

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CyMAT)

Miryam Nicolaci
Universidad Nacional de Lomas de Zamora

Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades.

Declaración de Filadelfia

Hay que tener siempre presente el derecho a ambientes de trabajo y a procesos productivos que no comporten perjuicio para la salud física de los trabajadores y no dañen su integridad moral.

Juan Pablo II “Laborem Exercens”

RESUMEN

Se denomina CyMAT a todos los *“elementos reales que inciden directa o in/directamente en la salud de los trabajadores; constituyen un conjunto que obra en la realidad concreta de la situación laboral”*.⁽¹⁾

Estos agentes pueden influir de manera positiva o negativa, tanto en forma individual como colectiva.

Generalmente las CyMAT no son tenidas en cuenta en el ámbito empresarial. Sin embargo, en toda organización es preciso respetar principalmente la condición humana, ya que ninguna compañía podría ser tal sin la presencia del hombre.

En síntesis, hombre, organización, condiciones y medio ambiente de trabajo, producción y productividad están estrechamente relacionados entre sí y conforman un todo en el cual cada uno es un elemento esencial en la interacción con los demás.

PALABRAS CLAVE:

Hombre, organización, condiciones y medio ambiente de trabajo, producción y productividad

ABSTRACT:

CONDITIONS AND AMBIENT OF WORK (CyMAT)

CyMAT are “all the real elements that impact directly or indirectly in labourer’s health, they constitute a set that works in the concrete labour reality”. These agents may impact negatively or positively, in an individual or collective way.

Generally, CyMAT are not taken into account in the organizations. But they must, because an organization cannot produce without human beings, so that their dignity must be considered.

Summing up, man, organization, ambient and conditions of work, production and productivity are closely related and together form a whole in which each element is essential in its link with the others.

KEYWORDS:

Man, organization, ambient and conditions of work, production and productivity

1. CyMAT: Definición

Se denomina CyMAT a todos los “*elementos reales que inciden directa o in/directamente en la salud de los trabajadores; constituyen un conjunto que obra en la realidad concreta de la situación laboral*”.⁽¹⁾

Los distintos factores “*interactúan dialécticamente entre sí hasta tal punto que cada uno será comprendido en la medida que se capte el todo*”⁽²⁾; estos agentes pueden influir de manera positiva o negativa, tanto en forma individual como colectiva.

No es exacto suponer que las CyMAT no son las adecuadas cuando varios o todos los elementos impactan negativamente en el trabajador; si sólo uno de ellos actúa de manera nociva hacia él está dando lugar a una situación que puede llegar a ser grave y merece toda la atención para ser analizada y corregida.

Según la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), salud se define como “*estado completo de bienestar físico, mental y social*”, no consiste sólo en la ausencia de enfermedad. Las CyMAT pueden afectar a los hombres tanto dentro de la organización como fuera de ella, transfiriendo situaciones de trabajo al entorno familiar y social.

El Programa Internacional para el mejoramiento de las condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) establece entre sus principios básicos los siguientes:

1. “*El mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo constituye el elemento esencial en la promoción de la justicia social.*”
2. *En la prosecución de este objetivo es fundamental tener en cuenta que:*
 - a. *el trabajo debería realizarse en un ambiente seguro y salubre;*
 - b. *las condiciones de trabajo deberían ser compatibles con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores;*
 - c. *el trabajo debería ofrecer al trabajador posibilidades reales de desarrollar su personalidad y de servir ala sociedad*”.⁽³⁾

Contrariamente a lo que expresan estos principios “*Ciertos ideólogos, vinculados a empresas transnacionales o a poderosos grupos económicos nacionales, afirman que el trabajo será cada vez más escaso, por lo que sus pretensores han de resignarse a menores condiciones, que mantengan la competitividad empresarial en un mundo global*”.⁽⁴⁾

Esto pone de manifiesto que el compromiso de las empresas respecto al otorgamiento de CyMAT dignas del ser humano puede ser calificado como omiso ya que, en general, las mismas no son tenidas en cuenta en el ámbito empresarial.

En toda organización es preciso respetar principalmente la condición humana. Dado que ninguna compañía podría ser tal sin la presencia del hombre, sólo teniendo en cuenta primero al ser humano será posible atender todos los aspectos inherentes a la producción y a la productividad.

En síntesis, hombre, organización, condiciones y medio ambiente de trabajo, producción y productividad están estrechamente relacionados entre sí y conforman un todo en el cual cada uno es un elemento esencial en la interacción con los demás.

2. Tipificación

En su libro “*Derecho del Trabajo*”⁽⁵⁾, el Dr. Rodolfo Capón Filas tipifica los elementos que constituyen el conjunto de condiciones y medio ambiente del trabajo de acuerdo a funciones complementarias, a saber:

➤ De acuerdo al MODO DE PRODUCCIÓN

- ✓ Clasificación profesional
- ✓ Carga de trabajo
- ✓ Ambiente de trabajo
- ✓ Higiene y seguridad laboral
- ✓ Repercusiones tecnológicas
- ✓ Incidencia mutua entre vida y trabajo

- Según la ORGANIZACIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO
 - ✓ Relaciones profesionales en la empresa
 - ✓ Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa
 - ✓ Duración de la vida activa y tiempo de trabajo
 - ✓ Estabilidad en el empleo

- En función de la DISTRIBUCIÓN DE LOS RESULTADOS
 - ✓ Régimen de remuneraciones

2.1. Clasificación profesional

Esta clasificación refiere a las necesidades operativas del puesto de trabajo, el que tiene implícitas determinadas exigencias para quien lo ejecuta, sean éstas físicas, intelectuales, relacionadas con habilidades, con experiencias y factores de la personalidad.

“El esquema taylorista / fordista opera mediante categorías, las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT) utilizan la movilidad funcional”.⁽⁶⁾

De acuerdo a las diferentes actividades y métodos de producción los convenios colectivos de trabajo describen las categorías laborales o las funciones.

Existen métodos cualitativos de análisis de puestos que definen analíticamente sus características, lo que permite predeterminar en forma efectiva las particularidades que debe tener el trabajador para desempeñar de manera óptima sus tareas, tanto en beneficio de la organización como en el suyo propio. Estas técnicas, tan efectivas y tan poco usadas, determinan fundamentalmente las demandas que el puesto exige al trabajador, cualquiera sea el tipo o nivel de empleo.

Podría asegurarse que la puesta en práctica de estos análisis contribuye a elevar la importancia de la clasificación profesional, ya que es preciso ubicar a la persona adecuada en el puesto adecuado. De este modo se optimiza la productividad porque se

permite al hombre desarrollar sus habilidades en un marco de total confianza en sí mismo al realizar las tareas seguro de sus conocimientos y experiencia.

No obstante si el contenido de cada puesto describe las exigencias que deberá enfrentar el hombre para desempeñar sus funciones, resulta sumamente difícil determinar las tareas y habilidades que el cargo requiere cuando un individuo opera varias funciones al mismo tiempo.

Sistemas de producción orientados a “*mejorar la calidad de vida en el trabajo*” bajo el estímulo de la motivación son aplicados en condiciones muy adversas para los trabajadores argentinos, discrepando del fin para el que fueron creados.

La polivalencia funcional, las células de trabajo autogestionadas (Toyotismo), el Flexible Manufacturing System (F.M.S.: Sistema Flexible de Fabricación) y los “Sistemas de alta confianza” que abandonaron la producción en serie y establecen grupos de trabajo donde todos hacen todo, carecen de divisiones precisas de tareas y ofrecen una considerable diversificación en el trabajo.

La nueva forma de organización basada en la polifuncionalidad, desvirtúa el concepto de clasificación profesional.

2.2. Carga de trabajo

“La fatiga física / psíquica / mental es consecuencia de la labor realizada. Existen técnicas apropiadas para medir y disminuir la carga, razón por la cual debe prevenirse el daño que su exceso o la desproporción con la situación personal de los trabajadores pueda causar”. (7)

Es menester contrarrestar el efecto nocivo de los puestos de trabajo que exceden los parámetros lógicos de equilibrio físico / psíquico / social de los trabajadores. Para ello han de realizarse estudios y análisis críticos de los puestos, en función de la tecnología, de planificación y de los objetivos de la organización.

Han de observarse también las metas individuales de los ejecutantes, hacer meritorio el rol adjudicado, tener en cuenta las relaciones del cargo y su reconocimiento social.

La polivalencia funcional implica un abusivo aumento de los requerimientos del puesto de trabajo; el individuo debe adaptarse permanentemente, pues tiene que realizar diferentes tareas, de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Esta movilidad representa una desmedida carga de trabajo, con la consecuente fatiga física / psíquica, que afecta directamente la salud de los trabajadores.

En modo alguno un individuo puede mantener el equilibrio físico / psíquico / social si su puesto de trabajo requiere que realice “*indistintamente cualquiera de las siguientes funciones: ensamble de vehículos (comprendiendo todas y cualquiera de las operaciones para tal fin), pintura, soldadura, tapicería, estampado, montaje y armado de conjuntos y subconjuntos y equipamientos de vehículos, mantenimiento de herramientas, máquinas industriales y robóticas, control de procesos productivos y de calidad de procesos, partes y vehículos, preparación de herramientas y maquinarias para el trabajo, manejo de materiales, orden y limpieza de los lugares de trabajo y toda tarea relacionada específicamente en la fabricación de vehículos*”; (Convenio Colectivo de Trabajo Toyota-SMATA. Capítulo 3. Funciones y clasificaciones – art. 16, ítem 4, Operario Polivalente, página 17).

Lógicamente, este señor concluirá su jornada laboral visiblemente agotado por la sobre exigencia de su empleador; a esto deben añadirse varias circunstancias agravantes: vive en una constante incertidumbre respecto a lo que sucederá cuando finalice su contrato precario; el salario que percibirá no será suficiente; las sugerencias que aporte para mejorar el sistema de producción las adoptará la empresa y las difundirá como ideas propias, es decir, no será reconocida ni recompensada su creatividad; etc.

La excesiva carga de trabajo provoca abatimiento, puede devenir en accidentes y enfermedades profesionales..

