitos se vienen formulando (por ejemplo desde el campo de la medicina, o desde instituciones como la OMS, recomendaciones de la OIT, demandas sindicales, etcétera) ponen en evidencia la crisis del modelo y la necesidad de su reconversión.

Consideramos que su permanencia, así como las dificultades para revertirlo, tendrían que ver con las funciones que el mismo viene cumpliendo, entre las que habría que relacionar la mantención de la fuerza de trabajo en función de la productividad y ahorro de capital constante con funciones de normatización, control del proceso de trabajo, de legitimación de las condiciones del mismo y de reproducción social e ideológica de las relaciones de subordinación.

- 1.3. Sin embargo, gran parte de los caracteres indicados para este modelo son comúnmente señalados como presentes en las prácticas de los trabajadores por parte del discurso de médicos y especialistas del trabajo, empresarios o funcionarios. La penetración de los supuestos ideológicos sobre la salud y la enfermedad, simultáneamente con las categorías y conocimientos prácticos de la medicina científica, su adhesión, apropiación y reinterpretación por parte de los sectores populares, particularmente por trabajadores industriales ha sido analizado, entre otros, por autores como Boltanski.¹²

No obstante, entendemos que la utilización del concepto de hegemonía puede ser más útil para el análisis de estas relaciones, particularmente en los aspectos de apropiación y reinterpretación. Tal como propone García Canclini, el concepto de hegemonía refiere al "proceso de dirección política e ideológica en el que una clase o sector logra una apropiación preferencial de las instancias de poder, en alianza con otras clases, admitiendo espacios donde los grupos subalternos desarrollan prácticas independientes y no siempre funcionales para la reproducción del sistema".¹³

En esta línea, nos cabe plantear que en las prácticas de los trabajadores se articulan de manera contradictoria demandas y acciones que pueden ser subordinadas o cuestionadoras de los modelos dominantes. El carácter subordinado o cuestionador/generador de alternativas propias de estos procesos debe ser analizado desde las concretas circunstancias históricas en que se desarrollan, ya que consideramos que estos procesos dependerán de específicas situaciones de correlación de fuerza y, en lo fundamental, de las sig-

nificaciones que revistan y de los usos políticos que las fuerzas sociales en relación impriman a estas prácticas.

Se trata, entonces, de entender cómo gravitan los modelos de salud dominantes en la estructuración social de la salud de los trabajadores; a su vez, cómo funciona esta estructuración en la reproducción y cuestionamiento de las relaciones de hegemonía.

Al mismo tiempo, analizar cómo influye la práctica social y particularmente la práctica gremial en el esfuerzo o el cambio en la ideología y práctica de salud a través de los modelos de acción, organización y el carácter de las demandas.

2. Plantear la consideración tanto de los procesos ideológicos como de las prácticas concretas de salud y sus condicionamientos recíprocos implica proponer desde lo metodológico un proceso de construcción de los datos a partir de la observación de estas prácticas y del registro del discurso de los propios trabajadores.

El discurso presenta un doble interés, como fuente de datos primarios en términos de relato por parte de los trabajadores de lo que hacen, piensan, o de las características de los procesos de trabajo y de vida; y, simultáneamente, como puerta hacia los modelos ideales en torno a sus secciones, el sentido de las mismas o de su propia realidad. En la intersección de estos espacios, creemos, debe llevarse a cabo el análisis

Es necesario subrayar que ello no significa dejar fuera de análisis los procesos objetivos de trabajo y de vida en su relación con la salud; al contrario, para nosotros dichos análisis revisten el carácter de instancias básicas de investigación a las que deben articularse el tratamiento de los procesos ideológicos y de las prácticas de los trabajadores. Entendemos, sin embargo, que una explicitación detallada de aquellas instancias escapa al objetivo de la comunicación a este seminario, por lo que privilegiamos nuestra experiencia a la última dimensión.

En función de esta propuesta, los procesos ideológicos y las prácticas deben ser considerados en dos niveles: el nivel laboral y el nivel de la vida cotidiana en torno de la salud (en el "dentro y fuera" del taller). Sin pretender ser exhaustivos, señalaremos algunos de los aspectos generales que a nuestro criterio deben ser examinados, aun reconociendo

que cada uno de los mismos debe ser específicamente deslindados.

2.1. En el nivel laboral

Los términos de la percepción y representación de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Los factores que intervienen y el carácter de ellos.

- La valoración y significación de estos, su relación con las condiciones de vida.
- Las categorías en la representación del proceso salud-enfermedad. Los factores que intervienen en esta representación. La significación dada a la salud y la enfermedad en relación con el trabajo.
- Las categorías desde las cuales se definen enfermedades, accidentes laborales, etcétera. Su relación con "enfermedades" de la vida cotidiana. Las interpretaciones a sus condiciones de salud y enfermedad.
- Los criterios que intervienen en la definición de acciones a realizar desde lo individual y lo colectivo. Los participantes en la decisión y ejecución y el carácter de estas acciones.
- Las condiciones en que se configuran demandas o reivindicaciones. La participación sindical y su gravitación en estos procesos. La articulación de estas reivindicaciones con otras demandas sindicales.
- Los antecedentes de lucha por objetivos relacionados con la salud, así como las experiencias de prevención y control de las condiciones de trabajo. La valoración y significación dada a los mismos.
- Las propuestas actuales de prevención y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

2.2. En el nivel de la vida cotidiana

- La representación de la salud y la enfermedad desde las condiciones de la vida familiar. Las categorías desde las que se definen y tipifican enfermedades.
- Los participantes en la definición de las condiciones de salud y enfermedad y de los cursos de acción a seguir. La influencia de las redes de parentesco, amistad, barriales, en estas definiciones.
- Los procesos de prevención y control de las condiciones de salud. La importancia de la "medicina familiar" y la "automedicación". El carácter de estos procesos y su significación.

- Las condiciones de la demanda de atención médica. Los criterios en la elección de recursos. Los factores de jerarquización de los mismos.
- La categorización del “saber médico” y el lugar y rol que se le asigna. El carácter del lugar y el rol autoadjudicados en relación a los procesos de salud-enfermedad. La interpretación de los términos de la interacción.

NOTAS Y REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ¹ ECHEVERRIA, Magdalena y otros: "El problema de la salud en DINA", en *Cuadernos Políticos*, NuMe 26: 77, México, 1980.
- ² Véase SUSSEY, M. W. y WATSON, W.: "La sociología en la Medicina", Instituto Mexicano de Seguridad Social. México, 1982.
- ³ BREILH, Jaime: "Epidemiología, economía, medicina y política", Universidad Central. Quito, 1979.
- ⁴ MECHANIC, David: "Medical Sociology", The Free Press. New York, 1969.
- ⁵ Véase LAURELL, A. C.: "Proceso de trabajo y salud", en *Cuadernos Políticos*, Núm. 17. México, 1978. "La salud-enfermedad como proceso social", en *Revista Latinoamericana de Salud*, Núm. 2, México, 1982.
GARCIA, J. C.: "La categoría trabajo en la medicina", en *Cuadernos Médico Sociales*, Núm. 23, Rosario, 1983.
- ⁶ MENENDEZ, E.: "El modelo médico y la salud de los trabajadores", en F. Basaglia y otros: *La Salud de los Trabajadores. Aportes para una política de la salud*, Nueva Imagen, México, 1978.
- ⁷ ECHEVERRIA, M.: op. cit.
- ⁸ WAITZKIN, H. B. y WATERMAN, B.: "La explotación de la enfermedad en la sociedad capitalista", Nueva Imagen, México, 1981.
- ⁹ BOLTANSKI, L.: "Descubrimiento de la enfermedad", Ciencia Nueva, Buenos Aires, 1977.
- ¹⁰ MENENDEZ, E.: op. cit. También: "Hacia una práctica médica alternativa. Hegemonía y autoatención (gestión) en salud", Cuadernos de la Casa Chata CICINAH, México, 1984.
- ¹¹ GARCIA CANCLINI, N.: "Las culturas populares en el capitalismo", Nueva Imagen, México, 1984. P. 56.
- ¹² BOLSTANSKI, L.: op. cit.
- ¹³ GARCIA CANCLINI, N.: "Ideología y cultura", en: *Cursos y Conferencias*, Núm. 3:50 Fac. de F. y L., Sec. de Bienestar Estudiantil y Extensión Universitaria, UBA, 1984.

