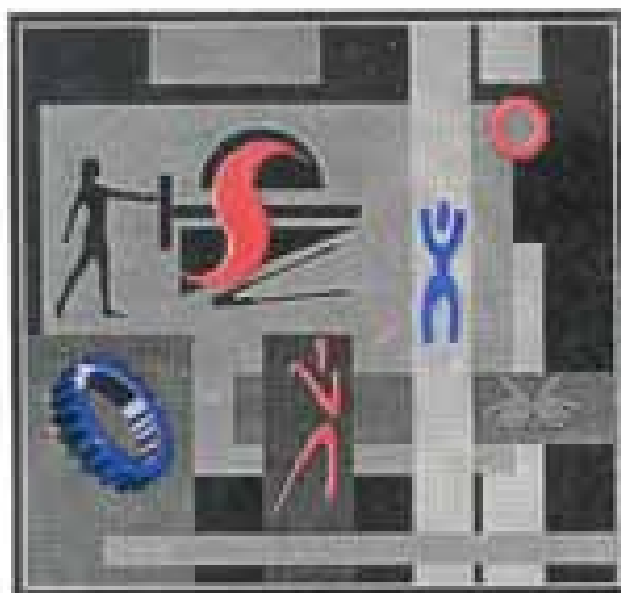


Trabajo y Salud



Guía para la acción sindical

Walter Migliónico Calvo
Auspicio: PNV - Holanda

Índice

Capitulo I - Salud y Trabajo

Capitulo II - Los Factores de Riesgo

Capitulo III - Técnicas de Estudio de las Condiciones de Trabajo

Capitulo IV - Metodología Sindical de Análisis de las Condiciones de Trabajo

Capitulo V - Normativa Legal

Información para Trabajadores

Bibliografía

Capítulo I

Salud y Trabajo

Como lo dice el título este es un aporte, una guía para la acción sindical. Es impensable el tema sin una firme acción sindical. No es posible una real mejoría sin la acción decidida de los trabajadores. Intentaremos a lo largo de estas páginas apuntar a ello. Comenzaremos directo al tema definiendo o intentando definir algunos conceptos como ser Salud y Trabajo.

Salud

Existen diversas concepciones de la palabra.

Somato fisiológica. Ausencia de enfermedad. Bienestar del cuerpo y el organismo.

Interrelación en el organismo humano entre cuerpo y psiquis. **Psíquica**

Sanitaria. Preservar y mantener la salud colectiva.

Es un derecho para toda la población. **Política Legal**

Económica. Es más rentable invertir en actividades preventivas que esperar que venga la enfermedad.

Salud y enfermedad son acontecimientos sociales. **Sociológica**

Organización Mundial de la Salud

El completo bienestar físico, mental y social en que el individuo es capaz de desarrollar sus potencialidades creativas y a que todo individuo tiene derecho a gozar sin distinción de raza, creencia religiosa o política.

Hipocrates

"Para conocer la salud y la enfermedad es necesario estudiar al hombre, en su estado normal y en relación con el medio en que vive e investigar al mismo tiempo, las causas que han perturbado el equilibrio entre el hombre y el medio exterior y social".

Salvador Allende

"La salud es un proceso dialéctico, biológico y social, producto de la interrelación del hombre con el medio, influido por los medios de producción y se expresa por niveles de bienestar físico, mental y social"

Categoría biológica y social que está en unidad dialéctica con la enfermedad y expresa el nivel de desarrollo físico, mental y social del individuo y la colectividad en cada momento histórico del desarrollo de la sociedad.

Podemos hacer acuerdo en que el estado de salud es un bien, un derecho humano fundamental y no solo la ausencia de enfermedad.

Tradicionalmente cuando decimos estamos bien de salud, nos referimos a que no tenemos ninguna enfermedad detectada o sea presente. Desconociendo el bienestar mental y social.

Sin entrar en profundidades que escapan a este aporte, todos tenemos idea de que la salud, es algo muy complejo con muchas variables.

La interacción entre el organismo y el medio ambiente en que el hombre crece, se desarrolla y vive, condiciona el estado de salud, la aparición o no de enfermedades. No se tiene salud, buena o mala, se tiene un buen o un mal estado de salud .

Veámoslo de otra forma:

Para quien tiene como único medio de subsistencia su fuerza de trabajo física e intelectual, su estado de salud es su única reserva, su único "capital".

- Si se altera ese estado no puede trabajar con el consiguiente perjuicio económico, psíquico y social.
- Por ejercer un derecho humano, como lo es el trabajo, deteriora su salud otro derecho humano .
- Ese deterioro se produce al tomar contacto con los riesgos presentes en su lugar de trabajo.
Estos son aportados por quien define las condiciones en que se realiza el trabajo o sea el patrón, empresario o propietario de los medios de producción.
El trabajador lo único que aporta es su persona, su cuerpo, su estado de salud .

El estado de salud es un bien fundamental, única reserva de los trabajadores, reserva que es deteriorada, gastada por el empleador con sus contaminantes.

Comenzamos a ver que lo único realmente saludable es defender esa salud, impedir que el patrón la desgaste con sus contaminantes.

Declaración Sobre Salud De Los Trabajadores

Organización Panamericana de la Salud

Febrero de 1992

"Los objetivos del progreso económico están justificados sólo si el mismo se centra en los seres humanos y su bienestar social. Para asegurar un desarrollo posible y soportable es esencial que los trabajadores disfruten de buenos niveles de salud.

Existen conocimientos sobre las estrategias y las técnicas aptas para eliminar, reducir y controlar los factores de riesgo en el trabajo, la aplicación de dichos conocimientos no solo resulta útil para los trabajadores, la misma lleva también a una sociedad más justa estable y productiva"

Veamos algo sobre Trabajo.

- Este ha sido comprendido siempre como un **esfuerzo**, veamos la magnitud de la ciencia física. (Trabajo = Fuerza por distancia).
- Vemos que ya en la Biblia se nos dice "*ganaras el pan con el sudor de tu frente*" El trabajo es, o parece ser, un **castigo**.
- Un dicho popular "*Voy a yugar*", es bien gráfico el **yugo es lo que se les coloca a los bueyes para arar**.
- Si analizamos la etimología de la palabra, vemos que proviene del latín, tripalliare, de él al francés travailler y al castellano, trabajar. **Tripalliare significa en latín aplicar el " tripalium " (aplicar el tres palos), que no es otra cosa que un instrumento medieval de tortura.**

Esfuerzo y pena, pena y esfuerzo.

Pero también podemos decir que **el trabajo es:**

Un proceso entre el hombre y la naturaleza, **la transformación de la naturaleza por el hombre.**

Se sostiene que los animales utilizan la naturaleza, el hombre la transforma, la modifica y domina mediante el trabajo.

Nada es posible sin el trabajo del hombre, todo lo que usamos diariamente es fruto de ese trabajo.

Preguntas de un Obrero Ante un Libro

Tebas, la de las siete puertas,
¿ quién la construyó ?
En los libros figuran
los nombres de los reyes.
¿ Arrastraron los reyes
los grandes bloques de piedra ?

Y Babilonia, destruida tantas
veces, ¿ quien la volvió
a construir otras tantas.
¿ En que casas de la dorada Lima
vivían los obreros
que la construyeron ?
La noche en que fue terminada
la muralla china,
¿ adónde fueron los albañiles ?

Roma la Grande está llena
de arcos de triunfo.
¿ Quién los erigió ?
El joven Alejandro conquistó
la India. ¿ El solo ? Cesar venció
a los galos. ¿ No llevaba consigo
ni siquiera un cocinero ?
Felipe II lloró al hundirse su flota.
¿ No lloró nadie más ?
¿ Quién pagaba sus gastos ?
Una pregunta para cada historia.

Bertold Brecht

Con esta idea de los dos conceptos, observamos que ambos se vinculan y tienen lugar en realidades históricas y sociales concretas y en permanente cambio.

Las condiciones de trabajo varían históricamente y con ellas las condiciones que favorecen o agreden la salud de los trabajadores.

Veamos un ejemplo:

la tuberculosis es conocida por la humanidad desde hace miles de años, se han encontrado en momias egipcias sus estragos, pero hizo falta la concentración de masas campesinas en las ciudades, el hacinamiento y la

El cólera ataca más fuerte donde se carece de medidas higiénico sanitarias (agua potable en abundancia por ejemplo). En Perú donde hizo estragos coincidieron la falta de medidas sanitarias con la aplicación de recetas

desnutrición propias de la revolución industrial para que se transformara en gran depredadora.

económicas que desprotegieron - aún más - a los sectores más humildes de la población. Estos para sobrevivir debieron recurrir al alimento más barato, el cual contaminado provocó el desastre.

Con estos ejemplos intentamos demostrar que el estado de salud no es independiente de la realidad social existente. **La relación Salud y Trabajo se produce al interior, insertos en esa realidad histórica y social determinada.**

Esa realidad histórico social depende de la forma en que los hombres se organizan para producir los elementos necesarios para su subsistencia, para vivir y desarrollarse.

A esto los economistas le llaman **MODO DE PRODUCCIÓN.**

Está constituido por las **fuerzas productivas** (las mujeres y hombres, y las fuerzas de la naturaleza) y también por las **relaciones de producción** que se establecen entre los hombres.

Las **relaciones de producción** básicamente responden a la siguiente pregunta;

¿En posesión de quienes se hallan los medios de producción?