La disminución de productividad, el incremento de piezas defectuosas, los descartes de fabricación, el tiempo real desperdiciado, los errores en el procesamiento de datos, la rotación del personal y los altos índices de ausentismo, entre otras consecuencias negativas, imputables a la fatiga provocada por horarios de trabajo excesivos y malas condiciones laborales, han demostrado que el organismo humano –a pesar de su inmensa capacidad de adaptación- tiene un rendimiento mayor cuando realiza sus actividades en condiciones exteriores óptimas.

Resulta innegable entonces que es posible aumentar la productividad mejorando las condiciones en que se desarrollan las tareas, obteniendo mayor eficiencia y eficacia, sin perjudicar la salud de quienes aportan su fuerza de trabajo. Esto es aplicable tanto a los operarios de planta, como también a empleados, mandos medios y ejecutivos.

2.3. Ambiente de trabajo

“La relación laboral se expresa y desarrolla en un conjunto humano en que inter/actúan factores económicos, técnicos, sociales, culturales, psíquicos.

Dado que el empleador y los trabajadores transcurren la mayor parte de su vida en dicho ambiente, todos han de tender a su hominización”. (8)

Toda organización es un sistema social; si ésta funciona generando en su seno un ambiente óptimo, capaz de satisfacer las necesidades de los trabajadores, éstos lograrán crecer, desarrollarse y encontrar su mayor satisfacción y autorrealización, lo que redundará en la consecución de los objetivos de la empresa.

Según E. H. SCHEIN, el ambiente o clima organizacional es el conjunto de variables que intervienen para determinar el estado interno y la salud de la organización. Estas variables son: beneficios, relación superior / supervisado, incentivos, participación, políticas, procedimientos, seguridad, servicios, salarios... las condiciones de trabajo en general.

Así como la sociedad posee una herencia cultural, las organizaciones tienen factores de incentivos, de sentimientos y creencias colectivos que son transmitidos a los nuevos miembros del grupo que la componen.

El ser humano tiene aptitudes para la productividad que pueden permanecer inactivas si el ambiente en que vive y trabaja le impacta de manera destructiva y hostil, e impide su crecimiento y la expansión de sus potencialidades.

Muchos ejecutivos hablan de los nuevos conceptos de solidaridad social que “adoptan” las empresas “para generar empleos y políticas sociales posibles”; pero, lo que en realidad aplican son sistemas de disciplina y ordenamiento cultural corporativo, con los cuales la organización es la única beneficiada.

El art. 63 LCT establece que *“las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y un buen trabajador”*. Así mismo, además de mantener un vínculo de mutuo respeto entre la posición suficiente (dadora de empleo) y la hipo/suficiente (trabajador), es necesario crear un ambiente en el que se desarrollen excelentes relaciones interpersonales entre superiores y colaboradores, entre pares, con los clientes y proveedores, de modo que se humanice el trabajo elevando la calidad de vida laboral. Las relaciones y el entorno de trabajo no deben, bajo ningún punto de vista, ofender ni mancillar la dignidad humana.

2.4. Higiene y seguridad laboral

La salud y la seguridad de los trabajadores constituyen una de las principales bases para su preservación.

Desde una perspectiva general, la higiene y seguridad constituyen dos elementos íntimamente relacionados, tendientes a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo capaces de mantener un apropiado nivel de salud de los empleados.

La higiene del trabajo refiere a un conjunto de normas y procedimientos cuyo fin es proteger la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ámbito físico donde son ejecutadas.

El objetivo de estos métodos y normativas tiene un carácter netamente preventivo, de este modo se evita que el individuo se enferme.

Es imperioso alcanzar resultados óptimos en cuanto a la modificación de comportamientos peligrosos dentro de la dinámica organizacional, teniendo en cuenta los procesos y tecnología utilizados. Esto puede lograrse a través de la capacitación.

Tres tipos de agentes condicionan el trabajo:

- a. De naturaleza física: iluminación, ruido, temperatura, etc.
- b. El tiempo: duración de la jornada, períodos de descanso.
- c. Factores sociales dentro de la situación de trabajo: organización informal, status, adjudicación de roles, etc.

La higiene industrial se ocupa exclusivamente de las condiciones físicas, aunque no descuida los otros dos elementos.

La seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras. Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo.

Las enfermedades relacionadas con el trabajo no sólo abarcan las enfermedades ocupacionales reconocidas sino también otros trastornos de salud a los que pueden

contribuir significativamente el medio laboral y el desempeño del trabajo. Enfermedades relacionadas con el trabajo pueden ser:

- *Una enfermedad ocupacional con una relación específica con el trabajo en cuestión, en la que hay una concomitancia demostrada de causa y efecto entre el peligro y la enfermedad y, en general, un agente causante reconocido, por ejemplo:*
 - ✓ La intoxicación por plaguicidas puede afectar a las personas que trabajan con productos químicos tóxicos en la agricultura y en otros sectores.
 - ✓ La exposición a polvos minerales y vegetales. Los trabajadores que inhalan sílice cristalina son propensos a padecer silicosis (enfermedad fibrótica incurable de los pulmones). En relación a los polvos vegetales, gran número de trabajadores del algodón padecen bisinosis (enfermedad obstructiva del pulmón).

- *Una enfermedad que tiene múltiples agentes causantes, a cuyo desarrollo pueden contribuir factores diferentes de los presentes en el medio laboral, por ejemplo:*
 - ✓ Cardiopatía coronaria
 - ✓ Hipertensión
 - ✓ El estrés psicológico, que puede ser productivo de diversos factores: migración de zonas rurales a urbanas, condiciones de trabajo precarias, empleos que obligan a la toma de decisiones bajo presión, gran distancia entre el lugar de trabajo y el hogar, medios de transporte inseguros, viviendas insalubres, bajos ingresos, etc.

- *Una enfermedad que afecta a las poblaciones de trabajadores sin tener relación causal con el trabajo, aunque el mismo puede ser un factor agravante, por ejemplo la diabetes y la úlcera péptica.*

- *Además, muchos efectos nocivos de factores relacionados con los modos de vida, como el tabaquismo, el abuso de alcohol y drogas y la inactividad física, pueden interactuar con riesgos presentes en el medio laboral y sus efectos combinados pueden aumentar los riesgos para la salud de los trabajadores.*

En cuanto a los accidentes, éstos suceden porque se dan una serie de hechos que hacen posible que los mismos ocurran, estas situaciones pueden ser:

- Condición insegura: es aquella circunstancia o condición física que hace posible que ocurra el accidente. Por ejemplo: piso roto, derrame de aceite o grasa en el suelo, maquinaria sin defensas, falta de orden y limpieza, deficiente iluminación, etc.
- Acto inseguro: es el acto que por ser realizado u omitido hace posible que el accidente ocurra. Por ejemplo: no usar antiparras frente a una piedra esmeril, utilizar herramientas defectuosas, no respetar el método de trabajo, violar normas de seguridad, etc.
- Una combinación de ambos.
- Una contingencia: es un hecho imprevisible y, por lo tanto, inevitable.

Hay personas más propensas que otras a tener accidentes. Esto se relaciona con las tendencias en los comportamientos, propios de la personalidad.

KRETSCHMER, psiquiatra alemán, sostiene que el temperamento es la actitud afectiva total de un individuo; sus dos características esenciales son: la sensibilidad –como capacidad afectiva del ser influenciado por las cosas-, y el impulso –como capacidad dinámica de volverse hacia la acción-. La persona propensa a los accidentes en un determinado puesto de trabajo podría no serlo en uno diferente.

Los actos inseguros pueden ser reducidos mediante un efectivo proceso de selección de personal; a través de una adecuada inducción, de la capacitación, los reforzamientos positivos, la implementación de convenientes sistemas de comunicación y difusión dentro de la empresa, y el compromiso de los trabajadores y empleadores.

Los programas de prevención tienen tres razones para apuntar a ella: morales, legales y económicos.

“En el tema obran tres tipos de responsabilidad:

- Fundamental: *establece los cimientos de la prevención como niveles mínimos. Pesa sobre el Estado que ha de sancionar normas adecuadas, abiertas a nuevas posibilidades técnicas, controlando policialmente su cumplimiento.*
- Vicaria: *colabora, adecuando a la actividad concreta los niveles mínimos y avanzando sobre ellos.*

Pesa sobre los sectores de la producción para sancionar disposiciones adecuadas a la actividad concreta. Dado que a nivel mundial funcionan instituciones serias que analizan el tema, las mencionadas responsabilidades han de ubicarse en el contexto

universal y mediante las nuevas tecnologías comunicacionales acceder a la información necesaria.

- *Estructural: obra en la esfera de cada trabajador y de cada empleador. El primero debe negarse a cumplir tareas in la adecuada protección y el segundo ha de utilizar todos los medios a su alcance para prevenir los riesgos, aspecto ignorado por la doctrina tradicional, limitada a reparar el daño causado”.*⁽⁹⁾

Los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales no sólo tienen consecuencias físicas para los trabajadores, sino también económicas para la empresa. Ante la presencia de accidentes se ponen de manifiesto:

- *Costos directos*: resultantes de las obligaciones para con los empleados expuestos a los riesgos inherentes al trabajo, como asistencia médica y hospitalaria dada a los accidentados, rehabilitación y las correspondientes indemnizaciones. En general, los gastos los cubren las aseguradoras de riesgos del trabajo.
- *Costos indirectos*: pérdida de tiempo del accidentado y otros trabajadores, entrenamiento de otro trabajador, daños a equipos y herramientas, pérdida de producción en el resto de la jornada, etc. El costo indirecto representa cuatro veces el costo directo, sin hablar de la tragedia personal y familiar que puede ocasionar el accidente de trabajo.

Si bien son materia de estudio permanente por parte de los especialistas, en general, las empresas aún no han dado un lugar preponderante y suficiente a las herramientas que aportan la seguridad e higiene del trabajo. Generalmente al pensar en programas para el mejoramiento de las CyMAT y de prevención se cree estar hablando de “gastos”, siendo que en realidad la aplicación de programas destinados a esos fines constituye una “inversión” que a mediano y largo plazo dejará ver sus resultados.

Entonces, es ficticio pensar que una empresa cuyas condiciones de trabajo no hayan evolucionado con el progreso técnico y las investigaciones realizadas acerca de la conducta de las personas en el ámbito laboral, pueda contar con personal estable y alcanzar niveles rentables de productividad.