SINTESIS DE LAS PONENCIAS Y CONCLUSIONES

Hugo Mercer

1. Negligencia respecto de la salud ocupacional

Del análisis de los trabajos presentados, dedicados al tema "La salud de los trabajadores", así como de la discusión generada en torno de los mismos, el grupo pudo llegar a una serie de acuerdos y consideraciones.

Una vez más, tanto por la experiencia generada por los trabajos como por la práctica profesional de los participantes en el grupo, se ratificó el estado de negligencia en el cual el tema "Salud ocupacional" está sumido.

Las razones que llevan a dicha situación pueden encontrarse en:

- a) la vigencia, durante la última década, de un explícito proyecto económico y político que tendió, en lo económico, a promover una desindustrialización del país, circunstancia que acarreó un desinterés por la situación en que quedaban los sectores asalariados;
- b) mientras que en lo social, la política estatal se expresó en mantener con una baja asignación presupuestaria al sector salud, destinando a su vez los escasos recursos financieros disponibles a una atención médica de corte asistencial, de alto costo y utilizadora de tecnología de dudosa utilidad. Esa orientación de la política sanitaria distaba de preocuparse por la prevención, la participación de la comunidad y la salud ocupacional;
- c) el Estado delegaba así su necesaria capacidad orientadora y normatizadora sobre un interés colectivo en manos del interés individual y privado. Así como era individual la lucha por conseguir y conservar un empleo, también se privatizó la responsabilidad por cuidar la salud. Ese excesivo individualismo afectó severamente el área de salud laboral, en la que es de fundamental importancia la vigencia de condiciones de amplia participación, normatización y fiscalización, en tanto el trabajo es una actividad colectiva.

Revertir esa situación de negligencia de la salud de los trabajadores es de interés para los directamente afectados y para la población en su conjunto. Tanto los miembros del equipo de salud como los dedicados a la investigación sobre las con-

diciones de vida y trabajo pueden contribuir a recuperar el tiempo perdido por esa forzada negligencia.

Por otra parte, resulta claro que en nuestro país opera un desfase entre la legislación laboral y social y las concretas condiciones de trabajo. El texto legal, muchas veces, está reconociendo y previendo los daños de la insalubridad en el ámbito de trabajo. Sin embargo, en la práctica, su capacidad aplicativa es reducida. Seguramente, la inestabilidad en el trabajo motivó un desplazamiento o desjerarquización de las reivindicaciones sobre salud, por parte de los trabajadores.

Pero en las actuales condiciones se debe abrir un espacio en el que se elimine el desfase entre conquistas sociales y su efectivo cumplimiento, a la par que la salud ocupe un lugar relevante en las demandas sociales.

Reparar el estado de negligencia supone entonces:

- a) reconocer la capacidad y responsabilidad de las instancias estatales en cuanto a la promoción y fiscalización de las condiciones de salud ocupacional;
- b) recuperar también la capacidad de gestión de las instancias sindicales sobre la salud de los trabajadores, a través de la generación de conocimientos, desarrollo de instrumentos de diagnóstico y prevención por parte de los propios trabajadores.

2. Obstáculos en la investigación sobre la salud de los trabajadores

A quienes trabajan en el tema de la salud ocupacional se les presentan una serie de obstáculos derivados o asociados con la situación de negligencia antes descripta.

Organismos como el CONICET, los ministerios de Trabajo, Salud Pública y otros deben contribuir a salvar dichos frenos para un mejor conocimiento de los problemas que afectan a una parte considerable de la población.

Entre los obstáculos considerados relevantes están :

- a) el escaso reconocimiento que los organismos estatales, empresariales y sindicales continúan otorgándole al tema de la salud laboral;
- b) la carencia de adecuadas, fidedignas y actualizadas fuentes de información sobre la salud de los trabajadores, situación que lleva al ocultamiento sobre la verdadera magni-

- tud del problema y a un tratamiento automático e individual de un problema estructural y colectivo.
- c) la falta de un sostenido apoyo financiero e institucional a los esfuerzos de investigación que en este campo se realizan. Los intentos de investigación suelen ser esporádicos y basados en un esfuerzo personal desgastante. Generar vías de diálogo con los usuarios y con las instituciones dedicadas a la materia permitiría que la investigación adquiriera utilidad y trascendencia.
 - d) la carencia de un definido vínculo entre el CONICET y las instituciones públicas y privadas que haga efectivo uso de los resultados de la investigación a la par que elimine obstáculos al ingreso de los investigadores a dichas dependencias;
 - e) existe además una serie de problemas que podrían ser resueltos con una voluntad y disposición organizativa no demasiado costosa. Brindar acceso a bibliografía actualizada, promover el establecimiento de una red de investigadores que vincule a los fisiólogos, clínicos, economistas, epidemiólogos, evitando la dispersión y el individualismo;
 - f) finalmente —aunque sabiendo que la lista de obstáculos puede ser aún más extensa—, señalamos que la distancia entre investigación, formación y práctica consolida espacios parcelados sin un ágil intercambio aplicativo.

3. Avances teóricos y metodológicos: el proceso salud-enfermedad

En los trabajos presentados y en la experiencia comentada se percibió la necesidad de profundizar en avances logrados en otros contextos, que permiten buscar la expresión de fenómenos sociales en el plano de la salud-enfermedad.

La persistencia de una misión individual y biológica de la salud impide captar la determinación social de los datos que en torno al trabajo se originan. Rebasar el registro de síntomas o demandas de asistencia cuando ya el daño se produjo supone contar con un concepto de salud que implique una actitud: preventiva, participativa e interdisciplinaria.

La salud no puede ser relegada, ni delegada su responsabilidad a una sola disciplina profesional, ni siquiera a una práctica institucional, es necesario reforzar la participación de los fundamentales interesados: los trabajadores. Para lo cual se

hace necesario promover y difundir una visión del proceso salud-enfermedad que se diferencie de la práctica curativa, individual, biologizante. Llevando, en cambio, a una comprensión de sus determinaciones estructurales (sociales, económicas y políticas).

Los trabajos presentados en el grupo evidenciaron una preocupación por este tema, y destacaron las variaciones locales, sociales e históricas que se producen en la comprensión del proceso salud-enfermedad. Los conjuntos sociales tienen obstáculos para identificar estos problemas; cuando la preocupación es por la sobrevivencia más elemental, o cuando existe inseguridad respecto de la estabilidad laboral, mal pueden los trabajadores dedicarse a reclamar por las condiciones de salud. Esta crónica postergación debe eliminarse, porque aun en momentos de crisis económicas es nociva en el presente y también respecto de la necesaria recuperación futura.

4. Proceso de trabajo

Al igual que en el aspecto anterior, se abren en este punto importantes posibilidades para el avance de la investigación. La comprensión del momento esencial del acto productivo aportó al entendimiento de cómo se relacionan las condiciones de salud con las de trabajo y también ilustró sobre cómo se vinculan trabajo y condiciones de vida.

El análisis del proceso de trabajo permite pasar de una descripción de los factores relacionadas con el posible daño a la salud a una explicación de la forma que asume la relación entre dichos factores.

Por lo tanto, el grupo considera relevante todo vínculo y profundización de la discusión que se pueda realizar entre investigadores dedicados al tema proceso de trabajo y aquellos dedicados al análisis de la salud laboral.