En la historia vemos una evolución de ellas:

- Modo de Producción primitivo.
- Esclavista.
- Feudal .
- Pre capitalista-Pre Revolución Industrial.
- Capitalista -Revolución Industrial.
- Etc.

A título de ejemplo de la evolución histórica. Cada uno de ellos puede ser subdividido, pero escapa a nuestro trabajo.

Cada modo de producción tiene su propia organización del trabajo.

- Trabajo Artesanal.-Trabajo con herramientas individuales
- Trabajo con máquinas.- Producción en serie.

Cada uno tiene sus riesgos propios. (como ejemplos)

- Trabajo manual - Mayor esfuerzo físico.
- Máquinas - Lesiones por el contacto con ellas.
- Producción en serie - Monotonía y despersonalización.

¿Que determina que se pase de una forma de producción a otra?

- Productividad.
- Ganancia
- Salud del trabajador.
- El mercado.

- El propietario de los medios de producción.
- Los trabajadores.
- Los técnicos
- El Estado.

¿Quien lo determina?

- El modo de producción es la base sobre la cual se levanta todo el edificio social.

En todos sus aspectos, Jurídico, Político, Estatal, etc. **Nuestro país está sustentado sobre el modo de producción capitalista dentro de un marco de relación de dependencia de los centros hegemónicos de desarrollo capitalista a nivel internacional.**

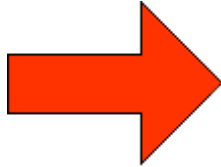
- Este modo de PRODUCCIÓN CAPITALISTA tiene como finalidad la obtención de ganancias y la consiguiente acumulación de capital a través de la explotación del trabajo asalariado.

Los medios de producción no pertenecen al trabajador quien se ve obligado a vender su fuerza de trabajo al propietario de esos medios a cambio de un salario.

Esto directamente se refleja, **en las condiciones en que debe trabajar.** En las condiciones y su medio ambiente de trabajo. **En estos están presentes una serie de factores de riesgo que actúan contra su estado de salud.**

También indirectamente en forma de:

- Alimentación insuficiente.
- Vivienda inadecuada.
- Educación deficiente.
- Malos Servicios de Salud.



O sea los elementos que hacen a la

Calidad de Vida.

Un trabajador que no se alimenta correctamente, que no habita una vivienda decorosa, sufre más el desgaste de su medio ambiente de trabajo. Por un lado aspiramos y tragamos contaminantes, por el otro no reponemos esas energías perdidas.

¿Tiene que ver todo esto con nuestro tema?

La respuesta es obvia pero tanto que suele no ser vista.

¿Quien fija las condiciones en que se realiza el trabajo?

El propietario de los medios de producción, el empresario, el patrón, el capitalista.

Intentamos demostrar que defender nuestra salud en el trabajo es luchar contra la explotación de nuestra fuerza de trabajo y de nuestra salud.
Al contratarnos para realizar un trabajo, se contrata también nuestra salud o mejor dicho la pérdida de nuestro estado de salud. Debemos defenderla, ya que es nuestra única reserva, perderla significa también perder la posibilidad de trabajar.
A veces la cambiamos por un incentivo económico, tirándonos al vacío.

¿Cuanto podemos durar sin desgastarnos al punto de ya no poder venderla?

No podemos admitir que un derecho humano fundamental sea objeto de compraventa.

¿Quien paga de alguna forma la pérdida de ese estado de salud?

Una prima por incapacidad, puede cubrir el sufrimiento, la angustia, la posibilidad de no ser o sentirnos más útil.

Recapitulando:

Salud en el Trabajo, Salud Laboral.

Es la condición psíquica, física y social que se da en el trabajador como resultado de los riesgos a que se expone derivados de su modo de incorporación en el proceso de trabajo en una sociedad históricamente determinada.

Capítulo II

Los Factores de Riesgo

Los Factores de Riesgo y las Condiciones y el Medio Ambiente

En la primera parte hacíamos referencia a los **factores de riesgo** presentes en el lugar de trabajo. Como su nombre lo indica **son los que ponen en riesgo nuestro estado de salud**.

Ahora bien, cuando comenzamos a enfrentar el término nos tropezamos con las palabras:

Seguridad Industrial, Higiene Industrial

Tradicionalmente se reduce el enfoque del tema a estos dos términos y su ámbito de aplicación.

Vemos como se nos inculcan "**hábitos seguros de trabajo**", como se nos entrena para usar los equipos **de protección individual**, como en los análisis se tiene en cuenta la "**condición mecánica insegura**" o los "**actos inseguros**".

Se reduce el tema a eso y algunas técnicas de higiene industrial para impedir la propagación de contaminantes. Enfoques que nos enseñan a convivir con el riesgo.

Si nosotros partimos de la base de analizar no solo los aspectos de Seguridad e Higiene sino **TODOS los elementos que hacen a la relación de trabajo**, podemos hablar de:

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Las condiciones en las cuales se realiza el trabajo y el medio de ambiente donde se realiza.

Las cuales no son fenómenos aislados, desconectados entre si y sin relación con el resto de la vida del trabajador.

Esto implica un enfoque GLOBAL, junto a los peligros generados por máquinas en mal estado, los horarios largos, los ritmos excesivos de trabajo, la remuneración escasa o por rendimiento son otras tantas causas de enfermedades, accidentes o fatiga. El tiempo de trabajo, incide en el tiempo libre que resta y en la calidad de vida en general. El salario guarda relación con las condiciones de trabajo, los suplementos salariales para compensar determinados riesgos, el trabajo a destajo puede inducir al trabajador a exponer o hacer caso omiso al peligro.

El esfuerzo físico desmesurado, el frío o calor, la humedad, la exposición a los agentes climáticos, la falta de pausas o descansos, la organización del trabajo, las materias primas con que se trabaja, la presencia de contaminantes físicos, químicos, biológicos, la tarea monótona, aburrida, etc.

Como vemos en esta lista, nada completa, encontramos una serie de factores presentes en nuestro ambiente de trabajo. Este a su vez tiene sus propias características de iluminación, metraje, vestuarios, zonas de paso, escaleras, etc.

Si le sumamos **los elementos que hacen a la calidad de vida en general** y no solo en el ambiente de trabajo; **vivienda decorosa, alimentación adecuada, educación, medio ambiente sano** trascendemos el lugar de trabajo.

Si la salud es una interacción de varios factores como ya vimos, si es un derecho no negociable, si el trabajo es la actividad fundamental del hombre, no podemos reducir la relación entre ambos, debemos encara su enfoque global.

Muchas veces se nos critica a los trabajadores que no nos cuidamos en nuestro lugar de trabajo, que no prestamos atención a los peligros, incluso se desarrollo la expresión "acto inseguro " para justificar esa acción.

Insistir en que no nos cuidamos lo suficiente, en que no ponemos atención es igualar al hombre con la máquina o asimilarlo como su apéndice, ya que se quiere desconocer que la atención, como toda función humana se fatiga, se cansa. Es imposible mantener la atención por mucho tiempo - dependiendo de la tarea ese tiempo-, es imposible psíquica y fisiológicamente.

También se nos dice que solo reivindicamos salarios descuidando otros aspectos, pensamos que un salario suficiente que garantiza una adecuada calidad de vida es la primera reivindicación por mejores condiciones de trabajo.

Así de simple, si a ese salario le agregamos una mejoría de las condiciones, de todas las que describimos, podremos hablar de CYMAT adecuadas, de Salud en el Trabajo.

Esto no son especulaciones de un sindicalista metido en el tema desde hace más de dos décadas, basta leer los planteos de O.I.T o O.M.S. sobre el tema.

Ahora bien vemos en ese ambiente de trabajo factores que pueden deteriorar nuestro estado de salud a ellos les llamamos **FACTORES DE RIESGO** y los dividimos en varios grupos de acuerdo a sus particularidades. Su utilidad y desarrollo se vera en el CAP. IV.

GRUPO 1: Factores que pueden estar presentes dentro y fuera del lugar de trabajo.

GRUPO 2: Contaminantes físicos, químicos y biológicos.

GRUPO 3: Sobrecarga muscular, fatiga física, posiciones inadecuadas, ergonomía.

GRUPO 4: Factores de riesgo psico sociales.

GRUPO 5: Factores atinentes a la Seguridad y a la Tecnología.

GRUPO 6: Factores Medio Ambientales y Ecológicos.

Cuando hablamos de las CYMAT y de los factores de riesgo presentes en él, puede parecer que si los sacamos de él se soluciona el problema.

¿Fácil, no?

Cuando extraemos un contaminante, un residuo de fabricación, el agua que utilizamos ;

*¿A donde lo tiramos ? ¿ A que ambiente?
¿A uno que no le hará daño a nadie?
¿A un río, o arroyo cercano?
¿A la atmósfera, al aire o a la tierra?*

Es probable y posible que se lo tiremos a quien habita cerca de nuestro lugar de trabajo. Quien tiene también derecho a disfrutar su estado de salud.

*¿No te parece?
¿Que piensa*

Las condiciones y el medio ambiente de trabajo, como dijimos es un tema global que lleva en ellas las condiciones de vida, parece lógico acompañar esa preocupación con la acción sobre todo el medio ambiente.