2.5. Adecuación ergonómica

Ergonomía es un conjunto de técnicas operativas cuyo objeto es adaptar el trabajo a la persona que lo realiza. Es decir, adecuar la labor al ser humano que la ejecuta desde los aspectos:

- *Fisiológico*: actuando sobre el ambiente de trabajo y la carga física de la tarea.
- *Psicológico*: actuando sobre la carga mental de la tarea.
- *Psicosocial*: actuando sobre los aspectos sociales de la actividad laboral.

La ergonomía analiza y aplica métodos para que los instrumentos de producción se adecuen a quienes los operan. Las áreas ergonómicas son tres:

- *Concepción*: por su naturaleza, muchas medidas ergonómicas deben aplicarse durante la fase de concepción de un edificio, equipo o máquina ya que las modificaciones posteriores resultan menos eficaces y más costosas, evitando así disfuncionalidades futuras.
- *Diseño*: “*en constante adaptación y re/elaboración de postulados, analiza la población usuaria de los instrumentos de producción adaptándolos a sus datos antropométricos y pautas culturales. Cuestiona la idea de trabajador estándar y busca al hombre en situación de trabajo.*”
- *Corrección*: *surgida por las disfuncionalidades comprobadas por los médicos en los accidentes y enfermedades profesionales, señala errores o deficiencias en los instrumentos de producción y en el ambiente de trabajo*”.⁽¹⁰⁾

En muchos países industrializados los problemas músculo / esqueléticos (producidos por el desinterés hacia los factores ergonómicos), representan un 40% de las enfermedades ocupacionales notificadas. Estos problemas son muy comunes por la rápida cadencia de los trabajos y el mal diseño de las máquinas. Las deficiencias provocadas por movimientos excesivamente repetitivos (síndrome del túnel carpiano y tenosinovitis, por ejemplo) están en aumento en todos los países.

Se debe prestar atención, además, no sólo a las características de los equipos y maquinarias, sino también a quienes tienen una importancia decisiva para su funcionamiento en buen estado.

La ergonomía no es sólo una colección de medidas complejas utilizadas únicamente con la tecnología más moderna, muchas veces pueden introducirse mejoras en las simples operaciones manuales.

Ergonomía implica la adopción de medidas que van más allá de la protección de la integridad física y sus capacidades fisiológicas y psíquicas. Su función es crear condiciones más adecuadas para reducir la carga física del trabajo: mejorar la postura del individuo, disminuir el esfuerzo de ciertos movimientos, aliviar las funciones psico / sensoriales en la lectura de los dispositivos de señalización, facilitar la manipulación de palancas y mandos de las máquinas, aprovechar mejor los reflejos espontáneos y estereotipados, evitar esfuerzos de memoria innecesarios.

De ahí que la ergonomía debe ser abordada en forma inter / disciplinaria, con un equipo de profesionales integrado por ingenieros, médicos, psicólogos, sociólogos, diseñadores industriales, expertos en higiene y seguridad y responsables del área de recursos humanos, con amplia participación de jefes, supervisores y trabajadores.

2.6. Repercusiones tecnológicas

La introducción de nuevas tecnologías al ritmo de producción está condicionada a la previa evaluación de los costos sociales y culturales. En tal sentido, el art. 23 LNE establece que *“la incorporación de tecnología debe ser evaluada desde el punto de vista técnico, económico y social”*; así mismo el art. 24 de la mencionada norma legal indica que *“las comisiones negociadoras de convenios colectivos de trabajo tendrán obligación de negociar la incorporación de tecnología y sus efectos sobre las relaciones laborales y el empleo”*.

“La implementación y utilización de nuevas tecnologías informatizadas (NTI) provocan la destrucción y la creación de puestos de trabajo, cambiando por consiguiente la estructura del empleo.

Según la Organización Internacional del Trabajo, las NTI transforman el trabajo humano.

Con ellas se logra reducir el tiempo de trabajo para la elaboración de los productos, intensificar la mano de obra disminuyendo el tiempo muerto, informatizar la ineficiencia, etc.

JULIO A. NEFFA afirma que *“con las NTI se logra una economía substancial del tiempo de trabajo necesario para cada unidad de producto o servicio. Es por esto que las NTI relacionan directamente el proceso de trabajo y el régimen de acumulación del capital, lo que permite acrecentar la producción sin que se requiera como condición necesaria el aumento proporcional de la cantidad de fuerza de trabajo o su intensificación. Por el contrario, con las NTI es posible mantener, o incluso aumentar, un cierto nivel de producción utilizando menor cantidad de operaciones o de horas de trabajo por jornada”*.

La generación de nuevos puestos de trabajo estará dada en la medida en que la aplicación de NTI esté orientada a la elaboración de un nuevo producto. Si intervienen en la modificación del diseño de un producto existente o de los procesos productivos es probable que, luego de un período de transición, se produzca la eliminación de puestos de trabajo y la apertura de otros nuevos, creados en función de dicha operación tecnológica.

Los efectos de las NTI sobre los puestos de trabajo y el empleo guardan relación con el tiempo. Estos impactos se verán en dependencia directa con algunos determinantes:

- A corto plazo: en esta primera etapa de introducción de NTI y transición de la incorporación de las mismas no es probable que sean destruidos algunos puestos de trabajo y creados otros. En este período se presta atención a la magnitud y performance de los equipos, a la velocidad en que las NTI se incorporan y difunden.
- A mediano plazo: en esta segunda fase, al estar las NTI funcionando a pleno, puede producirse una caída del empleo, sin perjudicar la producción.
- A largo plazo: en empresas donde la demanda se mantiene relativamente estable puede producirse una merma del empleo por la destrucción de puestos de trabajo. En el caso de los monopolios la creación o eliminación de empleos estará dada por la variabilidad de la demanda.

Los empleadores, directivos y grandes económicos aseguran que los efectos de las nuevas tecnologías serán de lenta evolución, no obstante esas aseveraciones no servirán de consuelo al gran número de trabajadores que se quedarán sin empleo o subempleados.

2.7. Incidencia mutua entre vida y trabajo

“Las labores realizadas integran la cultura y se reflejan en la esfera personal / familiar. La historia del país, sus experiencias acumuladas, su proyecto interesan al derecho laboral, ordenamiento existencialmente situado aquí y ahora pero proyectado hacia delante en el MERCOSUR, como posibilidad convocante, importa especialmente. Dicho proyecto debe asumir la realidad societal. Ante ella, es despiadado el ordenamiento extranjero como modelo / para / aplicar, por ser diferente la cultura. De cara al futuro, surge el imperativo de construir desde las propias raíces un ordenamiento que responda al ethos cultural y al imaginario colectivo. De allí el necesario modelo / para / armar”.⁽¹¹⁾

El mundo vive actualmente grandes transformaciones, con una crisis estructural que se refleja en todos los sectores y aspectos de la vida como son: la economía, la educación, el trabajo, la democracia, la familia, el hombre mismo. Este dilema deteriora de manera considerable la salud de las personas, la que debería estar estrechamente ligada con el concepto de dignidad humana.

Los grandes problemas estructurales a los que se hace referencia en el párrafo precedente no pueden ser resueltos por un determinado sector sino por la acción conjunta de todos, dado su origen multicausal.

El costo social del ajuste y el derroche habitual de los gobiernos ponen en evidencia una realidad sumamente preocupante: el aumento de la pobreza.

Un claro exponente de esto es América Latina, que refleja situaciones diferentes que requieren para cada uno de sus países respuestas específicas, donde para cada caso es preciso centrar las reformas en la “calidad de vida de la población”.

En tal sentido, los tratados de integración regional (NAFTA, MERCOSUR, etc.) deberían tener en cuenta a la salud como un área fundamental, ya que la misma es uno de los pilares de la productividad de los países.

En el ámbito específico de las organizaciones se observa la combinación de tecnología y de un sistema social (sistema socio-técnico), de modo tal que ambos interactúan recíprocamente. Por consiguiente, cualquier método de producción requiere tanto de una estructura tecnológica que comprende los equipos y dispositivos de procesos, como de una organización de trabajo que involucra a quienes ejecutan las tareas.

La incorporación de NTI condiciona y limita las formas de organización del trabajo; pero, independientemente de ellas, la organización del trabajo tiene características sociales y psicológicas propias.

La manera como las personas viven, se alimentan y visten, así como su escala de valores, sus expectativas y convicciones son profundamente influenciadas por las organizaciones y viceversa; éstas también son afectadas por el modo de pensar y de sentir de sus participantes.

El comportamiento normal y habitual de las personas en su trabajo se ve modificada por la estructura formal de la compañía (manual de inducciones, normas y procedimientos, administración de la disciplina, etc.), por la interacción grupal de las prácticas sociales que se generan en los modos de producción y por la cultura organizacional, que se plasma a través de las políticas de la empresa.

En numerosas ocasiones la confrontación de ambas culturas (individual y organizacional) se hace inevitable, especialmente cuando la empresa es extranjera. En este caso el trabajador, en su posición hipo/suficiente, debe resignarse a adoptar nuevas prácticas ajenas a su identidad (aculturización).

2.8. Relaciones profesionales en la empresa

En el seno de la empresa empleadores y trabajadores deben establecer una relación equilibrada entre la defensa de sus intereses y la consecución de sus fines.

Lamentablemente, en la práctica esa relación justa no es tal; el poder del capital se ejerce directamente sobre el trabajo. La organización y dirección de las empresas están dominadas por la supremacía capitalista, dejando a un lado lo dispuesto en el art. 63 LCT (principio de buena fe).

Esto implica que en la empresa se enfrentan clases bien definidas, no solamente por sus relaciones con la producción sino como grupos reales, cargados de herencias culturales, sociales y económicas.

De ahí que la teoría tradicional no cuestione el esquema orden / obediencia que “se deduce del derecho de propiedad sobre los medios de producción”; y tampoco se ponga en tela de juicio la denominación “administración de recursos humanos”, cuando en realidad las personas no se administran puesto que no son un número ni una pieza más del proceso de producción, sino que se conducen y acompañan.

Estas prácticas potencian las facultades del empleador, mutando al hombre trabajador en un objeto (cosificación) y dando lugar a un poder coercitivo que se sirve del temor para ser ejercido.