5. Apoyo institucional

El grupo considera que la salud ocupacional, como área de responsabilidad compartida por varias esferas públicas, ha sido paradójicamente descuidada por todas.

Los actuales esfuerzos de algunas de dichas dependencias (Ministerio de Trabajo) deberían ser apoyados con los apor-

tes de la investigación que desde universidades, CONICET y centros de estudios se están llevando a cabo en la actualidad.

El grupo sugiere la consolidación de estos esfuerzos para promover la necesaria recuperación del avance científico en el campo de la salud laboral.

¿ES LA SALUD MENTAL UN PROBLEMA IMPORTANTE Y URGENTE EN MATERIA DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO?

Silvia Berman

1. Concepto de salud mental

El análisis de las categorías utilizadas por las ciencias del hombre para definir conceptos como “salud y enfermedad”, “normal y patológico”, demuestra la existencia de un campo ambiguo, indefinido, lleno de contradicciones. Esta ambigüedad —paradigma de ocultación ideológica acerca de las reales características del problema— cumple la función de escamotear el hecho de que los criterios de salud y enfermedad dependen, en las diversas culturas, del desarrollo dialéctico de la relación conocimiento científico-modo de producción, y que llevan implícita una concepción del sujeto, del mundo y de la historia.

Por ello, se parte de una antropología materialista-dialéctica, a fin de superar conocimientos empíricos aislados, los juicios o valores a priori del idealismo, que están fuera de la ciencia misma, o el reduccionismo naturalista del positivismo, que asimila epistemológicamente la sociedad a la naturaleza. En ella se define a la persona concreta por su materialidad y, por lo tanto, es “la existencia la que crea la conciencia”. Las condiciones naturales son condiciones necesarias para el desarrollo del hombre, pero este desarrollo se lleva a cabo en sociedad y se objetiva “en los productos de su trabajo, en sus sistemas de instituciones y de ‘usos’, en su lenguaje, en sus ideas, valores, concepciones del mundo y artes”.

En un mundo cuyos objetos y fenómenos está en constante cambio y transformación, la mediación de la praxis transforma la materia inerte en trabajada, humanizando la naturaleza.

El hombre es una totalidad que existe en interacción continua con el ambiente personal e impersonal que lo rodea, pero el acontecer psíquico debe ser aprehendido en los distintos niveles: biológico, psicológico y social. Cualquier proceso psíquico, normal o anormal, presume, por una parte, una modificación en el organismo. Los fenómenos psíquicos, por lo tanto, están vinculados a determinadas funciones bio-

lógicas, pero dentro de este contexto biológico obedecen a leyes propias, en gran parte independientes de los factores orgánicos y fisiológicos.

Sin embargo, el descuido del nivel biológico puede conducir a un peligroso psicologismo, que comúnmente privilegia determinadas alteraciones, como las neurosis y los trastornos del carácter, y es contraparte del biologismo tradicional, ignorando la base material como determinante y en interacción con los otros niveles.

No puede desconocerse que las enfermedades mentales existen, aunque asuman características diferentes en sus manifestaciones sintomáticas, en su pronóstico y en su tratamiento en las diversas clases y sociedades.

Menéndez ha subrayado acertadamente el riesgo de considerar a las enfermedades mentales “una suerte de compartimiento estanco respecto del conjunto de las enfermedades. . . escotomización que conduce, en la práctica, a una situación de excepcionalidad para cuestiones de enfermedad mental, que dificulta o directamente impide las posibilidades de explicación y organización de los problemas colectivos de salud”.

La alta incidencia de factores orgánicos en buena parte de los cuadros más frecuentemente observados —alcoholismo, oligofrenia, drogadicción, epilepsia, trastornos psicósomáticos, etcétera— señala la trascendencia de no olvidar los mecanismos biológicos subyacentes a las alteraciones psíquicas. Sin descuidar, tampoco, los enormes aportes que la psicofarmacología ha realizado y realiza en el tratamiento de muchos cuadros, aun los considerados funcionales. Corresponde subrayar, sin embargo, los enormes abusos y daños que se originan por el manejo indiscriminado de drogas, inducido frecuentemente por su manipulación mercantilista.

En el enfoque tradicional de la medicina subyace la creencia de que la salud y la enfermedad son estados dados por naturaleza, que nos afectan individualmente y que, por lo tanto, deben ser tratados en forma individual. Esta ocultación ideológica lleva a considerar que las enfermedades son provocadas por la “naturaleza”; encubre que son también producto de nuestro modo de vida cotidiano, de factores y circunstancias sociales y esconde que no existe una definición “objetiva” de la enfermedad, sino que corresponde interrogarse en interés de quién y con qué propósito, médicos y pacientes, diferentes grupos y clases sociales definen social-

mente a las enfermedades. La racionalidad del período anatómico-clínico, el exitoso control de enfermedades contagiosas, la prolongación de la expectativa de vida no pueden ignorar que en diversos países industrializados el 50% de los pacientes sufre de trastornos funcionales; es decir, de enfermedades sin ninguna causa orgánica establecida. En forma simultánea, un nutrido cúmulo de datos, particularmente de origen psiquiátrico, demuestra cómo las enfermedades varían de acuerdo con la clase social, con la estructura urbana, con el tipo de familia, con los procesos migratorios. Las diferencias sociales no se expresan sólo en la desigual distribución de la enfermedad y de la muerte.

Los criterios de salud y enfermedad mental también se sustentan en normas que refuerzan el ascendente de los sectores dominantes y que, al igual que las normas jurídicas, sirven para adaptar a los individuos a las condiciones de producción. Dichas normas se establecen sobre la base de un sistema de representaciones y de una infraestructura de relaciones sociales de producción que varían según el curso del desarrollo histórico. El individuo las va elaborando desde su nacimiento, como forma de encuadrar y orientar las expectativas colectivas. Quien viola las pautas establecidas para el control social se hace acreedor a sanciones de diversa índole, que llevan a la marginación y al descrédito. Se legitima así un tipo de adaptación a la realidad, una forma de relación consigo mismo y con el mundo, acrítica, ilusoria y alienante. Esta sumisión y adaptación indiscriminada de valores conduce al criterio de salud vigente, de adaptación y de competencia social, funcional en la perpetuación de las relaciones existentes.

Parecieran estar en otra perspectiva definiciones utópicas como la de la Organización Mundial de la Salud, que la considera "un completo estado de bienestar físico, psíquico y social". Pero al ser establecida de manera tan ideal, sin ubicar los términos utilizados en la definición, por ejemplo, cómo se concibe la dimensión social y cuáles son sus relaciones con los aspectos biológicos, permite en los hechos una amplia disociación entre este ideal oficial y las actividades cotidianas de las estructuras médicas de servicio y enseñanza.

A aquella noción estereotipada y rígida, empobrecedora, se contraponen el considerar al hombre configurándose en una praxis, en relación dialéctica con el mundo, en una acción mutuamente transformadora, motorizada por las necesidades individuales y colectivas con capacidad de evaluación y pro-

puestas de cambio. Implica el análisis de los vínculos, de las formas de relación del sujeto con el mundo, de los procesos que van configurando al hombre como tal, y cuya evaluación se basa en la capacidad de desarrollar una actividad transformadora de estructuras, en el aprendizaje de la realidad para transformarla. Por lo tanto, la concepción de salud mental no se conforma como adaptación pasiva, adecuada o inadecuada, sino por la capacidad de desarrollar una perspectiva integradora de la realidad y construir con ésta vínculos activos, transformadores, que permitan resolver las necesidades. “La salud mental consiste en el aprendizaje de la realidad, en una relación sintetizadora y totalizante, en la resolución de las contradicciones que surgen de la relación sujeto-mundo”.

