

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT)

Por Julio César Neffa

Introducción

Con frecuencia, se usan de manera indistinta los conceptos de *actividad*, *trabajo* y *empleo*, pero cuando se habla de las CyMAT la falta de precisión puede conspirar contra la riqueza de cada una de esas nociones. *La actividad*, en primer lugar, tiene un sentido para quien la realiza; es una noción muy amplia, que expresa todo el dinamismo del que es capaz la naturaleza humana. *El trabajo* es sólo una de ellas, al lado de las demás actividades desarrolladas en las esferas doméstica, educativa, cultural, deportiva, relaciones con los amigos y familiares, las actividades asociativa, sindical, política, religiosa, etc. Ahora bien, cuando el trabajo así definido se hace para obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador o actuando por cuenta propia, estamos en presencia de un *empleo*. El mismo puede desenvolverse en el ámbito mercantil-capitalista, en actividades sin fines de lucro o bajo la forma de intercambio de bienes o de servicios; puede llevarse a cabo de manera autónoma, produciendo para autoconsumo, trabajando por cuenta propia, es decir sin relación de dependencia o, como es todavía lo más frecuente, en forma heterónoma, dependiente, subordinada, con una relación salarial.

Las estadísticas de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) señalan que cada año mueren en promedio unos dos trabajadores por día como resultado de accidentes de trabajo. A eso hay que agregarle los decesos como consecuencias de enfermedades profesionales. Pero esas estadísticas dejan de lado al 33% de los asalariados que no están registrados. Dentro de ese universo de damnificados por las malas condiciones laborales, un importante porcentaje afecta a los trabajadores de la construcción, que muchas veces se accidentan o pierden la vida en el lugar donde trabajan para ganarse la vida.

Para comprender mejor su significación, es útil establecer una tipología analítica compuesta por dos concepciones extremas que están históricamente vigentes, pero reconociendo que ninguna de ellas se puede encontrar en “estado puro” en la realidad. En la mayoría de los casos, nos hallamos enfrentados a procesos de transición, pero que no siempre van en “la buena dirección” y no están exentos de retrocesos. Ellos son el enfoque tradicional y el enfoque renovador emergente.

I. El enfoque tradicional

Desde esta perspectiva, el trabajo se ve solamente como una necesidad para satisfacer las necesidades que aseguren la reproducción de la especie humana, como una obligación y un deber social, la consecuencia de un castigo divino debido a una falta “original” cometida originalmente por nuestros antepasados y que la humanidad, incluso redimida, debería portar hasta su desaparición. Los enfoques positivistas que florecieron en el siglo XIX, por su parte, estaban impregnados de un materialismo reduccionista; esa filosofía fue la predominante en las fases de la manufactura y de la fábrica que siguieron a la revolución industrial. Bajo su influencia, los sectores dominantes percibían de hecho al trabajador, única o principalmente, como un factor de producción compuesto esencialmente por sus dimensiones físicas y biológicas o, dicho de manera brutal, como una simple “fuerza física de trabajo”. Perdiendo de vista la profunda significación de la igualdad de derechos y deberes de todos los “individuos”, la sociedad fue vista como un conjunto que adicionaba individuos esencialmente homogéneos, entre los cuales no había desde su nacimiento más diferencias sustanciales que el prestigio y la riqueza familiar, la edad y el sexo. Esos postulados convenían objetivamente a los responsables del proceso de producción, quienes para hacer sus cálculos sobre la utilización de la fuerza productiva de su personal postulaban la existencia, al menos estadísticamente, de un “trabajador promedio” a cuya norma todos debían adaptarse. Por consiguiente, la actividad laboral se concebía centrada en el trabajo directo y manual, de trabajadores que sólo aplicaban su fuerza física para transformar los objetos de trabajo. Los riesgos inherentes al proceso de trabajo vistos de esa manera, se limitaban a los que tradicionalmente se denominan “higiene y seguridad”, dejando en un segundo plano, o simplemente eliminando, los problemas relativos a las condiciones de trabajo y una vasta franja de problemas vinculados con la salud. Cada trabajo implicaba necesariamente uno o varios riesgos para la salud de los operarios, riesgos que eran inherentes e indisolubles de la actividad, y debían ser aceptados dado el origen histórico (la culpabilidad) que habría determinado la obligación y la necesidad de trabajar. De allí la negociación entre empleadores y trabajadores para fijar un precio monetario de