2.9. Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa

Ya se ha visto en el desarrollo del tema “Trabajo y Derecho” que “trabajo es la actividad productiva y creadora del hombre en sí” y que, para que la compensación sea justa, al entregar el hombre cantidad y calidad deber recibir una contraprestación compuesta también por cantidad y cualidad.

$$\mathbf{RL} = (\mathbf{c1} + \mathbf{c2}) = [\mathbf{r} + (\mathbf{p} + \mathbf{e})]$$

Una de las formas de retribuir cualitativamente es otorgando espacio a los trabajadores para participar en la toma de decisiones de la empresa.

Decía MARX que los derechos de participación que disfrutaban los ciudadanos se detenían ante las puertas del lugar de trabajo y sugería que la democracia política debía complementarse introduciendo los derechos democráticos en la industria.

En otros países la participación otorga a los individuos libertad para regular el ritmo, e incluso el contenido del trabajo, en el marco de ciertas directrices globales. Esta tendencia sido estimulada con el propósito de elevar la calidad de vida en el trabajo y establecer un sentido de pertenencia del trabajador con la empresa, cuyo producto terminado o resultado es visto como aporte propio de cada uno de los trabajadores intervinientes.

De esta manera se permite al hombre desarrollarse con un alto grado de compromiso y creatividad, en interacción cooperativa con otros.

Diversos estudios han demostrado que las organizaciones en las que los trabajadores ejercen cierta influencia en la toma de decisiones tienen buena productividad y una moral elevada.

En tal sentido el coaching y el empowerment han demostrado que los líderes participativos han aprendido a compartir la responsabilidad operativa con sus colaboradores, sin desentenderse de la responsabilidad última sobre los resultados.

El coah, a diferencia del jefe tradicional, plantea objetivos que el grupo pueda ir alcanzando paulatinamente, nunca metas inalcanzables para no generar frustración;

incrementa la motivación, generando compromiso y aumenta la autoestima delegando responsabilidad y autoridad, estimulando al logro, brindando y compartiendo información, reconociendo los logros de los trabajadores. Este estilo de liderazgo, frente al error, no descalifica a la persona sino que lo entiende como generado por la misma organización y busca, conjuntamente con los empleados, implementar las mejoras necesarias en el proceso.

El empowerment es un proceso que ofrece mayor autonomía a los empleados compartiendo con ellos información relevante y dándoles control sobre los factores que influyen en su desempeño laboral. Los trabajadores se sienten facultados para enfrentar diversas situaciones y capacitados para asumir el control de los problemas que se les presenten.

Más allá de los estilos de conducción participativos, la democracia en la organización debe surgir del Consejo de Empresa (art. 68 LCT), en el que trabajadores y empleadores se ocupen conjuntamente tanto de asuntos cotidianos como de las políticas y grandes decisiones en la empresa. Sin embargo, el poder efectivo suele estar sólo en el consejo directivo, integrado por un reducido equipo de altos directores.

2.10. Duración de la vida activa y tiempo de trabajo

La jornada de trabajo y tiempos de descanso se hallan regulados en la Ley 11.544 (Ley de Jornada de Trabajo) y en los arts. 196 a 207 LCT.

Tradicionalmente se han establecido ocho horas de trabajo, ocho de formación y ocho de descanso. Si el individuo utiliza las horas de inactividad para reposar y reponer energías, su día se reduce a dieciséis horas, de las cuales la mitad –o más- las dedica a su trabajo y el resto a su instrucción.

Esta estructura no contempla el tiempo necesario para el esparcimiento. Según HOFFRE DUMAZEDIER *“la recreación es un conjunto de ocupaciones a las que el individuo puede entregarse con pleno consentimiento, ya sea para descansar, para divertirse, para desarrollar su participación social voluntaria, su información o su formación desinteresada, después de haberse liberado de sus obligaciones. La recreación se caracteriza por su poder liberador”*.

En una sociedad con un gravemente debilitado tejido social, conducida irremediablemente hacia la regresión, con una realidad signada por la desesperanza, la inequidad, la inseguridad, la desprotección y la exclusión OCHO HORAS DE LABOR RESULTAN EXCESIVAS.

Mientras que en otros países se trabaja en la elaboración de normas orientadas a disminuir el tiempo de trabajo, en la Argentina se observa una postura contradictoria, incrementando la jornada y dando lugar a las empresas y sindicatos a acordar tiempos de actividad cuya duración dista mucho de ser la adecuada.

En los países más desarrollados, trabajando un tercio de tiempo menos –1600 horas por año contra 2400 horas en Argentina- la producción por persona es más del doble.

La situación se agrava si a esto se anexa la posibilidad de distribuir las vacaciones en forma anual, de acuerdo a las necesidades y exigencias de los empleadores, lo que afecta también el tiempo libre de los hombres impidiéndoles planificar todo proyecto futuro.

2.11. Estabilidad en el empleo

“Los trabajadores incorporan a la empresa su proyecto vital. De ahí que su permanencia en la relación no puede quedar librada a la simple decisión del empleador quien, mediante el despido sin causa, dispone no sólo del puesto de trabajo sino también incide en la vida personal y familiar de aquellos.

La vinculación entre pleno empleo y régimen democrático es evidente a medida que se reflexione sobre la relación entre des/empleo y autoritarismo”.⁽¹²⁾

El proceso que dinamiza el comportamiento humano es semejante para todas las personas. Un deseo no cumplido rompe el estado de equilibrio, causando tensión, insatisfacción, incomodidad.

Según HAROLD LEAVITT este estado conduce al individuo a un comportamiento o acción capaz de descargar su frustración o librarlo de la falta de comodidad y equilibrio. Cuando la necesidad no encuentra la salida normal, la tensión reprimida en el organismo busca un medio de salida, ya sea por vía psicológica (agresividad, apatía, malestar emocional, indiferencia, etc.) o por vía fisiológica (alteraciones nerviosas, insomnio, repercusiones cardíacas, digestivas, etc.).

Si se toman las jerarquías de necesidades de MASLOW, la estabilidad en el empleo está ubicada dentro de las primarias, como anhelo de seguridad.

Mientras que la Constitución Nacional garantiza la protección contra el despido arbitrario, la LCT lo habilita mediante el pago de una indemnización. En muchas relaciones laborales se percibe que el antónimo de ese derecho constitucional es la flexibilización laboral, que ha establecido un estado de incertidumbre que se ha incorporado a la vida cotidiana de los trabajadores.

2.12. Régimen de remuneraciones

Así como la participación y la estabilidad en el empleo compensan la actividad creativa entregada por los trabajadores, la remuneración es la contraprestación de la actividad productiva (cantidad) y se halla regulada en los arts. 103 a 149 LCT.

Según LAWLER y POSTER, todo plan de remuneración conlleva en su seno la idea de que el aumento de esfuerzo del trabajador para ejecutar su cargo lleva de hecho el consiguiente incremento de su recompensa monetaria. El dinero puede ser un gran estímulo si se percibe esta relación directa.

La correcta administración de salarios tiene objetivos específicos:

- Remunerar a cada empleado de acuerdo al cargo que ocupa. La evaluación del cargo constituye un conjunto de técnicas cuali-cuantitativas que permiten analizar y comparar el contenido del puesto para ubicar a cada uno dentro del sistema de remuneraciones.
- Recompensarlo de manera adecuada, por su desempeño y dedicación. La evaluación de desempeño permite, a través de métodos analíticos, representar cuantitativamente la calidad del trabajo realizado.
- Retener a los mejores trabajadores.

La administración de salarios debe lograr equilibrio interno en lo que refiere a una justa retribución respecto al trabajo realizado; y un equilibrio externo con relación a los

vaivenes del mercado de bienes, contraprestando el trabajo recibido de manera tal que los trabajadores logren alcanzar un nivel de vida digno.

Los servicios y beneficios sociales son medios de complemento y apoyo; estos conceptos abarcan tanto los beneficios establecidos por ley como aquellos dispuestos por los empleadores.

A pesar del carácter tuitivo del Derecho Laboral, la LCT establece que *“el beneficio social de asistencia a la canasta familiar alimentaria, a través de la provisión de cajas o vales de alimentos no tienen carácter remuneratorio a los efectos del derecho del trabajo y de la seguridad social, ni a ningún otro efecto”* (art. 105).

Finalmente, no debe omitirse una correcta distribución de las utilidades. Los índices salariales básicos, los aumentos con base en el desempeño y muchos otros sistemas de incentivos parten del reconocimiento de las diferencias individuales, mientras que en el reparto de utilidades se reconoce un interés mutuo. Este hecho tiende a favorecer el desarrollo de un trabajo en equipo institucional más intenso.

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador... retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea...”, la realidad pone de manifiesto todo lo contrario.

“Encuestas realizadas en cursos universitarios y sindicales indican que, entre los doce elementos de las CyMAT, los trabajadores seleccionan como más importantes los siguientes: estabilidad, tiempo de trabajo, régimen de remuneratorio, participación en la toma de decisiones.

Si no pueden darse simultáneamente, la elección entre ellos depende de la situación personal en que la edad, la responsabilidad familiar y la vocación social o política son decisivas.

El joven soltero pretende mayor remuneración aunque el horario sea intenso y la participación reducida. La joven madre, al contrario, busca menor horario aún a costa de una remuneración reducida. Tanto la mujer como el varón, por temor al desempleo, a partir de los treinta años eligen aquella empresa que garantice estabilidad, aunque deban sacrificar horario y remuneración. La participación en las decisiones surge con

la experiencia acumulada (45 años como promedio) o en edad temprana con una fuerte vocación sindical o política”. ⁽¹³⁾

3. Deterioro de la CyMAT

Para mejorar la calidad de vida en las empresas es necesario brindara los trabajadores óptimas CyMAT; para ello es preciso implementar procesos mediante los cuales:

- Se analicen las causas del deterioro de las condiciones de trabajo.
- Buscar las mejores alternativas para propiciar cambios favorables.
- Implementar los cambios.
- Hacer un seguimiento del buen desarrollo del plan puesto en marcha.

Las relaciones laborales se deterioran permanentemente lo que provoca en los trabajadores un estado de frustración y abatimiento. Las causas que dan lugar a este problema son las siguientes:

- Ausencia de estabilidad en el empleo
- Dureza del esquema orden / obediencia
- Salarios insuficientes, utilizados como variable de ajuste
- Jornadas de trabajo agotadoras
- Herramientas y útiles de trabajo sin mecanismos protectores
- Ambientes de trabajo in/salubres física/psíquicamente
- In/existencia de inspecciones policiales
- Demoras judiciales en resolver los conflictos
- Deficiente calidad de vida en las ciudades
- Cansancio o resignación

Ausencia de estabilidad en el empleo

“Es frecuente el despido sin causa para aliviar costos empresarios o disciplinar el colectivo de trabajo mediante el temor al des/empleo.