Defender nuestra salud en el trabajo implica la defensa de la salud, también fuera de él. Decimos que el trabajo es un proceso entre el hombre y la naturaleza, la transformación de la naturaleza. Esa transformación no debe ser su destrucción.

"... Todo lo que hagamos a la naturaleza nos lo hacemos a nosotros mismos ..."

Jefe Seattle

Cuando la destruimos se acaba ese proceso, deja de serlo. Si reivindicamos el trabajo, si tenemos claro que todo es fruto de él, mal actuamos si destruimos el objeto de ese trabajo.

"... Redefinir un proyecto de sociedad alternativo que contemple los verdaderos intereses y necesidades humanas del presente y futuro en armonía con la naturaleza, transformándola y no destruyéndola es el desafío al que no podemos permanecer estáticos ..."

Resolución VI Congreso PIT-CNT, Noviembre 1996.

Este sistema, este modo de producción mercantilizó el trabajo humano y también la naturaleza. Aunque no lo sean, naturaleza y trabajo se han convertido en mercancías.

Todo se compra, todo se vende y de todo es posible obtener una ganancia.

Quienes definen como se organiza la producción, para mantener sus niveles de ganancia han degradado las condiciones de producción, la naturaleza y el trabajo.

La actual reestructura del sistema capitalista, que vivimos y sobre todo sufrimos, se está procesando exclusivamente a expensas de esas condiciones de producción.

Por la vía de acelerar el cambio tecnológico, abaratando las materias primas y la fuerza de trabajo. Siendo su objetivo continuar obteniendo, reproduciendo o aumentando su tasa de ganancias.

Las pruebas las tenemos todos los días, capa de ozono, deforestación de la Amazonia, contaminación del aire, mar y tierra. La exclusión de millones de la posibilidad de un trabajo, aumentando el ya numerosos ejército de reserva, que espera ansioso acceder a un trabajo, no importa cual, ni como, ni donde.

Debemos tener esto presente, ya que casi siempre **los trabajadores nos convertimos en rehenes de los empresarios, cuando se trata de invertir para disminuir los efectos nocivos de las externalidades de la producción.**

Cuando son presionados para que mejoren sus sistemas de tratamientos de los residuos industriales siempre se acuerda, que si la inversión es grande, puede significar la pérdida de la fuente de trabajo. E intentan mandarnos al frente, necesitados de fuentes de trabajo como estamos.

Con la paradoja que nos enfrentamos a otros sectores de la población, que son nuestros aliados naturales en la lucha por una sociedad más justa, humana y solidaria. Existen muchos ejemplos de esto, el lector conocerá sin duda alguno.

Ávidos de fuentes de trabajo no podemos soslayar la cuestión ambiental y ecológica. Necesitamos trabajo, pero como veremos, no cualquier trabajo y en cualquier condición.

Capítulo III

Técnicas de Estudio de las Condiciones de Trabajo

En este capítulo vamos a referirnos brevemente a las técnicas que existen para analizar las condiciones de trabajo.

En el capítulo IV, veremos una metodología sindical, pero nos parece importante conocer otras técnicas que se utilizan. Evaluar sus méritos y defectos.

Técnicas de Estudio de las Condiciones de Trabajo

- A. Método *LEST*
Método *Perfil de Puestos RENAULT*
Método *FAGOR*
- B. *Modelo Sueco*
- C. *Control de Pérdidas*
- D. Método *KYT* (Japón)
- E. *Metodología Sindical de Análisis de las Condiciones de Trabajo*

A. En este grupo hay tres métodos, nos referiremos al primero de ellos ya que los otros dos son similares.

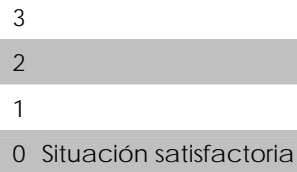
Método L.E.S.T.

- Su nombre proviene del Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo de la ciudad de Aix en Provençe de Francia.
- Es un intento de sus creadores, que no tienen relación con empleadores y trabajadores, de crear una herramienta y reglas aceptables para todos.
- Intentan conciliar los distintos intereses a través de un lenguaje común basado en datos tan objetivos como sea posible.
- Mediante una guía de observación se busca hacer una descripción objetiva del puesto de trabajo.

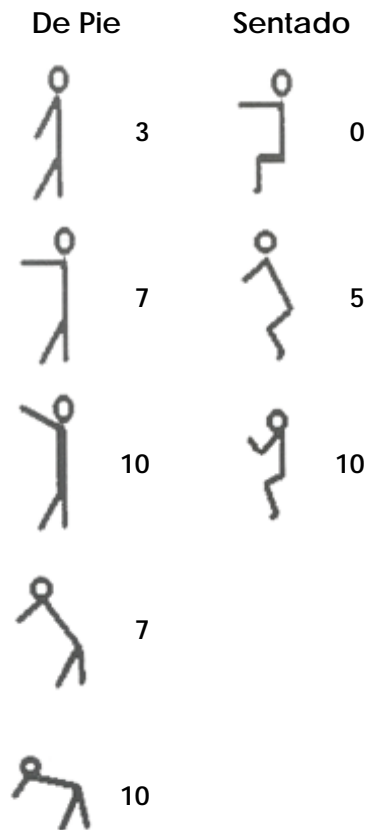
Para ello establecen un sistema de puntuación de acuerdo a la nocividad MEDIBLE del puesto de trabajo.

NOCIVIDAD = Capacidad de provocar un daño a la salud.

10	Nocividad
9	Molestias fuertes
8	fatiga
7	Molestias medias
6	Riesgo de fatiga
5	Molestias débiles
4	



En el caso de una postura de trabajo de una jornada de ocho horas.



Puntualizan todas las situaciones y las miden.

ESTABLECEN CINCO DIMENSIONES PARA MEDIR.

- *Ambiente Físico.*
- *Carga Física.*
- *Carga Mental.*
- *Sicosociológica.*
- *Tiempo de trabajo.*

Se confecciona una planilla.

C.DE TRABAJO		Entorno Físico					Carg. Físic.	Carga Mental	Aspectos Sico-sociales				Tiempo de Trabajo				
DEPARTAMENTO																	
Nº DE OPERARIOS																	
PUESTO DE TRABAJO	Operarios	Aeróbico	Ruido	Vibración	Fibraciones	Posturas	Car. Dinámica	Apremio/Tiempo	Complejidad/Rapidez	Atención	Monotonía	Iniciativa	Status Social	Comunicación	Cooperación	IDEN	TIEMPOS
TOTAL DEPARTAMENTO																	
PROMEDIO																	

Esta planilla nos da una cuantificación de cada puesto de trabajo.

- Este método solamente es aplicable a puestos de trabajo obrero industrial poco o nada calificados con un ciclo de trabajo bien definido.
- Se excluyen los trabajos de : mantenimiento, vigilancia y de control de calidad, también construcción y transporte, según sus propios creadores.
- Restringe la concepción del trabajo a solamente condiciones de trabajo no aparece ni una referencia al medio ambiente, a los gases, humos, vapores.
- Fracciona el proceso laboral en una serie de puestos de trabajo, perdiendo la lógica del conjunto.
- Con él podemos conocer situaciones particulares pero ese conocimiento no favorece el descubrimiento de nuevas relaciones y elementos.
- Se separa carga mental y aspectos psicológicos, cuando deben ser analizados conjuntamente.
- La relación obrero-máquina, obrero-patrón solo la vemos como un número.
- Los altos ritmos de trabajo, la descalificación, el esfuerzo físico no aparecen como lo que son , explotación del trabajo.

Esta técnica se realiza desde " afuera " del puesto de trabajo, los elementos que hacen al mismo, propios del trabajador, no son resaltados en toda su magnitud. Alguien que no pertenece a ese entorno de trabajo, a ese medio ambiente, alguien externo a él lo realiza. ¿ Como puede medir objetivamente todo?

Sin desmerecer el trabajo de quien lo hace ya que felizmente existen técnicos con una auténtica vocación por defender la Salud de los Trabajadores. Pero no son todos.

B. Modelo Sueco

- También conocido como Método GARDELL, FRANKENHAEUSER y ARONSON quienes le dieron forma e investigaron con él.
- En el marco de una dura lucha sindical en Suecia, se promulgó la Ley de Autodeterminación en 1977 y la Ley de Ambiente de Trabajo en 1978.

- Ambas leyes aseguraron la participación de los trabajadores en toda la temática.
- Hoy día sabemos que fueron parcialmente derogadas en razón de los cambios políticos ocurridos en Suecia.
- Es de todas formas un buen ejemplo y por eso lo rescatamos.

Plantea:

1. Evaluación objetiva de 44 aspectos (LEST tenía 16)
2. Un cuestionario de 125 preguntas que debe llenar el trabajador sobre 16 aspectos básicos referidos a las características de su trabajo- Tensión, Fatiga, problemas de Salud.
3. Medición de parámetros fisiológicos y psicológicos de los trabajadores más expuestos.
4. Un cuestionario orientado a buscar problemas sico-sociales.

Para realizar este modelo existen dos condiciones que deben cumplirse:		Se intenta generar conocimiento para la acción sindical y legislativa.
A	Acceso libre del investigador al lugar de trabajo	
B	Colaboración plena del trabajador.	Por supuesto que se necesita en primer lugar un gobierno que esté dispuesto a hacer cumplir a los empresarios el acceso libre en cualquier lugar y momento.