la consecuencia de dicho riesgo sobre la salud, mecanismo mercantil de compensación que adoptó la forma de las *primas por riesgo* bajo sus múltiples modalidades, muchas de las cuales aún perduran (presentismo, incrementos salariales por trabajo nocturno, trabajo por turnos u horas extraordinarias, compensación por trabajo en altura, sometido a ruidos molestos, a altas o bajas temperaturas, o a radiaciones, etcétera).

El predominio cultural de la concepción taylorista del proceso de trabajo llevaba a identificar y a analizar cada trabajo y tarea por separado (y por consiguiente, cada uno de los riesgos de manera individual y desconectada, absteniéndose de tener una concepción global, de conjunto e integrada de los mismos). La mal llamada “organización científica del trabajo” implicaba la necesidad de dividir social y técnicamente las labores y asignar a cada uno de los trabajadores, concebidos de aquella manera, una tarea simple (que era la *one best way*) con un ciclo operatorio muy corto, prescrita hasta en sus mínimos detalles, objetivada en manuales de organización y métodos o en normas de trabajo, controlada de cerca por supervisores o capataces, sin dejar un gran espacio para la autonomía, la expresión de la subjetividad, la aplicación de los saberes adquiridos y el encauzamiento de la creatividad. Ese era el trabajo que los ergónomos europeos denominan “prescripto”, por oposición a la actividad que es realmente ejecutada. Para esta concepción sólo cuenta el riesgo que tiene una existencia física y biológica, es decir, lo que se puede medir por alguien extraño al trabajador, y con la ayuda de instrumentos, en razón de su carácter objetivo. Y para hacerlo, cada disciplina científica tiene que dotarse de sus propios equipos y metodologías, que no son reductibles a las demás, y resisten los enfoques pluri o multidisciplinarios. Por el contrario, el trabajo no-manual, que está a cargo de los empleados, era visualizado como una tarea de concepción propia de la dirección de la empresa o de la gerencia, que tenía a su cargo la función de dirigir, controlar y evaluar el trabajo de los demás.

Las necesidades urgentes de la producción y de la valoración llevaban a concentrar la atención del proceso productivo –y consiguientemente de las condiciones en que se ejercía la actividad laboral– en la situación presente y cotidiana, haciendo una suerte de fotografía, sin buscar en el pasado (en la memoria de los actores que habían sido víctimas o simplemente espectadores) los antecedentes de los incidentes o accidentes recientes y sin proyectar el análisis hacia el futuro con finalidades de prevención. Esa concepción estrecha de las funciones de los trabajadores en la producción llevaba a concentrar la atención sobre los riesgos y las relaciones causales entre el trabajo y la salud exclusivamente sobre el establecimiento, es decir a privilegiar las dimensiones micro-económicas, sin ver las relaciones entre ese nivel y el meso o macro-económico. Actuando así, se privaban de las posibilidades de comprender plenamente las causas y condiciona-

mientos exógenos de los problemas identificados al nivel de los puestos de trabajo. Desde dicha perspectiva los accidentes y enfermedades profesionales adoptaban el carácter de hechos fatales, imprevisibles, determinados necesariamente por la tecnología y la naturaleza misma del trabajo, ante lo que solamente cabía lamentarse con resignación y prever las indemnizaciones para reparar “ex-post” el daño. Frente a los accidentes o enfermedades profesionales se esgrimían dos argumentos: por una parte, la *propensión* natural a accidentarse o a enfermarse que tenía cada individuo desde su nacimiento y, por otra parte, la *responsabilidad y culpabilidad* de quienes eran alcanzados por los riesgos. Quienes organizaban el proceso de trabajo y de producción quedaban así finalmente exentos de responsabilidad, ante el determinismo y/o la negligencia.