De igual modo, el dominio específico de la psiquiatría ha ido evolucionando en función de nuestros conocimientos acerca de las entidades que la constituyen y de los sistemas de valores dominantes en nuestra cultura. Con hondas raíces en la magia y la superstición, primero, y en la religión, después, sólo a partir del iluminismo comienza a asimilar el modelo médico-científico-natural de enfermedad. De su cuerpo nosológico, paulatinamente van desgajándose diversos cuadros (como la Corea de Sydenham o la epilepsia), que pasan a integrar la clínica médica o la neurología a medida que avanzan los conocimientos. En forma paralela, se incorporan otros nuevos —trastornos sexuales, enfermedades psicosomáticas— reveladores de nuevas y cambiantes condiciones sociales.

2. Trabajo y salud mental

El trabajo como factor patógeno fue reconocido científicamente desde la época de Remazzini, quien a comienzos del siglo XVII, sienta las bases de la patología de las profesiones. En nuestro país, debe señalarse el importante estudio de Biale Massé sobre la situación de la clase obrera en la Argentina, efectuado a fines del siglo pasado, con una seriedad y un rigor metodológico admirables, y la preocupación de Gregorio Bermann sobre los aspectos psicopatológicos, quien en 1938 se ocupó del tema señalando los efectos nocivos sobre la salud mental del trabajo insalubre.

El trabajo es el rasgo distintivo de la especie. Destinado,

mediante la utilización de la técnica a transformar la naturaleza, es el común denominador y condicionante de toda vida humana en sociedad. A diferencia de los animales, en los que juegan los instintos en un medio de estímulos determinados y sin adaptación posible a situaciones imprevistas, el hombre se desarrolla y modifica en el trabajo; al humanizar la naturaleza, se hace hombre.

Para comprender las relaciones entre trabajo y ser humano, entre trabajo y enfermedad, resulta necesario entender no sólo la naturaleza de las relaciones que el obrero mantiene con su actividad profesional o investigar en qué medida esta actividad afecta su salud física, e interfiere o favorece un auténtico desarrollo de su personalidad. No caben las abstracciones, sino que debe tomarse en consideración el conjunto de las condiciones de vida del trabajador. Esto supone trascender el marco clásico de la enfermedad profesional con una etiología única y un cuadro clínico definido, centrada en el análisis de factores físicos negativos, como el calor, contaminantes, ruido, polvo, o en el examen minucioso de los ritmos de producción y de ausentismo, para reconocer la multicausalidad de la patología del trabajo, en la que debe incluirse, obviamente, el deterioro de la salud mental. Significa un enfoque totalizador que engloba la doble y contradictoria peculiaridad innata a la naturaleza social del trabajo: factor de desenvolvimiento, de plenitud y de alegría, se transforma en condena y aflicción cuando aliena al hombre de aquello que produce, cuando le son ajenos los medios y los frutos de su tarea. Al moldear y hegemonizar la vida del trabajador es condicionante primordial de salud y de enfermedad.

En las sociedades industrializadas la medicina del trabajo, como en otras áreas de salud, tiene también la doble faz del dios Jano, que señalara Halliday: mientras la de la salud física se ilumina, se oscurece y deteriora la de la salud mental. "El riesgo de las enfermedades profesionales se hace más raro, mientras que la tercera parte, al menos, de las poblaciones industriales sufre de diversas dolencias directamente enlazadas a la mala adaptación del hombre a un mundo cada vez más denso, cada vez más mecanizado y en el que las relaciones interhumanas no dejan de opacificarse peligrosamente, hasta el punto de poner seriamente en peligro sus funciones mentales", expresan Sivador y Amiel. En los países en vías de desarrollo no son exactamente así las cosas. A las enfermedades provenientes del empobrecimiento y la subnutri-

ción —infectocontagiosas, alimentarias, alcoholismo, etcétera— se suman las de un desarrollo industrial imprevisto y desarmonico, con su ruptura de ritmos tradicionales, su desbarajuste familiar, sanitario y social.

Corresponde, por lo tanto, superar aquella concepción tecnicista y parcializadora que analiza determinados parámetros o indicadores objetivos del medio laboral, para detectar patologías posibles en distintas industrias, sin un enfoque epidemiológico adecuado. Concepción aquella que se enalza con la concepción anatomoclínica de la medicina, que estudia órganos y aparatos aislados y no al paciente en su conjunto, que ignora al hombre detrás de la patología y en la cual es el médico omnipotente quien fija los criterios de salud y enfermedad, en base a patrones cuya determinación depende de normas y requisitos técnicos a menudo alejados del hecho médico en sí y que niega o menosprecia los aportes subjetivos del trabajador que a diario y durante largos años sufre la agresión de las más diversas noxas a su salud. A los efectos físicos señalados se suman los tiempos y ritmos de producción prefijados y acelerados, la monotonía y falta de creatividad de determinadas tareas, que van lesionando la salud mental del trabajador. Fuera del trabajo, la fatiga acumulada, el salario insuficiente, la inestabilidad laboral, el transporte, el hacinamiento, los problemas familiares, perturban el escaso tiempo dedicado al descanso y al ocio.

Tomando todos estos hechos en consideración, deben estudiarse las perturbaciones de la salud mental del trabajador. Como expresan Donalísio y colaboradores: “los criterios diagnósticos no deben limitarse a actuar como detectores de la enfermedad de un individuo, sino como posibles indicadores de la patología del grupo sometido a similares condiciones de trabajo. Del mismo modo, la enfermedad laboral no se detiene con la devolución del obrero al trabajo, sino, principalmente, con la eliminación o neutralización de la o las noxas que lo agreden”. Tal orientación debe incluir no sólo el aporte individual, sino el de los diversos grupos de trabajadores que conocen y sufren en carne propia los efectos nocivos ya señalados. Sin olvidar, por cierto, el importante material de observación sobre los factores perniciosos del medio laboral para la salud psicofísica, acumulados por la medicina tradicional.

En esencia, lo que se pretende es intentar una confrontación entre la científicidad de los datos tradicionales y la

cientificidad de los datos provenientes de la experiencia obrera, junto al examen crítico de la teoría subyacente, y verificar la validez de una hipótesis científica que parta de la interacción entre psicología y medicina del trabajo (en cuanto patrimonio adquirido sin participación obrera) y la experiencia de los trabajadores (en cuanto patrimonio de datos elaborados empíricamente a través de un largo período de observación directa de las condiciones de trabajo, efectuada por un gran número de personas). La validez que el consenso de los distintos grupos obreros en talleres, secciones, obras, etcétera, da a estas observaciones, no sólo sustenta lo acertado de las mismas, sino que permite profundizar mecanismos de la psicología grupal y colectiva y enriquece el acervo cultural con aportes diferentes y originales. Este enfoque nuevo e integrador exige una nueva metodología de investigación que debe irse creando, objetivo no menos importante que el anterior.

3. El enfoque epidemiológico

Enlazar el enfoque epidemiológico a las cuestiones de medicina del trabajo y de la salud mental abre una perspectiva poco habitual para la psicología y la psiquiatría, centradas hasta ahora en el estudio del paciente individual —método clínico— o en las experiencias de laboratorio —método experimental—. El método epidemiológico que enfoca el estudio estadístico y del terreno de la enfermedad como un fenómeno masivo de grupos de personas tiene diferencias con los anteriores que vale la pena subrayar. El método clínico se ocupa, con carácter intensivo, de pequeños números de personas, y el epidemiológico encara el estudio de la enfermedad en la colectividad. Pero la diferencia fundamental es que los fenómenos masivos de la enfermedad no representan una sumatoria de los efectos evidenciados por los individuos que constituyen el grupo; al considerar la interacción del hombre con su medio, dichos fenómenos masivos asumen características físicas y mentales aparte, diferentes de las de los individuos aislados.