Al poco tiempo, los des/empleados no sólo funcionan, al decir de CARLOS MARX, como “ejército industrial de reserva” para deprimir salarios y expectativas de los empleados sino también, como enseñara FRICH FROMM, como reservorio de experiencias autoritarias o fascistas tema este último que el neoliberalismo pretende ignorar”.⁽¹⁴⁾

Es función de los gobiernos crear condiciones favorables para lo cual deben:

- Disponer de programas equilibrados de desarrollo económico.
- Adoptar las medidas pertinentes para mantener el nivel de empleo.
- Crear oportunidades de empleo para los desocupados y sub/empleados.

Si se logra elaborar más al mismo costo o la misma cantidad a un costo inferior (productividad), la comunidad en su conjunto obtendrá beneficios que podrán ser utilizados por sus miembros para adquirir más bienes y servicios de mejor excelencia; de este modo se elevaría considerablemente la calidad y nivel de vida.

Todo esto tiene fundamental importancia en los países en desarrollo, en los que el desempleo y el temor de las personas empleadas a ser despedidas constituyen un grave problema, lo que causa una gran incertidumbre que repercute de manera negativa en la salud de los trabajadores.

Por el elevado índice de desocupación, para acceder a un empleo los individuos aceptan condiciones de trabajo indignas. Todo esto genera en el hombre efectos negativos que se manifiestan en tres planos de gravedad creciente:

- En un primer nivel expresa sentimientos de depresión, culpa, vergüenza, inadecuación –se siente fuera de lugar-. La depresión implica tristeza, inhibición, autorreproches; el ser humano se frena física / psíquicamente, le cuesta pensar y tomar decisiones. En esta etapa la persona se siente mal pero conserva cierto grado de esperanza.
- En un segundo nivel, surge una actitud diferente. En lugar de detenerse a recibir los golpes el hombre se rebela contra la situación, toma un rol activo que puede ser violento. En lugar de autorreprocharse comienza a recriminar al otro. Desde

lo institucionalizado participa, por ejemplo, de medidas de fuerza. Desde lo no institucionalizado puede llegar a sabotear, destruir máquinas y hasta generar violencia externa.

- A la tercera etapa se puede llegar sin haber pasado por la anterior, y es la que puede derivar en tragedia. Es aquí cuando la persona llega a un estado tal de desesperación que ni ella ni el entorno pueden hacer algo para que cambie. Puede llegar a delinquir, matar o suicidarse.

Dureza del esquema orden / obediencia

La regla estatal 21.297/76 derogó las claves participativas de la LCT (20.744), de ese modo se dio inicio a la flexibilidad en las relaciones laborales.

Se observa también que muchos CCT establecen cláusulas que refieren a mecanismos de solución de conflictos, lo que no significa que los mismos puedan ser efectivos ya que no dan lugar a la participación directa de los trabajadores.

En el análisis realizado por MIRYAM NICOLACI y PATRICIA REDÍN en el libro “*Trabajo y Conflicto*” se observa que en muchos casos se detallan circuitos para la manifestación de quejas de parte de los empleados, pero los mismos son demasiado burocráticos. Por ejemplo: si un empleado desea exponer un reclamo debe primero remitirse a su superior inmediato... y esperar la respuesta; luego, si no obtiene respuesta o la obtenida no lo satisface, debe dirigirse al Departamento de Recursos Humanos... y esperar nuevamente. Si, luego de esto, continúa sin lograr una contestación o la brindada por sus superiores no es satisfactoria, podrá recurrir al delegado quien comenzará una vez más a elevar el reclamo. A esta altura ya ha debido soportar demasiadas filtraciones. Una vez que ese trabajador obtiene una respuesta –y suponiendo que la misma fue satisfactoria- ya ha transcurrido mucho tiempo. Pero, si el trabajador es sancionado cuenta, en muchos casos, con sólo 72 horas para apelar la sanción, procedimiento que no guarda coherencia con el tratamiento de la queja.

Los contenidos de muchos CCT “leyéndolos entre líneas” ponen de manifiesto que las negociaciones son llevadas a cabo entre los empleadores y los dirigentes sindicales sin dar lugar a la participación de los trabajadores, dando por tierra lo normado en el art. 20 inc. b) de la Ley 23.551 que establece que “*será privativo de las asambleas considerar los anteproyectos de convenios colectivos de trabajo*”.

Si bien el objetivo principal de toda organización con fines de lucro es obtener ganancias (dejando en el olvido su rol social), no debe omitirse que las empresas están compuestas por hombres, que son ellos los que pueden lograr el cumplimiento de las metas prefijadas, ya que son quienes ponen en funcionamiento la organización.

Ya se ha explicado la gran distancia existente entre la posición suficiente y la hipo/suficiente que componen la relación laboral; la incorporación de normas (leyes 24.013, 25.013, 25.250, entre otras) y cláusulas (CCT) de flexibilidad laboral amplían esa brecha dando lugar a un mayor distanciamiento entre trabajadores y empleadores, debiendo los primeros someterse a las condiciones y pautas arbitrarias de los segundos.

Salarios insuficientes, utilizados como variable de ajuste

La realidad muestra que en las empresas ha cambiado considerablemente el modo de “incentivar” a los trabajadores. Mientras que antes se motivaba otorgando adecuadas CyMAT con todo lo que ello implica, ahora sólo se incentiva desde el miedo, por un lado, y a través de la estructura salarial (siempre insuficiente), por otro.

El salario mínimo vital móvil y los salarios básicos promedio fijados en las convenciones colectivas de trabajo demuestran la carencia de criterio y lógica para establecerlos ya que no guardan relación con el costo de la canasta familiar, para la cobertura de las necesidades primarias.

En la estructura salarial se establece el salario **BÁSICO** más “institutos remunerativos **VARIABLES**” que –como el término lo indica- pueden o no ser percibidos; el trabajador sólo tendrá acceso a ellos si “rinde” de acuerdo a las exigencias del empleador. A continuación se detallan algunos casos de “*premios sujetos a normas de rendimiento*”:

- *Adicional por sistema de trabajo*: incluye menciones por polivalencia funcional, trabajo en equipos o células de trabajo, turnos, etc. Estas formas de trabajo exigen polivalencia funcional más control, dicha exigencia es inherente a las características del puesto, es la forma de trabajo, pertenece al contenido del puesto, por lo tanto no debe ser un término desvinculado del mismo. Si se exige polivalencia y control, eso hay que abonarlo a través de una remuneración fija y no disfrazar remuneraciones variables bajo el lema “adicionales por sistema de trabajo”.

- Premios por productividad y calidad: generalmente los empleadores fijan cantidad y calidad de trabajo que, al ser extremadamente elevadas, resulta muy complicado alcanzar los mínimos de producción requeridos (a veces imposible) por lo que los trabajadores difícilmente reciban el “premio por productividad” y quienes logren sumarlo a sus ingresos seguramente han dejado su salud en la empresa.

También suelen abonarse “Premios por Asistencia y Puntualidad”. El presentismo y la puntualidad son responsabilidad y obligación de los trabajadores. No obstante ello, ante los magros salarios, la necesidad de percibir esa “porción de remuneración” lleva en muchos casos a asistir al lugar de trabajo aún cuando el trabajador se encuentra enfermo, principalmente se padece alguna enfermedad no reconocida con ausencia justificada.

En este contexto resulta innegable que la relación entre salarios y costo y calidad de vida carece de coherencia lógica.

Jornadas de trabajo agotadoras

Tanto en las zonas urbanas como rurales las jornadas de trabajo se extienden más allá delo permitido.

Muchos trabajadores realizan horas suplementarias para elevar sus magros sueldos. Otros ejecutan doble empleo, uno a tiempo completo y otro a tiempo parcial o en el sector informal de la economía, por lo que en la práctica se reduce considerablemente el tiempo de descanso obligatorio.

Diversas cláusulas flexibilizadoras en los CCT habilitan a los empleadores a desentenderse de sus obligaciones respecto de la jornada legal de trabajo. Por ejemplo: el CCT 297/97 (Construcción Empleados. Rama Concesionarios Viales) establece que “*El carácter esencial e ininterrumpible que tipifica a esta actividad imponen la obligación del trabajador de permanecer en su puesto de trabajo hasta tanto concurra su reemplazo, permitiendo que en un plazo razonable de tiempo el empleador adopte las medidas a su alcance para resolver esa circunstancia, sin que en ningún caso haga peligrar la normal continuidad de la explotación*”; por tal motivo “*el reemplazante o integrante del nuevo turno deberá hacerse presente con una anticipación suficiente al*

inicio de la puesta a disposición efectiva, nunca menos de diez minutos antes del momento del reemplazo o inicio de turno. Dicho período no será considerado parte integrante de la jornada de trabajo”.

El trabajador “debe” concurrir a su lugar de trabajo con diez minutos de antelación que no están contemplados formando parte de la jornada, durante ese tiempo está a disposición del empleador “en forma gratuita”. Este último se desentiende de sus obligaciones durante el lapso mencionado, no abona al trabajador la remuneración por ese período de tiempo, evade las cargas sociales correspondientes... dicha cláusula resulta anti/constitucional.

En tanto, el art. 40 del CCT N° 164/91 (Gastronómicos. Rama: Comedores de Fábrica) establece que *“el empleador deberá suministrar al trabajador merienda y/o refrigerio, almuerzo y/o cena, sano, abundante y variado”*... *“el empleador no podrá cobrar ni reducir suma alguna por ese suministro”*. El art. 14 del mismo convenio dice que *“no se computarán en la jornada de trabajo las pausas que se destinen a comida o merienda del personal establecidas en el art.40, ya sea que se cumplan dentro o fuera del establecimiento”*.

Estos ejemplos demuestran cómo convenios colectivos modifican e ignoran leyes superiores: el art. 197 LCT establece que *“se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio”*... *“integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador”*.