En segundo lugar una organización sindical que respalde al investigador, ya que es un trabajo conjunto.

La mayor crítica que se le hace es que el proceso de trabajo, la relación salud-trabajo, trabajo-enfermedad son reconstruidos a partir de puestos de trabajo y trabajadores individuales.

Consideramos que es demostrativo de una realidad socio-política muy especial y que es una aproximación válida a la defensa de la salud de los trabajadores más completa que el LEST y otros modelos similares.

C. Control de Pérdidas

- En realidad no implica una técnica de análisis de las condiciones de trabajo, sino que es un Programa para reducir o eliminar los accidentes.
- Basado en esto la técnica sería el análisis y la investigación de los accidentes e incidentes.
- Partiendo de la base de que siempre existe una causa, encontrarla y evitarla es la tarea.
- Investigando los accidentes y cuasi accidentes (todos los sucesos sin lesiones personales que se presentan en la actividad estudiada) se pueden prevenir adecuadamente sucesos similares.

- Es muy utilizado por los empresarios e impulsado por el Banco de Seguros del Estado.
- Su mejor definición es expuesta por uno de sus creadores.

"Es un programa preparado para reducir o eliminar los accidentes e incidentes que puedan dar como resultado lesiones personales o daños a la propiedad".

Frank Bird

Una vez un compañero del sindicato metalúrgico -UNTMRA – dijo **"las lesiones son las nuestras, los daños a la propiedad del empresario"**.

Como todo programa implica una serie de puntos sobre los cuales actuar :

1. Prevención de lesiones.
2. Control de accidentes-daños a la propiedad, equipos y materiales.
3. Incendios.
4. Seguridad Industrial- Protección de los bienes de la compañía.
5. Higiene y Salud Industrial.
6. Control de la contaminación del aire, agua y suelo.
7. Responsabilidad por el producto.

Las fuentes comunes de pérdidas industriales se deben controlar aplicando los principios aceptados de dirección:

- Planeamiento
- Organización
- Dirección
- Control

Es un programa basado en el principio de que:

Invertir en seguridad e higiene reduce los costos de la empresa

Esto está plenamente demostrado sobre todo en los países desarrollados.

Intentan "ganarle" la cabeza al empresario de que esa inversión en seguridad, al disminuir las pérdidas aumentara sus beneficios.

Dadas las características de los empresarios cuyo objetivo es la obtención de ganancia explotando los elementos del proceso de trabajo, es un planteo válido.

Desde nuestra perspectiva se mete dentro de la misma bolsa:

- Máquina rota.
- Producción perdida.
- Pérdida energía eléctrica.
- Pérdida materia prima .
- Pérdida de tres dedos por un trabajador.

Muestra crudamente el papel que cumple el trabajador en todo el proceso.

En la aplicación nacional de este programa se han notado menor cantidad de accidentes y lesiones en algunas de las empresas que lo han aplicado.

¿Que pasa cuando lo que hay que mejorar es demasiado costoso?

Lamentablemente se busca evitar el daño a la propiedad, al trabajador lo entrenamos para que se cuide o le damos elementos de protección personal.

El trabajador es un componente barato, hay mucha oferta (siempre se trabajo con ruido, use Protección auditiva nos dicen)

Cuesta creer que hoy día con todo lo que avanzó la ciencia y la técnica sea imposible reducir el ruido a niveles que no sean nocivos.

Un ejemplo muy real: Una máquina que hace mucho ruido.

Si no daña la propiedad (consume poca energía, no rompe materia prima) y saca bien la producción.
*¿Que problema? - ¿El Ruido? -
Protectores auditivos para el trabajador y a otra cosa mariposa.*

"Yo considero que el único fin de la ciencia consiste en aliviar la miseria de la existencia humana"

Galileo Galilei - Bertold Brecht.

La salud como un componente más en la relación costo-beneficio

¿No te parece?

D - MÉTODO KYT (Japón)

ENTRENAMIENTO EN PREDICCIÓN DE RIESGOS.

KIKEN - Riesgo.

YOCHI - Predicción .

TRAINING - Entrenamiento.

Este método se basa en que nadie conoce nada de seguridad, se trata de enseñar a ser seguros mediante el entrenamiento en predicción de riesgos.

Se parte de las características de la sociedad japonesa, rígida, autoritaria y meticulosa, trabajo vitalicio (aunque esto está cambiando actualmente) y el orgullo personal.

Se aplica en grupos de pocos trabajadores, es no coercitivo y participativo.

Por medio del autoentrenamiento, tiende a que los trabajadores se defiendan entre si.

Tiene cuatro etapas diferenciadas:

1. Se reúnen grupos de trabajadores, 6 ó 10 con las mismas tareas, reconocen los hechos Discuten las tareas diarias y la forma de cuidarse.
2. Eligen los puntos problemáticos.
3. ¿Que hacer? Consideran como resolver los problemas planteados.
4. Establecen la meta. Haremos esto. (No nos lastimaremos).

Cuando algún trabajador sufre un accidente, se reúne el grupo y este "se avergüenza":
Shame on you, me avergüenzo de ti, por lo ocurrido.

繪本危険予知訓練早かけ 田辺 肇 著
大西 三朗 画



中央労働災害防止協会

Este método es un reconocimiento implícito de la capacidad de gestión de los trabajadores.

La crítica que se puede hacer es que se busca una mentalización sobre la presencia del riesgo, ese esfuerzo podría aplicarse a eliminar estos.

Es como aprender a pasear un perro malo sin bozal, la técnica preventiva indicaría que es acertado ponerle el bozal y no aprender solo a protegerse de sus dentelladas.

Capítulo IV

Metodología Sindical de Análisis de las Condiciones de Trabajo

Hemos hablado varias veces de esta palabra **Metodología**.

Pero **¿que es?**

Veamos algunas definiciones:

Procedimiento para alcanzar un logro.

Leibnitz.

Un saber instrumental.

Un cuerpo de conocimientos que encierra un concepto del hombre de la sociedad y de la vida

F. Engels.

Esa metodología nos debe permitir:

1. *Desestructurar los conocimientos que nos impone la clase dominante.*
2. *Crear un universo cultural propio necesariamente antagónico al dominante.*
3. *Desencadenar, provocar el proceso colectivo de construcción de ese saber instrumental.*

Debe ser participativa, democrática, horizontal. Para ello debe partir de nuestro conocimiento de la realidad para comprenderla y poder canalizarla.

"Cuando los trabajadores tomen conciencia de su valor como clase para sí, podrán convertirse en el motor imprescindible de un cambio en su condición..."

Karl Marx

Esa opción metodológica nos debe permitir valorizar nuestra experiencia como trabajadores.

Romper el modelo de conocimiento donde predominan una relación de dependencia y dominación, donde el saber es otra estructura de poder.

Debemos apropiarnos de nuestro PROPIO conocimiento, de nuestro PROPIO saber para nuestro PROPIO beneficio.

Hagamos un poco de historia:

En la década de los sesenta los trabajadores italianos comprobaron que desde la finalización de la ii guerra mundial los muertos y mutilados por accidentes de trabajo alcanzaban cifras comparables a los muertos y mutilados durante esa guerra.

Esto llevo a que las tres centrales sindicales italianas, C.G.I.L, C.I.S.L y U.I.L **tomaran acciones conjuntas sobre la temática - Congreso de Rimini 1972.**

Del trabajo conjunto entre las centrales sindicales surgió el: **Método de generación de conocimientos para la acción obrera.** Más conocido como **Modelo Obrero Italiano.**

Enriquecido por C.C.O.O (España), C.U.T (Brasil) y nuestra propia experiencia nacional es lo que aquí presentamos.

Sus bases son:

- El proceso de generación de conocimiento respecto a un lugar de trabajo se basa en la no delegación.
- El sujeto son los trabajadores involucrados que trabajan y no los técnicos.
- Quienes toman acción son los trabajadores directamente afectados, directamente involucrados.

Se ha intentado invalidarlo, desde el campo técnico ya que se aduce que es subjetivo al partir de la experiencia de los trabajadores.

Se intenta con él objetivar esa subjetividad, por eso también es conocido como: **Método de la Subjetividad objetivada.**

Cuando se intenta quitarle validez científica, recordamos las palabras de quién es considerado el creador del moderno método científico:

No hay ciencia posible sin experiencia.

Galileo Galilei.

Nosotros tenemos esa experiencia, la hemos pagado con nuestra salud, con nuestra sangre, día a día a lo largo de toda la historia de la humanidad.

Cuando se nos dice que no somos objetivos, tratándose de seres humanos otro grande decía:

Lo único objetivo son las piedras.

Unamuno.

Pero veamos que decía el creador de la Organización Científica del Trabajo.

"Recoger toda la masa de conocimientos tradicionales que en el pasado eran patrimonio de los trabajadores, esto es la práctica a través de años de experiencia. Los organizadores científicos asumen el deber de recoger esta masa de conocimientos tradicionales y después de registrarlos, ordenarlos y en ciertos casos reducirlos a leyes, reglas e incluso fórmulas matemáticas que aplicadas al trabajador asalariado, hacen obtener invariablemente una mayor producción a cada trabajador..."

F.W. Taylor.