Así considerada, la epidemiología es una rama de la ecología o, mejor dicho, es la ecología médica. Considera el daño y la enfermedad como un problema ecológico, ya que sus características dependen cualitativa y cuantitativamente del

balance, de la naturaleza del equilibrio biológico, y en lo que se integra también lo social, que existe corrientemente entre el ser humano y su medio, y que varía de época en época y con la diversidad de circunstancias. En último término, la enfermedad resulta de un desequilibrio entre el ser y su medio, resultante desfavorable de la relación entre huésped y ambiente. Y en las enfermedades de masas, como las mentales, el medio se transforma en agente, al decir de Gordon.

Desde esta perspectiva, el estudio de las enfermedades de las poblaciones humanas implica, por lo tanto, la necesidad de tratar al medio —la comunidad— como una unidad, un todo completo, las cosas vivientes y no vivientes dentro de un determinado universo.

La ecología médica trata de desarrollar un esquema en el que puedan ubicarse las ciencias que se ocupan de la salud del hombre desde distintas perspectivas. Su función es unificar disciplinas numerosas y convergentes, que a menudo difieren grandemente en sus intereses primarios y ubicarlas dentro de un orden, un estudio generalizado de las enfermedades humanas; de ahí su esencial condición multidisciplinaria.

La epidemiología viene a ser algo así como el servicio de inteligencia de la salud pública, a partir de la información que suministra se transforma en la disciplina fundamental de la medicina preventiva. No se reduce, como antiguamente, al estudio de las enfermedades infectocontagiosas, sino que al considerar con su enfoque ecológico, el complejo de la enfermedad en una población a través de la interrelación agente - huésped - medio, historia natural de la enfermedad, abarca no sólo a las enfermedades transmisibles y agudas, sino al extenso campo de las crónicas y no transmisibles (mentales, accidentes, degenerativas, etcétera).

Pueden precisarse entonces, los objetivos de la epidemiología en el campo de la salud mental:

- 1) Evaluar la prevalencia de los distintos tipos de enfermedades de una población, para servir de base a la prevención y al tratamiento de dichas enfermedades.
- 2) Descubrir las relaciones entre ciertas características de una población y las enfermedades mentales, para tratar de precisar el origen de éstas.
- 3) Comprobar las hipótesis etiológicas derivadas de los trabajos de laboratorio o de las observaciones clínicas.
- 4) Evaluar índices de curación espontánea, para apreciar la eficacia de las medidas preventivas y terapéuticas.

4. Modalidades y normas de las investigaciones

En las investigaciones concretas, al profundizar el problema del trabajo desde enfoques que pueden definirse como totalizadores, por el aporte original de los trabajadores, y epidemiológico, el problema de la salud mental se constituye en parte de un conjunto más amplio que abarca los aspectos médicos y también técnicos y económicos del trabajo que, sin embargo, no nos corresponde tratar aquí. Este encuadre de lo psicopatológico y médico en un contexto más amplio impone un trabajo en equipo, en el que confluye necesariamente el esfuerzo de otros especialistas —ingenieros, sociólogos, antropólogos, economistas— para hacer posible un enfoque integral.

Para lograr una síntesis realmente representativa de la situación específica, se procura aprehender todos los indicadores de cada rama de la producción. La orientación de las diversas investigaciones está determinada, entonces, por aquellos indicadores que la realidad de cada grupo de trabajadores nos muestra como más idóneos y apropiados para caracterizar su estado de salud, ya sea por ser una reivindicación expresa o un aspecto ya establecido como indicador importante para esa rama. Así, las entrevistas previas, individuales y de grupo, con los trabajadores, permiten caracterizar en forma general las condiciones laborales de cada industria y los riesgos inherentes a la misma. Una vez determinados los aspectos a tener en cuenta en el trabajo, el equipo sintetiza y evalúa la viabilidad de las formas propuestas para encarar el problema, dando prioridad a los aspectos médicos y psicológicos más sentidos por quienes han requerido nuestros servicios, a la vez que se da forma definitiva a los instrumentos de trabajo (encuesta, historia clínica, pruebas, etcétera).

El enfoque práctico requiere la formulación de la siguiente hipótesis general: “las condiciones globales y particulares del trabajo inciden sobre la salud mental del trabajador”. Se elabora luego una definición aproximativa de ambos términos —condiciones de trabajo y salud mental— y de la relación existente entre ellos, concibiendo el relevamiento del estado de la salud mental a partir de distintos ítem que permitan su evaluación.

Entendemos que la salud mental se define no sólo a partir de la psicopatología franca (sintomática), sino evaluando la preservación de las capacidades y disponibilidades vitales del

individuo en las esferas afectiva, intelectual y social. Es importante tener en cuenta que el trabajo, a partir de los horarios, salarios, modalidades particulares, organiza *TODA* la vida del trabajador. Se investigará entonces no sólo el área laboral, sino la extralaboral, el uso del tiempo libre, los vínculos, los intereses y proyectos, buscando en ellos la influencia de cada uno de los aspectos de la organización del trabajo. La patología no es siempre manifiesta, sino que es frecuentemente encubierta. Hay patologías que al ser sintónicas con la funcionalidad en la esfera laboral se transforman en cualidades promocionales (los "buenos" operarios padecen frecuentemente de una serie de alteraciones *gracias* a las cuales se les hacen tolerables condiciones de trabajo que deberían ser perturbadoras para un nivel mejor de integración).

Procedimientos. El objeto de nuestra investigación, salud mental, no es fácilmente cuantificable. Se plantea entonces el problema de buscar *indicadores* que nos permitan acercarnos a una evaluación cuantitativa, que tenga posibilidades de convalidación científica, desde un enfoque "objetivo". Como se ha dicho, nuestra tarea debe revestir el carácter de un estudio de tipo epidemiológico. Las dificultades ligadas al pasaje de una información cualitativa a una información cuantitativa deben ser resueltas, en la práctica, por medio de una precisión creciente en la formulación de los *indicadores*.

El relevamiento de esta información necesariamente se refiere a las condiciones de trabajo que hipotéticamente determinaron la enfermedad. Dichas condiciones son las siguientes: ambientes, turnos (rotativos o fijos), ritmos, relaciones (verticales, horizontales), salario, destajo, incentivos. Estas condiciones de trabajo deben entenderse como las determinantes de la organización laboral y, como consecuencia, de la organización de vida del trabajador, que podrían determinar repercusiones psicopatológicas en la esfera laboral y en la esfera extralaboral. En el primer caso se intenta detectar: 1) la actitud frente al trabajo; 2) rendimiento; 3) accidentes, y 4) vínculos (jerárquicos y horizontales), y en la esfera extralaboral: descanso, sueño, alimentación, actividades generales durante el tiempo libre, intereses, proyectos y vínculos. También se intenta registrar la sintomatología psíquica franca, organizada en áreas, niveles y síndromes, como las alteraciones registradas consciente e inconscientemente por los trabajadores en relación con las condiciones de trabajo.

SESION DE CLAUSURA

**Palabras del Dr. Georges Spyropoulos,
representante de la OIT**

En primer lugar, deseo transmitir a ustedes los saludos del señor Orphal Hembrechts, director de la Oficina de Área de la OIT en Buenos Aires, quien les hace llegar por mi intermedio las felicitaciones y la satisfacción de la OIT por el desarrollo y los resultados de este Seminario Multidisciplinario sobre Estudios e Investigaciones sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, organizado por el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET, con el apoyo de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y que contó con la cooperación del Programa PIACT, de la OIT, y con el patrocinio de la SECYT, así como del Centre de Recherche et Documentation sur l'Amérique Latine, CREDAL, Laboratorio Asociado al CNRS.

Por mi parte, permítanme hacer llegar mis sentimientos de admiración a los ponentes y comentaristas invitados a este seminario, así como a todos los demás participantes, por el interés manifestado en los debates, interés que/ha traducido en la presentación de una serie de valiosas ponencias y en la participación activa en las sesiones plenarias y en los grupos de trabajo.