Para modificar las deficientes condiciones de higiene y seguridad los sindicatos de trabajadores y los responsables de la política laboral, cada uno por su lado, proponían: 1) modificar o dictar nuevas leyes y reglamentos inspirándose en la experiencia internacional, más bien que realizar estudios científicos sobre la realidad; 2) multiplicar las inspecciones con el ánimo de establecer multas y sanciones o clausurar locales; 3) establecer elevadas indemnizaciones para compensar a las víctimas. Los empresarios respondían desoyendo las intimaciones; presionando o tentando con beneficios a los inspectores; amenazando con el “chantaje” de cerrar las plantas y despedir a su personal por no tener los recursos para corregir la situación; pagando multas de poca monta o que habían quedado rápidamente desactualizadas como consecuencia de la inflación; los asalariados respondían entablando juicios costosos que duraban largo tiempo y se interrumpían para llegar a “arreglos” donde los mayores beneficiados eran los empresarios, los peritos judiciales y los profesionales intervinientes. Pero todas esas medidas pasaban al lado de la causa central, la forma adoptada por el proceso de trabajo, es decir la organización y el contenido del mismo.

II. La difícil e interrumpida transición

Desde hace un cuarto de siglo, más precisamente desde la emergencia en los países capitalistas industrializados de la crisis del régimen de acumulación y del proceso de trabajo taylorista y fordista, comenzó a ponerse en cuestión esta concepción que denominamos “tradicional”. Pero somos conscientes de su actual vigencia en la vida cotidiana de las obras en construcción, las unidades productivas y organizaciones, en la Administración Pública del Trabajo y en el medio académico.

El impulso renovador surgió de los conflictos sociales y laborales –provocados por, o derivados de las crisis– y que obligaron a los gobiernos a adoptar políticas con un nuevo enfoque orientado a la *humanización de trabajo* y a mejorar la calidad de vida laboral. Los sindicatos y organizaciones em-

presariales fueron dando a estos temas un carácter prioritario dentro de las relaciones de trabajo, poniéndolos casi al mismo nivel de importancia que el empleo y las remuneraciones en las negociaciones colectivas. La OIT se hizo naturalmente eco de las mismas y en 1974 produjo un cambio cualitativo en sus enfoques cuando se aprobó la Memoria del Director General a la Conferencia titulada “Por un Trabajo más Humano” y luego, al crear el Programa por el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo (PIACT). En América Latina se llevaron a cabo las primeras misiones multidisciplinarias del PIACT y estimularon numerosos estudios e investigaciones que, en el medio académico, justificaron en 1977 la creación de un grupo de trabajo de científicos sociales latinoamericanos sobre esa temática dentro de CLACSO, a impulsos del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) creado en 1971 en la Universidad Nacional de La Plata. Como antecedente, cabe recordar que un estudio pionero y gigantesco había sido realizado en la Argentina por el Dr. Biale Massé a comienzos de siglo, a partir de un relevamiento directo en el interior del país. Pero fue desde 1984, luego de reiniciado el régimen constitucional y en el marco de la cooperación establecida entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el CEIL del CONICET, con el auspicio y la cooperación del PIACT de la OIT, que se llevaron a cabo numerosos pre-diagnósticos sobre la situación nacional. Estos últimos sirvieron de base para la realización de seminarios nacionales tripartitos, cuya dinámica permitió generar una nueva concepción, denominada moderna o “renovadora” –esta es la génesis del concepto que se expresa comúnmente con la sigla CyMAT–, opuesta de manera casi dialéctica a la antigua y “tradicional”, pero que sigue vigente dada su funcionalidad.

III. El contenido del Enfoque Renovador Emergente: Las CyMAT.

El punto de partida lo constituye, por una parte, la noción de proceso de trabajo, aplicada en este caso a la creación y a la transmisión de conocimientos y, por otra parte, la relación estrecha que se establece entre el trabajo y la salud de los trabajadores. El proceso de trabajo está determinado por múltiples factores que intervienen a nivel micro y macro-económico, y en última instancia por el régimen de acumulación y el modo de regulación.