Esto lo dijo y practico hace casi 100 años, pero más cerca en el tiempo en 1968 un poderoso industrial norteamericano decía:

"Ya no nos alcanza con su esfuerzo físico, deben pensar con nosotros"

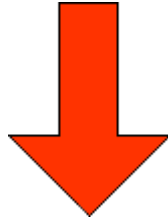
L. Iacoca

Observamos que los modernos métodos de organización del trabajo, las Nuevas Tecnologías organizacionales ; Círculos de Calidad, Just in Time In, Kaizen, Calidad Total tienen un componente imprescindible, el mayor involucramiento del trabajador.

Si los propios patrones aspiran a que nos involucremos más, si históricamente se han apropiado del SABER OBRERO en su beneficio.
Porqué no apropiarnos nosotros de nuestro propio saber en nuestro beneficio.

Veamos a un trabajador inmerso en su medio ambiente de trabajo. Se encuentra sometido a diversos factores que condicionan su entorno. El trabajador los integra todos a su individualidad psíquica y física, lo único que aporta al proceso productivo. Como vimos aporta su estado de salud, este es atacado por esos factores que pueden ponerlo en riesgo de deterioro o pérdida.

El trabajador integra a su organismo esos factores de riesgo, sus órganos reciben y procesan esos contaminantes, todos juntos.



Ese integrar, ese recibir todos los contaminantes lo convierte en un **"sensor" capaz de monitorear el estado de esas condiciones y medio ambiente de trabajo**. El resultado, lo puede expresar de acuerdo a como ingresó a él.

Es quien mejor puede hablar por tanto de ello, ya que lo vive, lo siente y lo sufre. Tal vez sin precisión científica, pero justamente se trata de construir a partir de esa vivencia el "saber".

Podemos, munidos de una batería de instrumentos, sonómetros, termómetros, higrómetros, anemómetros, etc, medir y cuantificar que factores de riesgo hay en el medio de trabajo pero solamente el trabajador los recibe y los cuantifica todos juntos, en su organismo.

Saber es medir.

J. Kepler.

La expresión "medible" se expresa en el desgaste y el deterioro de su estado de salud.

La carga física, el contaminante químico que lo moja, la presión del supervisor exigiéndole mayor producción, su salario escaso que no alcanza para una alimentación adecuada de su familia, etc.

Por esto decimos, con fundamento, que somos los más indicados para hablar de ello.

Esto lo vemos a nivel del trabajador individual, a nivel de su experiencia individual.

Pero si unimos a todos los trabajadores inmersos en el mismo ambiente de trabajo sometidos a las mismas condiciones conformamos un GRUPO HOMOGÉNEO con aquellos que realizan actividades semejantes en el mismo ambiente.

Esto nos permite:

- Ver los problemas específicos y comunes.
- Soluciones comunes.
- Salud a nivel grupal y no individual.
- El grupo es más eficaz que el trabajador aislado.

"El trabajador aislado es instrumento de fines ajenos el trabajador organizado es dueño de su destino"

J. E. Rodó

Sin nosotros no hay pérdida de salud, solo fenómenos físicos o químicos en esencia somos los actores.

La experiencia obrera individual y colectiva mediante el grupo homogéneo nos permite asumir la defensa de nuestra salud.

¿Porqué esto?

Vender nuestra fuerza de trabajo física e intelectual no implica vender nuestra salud

Defender nuestra salud, única reserva de los trabajadores es impedir que el patrón la desgaste, la deteriore con SUS contaminantes.

Defender nuestra salud es luchar contra su explotación por parte del patrón.

Luchar porque un bien fundamental del ser humano, no sea convertido en objeto de compraventa.

Por esto no es posible delegar en nadie la defensa de nuestra salud.

Debemos asumir nosotros mismos esa defensa.

Partiendo del hombre poner la ciencia y la técnica definitivamente a su servicio.

¿Pero como haremos esto?

Por un lado tenemos grupos de trabajadores, grupos homogéneos y por otro lado factores de riesgo.

Agrupemos a estos en grupos a saber:

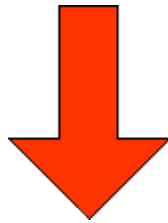
Grupo 1	Iluminación, Humedad, Temperatura, Velocidad del aire, Presión.	O sea todo lo que tenemos en cualquier medio ambiente, como nuestra casa exacerbados o disminuidos pueden ser
----------------	---	---

		riesgosos.
Grupo 2	Contaminantes Físicos Ruidos, Vibraciones, Radiaciones, etc.	Tienen su origen en una fuente o fenómeno de naturaleza física o una fuente de energía.
	Químicos Polvos, Gases, Vapores, Humos, etc.	Tienen su origen en una fuente química característica de un proceso o ambiente de trabajo y en su composición.
	Biológicos Bacterias, Hongos, Parásitos, Virus.	También llamados Bio-Sanitarios, su origen son organismos presentes en materias orgánicas o las precarias condiciones sanitarias.
Grupo 3	Factores Ergonómicos Sobrecarga muscular, fatiga física, posiciones inadecuadas, movimientos repetitivos.	Son aquellos que dan origen a la fatiga anatomo-fisiológica y cuya fuente es el esfuerzo osteo-mio-articular.
Grupo 4	Factores Psico-Sociales Monotonía, repetitividad, ritmo excesivo carga mental y sensorial, remuneración, etc.	Aquellos que originan desgaste psíquico, unidos a los elementos que determinan la calidad de vida.
Grupo 5	Factores tecnológicos y de Seguridad Protección de maquinaria, Riesgo Eléctrico. Riesgo de Incendio, Edificios en Gral, Orden y Limpieza.	No necesitan explicación.
Grupo 6	Factores Ambientales y Ecológicos Emisión de Contaminantes, polvo, ruido, etc	Son aquellos originarios de unidades productivas que agreden el medio ambiente y a quienes viven en él. Pueden tener un origen técnico, externalidades de los procesos productivos.

Esta división es arbitraria, los compañeros de C.U.T (Brasil) usan una con 8 grupos, la metodología original tenía solo cuatro grupos.
Lo esencial es dividir los factores de riesgo, para poder utilizarlos y estudiarlos, como veremos.

Si establecemos una escala de valores de ellos de la siguiente forma:

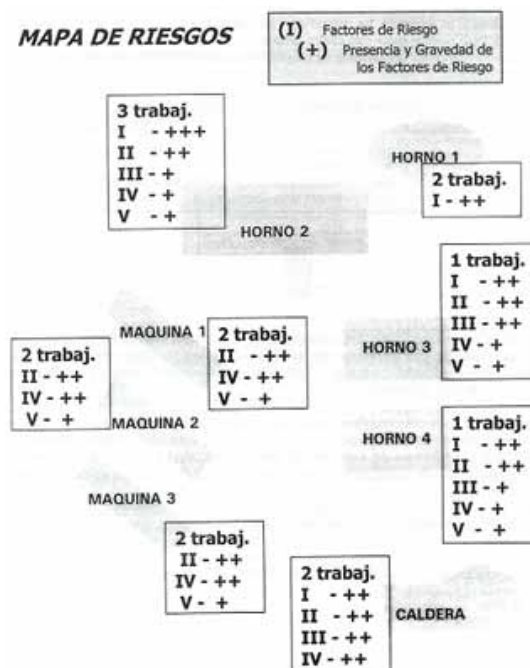
- 0 - Ausencia de Factores de Riesgo.
- + - Presencia.
- + + - Factores de Riesgo de mediana gravedad.
- +++ - Factores de Riesgo altos.



Esto lo vemos con todos **los trabajadores del grupo homogéneo**, los cuales **deben validar por consenso la existencia de ellos y su gravedad mediante la escala**. La validación consensual nos permite ASUMIR entre todos el análisis del tema.

Es necesario que un compañero manifieste su molestia por un factor de riesgo, que intercambie con los otros involucrados como lo afecta, **esto nos permite conocer a TODOS el problema no solo de ese compañero, sino también del factor de riesgo**. Desde la perspectiva organizativa estas discusiones consolidan la base sindical.

Si nosotros hacemos un mapa del medio ambiente de trabajo, como si miráramos el lugar desde arriba. Ubicando los contornos de las máquinas o equipos, le agregamos los factores de riesgo, su gravedad y el número de trabajadores involucrados, tendremos lo que se llama: **MAPA DE RIESGOS**.



Este mapa nos permite vincular visualmente, el lugar de trabajo, los trabajadores afectados, los riesgos presentes y su gravedad. O sea **localizar los riesgos y precisar a cuantos trabajadores afectan**. El mapa nos da una exacta percepción de donde tenemos los problemas.

La profusión de cruces en un lugar nos da idea de donde tenemos un riesgo grande. Luego de esto debemos conocer como actúan estos riesgos sobre nuestra salud.

Debemos **buscar información y formación, de esta forma estaremos en condiciones de PRESUMIR** cuales son las alteraciones de la salud posibles de presentarse cuando la prevención no es adecuada.

Realizar el Mapa de Riesgos con el conocimiento de los factores presentes no implica que podamos estar afectados gravemente, debemos obtener la información.

La Comisión de Salud Laboral y Medio Ambiente de nuestro PIT-CNT cuenta con profusa literatura y el asesoramiento de los Departamentos y Cátedras especializadas de la Universidad de la República, la experiencia nos marca que pocos saben tanto como ellos.