También quisiera expresar mi admiración por los esfuerzos empeñados en la organización de este evento por parte del CEIL-CONICET, tanto a nivel técnico como a nivel de los servicios de apoyo. Sin estos esfuerzos y sin una eficaz participación, este seminario no habría podido tener lugar.

El CEIL tiene muchas razones para estar satisfecho por los resultados de estos cuatro días de arduas discusiones entre universitarios, profesionales, representantes de varias entidades públicas —sobre todo la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo— y representantes empresariales y de la C.G.T. Estoy convencido de que estas discusiones constituirán una rica fuente de inspiración tanto para los científicos sociales argentinos como para grupos similares existentes en otros países.

Recordando muy brevemente algunos de los aspectos más relevantes de los debates, —más relevantes para un obser-

vador de la OIT, como es mi caso— y sobre los que con insistencia se ha reiterado su importancia a lo largo de estos días, diré lo siguiente: —en primer lugar, me parece de sumo interés notar que la noción de CYMAT adoptada por diversos expositores es un concepto amplio que incorpora tanto los múltiples factores que pueden afectar directamente las condiciones de trabajo propiamente dichas, como aquellos otros que, actuando fuera de los centros de trabajo, repercuten sobre la vida y la salud de los trabajadores. He comprobado que hay un gran consenso sobre esto.

— Por otra parte, me complace en poner de manifiesto que el enfoque participativo respecto del mejoramiento de las CYMAT que ha prevalecido durante los debates corresponde a los principios fundamentales del PIACT.

— Otro de los principios del PIACT, igualmente confirmado durante los debates, es el relativo a la necesidad, en la Argentina, de una política nacional adaptada a las prioridades de este país, que refleja las características específicas de la economía argentina: heterogeneidad de las situaciones, diferencias entre sector industrial y sector de servicios, entre sector “formal” y el sector “informal”, diferencias derivadas del sexo o de la edad, problemas específicos de pequeñas y medianas empresas, etcétera. El papel de la investigación en la definición de los problemas, la socialización de los conocimientos y el establecimiento de las prioridades es central en el momento de elaborar esta política nacional y constituye una condición esencial del éxito de la misma.

— Por último, observé con mucha satisfacción una toma creciente de conciencia por parte de todos ustedes acerca de la importancia de fortalecer el contacto directo del investigador con la realidad cotidiana del trabajo y con la vida de las empresas. Como decía en mi exposición días anteriores, en materia de CYMAT, más aun que en otras esferas, el contacto con la realidad, la sencillez en la forma de expresar los descubrimientos y el carácter concreto de las conclusiones es la más importante condición para el éxito y lo que más abre la posibilidad de una aplicación práctica de las conclusiones de las investigaciones.

Si es verdad que, como expresó el director del mismo, este seminario puede tan sólo constituir un paso modesto hacia la realización de objetivos todavía lejanos y difíciles, pero inconcebibles hasta hace pocos años, este evento podría, sin embargo, ser una etapa importante en la reflexión sistemática

sobre las CYMAT en la Argentina. Este esfuerzo coincide con una toma de conciencia sobre la importancia de las CYMAT por parte de los actores de la política laboral: el Estado, las organizaciones sindicales y las empresariales, es de esperar que esta toma de conciencia permitirá la aparición de una verdadera voluntad política a nivel donde se toman las decisiones, para proceder sin tardanza al lanzamiento de una política de mejora cualitativa de la vida de los trabajadores argentinos, así como para formular e implementar una serie de experiencias concretas de mejoramiento de las CYMAT a varios niveles. El trabajo de análisis que ustedes están realizando tendrá, sin duda, un papel central tanto en la creación de una toma de conciencia como en el momento en que, a partir de dicha toma de conciencia, empiecen a concretarse las experiencias y las acciones de mejoramiento de las CYMAT.

La OIT observa con mucho interés los trabajos de los científicos y profesionales argentinos, y mi participación en este seminario constituye una prueba de este interés. Como ustedes saben, el PIACT apoyó la realización del pre-diagnóstico de las CYMAT, elaborado por la DNHYS y el CEIL-CONICET y apoya también las actividades que se contemplan en el marco del Área de Estudios e Investigaciones en Ciencias Sociales del Trabajo, cuya creación ha sido propuesta por el CEIL-CONICET a la SECYT.

Puedo asegurarles que este interés y este apoyo continuará en los meses y años que vienen. A pesar de la modestia de los recursos de que dispone, la OIT queda a vuestra disposición para facilitar dichos trabajos y esto se debe a dos razones:

1. porque tiene un compromiso moral para contribuir a que tenga éxito el salto cualitativo que en este campo se está operando en la Argentina.
2. porque podrá, a su vez, aprovechar los progresos alcanzados por la investigación social en la Argentina para impulsar y enriquecer el desarrollo de sus propios trabajos de investigación.

Al felicitarlos nuevamente por los éxitos logrados en el desarrollo de este seminario, les deseo que sigan progresando en los años venideros y les digo:

¡¡Hasta pronto!!

**Intervención de clausura de la Dra. Susana Aguad
en representación del señor director de la Dirección Nacional
de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Dr. Carlos Rodríguez**

Señores:

Me siento honrada de haber podido participar en este seminario y de intervenir ahora, por ausencia del Dr. Carlos Rodríguez, en su clausura.

Todo el esfuerzo realizado en este gran tema del mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, que se traduce en el trabajo de las comisiones que funcionaron estos tres días, merece resumirse en lo siguiente:

— Es a partir del Programa para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) de la OIT cuando en nuestro país comienza a tratarse el tema sistemática y creativamente. En ese sentido, el aporte que significaron las monografías que en las distintas áreas de trabajo se realizaron desde la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo abrieron cauce a todo un gran debate sobre el tema, que desembocó precisamente en los recientes seminarios organizados por dicha dirección y en el actual sobre estudios e investigación acerca de condiciones y medio ambiente de trabajo. Este último aportó elementos valiosos en cada uno de los temas tratados, revelando las falencias que existen sobre la propagandización de la temática en los medios sindicales, empresariales y en todas las organizaciones sociales. ¿Cómo crear los cauces para que esa desinformación cese y para que, por los medios masivos de comunicación, se conozca cómo trabaja, cómo vive el obrero, en qué condiciones desarrolla su tarea? y ¿Cómo encontrar la vía para una real y efectiva participación del trabajador en comisiones mixtas que velen por un verdadero cumplimiento no sólo de la salud y la seguridad, sino de las condiciones y medio ambiente de trabajo? Son los dos puntos centrales a resolver.

Formación, información, prevención y participación son ítem que la legislación nacional actual no ha previsto, y en ese sentido es necesario trabajar para modificarla o para presentar ante el Congreso un proyecto de ley que los contemple.

Nada me resta agregar, sino agradecer a los organizadores de este evento y hacer por nuestra parte todo lo que nos sea posible para que desde el Congreso se promueva, con la urgencia necesaria, la reforma que necesita nuestra legislación y las reformas que por vía de los convenios colectivos y de la

práctica misma pueden ser introducidas con vistas a esos objetivos.

Palabras del Dr. Carlos Garibotti, Subsecretario de Coordinación y Planificación de la SECYT

La SECYT quiere, por mi intermedio, felicitar a las instituciones que organizaron este seminario por el esfuerzo realizado y por el nivel alcanzado en el transcurso de las deliberaciones sobre temas que hasta el presente habían sido relativamente poco estudiados en el país.

Como ustedes saben, la política de Ciencia y Técnica procura dar prioridad a los temas que tienen una relación directa con el sistema productivo para resolver los problemas que nuestro país debe enfrentar; es decir, que promueve la transferencia de conocimientos científicos al resto de la sociedad, para lo cual debe responder a las necesidades y a la demanda social.