Herramientas y útiles de trabajo sin mecanismos protectores

La mayoría de los accidentes de trabajo pueden ser evitados si se incorporan adecuadamente los mecanismos protectores y se aplican los mecanismos de prevención correspondientes. Una regla práctica para la investigación de accidentes consiste en formularse las siguientes preguntas:

- ¿Cuál fue la condición insegura?
- ¿Cuál fue el acto inseguro?
- ¿Por qué existió la condición insegura?
- ¿Por qué existió el acto inseguro?

} Determinar las CAUSAS

El objetivo RIESGO CERO es un sistema para la prevención de accidentes basado en el principio de neutralización y/o eliminación de sus causas, para evitarlos accidentes y, por consiguiente, sus efectos. Este objetivo incluye en su metodología los procedimientos ANALÍTICO, CORRECTIVO, PREVENTIVO y EVALUATIVO.

El *procedimiento Analítico* tiene por finalidad la detección y evaluación de riesgos, su análisis y clasificación en condiciones inseguras, factores personales inseguros y actos inseguros, cuya totalidad debidamente registrada conformará la denominada *situación básica*.

El *procedimiento Correctivo* tiene por finalidad la neutralización de riesgos y, basándose en la situación básica, conformará un *Programa Correctivo* de condiciones, factores personales y actos inseguros.

El *procedimiento Preventivo* tiene como fin evitar riesgos y mantener el estado de seguridad logrado. Para su aplicabilidad, el sistema determina la elaboración de un *Plan Maestro* que, partiendo de la situación básica, incluye el Programa Correctivo y un *Programa Preventivo*.

El *procedimiento Evaluativo* tiene como propósito la evaluación del Plan Maestro, que se integra con la totalidad de los procedimientos. Dicha evaluación conforma un *Programa de Controles Periódicos* sobre los demás programas y la respuesta y el grado de participación de los distintos niveles de la organización.

La acción que se desarrolla en la Gestión de Seguridad se evalúa mediante tres índices:

- a) *Tasa de Frecuencia*: expresa la cantidad de accidentes ocurridos por millón de horas / hombre trabajadas para un período anual.

$$F = \frac{\text{N}^\circ \text{ de accidentes ocurridos en el año} \times 1.000.000}{\text{Total de horas / hombre trabajadas en el año}}$$

- b) Tasa de Incidencia: expresa la cantidad de accidentes ocurridos por millar de trabajadores expuestos al riesgo (considerando dotación promedio) para un período anual.

$$I = \frac{\text{Nº de accidentes ocurridos en el año} \times 1.000}{\text{Dotación promedio de trabajadores durante el año}}$$

- c) Tasa de Gravedad: expresa la cantidad de días perdidos por millar de horas / hombre trabajados para un período anual.

$$G = \frac{\text{Nº de días perdidos en el año} \times 1.000}{\text{Total de horas / hombre trabajadas en el año}}$$

La VI Conferencia Internacional sobre Estadísticas de Trabajo, reunida en 1947 en la ciudad de Montreal, estableció la valoración de los coeficientes de frecuencia y gravedad como medidas para el control y evaluación de accidentes.

Los equipos y elementos de protección personal comprenden todos aquellos dispositivos, accesorios y vestimentas que se utilizan para preservar la salud de los trabajadores frente a las posibles lesiones que puedan generar los diferentes agentes agresores.

La protección de máquinas consiste en impedir el acceso de miembros, ropa suelta, cabellos, etc. del trabajador a las partes móviles que presenten riesgos de atrape, corte o aplastamiento, mediante la implementación de resguardos de protección.

El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo (art. 75 LCT), incluido el plan de mejoramiento (art. 31, 2ª parte, inc. d) Ley de Riesgos del Trabajo). Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo denunciarán ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo los incumplimientos de sus afiliados (art. 31, 1ª parte, inc. a) LRT). Los trabajadores informarán al empleador los hechos que conozcan relacionados con los riesgos en su lugar de trabajo (art. 31, 3ª parte, inc. c) LRT).

Así mismo, el PIACT establece que se deben adoptar medidas eficaces para la protección contra riesgos derivados de la maquinaria, los equipos, las sustancias, los procesos de trabajo o el ambiente físico de trabajo.

Ambientes de trabajo in/salubres física/psíquicamente

“Las normas básicas en materia de higiene y seguridad no son respetadas con el argumento de que su implementación es costosa. La salud física sido estudiada sólo desde el ángulo individual, desvinculando sus condicionantes sociales y sus consecuencias sobre el medio ambiente societal y laboral. De acuerdo a organismos de salud, en las grandes ciudades más de la mitad de la población está o ha estado en tratamiento o asistencia psicológica”.⁽¹⁵⁾

El hombre que se desempeña en una actividad industrial es afectado, en mayor o menor medida, por distintos agentes agresores. Para hacer frente a ellos el hombre tiene respuestas de carácter biológico y, por lo tanto, se puede afirmar que para cada agresión del medio hay una respuesta biológica correlacionada.

La Higiene y Seguridad en el Trabajo tienen como objetivo fundamental evitar que los agentes agresores dañen la integridad psico/física del ser humano.

A su vez, estrés es el término genérico que se aplica a las presiones que la gente experimenta en la vida. La presencia del estrés en el trabajo es cada vez más notoria; cuando éste se vuelve excesivo los empleados desarrollan síntomas que pueden dañar severamente su salud y poner en serio riesgo su capacidad de enfrentarse al entorno.

El estrés puede ser temporal o de largo plazo, leve o severo. Cuando es de alta intensidad la gente se debilita física y psicológicamente a causa de sus intentos por combatirlo, esta condición se conoce como **extenuación**, situación en la que los empleados se encuentran emocionalmente exhaustos. Algunos trabajos son más proclives que otros a causar extenuación.

Las empresas deben identificar tanto las labores que producen extenuación como a los empleados que presentan síntomas de ella. A veces es posible modificar las formas de realizar un trabajo, cuya frecuencia y metodología puede contribuir a la extenuación.

Otra severa consecuencia del estrés es el **trauma**, el cual ocurre tras una amenaza grave a la seguridad personal, como son el abuso excesivo por parte del empleador o la pérdida del empleo.

El trauma laboral puede ser producto de hostigamiento en el trabajo, o la imposibilidad de satisfacer expectativas de desempeño. Son síntomas del trauma laboral el mal humor

extremo, la dificultad para concentrarse y conductas como impuntualidad, ausentismo y propensión a accidentes.

Una de las fuentes más comunes del trauma laboral es la pérdida del empleo, la cual tiene un efecto destructivo sobre la autoestima.

Aún aquellos trabajadores que conservan su empleo luego de recortes masivos sufren estrés. Algunos experimentan el **síndrome del sobreviviente de despidos**, el cual trae aparejadas sensaciones de incertidumbre, cólera, culpa y desconfianza. Se sienten por un lado contentos de conservar el empleo y, por otro, culpables de que sus compañeros hayan sido desvinculados. Las presiones sobre ellos suelen incrementarse por tener que ejecutar las tareas de sus antiguos colegas, y los tortura la pregunta ¿seré yo el próximo?.

Las causas más comunes de estrés en el trabajo son:

- Sobrecarga de trabajo
- Presiones de tiempo
- Mala calidad de la supervisión
- Ambiente laboral de inseguridad
- Inadecuada autoridad en comparación con las responsabilidades
- Conflicto y ambigüedad de roles
- Diferencias entre los valores de la compañía y los del empleado
- Cambio de cualquier tipo, especialmente si es de importancia o inusual
- Frustración

Fuente: “*Comportamiento Humano en el Trabajo*”.

In/existencia de inspecciones policiales

“La administración del trabajo ha abandonado la función policial, como si no fuese su responsabilidad, dando como resultado el aumento de in/cumplimientos empresarios”.⁽¹⁶⁾

Se necesita una **administración del trabajo eficiente** y una **inspección eficaz**. Deberían reforzarse los sistemas de inspección para aumentar su capacidad de asegurar la observancia de las normas legales; entre las medidas adoptar se encuentran las siguientes:

- Adecuada cantidad de inspectores
- Mejor formación para reforzar su función de control y asesoramiento
- La integración de diferentes unidades o funciones de inspección
- Equipos multidisciplinarios de inspección
- Mayor cooperación entre inspectores, empleadores y trabajadores
- La mejora de los sistemas de información estadística

Demoras judiciales en resolver los conflictos

“Sea por el aumento de las causas en trámite o por carencias personales, la demora ha mutado en estructural, sin advertirse signos ciertos de recuperación.

Desde lugares políticos se pretende que la misma dotación humana atienda problemas que han crecido exponencialmente, sin advertir que aún con comportamientos heroicos es imposible resolver todos los procesos en término.

Se observan, además, comportamientos de mala praxis tanto al presentar demandas sin sentido como al defender posiciones in/sostenibles, que se expresan en sentencias por conducta maliciosa y temeraria (RCT art. 275) o por plus/petición in/excusable (RCT art. 20)”.⁽¹⁷⁾

Deficiente calidad de vida en las ciudades

“Con escasez de agua y luz, con calles y veredas rotas, alimentos sin control bromatológico, transportes indignos, servicios caros e in/eficientes, ruidos intensos, contaminación ambiental, las ciudades van mutando su carácter, semejando grandes leprosarios ñeque una población tensa y preocupada sub/alimentada, con serios problemas de salud, reducida a ser sujeto / dinero / sin /dinero, experimenta una constante y exponencial frustración

Comienza así el derrumbe de la modernización”.⁽¹⁸⁾

La Argentina es un país agobiado por la economía periférica y con poderes políticos y empresariales sin compromiso social ni económico que asegure equidad ni mejor calidad y nivel de vida para los argentinos. Sólo se vislumbra para su futuro la desintegración, la delincuencia, la desnutrición, el enfrentamiento, la indiferencia, la mortalidad infantil, el analfabetismo... estos son los “grandes logros” de la política y los planes económicos que hoy imperan.

Cansancio o resignación

“La sensación de des/concierto con que los trabajadores acompañan el ajuste estructural a partir de 1991 se transformó al poco tiempo en des/ánimo y des/esperanza. En lugar de erradicar las causas se sancionan normas legales que disminuyen las indemnizaciones y ponen precio máximo a la vida del trabajador, dando como resultado una de las clases trabajadoras más baratas del mundo”.⁽¹⁹⁾

Al profundizar en todos los aspectos inherentes a las relaciones laborales la presencia de la cosificación aparece reiteradamente al analizar los conceptos que son materia de estudio, todos ellos empañados por la inmoralidad y la desvirtualización de los valores humanos.