Una serie de preguntas ayudan a acotar la información que brinda el Mapa de Riesgos:

*¿Con que materias primas se trabaja?
¿Con que máquinas, herramientas o equipos se trabaja?
¿Como se trabaja?
¿Como es la organización del trabajo, Jornadas, Turnos, en equipos, etc.?
¿Qué método de Trabajo se usa, ritmos, carga de trabajo, etc.?
¿Que estilo de gestión, autoritaria, participativa, etc.?
¿Como se paga, destajo, hora, productividad, etc?
¿Con quién trabajamos, antigüedad, género, etc.?
¿Que norma legal nos ampara?*

También podemos hacer una planilla en la cual la presencia más abundante de cruces nos permite visualizar donde existe un riesgo mayor.

La planilla es un buen método de trabajo pero **NO (en mayúscula) debe sustituir la discusión grupal**, ya que en ella reside la riqueza de ésta metodología.

Se pueden hacer Mapas de Riesgo mediante cuestionarios y salen muy bien, incluso algunos técnicos lo hacen. **Pero se desactiva el compromiso del trabajador que al contestarlo, está delegando la defensa de su salud**. La planilla debe complementar la discusión, no sustituirla.

Planilla - Tipo:

Operario	Años	Antigüedad	Grupo de Factores de Riesgo. Daños a la Salud					
			I	II	III	IV	V	VI

Aquí estaremos en situación de elaborar un diagnóstico de nuestro puesto de trabajo. El ejemplo presentado nos permite ver los riesgos, los trabajadores afectados y los daños a la salud observados. El conocimiento de lo que establece la legislación aporta la fuerza de la ley. Esto nos pone en posición de exigir mejoras y medidas correctoras. Una vez realizado el planteo, es necesario tener presente el seguimiento de los plazos y tareas comprometidos.

Se puede hacer una planilla:

Problema	Solución propuesta	Fecha de realización	Cumplimiento
Contaminación por gases	Extracción Localizada	Agosto 93	Setiembre 93
Escaleras sin Barandas	Colocación de de las mismas	Julio 93	Julio 93
Humo chimenea	Colocar filtro Aumentar altura	Julio 93	

Esta planilla colocada en la cartelera sindical permite a todos los compañeros actuar como fiscalizadores del cumplimiento.

El Grupo VI, Factores Ambientales y Ecológicos pueden comenzar a reconocerse entre los trabajadores. Siguiendo la misma metodología es posible hacerlo con los vecinos que rodean el local de trabajo. De esa forma podemos tener una acabada visión de como los afectan las externalidades del proceso productivo, como las perciben. **La definición de medidas correctoras es imposible sin su opinión.** De no hacerlo así reproduciríamos lo que estamos combatiendo con esta metodología.

En las discusiones en que hemos participado entre vecinos y trabajadores de una fábrica contaminante, lo peor siempre ha sido el NO diálogo.

Dar por supuesto que los vecinos quieren el cierre de nuestro lugar de trabajo, cuando en realidad solo exigen su justo derecho a un medio ambiente sano.



Resumimos:

- Valorar nuestra propia experiencia.
- Elaborar en conjunto el mapa de riesgos.
- Controlar cumplimiento.
- Actualizar permanentemente.

Comentarios *(A modo de despedida de este capítulo)*

Esta metodología nació fundamentalmente para la actividad industrial, en locales definidos. ***Creemos que el rescate de la experiencia obrera, la conformación de grupos homogéneos, la posibilidad de construir colectivamente una reivindicación son aplicables a toda la actividad sindical, no solo a la fabril.***

El Mapa de Riesgo se puede hacer en cualquier lado y no solo por sindicalistas, solo es una herramienta para visualizar la situación. ***Es la culminación de un encare metodológico, no un fin en sí mismo.*** Esto lo observamos ya que algunos técnicos lo usan disociándolo de todo el proceso que lleva a él.

Para quién esto escribe es la esencia del asunto, hemos visto ***en los diez años que llevamos impulsándola desde la Comisión de Salud Laboral de nuestra central, muchas variaciones y adaptaciones, aquellas que fueron útiles respetaron la opinión de los involucrados informándolos y formándolos.*** Se consultó, ***se avanzó colectivamente,*** muchas veces sin asambleas, pero con su validación consensuada.

Hoy día cuando se apuesta fuertemente a la gestión individual, utilizar esta forma de hacer las cosas, es oponerse a ello mirando la historia de los logros del Mov Sindical y su esencia, el empuje colectivo.

Algunas herramientas complementarias de la metodología sindical de análisis de las condiciones de trabajo.

I- El árbol de causas.

Este método se utiliza para investigar las causas de los accidentes e incidentes, a partir de ellos podemos tener una visión de cuales son las CYMAT.

Es una buena **herramienta** de trabajo **complementaria de la Metodología Sindical**.

Permite, revelando los riesgos en su origen, **una mejor gestión de la prevención y una búsqueda de los factores de los accidentes**, tendiente a identificar que es lo que fallo para que ocurriera el accidente.

Es un diagrama de los factores del accidente, construido gráficamente.
Se parte del accidente y se analiza que hecho lleva a que este ocurra.

Esto significa:

- Para que un hecho A ocurra es necesario que otro hecho B se produzca.
- Si B no se hubiera producido A no ocurría.
- Si se hubiera impedido B, A no ocurría.

El árbol se construye de derecha a izquierda partiendo del accidente.

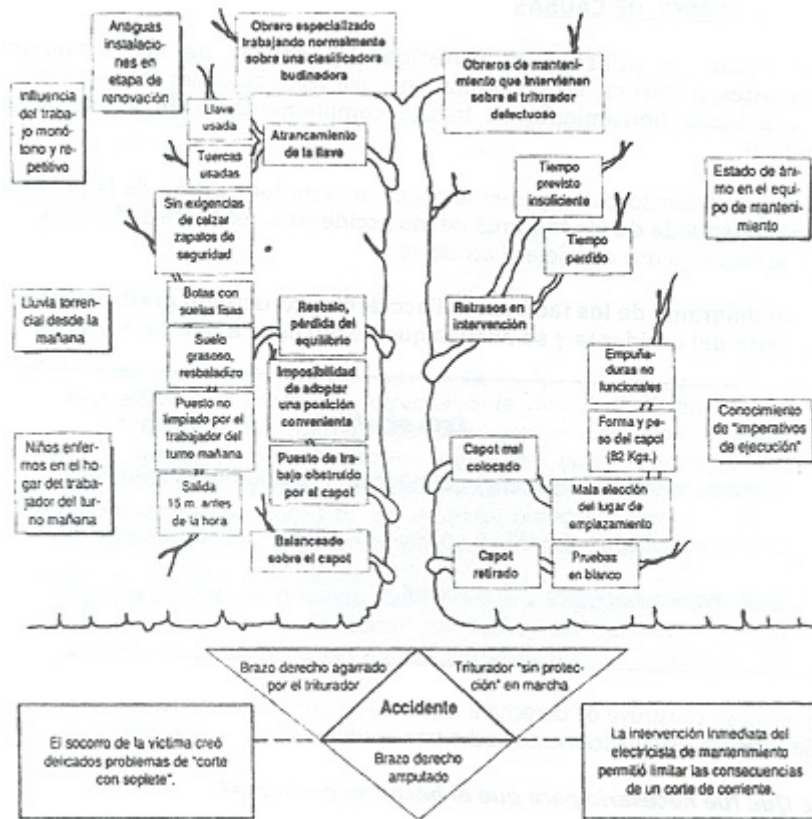
Se remonta sistemáticamente hecho tras hecho haciendo la siguiente pregunta:

¿Que fue necesario para que el hecho se produzca?

Incluyendo todas las posibles causas, se trata no de reconstruir el accidente, sino analizar que funcionó mal en el sistema para que concluyera en accidente.

Figura 2: Extraída de "Mémento pratique de l'action directe" IFERP (Insitut de formation des Entreprises de la Région Parisienne)

ARBOL DE CAUSAS (O DE FALLAS) DEL ACCIDENTE DEL TRITURADOR



II - Análisis sistémico del ciclo productivo.

Al estudiar la relación entre todos los elementos que hacen al proceso productivo puede ayudar tener una pauta para ello.

Si asumimos el proceso productivo como un sistema, podemos dividir lo que ocurre al interior de él en una serie de etapas diferenciadas:

FASE - Conjunto de actividades que permiten obtener un producto semielaborado completo.

SUBFASE - Conjunto de actividades que solo generan una parte de un producto semielaborado.

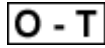
OPERACIÓN - Implica máquinas y equipos.

TAREA - Implica trabajo humano.

Utilizando los siguientes símbolos gráficos podemos representar el proceso productivo en cada fase o subfase, operación o tarea.



Entrada - Salida de Materia Prima y/o productos semielaborados.



Operación o Tarea (Indicando dentro del Símbolo).

Es posible reconstruir todo el proceso productivo con estos símbolos. Es importante el conocimiento del mismo, **a medida que se trabaja se puede perfeccionar el diagrama.**

Si en cada paso agregamos la presencia de los factores de riesgo, la cantidad de trabajadores involucrados, las posibles medidas correctoras, obtenemos no solo una pauta de análisis del ciclo productivo sino una pauta para actuar.

Este análisis sistémico desarrollado por ACTRAV-OIT (Centro de Formación -Turín) como una metodología específica, es muy útil.

Consideramos que tiene características complementarias a la Metodología que impulsamos.