Este seminario es de alguna manera la culminación de una etapa más en el estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina. Hace 80 años, Juan Bialek Massé había hecho un esfuerzo considerable para conocer el estado de las condiciones de trabajo y de vida en el interior de la República, y será solamente en 1984 que su obra será continuada, gracias al esfuerzo de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo y de un grupo de investigadores, técnicos y becarios del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET. Este seminario multidisciplinario debería dar origen a una serie de investigaciones orientadas a efectuar un diagnóstico objetivo que tome en consideración la vivencia y la experiencia de los trabajadores. Es a partir de ellas que las autoridades podrán formular una política realista, centrada en la prevención.

El programa PIACT de la OIT ha contribuido significativamente para que el tema de las condiciones y medio ambiente de trabajo sea objeto de investigación, e interese a los interlocutores sociales y a las instituciones académicas, creando conciencia de que el mejoramiento de aquéllas traerá repercusiones benéficas no sólo sobre los trabajadores, sino también sobre la economía de la empresas y del país en su conjunto.

A pedido del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, que transmitió las conclusiones de una de las comisiones

constituidas para realizar el prediagnóstico de las condiciones y medio ambiente de trabajo, el secretario de Ciencia y Técnica, Dr. Manuel Sadosky, dictó la resolución Nro. 246, el día 12 de diciembre, para que de manera permanente se promueva el estudio y la investigación en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo en particular, y de las ciencias sociales del trabajo de manera general. La creación del Area de Estudio e investigación en Ciencias Sociales del Trabajo y la designación del Dr. Julio César Neffa como secretario ejecutivo deberían significar el comienzo de una nueva etapa, promoviendo estudios multidisciplinarios donde los problemas laborales prioritarios sean abordados respondiendo a la demanda social —es decir, los trabajadores, los empleadores y la administración del trabajo— y de manera articulada con el proceso de desarrollo económico y social.

**EVALUACION DEL SEMINARIO MULTIDISCIPLINARIO
SOBRE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES
SOBRE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE
DE TRABAJO**

Julio C. Neffa

1. Este seminario formó parte del plan de trabajo realizado por el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET, con el apoyo de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, contó con la cooperación del Programa PIACT, de la OIT y con el patrocinio de la SECYT, así como del Centre de Recherche et Documentation sur l'Amerique Latine (CREDAL), laboratorio asociado al CNRS francés.
2. Los recursos necesarios para realizar el seminario y efectuar posteriormente esta publicación fueron proporcionados, en primer lugar, por el Programa PIACT, de la OIT, en virtud de la demanda formulada a la OIT por el Dr. Carlos R. Abeledo, presidente del CONICET, y en segundo lugar, gracias a la cooperación brindada por un equipo de trabajo constituido por investigadores y técnicos del CEIL-CONICET y del CREDAL, del CNRS. Los objetivos, el temario, la metodología utilizada y los demás detalles organizativos figuran en el Anexo del Volumen I de esta publicación.
3. Las sesiones se llevaron a cabo en los locales del Centro Cultural General San Martín, que cedió gratuitamente el uso de varias de sus salas para las sesiones plenarias y los trabajos en grupos. Ese valioso aporte permitió a los participantes disponer de locales adecuados y amplios, y por ello manifestamos una vez más nuestro agradecimiento a las autoridades del centro.
4. La nómina de participantes figura en el Anexo del Volumen I, e incluye aproximadamente 80 personas, entre quienes predominaban los investigadores del CONICET y de otros organismos, docentes universitarios y funcionarios públicos. Sin lugar a dudas, este grupo incluyó a la mayoría de los especialistas argentinos dedicados a la investigación de las CYMAT.
5. Las ceremonias de inauguración y de clausura contaron con la participación de numerosos investigadores y docen-

tes universitarios, de representantes de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad, de la Comisión de Higiene y Seguridad y Medicina del Trabajo de la CGT, de la Asociación de Relaciones Industriales de Argentina (ARIA), de la Secretaría de Estado de Ciencia y Técnica, y de la Organización Internacional del Trabajo. Dos representantes de dicha organización hicieron uso de la palabra; en la inauguración: el señor Orphal Hembrechts, jefe de la Oficina de Area, recordando la acción de la OIT para el desarrollo de los estudios e investigaciones sobre condiciones y medio ambiente de trabajo en nuestro continente, y el Dr. Georges Syropoulos, ex responsable del Programa PIACT, de la OIT, para señalar el considerable grado de desarrollo en dichas tareas en la Argentina, evaluando como positiva y necesaria la cooperación entre la administración del trabajo, las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores y las instituciones de carácter académico. El Dr. Spyropoulos concluyó manifestando que el salto cualitativo que había experimentado el país en esta materia era similar al ocurrido en los países más industrializados y en los países del Sudeste asiático, haciendo la salvedad de que en dichos países los resultados de las investigaciones sirven de manera más directa a la formulación de políticas. La instauración del régimen constitucional y el advenimiento de un gobierno elegido democráticamente habían creado las condiciones para que se manifestara por parte de los interlocutores sociales una voluntad política orientada a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

6. los participantes respondieron a una encuesta formulada por los organizadores, con el objeto de evaluar el seminario. Sin excepción, éste fue considerado muy positivo, por diversas razones:
 - a) los temas tratados eran de interés prioritario y tenían una vigencia permanente en el país,
 - b) el análisis objetivo y desde una perspectiva multidisciplinaria permitió una mejor comprensión de la realidad nacional;
 - c) se creó un espacio para la discusión académica, en el cual especialistas de las CYMAT provenientes de diversas disciplinas, junto con representantes de los interlocutores sociales, prosiguieron reflexionando después de haber participado en los seminarios nacionales triparti-

tos organizados por la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo y el CEIL-CONICET;

- d) la presentación y discusión de las ponencias, unido a la acumulación de conocimientos y de experiencias generadas por los seminarios nacionales tripartitos, permitió hacer sensibles progresos en cuanto a la reconsideración de la noción de CYMAT, la articulación de los enfoques objetivos y subjetivos, el análisis de sectores y categorías específicas de la fuerza de trabajo, la participación de trabajadores y empleadores a través de los comités mixtos, etcétera.

Asimismo, se formularon una serie de propuestas y sugerencias en vistas a perfeccionar la organización y realización de futuros eventos de esta naturaleza:

- a) programar y difundir la realización del seminario con mayor antelación, para facilitar una mayor participación;
- b) no limitar la participación sólo a quienes habían elaborado contribuciones, ponencias escritas o hacían intervenciones orales programadas;
- c) incorporar en los diversos grupos de trabajo a representantes del Poder Legislativo, con el objeto de promover la elaboración de propuestas tendientes a superar la inadecuación entre las necesidades y las normas jurídicas;
- d) asignar mayor cantidad de tiempo a la presentación de ponencias y a su discusión en el seno de grupos de trabajo;
- e) evitar la realización consecutiva de múltiples actividades, pues ello dificultaba el cumplimiento de las obligaciones profesionales ordinarias, generando ausencias o deserciones;
- f) procurar que todas las contribuciones se redactaran y que esos textos se distribuyeran con anterioridad a su discusión pública o grupal.

Los trabajadores miembros de la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la CGT pusieron de manifiesto la utilidad que había significado para ellos la participación en el seminario, dado que en el caso de los seminarios nacionales tripartitos las actividades de carácter académico fueron concomitantes con su intervención en la negociación tripartita. Fue muy alentador para ellos constatar el interés que despertaban las CYMAT entre los inves-

tigadores sociales, que en su mayoría eran también trabajadores asalariados, sugiriendo nuevos temas para ser investigados, especialmente los relacionados con actividades terciarias o de servicios.

7. En nuestra opinión, el seminario fue altamente positivo, a pesar de las limitaciones y dificultades generadas por la gran cantidad de eventos relativos a la CYMAT que se programaron para realizarse de manera casi continuada durante los meses de noviembre y diciembre, para disociarlos del calendario electoral que culminó en octubre. Este problema generó una acumulación de fatiga para el conjunto de especialistas que fue convocado a participar en todos ellos.