Quienes ejercen el poder, en su arduo esfuerzo por satisfacer sus propias necesidades. Van perdiendo su naturaleza humana. Muchos poderosos han dejado de ser dignos por elegir ese rumbo.

Frente a ellos, los trabajadores ven mancillada su dignidad y sólo pueden enfrentar la realidad con una actitud de resignación e instinto de supervivencia “ESTA NO ES UNA ELECCIÓN, ES UNA IMPOSICIÓN” y la sumisión no engrandece el espíritu de ninguna sociedad.

Si se observa el complicitismo corrupto del Estado con los grandes empresarios y algunos “dirigentes” sindicales, se pone de manifiesto con notable evidencia la desprotección total del sector asalariado. La esclavitud no se ha abolido. La realidad muestra que han surgido nuevas características del trabajo tan indignas para las personas como la calificación de esclavos. En este contexto es imperioso ubicar a los trabajadores en un lugar digno.

ANEXO I

RESUMEN DEL PROGRAMA MUNDIAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (PIACT)

En respuesta a un pedido formulado en 1975 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, se ha lanzado un **Programa internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y medio Ambiente de Trabajo (PIACT)**; este programa se preparó luego de activas consultas con los *Gobiernos*, las *Organizaciones empresariales y sindicales* y los *Organismos internacionales* interesados.

Objetivo

El PIACT tiene como meta estimular a los Estados miembros a fijar objetivos concretos de mejora de las CyMAT. Proporcionará a los gobiernos, la organizaciones de empleadores y trabajadores y las instituciones de investigación y deformación toda la ayuda necesaria para la preparación y ejecución de programas en ese sector.

Actividades

Comprende actividades normativas, de cooperación técnica y de intercambio de información, así como estudios y reuniones tripartitas. El programa también contempla el envío de equipos multidisciplinarios para secundar a los Estados miembros en la evaluación de problemas y concepción de políticas, y la organización de conferencias o seminarios nacionales tripartitos.

El PIACT ha sido decisivo para despertar conciencia, entre los países, de la importancia de fomentar buenas condiciones de trabajo en un medio ambiente laboral adecuado.

Conclusiones relativas a la acción futura en el campo de las CyMAT

El PIACT goza del apoyo de gobiernos, empleadores y trabajadores. Este programa invita a los Estados miembros a que adopten las medidas apropiadas para dar efecto a las conclusiones relativas a la acción nacional en materia de CyMAT.

a. Principios básicos

- El mejoramiento de las CyMAT constituye el elemento esencial en la formación de la justicia social.
- El trabajo debería realizarse **en un medio ambiente seguro y salubre** (seguridad).
- Las condiciones de trabajo deberían ser compatibles con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores.
- El trabajo debería ofrecer al trabajador posibilidades reales de realizarse, de desarrollar su persona y de servir a la sociedad (motivación).
- Deberían considerarse las posibilidades económicas al adoptar medidas específicas con miras a mejorar las CyMAT, no debería permitirse que a causa de las dificultades económicas se descuide la protección. Debería ponerse de relieve que **el mejoramiento de las CyMAT contribuye al desarrollo nacional y que las mismas influyen en la calidad y cantidad de la producción.**
- La tecnología desempeña un papel vital en el desarrollo económico en todo el mundo. Debería aprovecharse la tecnología en el mayor grado posible para mejorar las condiciones de trabajo y el contenido de las tareas. En la elección y **transferencia internacional de tecnología** deberían considerarse los riesgos potenciales que pueda acarrear la tecnología de que se trate y la **necesidad de adaptación a las condiciones locales.**
- El robustecimiento del tripartismo es fundamental para la eficacia de la acción de mejoramiento de las CyMAT. La participación debería basarse en el completo respeto del principio de la libertad sindical.
- Un **enfoque global y multidisciplinario** es esencial para el mejoramiento de las CyMAT; en este enfoque deberían incluirse las contribuciones de trabajadores, empleadores, gerentes de empresas, y todos los especialistas que intervienen en los procesos de producción.

b. Acción nacional

Políticas

Las políticas nacionales pueden contribuir considerablemente a la promoción de medidas coherentes destinadas al mejoramiento de las CyMAT. Si bien el contenido y el enfoque de estas políticas variarán en cada país, las características generales son las siguientes:

- **Participación tripartita** en la formulación de políticas.
- Las políticas y planes relativos a las CyMAT deberían reflejarse en la política nacional de conjunto, **planes y políticas relativos al desarrollo, la tecnología, la educación, formación, investigación.**
- Las políticas deberían proveer medios para desarrollar una **adecuada toma de conciencia** y movilizar **apoyo político y recursos institucionales y financieros.**
- Las políticas deberían ser examinadas periódicamente.
- El orden de prelación de las acciones puede variar según:
 - ✓ La gravedad o amplitud de cada uno de los problemas.
 - ✓ Los medios de que se dispone.
 - ✓ Las posibilidades económicas de cada país, el sector o la empresa en cuestión.
 - ✓ Las cambiantes condiciones tecnológicas o sociales.
- La negociación colectiva es uno de los medios más importantes y eficaces para mejorar las CyMAT, ya que refleja los intereses de los empleadores y trabajadores y las realidades económicas, técnicas y sociales de determinados oficios o profesiones, ramas de actividad o empresas.
- Los seminarios tripartitos nacionales pueden contribuir un medio eficaz para unir a empleadores y trabajadores en el proceso de formulación de políticas. El consenso que se logre en tales seminarios refuerza el compromiso de aplicar las medidas acordadas.
- Para apoyar la aplicación de las políticas sobre CyMAT, podría ser necesaria la **asistencia de la OIT** en esferas tales como:
 - ✓ Preparación o revisión de leyes.
 - ✓ Fortalecimiento de los servicios de inspección del trabajo.

- ✓ Creación o reforzamiento de los centros de seguridad e higiene, institutos del trabajo, institutos de investigación y centros de información.

Medidas a adoptar. Prevención. Protección.

- Es necesario adoptar medidas inmediatas y plenamente eficaces cada vez que las condiciones entrañen una seria amenaza para la vida o la salud del trabajador, o sean inferiores a las normas mínimas de decoro y dignidad. Entre tales medidas debería incluirse:
 - ✓ La protección contra riesgos derivados de la maquinaria, el equipo, las sustancias, los procesos de trabajo o el ambiente físico de trabajo.
 - ✓ La protección contra horas de trabajo excesivas y la institución de normas mínimas de descanso semanal y vacaciones anuales pagadas.
 - ✓ La protección de la maternidad.
 - ✓ La protección de los niños.
 - ✓ El establecimiento de servicios de bienestar esenciales, tales como instalaciones sanitarias y agua potable.
- Entre las medidas apropiadas encaminadas a la mejora progresiva de las CyMAT pueden incluirse las relativas a:
 - ✓ La mejora del diseño, uso y mantenimiento de los lugares de trabajo, maquinarias y equipo.
 - ✓ La fatiga y la tensión debidas al trabajo.
 - ✓ El ambiente físico de trabajo y las molestias físicas, químicas y biológicas, como el ruido, las vibraciones, la contaminación atmosférica, las radiaciones, el calor, la humedad y la iluminación.
 - ✓ La adaptación de las tareas y los lugares de trabajo a las características y capacidad de los trabajadores mediante la ergonomía y el mejoramiento de la organización del trabajo.
 - ✓ La duración y el ordenamiento del tiempo de trabajo.
 - ✓ La motivación y satisfacción de los trabajadores y el pleno uso de sus capacidades, incluyendo el aprovechamiento de sus calificaciones, las perspectivas de carrera, etc.

- ✓ La provisión, si es necesario, de instalaciones de servicios sociales, por ejemplo comedores, vivienda, transportes, guarderías.
- ✓ La prevención respecto de la fabricación y uso de sustancias peligrosas.
- La protección contra los accidentes y enfermedades profesionales y contra las condiciones insatisfactorias de trabajo debería ampliarse progresivamente a sectores y tipos de actividad que se encuentran insuficientemente protegidos por las medidas existentes.
- Sería necesaria la toma de medidas especiales para satisfacer las necesidades de determinadas categorías de trabajadores (ej.: mujeres, jóvenes, trabajadores de edad, inválidos, migrantes).
- Es preciso dedicar atención a lograr la identificación de todos los riesgos que entrañan los equipos, sustancias o procesos y la adopción de medidas para su control y posible eliminación.
- El PIACT debería aumentar sus esfuerzos para ayudar al desarrollo y promover la aplicación de medidas destinadas a mejorar las CyMAT en los sectores más desprotegidos (sector no estructurado, sector rural), así como para eliminar el trabajo infantil.

Formación

- Debería lograrse la participación activa del personal directivo y de supervisión mediante una formación adecuada y una definición clara de las responsabilidades del empleador. A nivel de taller, debería capacitarse a los trabajadores y sus representantes para que participen en la definición de los problemas y objetivos relativos a las CyMAT.
- Debería darse especial importancia a la **formación de todos los niveles**, como medio para mejorar las CyMAT; esta formación debería comenzar con el fomento de la toma de conciencia acerca de los principios básicos de seguridad e higiene en el trabajo, como parte de la educación general y proseguirse en el marco de la formación profesional y de gerentes y superiores. La formación debería estar apoyada con material y métodos prácticos y eficaces.
- Deberían crearse y reforzarse los institutos y laboratorios de seguridad e higiene, institutos laborales y demás instituciones relacionadas con la formación, el apoyo

técnico y la investigación en materia de CyMAT. Respecto de la investigación merecen apoyo las siguientes esferas:

- ✓ Las estadísticas fidedignas sobre la incidencia y causas de accidentes y enfermedades profesionales.
- ✓ La determinación de los riesgos inherentes a toda forma de nueva tecnología, incluidas las sustancias químicas.
- ✓ La descripción y análisis de las condiciones relativas a los trabajadores de sectores y ocupaciones escasamente protegidos.
- ✓ Las relaciones entre condiciones de trabajo y seguridad e higiene con la productividad.
- Las actividades de formación constituyen un medio clave para apoyar el mejoramiento de las CyMAT.
- La participación tripartita debería incluir:
 - ✓ Una participación más sistemática de las organizaciones de empleadores y trabajadores en actividades de cooperación técnica.
 - ✓ La participación directa de expertos provenientes de círculos de empleadores y trabajadores en diversas modalidades de acción; el trabajo de equipos multidisciplinarios, la formación, investigación.
 - ✓ Mayores posibilidades de intercambiar experiencias, puntos de vista y búsqueda de soluciones.
 - ✓ La elaboración de estudios y publicaciones a los que gobiernos, empleadores y sindicatos puedan tener mayor acceso y que sean directamente utilizables para ellos.