Como decíamos en los comentarios, la vigencia de la Metodología Sindical es la construcción y validación consensual, es posible construir este Análisis y el Árbol de Causas con los mismos fundamentos.

En los ejemplos prácticos veremos como pueden interactuar.

Capítulo V

Normativa Legal

El objetivo de este capítulo es divulgar algunas normas legales cuyo conocimiento es imprescindible para la acción sindical.

Conocer estas normas es no solo luchar por su aplicación, también por mejorarlas o por sustituirlas si fuera el caso.

*Nuestra **CONSTITUCIÓN** en su articulado establece:*

Art. 7º - Establece el derecho ha ser protegido en el goce de la vida.

Art. 44º - Establece que el Estado legislará en todas las cuestiones relacionadas con la salud y la higiene públicas.

Art. 53º - Establece la protección especial de la Ley al trabajo.

Art. 54º - textual La ley ha de reconocer a quién este en relación de trabajo o servicio como obrero o empleado (...) la higiene física y mental"

Luego de la referencia a la Constitución centraremos el tema en cuatro Leyes a saber:

- Ley 5032 y sus Decretos reglamentarios 406 / 88 y 89 / 995.
- Decreto Ley 14785 y su Decreto reglamentario 647 / 78.
- Ley 15965, que ratificó los Convenios de O.I.T 148, 155, 161.
- Ley 16074. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Existen otras Leyes, Decretos y resoluciones departamentales que tocan el tema pero solo abordaremos las más importante y de alcance nacional.

La **Ley 5032** (21 de Julio de 1914) establece la obligación empresarial "*a tomar las medidas de resguardo y seguridad para el personal de trabajo a efecto de evitar los accidentes en la utilización de máquinas, ...*"

El Dec **406 / 88** (3 de Junio de 1988) como dice su título:

"Actualiza las disposiciones reglamentarias sobre Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional a efectos de adecuar las mismas a las nuevas condiciones del mundo laboral".

- Es de aplicación en todos los establecimientos industriales, comerciales y de servicio. Deja fuera de su campo de influencia, la industria de la construcción y anexos la cual tiene su propio decreto como veremos, la actividad rural (no la agroindustrial) que tiene su propio estatuto que también veremos y la actividad de las trabajadoras domésticas que no tienen nada.
- Este Decreto es producto de un largo proceso que data de los fines de la Dictadura civico-militar es importante avance con respecto a la Ley que reglamenta.

- Contiene el criterio de actuación sobre los factores de riesgo (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos) universalmente reconocido. Establece un orden de prioridad:
 - Fuente de contaminación con el objeto de impedir la generación del contaminante.
 - Medio de extracción o dilución del mismo a fin de reducir el nivel de contaminación de la sustancia.
 - Individuo, protegiéndolo para que el contaminante no ejerza sobre él efectos patológicos.

"Las medidas preventivas fundamentales a establecer frente a la contaminación serán las siguientes de acuerdo al orden de prioridad establecido:

1. *Sustitución del producto o equipo por otro menos peligroso.*
2. *Modificación del proceso.*
3. *Aislamiento del proceso.*
4. *Empleo de medios húmedos en el caso de sustancias pulverulentas.*
5. *Ventilación por extracción localizada para la eliminación de contaminantes químicos y biológicos. Siempre el sistema de extracción localizada contará con la adecuada separación de contaminantes para evitar la contaminación ambiental exterior.*
6. *Ventilación por dilución.*

La protección personal se usará con carácter complementario y transitorio en tanto no estén agotadas las medidas preventivas a nivel de la fuente de contaminación y del medio de difusión."

Entrecomillado por que es literal, la fría letra del decreto. Para muestra basta un botón.

Repasando su índice tenemos una idea de su contenido:

Condiciones Generales de Edificios.

- Seguridad estructural y funcional.
- Altura, Cubaje y Superficie.
- Locales Subterráneos.
- Techo, Pavimentos y Paredes.
- Pasillos.
- Plataformas de trabajo.
- Pisos, barandas.
- Iluminación.
- Ventilación
- Temperatura.
- Humedad.
- Aseo y Limpieza.
- Dormitorios Permanentes.
- Vestuarios.
- Comedores.
- Servicios Sanitarios.
- Botiquín.

Medidas Preventivas Específicas.

- Instalaciones Eléctricas.
- Máquinas en General.
- Equipos de Elevación.
- Calderas.
- Herramientas Portátiles.
- Riesgos Químicos
 - Físicos.
 - Biológicos.
 - Ergonómicos.

Medios de Protección Individual.

El Banco de Seguros del Estado es el único que lo edita, su índice temático brinda agilidad.	Sería bueno conocerlo más ... ¿NO TE PARECE?
--	--

Nuestra Central le ha hecho críticas las cuales resumidas son:

- No se establece claramente quién es la autoridad oficial competente que debería fijar los límites higiénicos de exposición.
- Elimina límites precisos de peso para trabajadores jóvenes y mujeres embarazadas y no especifica edad en el caso de los jóvenes como anteriores decretos reglamentarios de la Ley 5032.
- Establece como carga máxima que un trabajador pueda transportar y levantar manual y repetitivamente 55 kilos para hombres y 25 kilos para mujeres.
- Estamos seguros que un trabajador que haga eso durante 8 horas diarias, seis días a la semana, tendrá problemas de columna.

Otra observación es la referida a los elementos de protección personal los cuales en caso de mal uso o extravío podrán ser exigida su reposición por el patrón.

¿Quién establece el mal uso?	El elemento de protección protege contra un riesgo generado en el trabajo, si el patrón es responsable de la forma como se realiza el trabajo, debe ser responsable de los elementos utilizados para prevenirse de ese riesgo.
-------------------------------------	--

Algunas preguntas pueden detonar y dinamizar un debate:

<p style="text-align: center;">¿PORQUE NO SE CUMPLE EL 406/88?</p> <p>Posibles respuestas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Falta de voluntad política de hacerlo cumplir por el gobierno.

- Falta de exigencia Sindical de su cumplimiento.
- Falta de cumplimiento por los patrones.

Otro Decreto reglamentario de la Ley 5032, es el 89 / 995 que es específico para la Industria de la Construcción.

- Es destacable su génesis, ya que es consecuencia en primer término de un seminario tripartito organizado por O.I.T en 1987 y de las dificultades en aplicar el 406 / 88 a la Construcción.
- Se optó por elaborar tripartitamente una primera reglamentación, el Dec 111/ 90. En su redacción se incluía la conformación de una Comisión tripartita (Art. 175) para estudiar la revisión y actualización del mismo.
- De ese estudio surgió el **89 / 995**, siendo decisivo el empuje del SUNCA para ello.

Una rápida visión de su índice nos permitirá comprender su contenido.

Cap 1 - Ámbito de aplicación.

Cap 2 - Condiciones Generales de bienestar.

Cap 3 - Andamios.

Cap 4 - Protecciones especiales.

Cap 5 - Máquinas, equipos y herramientas.

Cap 6 - Demoliciones y excavaciones.

Cap 7 - Medios de Protección Personal.

Cap 8 - Servicios de Seguridad en el Trabajo.

Cap 9 - Disposiciones Generales.

Es muy importante su Cap 8, que establece la creación de un Servicio de Seguridad con atribuciones y responsabilidades bien definidas.

Como consecuencia de una serie de accidentes fatales durante 1995 y 1996 se complementó este Decreto con otros los cuales se detallan:

Dec 53 / 996 - Se crea el delegado de obra en Seg e Higiene, reglamentando parcialmente la Ley 15965 (Ratificación Convenios O.I.T).

Dec 76 / 996 - Establece limitaciones al anterior.

Dec 82 / 996 - Establece la obligación de llevar un libro de Obra en Seg e Higiene en cada obra en construcción.

Dec 103 / 996 - Establece que los Equipos de Protección Personal y las maquinarias industriales deben cumplir las normas U.N.I.T. Este decreto abarca a todas las actividades y no solo a la Construcción.

Dec 283 / 996 - Establece la obligación para toda obra en construcción con más de 8 personas o excavaciones mayores a 1,5 metros de profundidad, de presentar un estudio de Seg e Higiene con memoria descriptiva de las medidas, los procedimientos y las protecciones.

Decreto 9 marzo de 1996- Se crea un Consejo Nacional de Seguridad en el Trabajo integrado por:

Un representante del Ministerio de Trabajo.
Un representante del Ministerio de Salud Pública.
Un representante del Banco de Previsión Social.
Un representante del Banco de Seguros del Estado.
Dos representantes empresariales.
Dos representantes de los Trabajadores.

Sus cometidos son coordinar acciones de organismos, promover el desarrollo legislativo, proponer reglamentos.

Decreto Ley 14785 (Estatuto del trabajador Rural) y su decreto reglamentario 647 / 78.

Esta Ley fue promulgada el 19 de Mayo de 1978. En plena Dictadura cívico-militar, curiosamente no ha sido adecuada, actualizada o revisada, pese a que el medio rural siempre estuvo y está a la cabeza de las estadísticas de muertes en accidentes de trabajo.

Es poco lo que dice de las CYMAT y esto no es casualidad. Vimos como una serie de muertes en la construcción llevaron a la promulgación de una serie de Decretos, la reflexión pasa por la lucha del S.U.N.C.A., de la sensibilización que provocaron sobre todo los medios de comunicación. Parece que nuestro medio rural está lejos, poco sabemos de él.