Mientras que por una parte se logró un cierto consenso para afirmar que la duración de estos seminarios debería limitarse a dos o tres días como máximo, al mismo tiempo se hubiera deseado que los "talleres" no se desarrollaran en paralelo, sino de manera consecutiva. Este conflicto en cuanto a la duración y a la configuración del "tiempo de trabajo" no es ni será fácil de superar en lo futuro.

Además de coincidir en el contenido con la evaluación hecha por los participantes cuando respondieron a la encuesta ya mencionada, creemos que hay otros aspectos positivos dignos de señalarse:

- a) el seminario puso de manifiesto que ya se ha consolidado en el país la existencia de un número considerable de investigadores, docentes y funcionarios que se dedican regularmente a estudiar los problemas de las CYMAT, con lo cual se ha logrado reunir una "masa crítica mínima", que favorece la acumulación de conocimientos y la confrontación teórica y metodológica que tanto se necesita para estimular la creatividad;
- b) la constitución de la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo de la CGT y su activa participación en el seminario demostró la utilidad y las ventajas de la participación de los trabajadores en la identificación de los problemas a estudiar y en la asignación de prioridades;
- c) la activa presencia femenina, tanto en el grupo de investigadores como de docentes y de funcionarios, significaba que desde sus inicios el desarrollo de los estudios e investigaciones sobre CYMAT había quedado al abrigo de la discriminación sexual;

- d) al conocimiento mismo, propio de la investigación científica tradicional, se contrapuso la actitud de los investigadores que, además de procurar un conocimiento científico de calidad, se sentían comprometidos para utilizar el fruto de los estudios con el objeto de mejorar las CYMAT prevalecientes, actuando en estrecha cooperación con los interlocutores sociales;
- e) la concepción tradicional —aún dominante en el medio académico y entre las organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores— cedió el paso a la concepción renovadora e integrada inspirada por el PIACT de la OIT. Por consiguiente, aparecieron las estrechas relaciones existentes entre el proceso de trabajo —elemento determinante de las condiciones y medio ambiente de trabajo— y la salud de los trabajadores, entre el modelo de desarrollo económico y social —determinado por el proceso de acumulación y la correlación de fuerzas sociales— y la condiciones generales de vida —que explican el modo de reproducción de la fuerza de trabajo. La intervención de los científicos sociales junto con los ingenieros en higiene y seguridad y los médicos del trabajo en el seno de equipos multidisciplinares era la condición necesaria para un conocimiento profundo, realista y objetivo de los factores que constituyen un riesgo directo o indirecto para la vida y la salud física y mental de los trabajadores. Pero ello no era suficiente, pues se requería incorporar la dimensión subjetiva; es decir, el conocimiento práctico y la conciencia que los trabajadores poseen acerca de los efectos que el proceso de trabajo tiene sobre su vida y su salud. Prueba de ello fue que a menudo los participantes recordaban aquello de que “nadie conoce mejor en qué medida el trabajo afecta a su vida y su salud que los mismos trabajadores”. La salud fue, entonces, revalorizada, y como la salud es sinónimo de vida, no se podía aceptar su mercantilización, su cambio por primas monetarias en concepto de trabajo riesgoso. “La salud no se vende, la salud se defiende”, fue la conclusión que surgió de las intervenciones de los representantes de los trabajadores.

Finalmente, cabe recordar que durante la ceremonia de clausura estuvo presente el subsecretario de Programación y Coordinación de la SECYT, Dr. Carlos Garibotti, quien luego de agradecer a los presentes por el esfuerzo realizado para

crear nuevos conocimientos, informó acerca de la creación del Area de Estudios e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo, dentro de la cual el tema de las condiciones y medio ambiente de trabajo debía ocupar un papel predominante.

Creemos que esta decisión de la SECYT constituyó un importante estímulo y gratificó ampliamente a todos los participantes, así como especialmente a quienes cooperaron con su esfuerzo, creatividad y entusiasmo para que el seminario fuera programado y realizado superando las dificultades mencionadas. Una mención especial, a las Lic. Esther Giraud y Silvia Korinfeld, y a Mary Barreiro, sin las cuales el seminario y esta publicación no hubieran sido posibles.

INDICE

PRESENTACION

I. PRECARIZACION

- Ruben, Ana M., "Modalidades de reclutamiento y contratación del trabajador rural no permanente. Resultados de un trabajo empírico." 13
- Moreno, Omar, "Modalidades de contratación en la industria aceitera." 29
- Botta, Ana; Cardinale, Andrea; Carrizo, Juana; Pok, Cynthia; Trabucchi, Clide; Testa, Julio; Feldman, Silvio; Orsatti, Alvaro, "El análisis de la precariedad laboral a través de encuestas a hogares." 37
- Panaia, Marta, "Economía subterránea y Condiciones de Trabajo." 45
- Panaia, Marta, "Síntesis del grupo de trabajo." 59

II. ASPECTOS NORMATIVOS

- Aguad, Susana, "Bases para una nueva legislación." 65
- Bunel, Juan, "Expresión directa en las empresas francesas y democracia industrial." 73
- Aguad, Susana, "Síntesis del grupo de trabajo." 81

III. FORMACION E INFORMACION

- Giordano, Silvia; Giraudo, Esther; y colaboradores, "Información y formación en materia de CYMAT en la República Argentina." 87
- Piaggi, María Angélica, "La calificación del trabajo y los efectos de las nuevas tecnologías sobre el empleo." 103
- Pardal, Juan; Grisendi, Ricardo; Vives, Federico; Pinasco, Alfredo; Pérez, Eduardo, "Carrera de post-grado de Ingeniería Laboral." 143

Pereira, Isabel, "Cuantificación de los indicadores CYMAT en una estructura de niveles. Inclusión de nuevos indicadores."	151
Piaggi, María Angélica; Giraudó, Esther, "Síntesis del grupo de trabajo."	157

IV. PARTICIPACION

Neffa, Julio; Yelicic, Clorinda; y colaboradores, "Participación de trabajadores y empleadores para el mejoramiento de las CYMAT."	163 197
Gómez, Alberto, "Comité Mixto de Higiene y Seguridad."	
Capón Filas, Rodolfo, "Participación de trabajadores y empresarios en la fijación de CYMAT."	205
Aguad, Susana, "Síntesis del grupo de trabajo."	213

VII. SALUD DE LOS TRABAJADORES

Llabot, René, "La Medicina del Trabajo, una disciplina de hoy."	221
Bialakowsky, Alberto (Coord.); Pastrana, Ernesto (Coord.); Acosta, María C.; Gamba, Marta; González, Catalina; Masseroni, Susana; Villa, Martha, "Un enfoque sobre el análisis de las condiciones de vida y de trabajo en las poblaciones mineras de la provincia de Jujuy."	227
Grimberg, Mabel, "Salud y práctica social en los trabajadores. Una propuesta desde la antropología." (Proyecto de Investigación)	263
Mercer, Hugo, "Síntesis del grupo de trabajo."	275
Bermann, Sylvia, "¿Es la salud mental un problema importante y urgente en materia y de Condiciones y medio ambiente de trabajo?"	281

SESION DE CLAUSURA

Spyropoulos, Georges, representante de la OIT	293
Aguad, Susana, en representación del Sr. Director de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Dr. Carlos Rodríguez.	296
Garibotti, Carlos, subsecretario de coordinación y planificación de la SECYT.	297
Neffa, Julio, Evaluación del Seminario.	299

**Este libro se terminó de imprimir
en el mes de noviembre 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 - La situación en sectores específicos***
- III - Nuevas dimensiones de las CYMAT***

Centro de Estudios
e Investigaciones
Laborales - CEIL

EDITORIAL
HVMANITAS