Tecnología

- La tecnología debería diseñarse y aplicarse de modo que contribuya a reducir los riesgos y a mejorar las condiciones de trabajo. En cuanto a **nueva tecnología** se debería proporcionar la **información y formación convenientes**. Deberían tenerse en cuenta los problemas a que puede enfrentarse al trabajador en el período de adaptación.
- Las **medidas nacionales e internacionales** deberían **asegurar que la transferencia de tecnología** vaya **acompañada de medidas apropiadas** para evitar la exportación de máquinas, equipos o sustancias peligrosas que carezcan de

dispositivos de seguridad y de información sobre su utilización en el idioma del país importador,

- Deberían **tenerse en cuenta** tanto **los beneficios** como **los riesgos** potenciales que entraña la tecnología.

ANEXO II

REFLEXIONES ACERCA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS Y PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL

Muchos de los trabajos que desempeñan las personas pueden tener consecuencias negativas para ellas. La mayoría pueden ser prevenidas, lamentablemente las prácticas que permiten esta prevención distan mucho de ser aplicadas universalmente. Esto es consecuencia de la falta de compromiso social de quienes ejecutan los poderes de la empresa.

Un programa de la Organización Mundial de la Salud (OMS) tiene por objeto el control de los riesgos ocupacionales para la salud, la protección y promoción de la salud de las poblaciones trabajadoras y la humanización del trabajo. Muchas veces problemas de salud originados a causa de circunstancias ocupacionales son atribuidos a otros factores; por eso, es necesario mejorar y armonizar los criterios de diagnóstico y notificación de las enfermedades ocupacionales, con el propósito de elaborar listas más completas de las mismas, asegurar su notificación y mejorar los procedimientos estadísticos.

Es imperante la necesidad de diseñar e implementar programas adecuados para la prevención de riesgos y promoción de la salud en el trabajo. Debería fomentarse la colaboración intersectorial y la integración multidisciplinaria, así como la búsqueda de un adecuado equilibrio entre los componentes de cada disciplina.

El Programa de Salud de los Trabajadores de la OMS aspira a lo siguiente:

- Promover la higiene ocupacional a un alto nivel de competencia profesional.
- Difundir información sobre métodos de reconocimiento de los riesgos ocupacionales y la evaluación de la exposición a los mismos.
- Promover la prevención y el control de los riesgos en el entorno laboral mediante tecnología adecuadas.
- Promover la colaboración internacional en ese campo.

Para lograr acceder a los resultados esperados siempre ha de tenerse en cuenta la importancia del análisis de *costo-beneficio* en este campo, con el propósito de medir el alcance de los efectos y perjuicios causados por la precariedad y/o ausencia de cada uno de los elementos de las CyMAT.

Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, derechos humanos internacionalmente reconocidos, son componentes fundamentales del concepto general de salud, ésta a su vez forma parte del desarrollo socioeconómico.

Los contenidos de políticas y planes a seguir en materia de salud en el trabajo deben, necesariamente, ser los siguientes:

- Evitar riesgos (prevención primaria).
- Uso de tecnologías seguras.
- Optimización de las condiciones de trabajo.
- Integración de la producción con actividades de fomento de la salud y la seguridad.
- Responsabilidad gubernamental: autoridad y competencia en el desarrollo y control de las condiciones de trabajo.
- Responsabilidad principal de los empleadores en lo que atañe a la salud y seguridad en el lugar de trabajo.
- Reconocimiento del interés de los trabajadores en la higiene y seguridad en el trabajo.
- Colaboración y cooperación entre los empleadores y los trabajadores en condiciones de igualdad.
- Reconocimiento del derecho de los trabajadores a participar en la toma de decisiones sobre su propio trabajo.
- Reconocimiento del derecho a saber y el principio de transparencia.
- Seguimiento continuo y desarrollo.

Con respecto a este tema, en el año 1994 la OMS lanzó una iniciativa sobre prevención y control de riesgos en el ámbito laboral, con los siguientes objetivos:

- Promover la sensibilización y la voluntad política respecto a la prevención primaria como elemento prioritario de los programas de salud ocupacional.

- Promover o fortalecer el desarrollo de la capacidad técnica a nivel del país para la elaboración y aplicación de medidas de prevención y control de riesgos.

Esta iniciativa otorga especial atención al intercambio y difusión de información, al desarrollo del personal y a la promoción de investigaciones sobre el control de riesgos. Asimismo promueve:

- Las prácticas de trabajo seguras.
- La participación de los trabajadores en la toma de decisiones.
- La selección de tecnologías adecuadas.
- El buen diseño de los equipos, los procedimientos de trabajo y los lugares de trabajo.
- El control de los riesgos ocupacionales en su origen,

Las prácticas que promueve la OMS se condicen casi exactamente con las propuestas de la OIT en su Programa para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT). Estas iniciativas contribuyen al desarrollo de postulados que apuntan a mejorar uno de los factores fundamentales de progreso, que son las CyMAT, como elemento esencial para lograr un crecimiento sostenido y sustentable.

La Medicina laboral, más allá de ser una ciencia es, para quienes se ocupan de la conducción y desarrollo del personal, una técnica que arroja información trascendental, la que debe ser gestionada multidisciplinariamente.

En la empresa, la correcta utilización de esta técnica contribuiría a poder tomar decisiones en el momento justo en dos sentidos:

- En primer lugar, respecto a la continua preservación de la salud de los trabajadores.
- Por otro lado, a la previsión de costos futuros.

Es tan amplio el espectro de optimización que se lograría con esta apoyatura profesional (tanto para la salud como para la productividad que se puede asegurar que, en la práctica, se desaprovechan elementos sustanciales para tal logro.

Esta omisión es atribuible tanto a los empleadores como a los prestadores del servicio; en el primer caso, generalmente, por desconocer los alcances de esta disciplina; en el segundo, por conveniencia.

Es lamentable saber que en la Argentina, habitualmente, esta rama de la medicina sólo es tenida en cuenta para cumplimentar mínimamente los requisitos legales tendientes a realizar los exámenes médicos obligatorios, como los son el Examen Médico Preocupacional o de Ingreso, los Exámenes Médicos Periódicos y los Exámenes Médicos de Egreso.

Un plan organizado y realizado a conciencia involucra no sólo los mencionados chequeos sino también servicios médicos, de enfermería y de primeros auxilios, en tiempo total o parcial, según el tamaño de la empresa. Estos servicios médicos, para ser adecuados, deben desarrollar –entre otras- las siguientes actividades:

- Los exámenes médicos mencionados.
- Cuidados relativos a lesiones personales, provocadas por incomodidades profesionales.
- Eliminación y control de áreas insalubres.
- Registros médicos adecuados.
- Supervisión en cuanto a higiene y seguridad.
- Relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo o accidentado.

La Medicina del Trabajo debería contribuir considerablemente a la eliminación de riesgos y promoción de la salud ocupacional pero, desgraciadamente, hoy en día el negocio son los exámenes médicos periódicos, cuyos resultados es muy fácil fabricar. Seguramente si se consulta a los prestadores de este tipo de servicios que cambios ha registrado determinado empleado desde el último examen realizado no tengan respuestas para dar.

Asimismo, quienes realizan estos exámenes de salud no conocen las aptitudes de los trabajadores examinados, ni los contenidos de las tareas que componen cada puesto de trabajo; por lo tanto, se generaliza informando que la persona es “APTA” o “NO APTA”, dejando en ocasiones fuera del sistema a un ser humano cuyo potencial le permitiría perfectamente desarrollar determinado tipo de trabajo sin que sus patologías pre – existentes puedan afectar el mismo.

Para finalizar, esta clase de prácticas acotan el concepto de salud sólo a la ausencia de enfermedad, dejando en el olvido la plenitud psíquica y social.

NOTAS:

- (1) y (2) CAPÓN FILAS, RODOLFO. “*Derecho del Trabajo*”. Librería Editora Platense. 1999.
- (3) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)
- (4) CAPÓN FILAS, RODOLFO. “*Derecho del Trabajo*”. Librería Editora Platense. 1999.
- (5) y (6) CAPÓN FILAS, RODOLFO. “*Derecho del Trabajo*”. Librería Editora Platense. 1999.
- (7) CAPÓN FILAS, RODOLFO. “*Derecho del Trabajo*”. Librería Editora Platense. 1999.
- (8) CAPÓN FILAS, RODOLFO. “*Derecho del Trabajo*”. Librería Editora Platense. 1999.
- (9) CAPÓN FILAS, RODOLFO. “*Derecho del Trabajo*”. Librería Editora Platense. 1999.
- (10) CAPÓN FILAS, RODOLFO. “*Derecho del Trabajo*”. Librería Editora Platense. 1999.
- (11) CAPÓN FILAS, RODOLFO. “*Derecho del Trabajo*”. Librería Editora Platense. 1999.
- (12) CAPÓN FILAS, ODOLFO. “*Derecho del Trabajo*”. Librería Editora Platense. 1999.
- (13) y (14) CAPÓN FILAS, ODOLFO. “*Derecho del Trabajo*”. Librería Editora Platense. 1999.
- (15) CAPÓN FILAS, ODOLFO. “*Derecho del Trabajo*”. Librería Editora Platense. 1999.
- (16) (17) y (18) CAPÓN FILAS, RODOLFO. “*Derecho del Trabajo*”. Librería Editora Platense. 1999.
- (19) CAPÓN FILAS, RODOLFO. “*Derecho del Trabajo*”. Librería Editora Platense. 1999.

Para citar este artículo:

Nicolaci, Miryam (01-04-2008). CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CyMAT).

HOLOGRAMÁTICA - Facultad de Ciencias Sociales UNLZ

Año V, Número 8, V2, pp.3-48

ISSN 1668-5024

URL del Documento : <http://www.cienciated.com.ar/ra/doc.php?n=835>