¿Que reflexión podemos hacer de estos dos ejemplos?

Ley 16074, sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Puntualizaremos algunos aspectos de imprescindible conocimiento:

- El trabajador accidentado o afectado por una enfermedad profesional debe asistirse obligatoriamente en el B.S.E.
- Es obligación de los patronos contratar el seguro bajo pena de multa.
- Es responsable el patrón civilmente de los Accidentes y enfermedades que ocurran a sus empleados.
- La denuncia del Accidente debe hacerse dentro de las 72 hrs en Montevideo o 5 días en el interior.
- El trabajador puede denunciar dentro de los quince días siguientes al Accidente o Enfermedad Profesional.
- La indemnización se recibe a partir del cuarto día, siendo las 2/3 partes del jornal o sueldo mensual actualizándose cada cuatro meses.
- El B.S.E prestará asistencia y abonará las indemnizaciones con independencia de que estén o no asegurados.
- La indemnización del trabajador cuyos patronos no lo hayan asegurado se calculará tomando como base el SALARIO MÍNIMO NACIONAL.
- El trabajador víctima de un Accidente o Enfermedad Profesional, comprobada su recuperación debe ser admitido en el mismo cargo que ocupaba si está en condiciones. De no estarlo en otra tarea acorde con su capacidad limitada.
- No podrá ser despedido hasta 180 días de su reintegro salvo notoria mala conducta o causa grave.

- Si la empresa no lo admite dentro de los quince días siguientes a ser dado de alta y presentarse a trabajar debe indemnizarlo con un despido triple a lo legalmente establecido.
- No podrá imputarse al goce de licencia el tiempo no trabajado por causa del accidente o enfermedad profesional.

Una crítica, no exhaustiva, se nos responsabiliza penándonos económicamente porque nuestro patrón no está asegurado, pagándonos sobre el salario mínimo. El trabajador que no fija las condiciones en que realiza su trabajo debe evitar lesionarse ya que de otra forma se lo pena económicamente.

Una Ley que obliga al empresario, pena al trabajador, siendo posible que el B.S.E pague el salario íntegro y luego le cobre al empresario. Además del dolor y la angustia, la pena económica. Se argumenta que esto es para evitar la simulación por parte del trabajador, cuando es posible investigar la veracidad del hecho.

Cuando existan dudas sobre si una enfermedad es o no profesional deberá expedirse una Comisión integrada por dos médicos del B.S.E y uno por el afectado, lo cual convierte al B.S.E en arte y parte del asunto.

Ley 15965. Ratifica los Convenios de O.I.T. 148, 155 y 161.

Brevemente veremos que establecen estos Convenios:

- 148 - Pauta lo referente a la contaminación del Aire, ruido y vibraciones.
- 155 - Crea ámbitos de discusión a nivel de empresa y nacional entre trabajadores y empresarios. También prevé la elaboración de políticas nacionales específicas.
Parcialmente reglamentado por el Dec 53 / 996, delegado de obra y la creación del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo-CONASSAT.
- 161- Crea Servicios de Salud en el Trabajo, durante parte de 1997 y 1998, el CONASSAT trabajó en ello.

Una idea de las dificultades que existen las tenemos al saber que los representantes empresariales luego de haber acordado con los demás representantes su redacción, presentaron objeciones a lo redactado.

En el tema de la aplicación nacional de los Convenios de O.I.T, existe una polémica por un lado se sostiene que deben ser específicamente reglamentados, por otro lado se sostiene que no, existiendo la opinión de importantes jurídicas a favor de una u otra posición. A nivel mundial **Uruguay, va casi a la cabeza de la lista de países que han ratificado Convenios específicos de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo, de una forma u otra no los aplicamos.**

Una vez conocidas las normas, debemos exigir su cumplimiento.

Muchas veces las normas favorecen la defensa de nuestra Salud en el Trabajo, al no exigir su cumplimiento son solo palabras sobre palabras.

No podemos, ni debemos soslayar esto dejando solamente en manos de los organismos estatales la fiscalización del cumplimiento o a la buena voluntad de los empresarios.

El responsable de fiscalizar de acuerdo a nuestro ordenamiento legal es el M.T.S.S el cual tiene los mecanismos para ello, desde el punto de vista jurídico-legal. Es quien ejerce las funciones de "Policía del Trabajo" **por intermedio de su Inspección Gral del Trabajo.**

Comprobado un incumplimiento por parte de los empresarios podemos denunciar al M.T.S.S a efectos de que tome las medidas a que la Ley lo obliga.

Existe en la Inspección Gral del Trabajo una oficina específica para realizar las denuncias. Estas tiene carácter anónimo, también es posible realizar estas denuncias **por intermedio del Sindicato, o de la Comisión de Salud Laboral del PIT-CNT** (Recordar la representación en CONASSAT).

Al pedir la inspección aclarar que es sobre Condiciones de Seguridad, Higiene y Salud Laboral así como los horarios de mayor concentración de trabajadores, cuando y donde existen los mayores problemas.

No existe ninguna norma (Salvo en la Construcción - Delegado de obra) **que obligue al Inspector del M.T.S.S a solicitar la presencia de un delegado de los trabajadores.**

Pero **es posible exigir una copia del acta levantada**, si no es posible obtenerla en el momento del acto inspectivo, se puede solicitar en el propio ministerio.

Esto último es importante para controlar si la empresa cumplió los plazos otorgados.

A una empresa pueden concurrir Inspectores del M.T.S.S como vimos, **y también de otros institutos estatales**, por ejemplo Instituto del Menor, Ministerio de Industria y Energía-LATU (Calderas).

También el B.S.E realiza inspecciones, las cuales son de carácter diferente en la medida que se realizan **para controlar el nivel de cumplimiento del empresario a sus obligaciones contractuales con el Banco. El contrato de Seguros por Accidentes de Trabajo se realiza entre el Empresario y el B.S.E esto impide la divulgación del contenido del acta inspectiva**, ya que se argumenta que esta comprendido en la confidencialidad de las transacciones bancarias. Esto es opinable desde el punto de vista legal, en la práctica impide al trabajador conocer el resultado del acto inspectivo.

En razón de la obligatoriedad del seguro de Accidentes, de constatar que esto no se cumple debe denunciarse en Dpto Fiscalizaciones del Banco de Seguros del Estado.

Algunos casos paradigmáticos como ser MILTON -TORYAL, Obra de Tres Cruces y Construcción en General, Inspecciones en el Agro, Cristalerías del Uruguay, Frigoríficos nos permitirán conocer, e intercambiar opiniones sobre la realidad.

A TENER EN CUENTA.

Una vez hecha la denuncia en el M.T.S.S, estar atentos a la llegada de los inspectores. Es muy común que las empresas lleven a los inspectores a los lugares donde NO están los problemas y aún que apaguen máquinas con problemas. Los inspectores no conocen la empresa y los empresarios pueden usar ese factor a su favor

Información para Trabajadores

Centros de Consulta

Facultad de Medicina (Dpto Salud Ocupacional)

Hospital de Clínicas-División Universitaria de Salud 2º Piso
Av. Italia esq Centenario
Tel. 487 1515

Centro de Información y Asesoramiento Toxicológico (CIAT)

Hospital de Clínicas 7mo Piso
Av. Italia esq Centenario
Tel. 487 0300

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Inspección Gral del Trabajo
Juncal 1511 - 1er Piso
Tel. 916 2708 / 09 - 916 2681

Banco de Seguros del Estado

Administración de Riesgos del Trabajo
Mercedes 1051 - 2do Piso
Tel. 908 9303 - 901 4831

PIT-CNT

Comisión de Salud Laboral y Medio Ambiente
18 de Julio 2190
Tel. 409 6680 - 409 2267
Fax 400 4160

Bibliografía

(Estos libros pueden ayudar a profundizar el tema)

- Introducción a las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo - J.M Clerc - O.I.T.
- Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo - O.I.T
- Metodología para la elaboración del Mapa de Riesgos a Nivel de Empresa. Juan Ferrari Albert -Federación del Metal de Catalunya . U.G.T -España.
- Que son las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo. J.C. Neffa - Unión Obrera Metalúrgica-SECYT- Argentina.
- La Salud en la Fábrica - Asa Cristina Laurell - M.Noriega - México.
- Evaluación de los Riesgos por un Grupo de Trabajadores. Centro de Estudios de la Salud de los Trabajadores- CEST-Ecuador.
- Metodología Sindical de Análisis de las Condiciones de Trabajo. Ángel Carcoba Alonso - Comisiones Obreras -España.
- Mapa de Riscos e Organizaçao por local do Trabalho. Instituto Nal do Saúde no Trabalho -CUT -Brasil.
- Administración del Control de Pérdidas. F.Bird -F.Fernández- Consejo Interamericano de Seguridad- U.S.A.
- Acerca de la Salud de los Trabajadores. Carlos Aníbal Rodríguez - Comisiones Obreras -España.
- El Método Árbol de Causas. R.Villate - Confederación Francesa Democrática de Trabajadores.
- Manual Curso A2 -0128 (O.I.T - Turin , Italia) G.Baffert -Actividades para los Trabajadores-ACTRAV- O.I.T.
- Documentos sobre Salud Laboral aprobados en : IV , V y VI Congresos del PIT-CNT.
- Documento sobre Medio Ambiente y Sindicatos aprobado en el VI Congreso (1996).