1. El concepto de trabajo que fundamenta la concepción renovadora de CyMAT.

Partimos del postulado que el trabajo es un derecho humano fundamental y al mismo tiempo es un deber social, porque de él depende la reproducción de la fuerza de trabajo y la continuidad de la especie humana. Se trata de un valor de características complejas que reúne varias dimensiones. Estas son las que fundamentan de manera objetiva el derecho del trabajo o, mejor dicho, los derechos del trabajador.

1) El trabajo es una *actividad socialmente necesaria*, porque al transformar y dominar la naturaleza es creadora o transformadora de bienes y servicios necesarios, sin los cuales no podría existir ni reproducirse la especie humana. El trabajo asalariado, por cuenta propia o el del empleador, permite obtener ingresos para asegurar el acceso a los medios de subsistencia y reproducir la fuerza de trabajo. Desde ese punto de vista el trabajo puede considerarse una necesidad y un deber social y es también fuente de derechos.

2) El trabajo permite o contribuye a la *realización personal*, o sea, el desarrollo de la personalidad de quienes lo ejecutan y define una identidad social cristalizada en la profesión o el oficio, porque al mismo tiempo que permite la actualización de todas, o al menos algunas, de las potencialidades físicas, biológicas, síquicas y mentales del ser humano, trasciende a la persona del trabajador. En efecto, la obra o el fruto del trabajo tiene una existencia objetiva, separada, propia e independiente de su creador, aunque lleve su impronta o le deje su marca. El desarrollo de la personalidad del trabajador está condicionado por los sentimientos de *pertenencia* a un grupo o categoría socio-profesional en la cual se inserta, y de *identidad* de las personas, es decir lo que en ese conjunto lo distingue de los otros, su estilo particular de hacer las cosas o de comportarse y depende de la mirada, del juicio y de la evaluación que emiten sobre él los demás miembros que pertenecen al mismo colectivo de trabajo. El sentimiento de identidad contribuye de manera substancial a la constitución de los oficios, de las profesiones. Cuando la pertenencia y/o la identidad del trabajador se cuestionan, el resultado es necesariamente el sufrimiento y una crisis psíquica de esa persona.

3) El trabajo constituye un desafío pues *pone a prueba las personas*, descubriendo sus potencialidades y límites y las sitúa frente a sí mismas para que demuestren lo que son capaces de hacer, cual es la utilidad social de su actividad. Al mismo tiempo, trabajar *implica asumir el riesgo de fracasar* si se desean obtener los resultados fijados por la jerarquía a pesar de las imperfecciones del trabajo tal como es prescripto.

4) El trabajo provoca una *movilización de la subjetividad*, tanto a nivel individual como colectivo, pues para llevarse a cabo en buenas condiciones se requiere la coordinación y la cooperación dentro del colectivo de trabajo, lo cual implica salir de sí mismo para comunicarse y expresarse mediante actitudes, signos, palabras y... silencios. Los resultados de los obstáculos o de una insuficiente movilización de la subjetividad para comunicarse, coordinarse y cooperar, no sólo se reflejan negativamente en la salud psíquica y mental de los operadores, sino que repercuten también sobre los resultados cuantitativos y cualitativos de la producción, es decir, finalmente en la competitividad de las empresas y en última instancia en su rentabilidad.

5) El trabajo necesita y al mismo tiempo permite *instaurar relaciones interpersonales, y construir un colectivo de trabajo*,

es decir, una entidad generada por los lazos e interrelaciones que crean una solidaridad de hecho, primeramente entre todos los trabajadores, y esencialmente entre los obreros y empleados asalariados de ejecución y también con las demás categorías socio-profesionales de mayor nivel jerárquico que se desempeñan en la misma unidad productiva. De esto surgen las "reglas del oficio", que determinan las maneras de hacer, las condiciones de la cooperación y los criterios de juicio del colectivo sobre el valor y la belleza del trabajo realizado.

6) Al dar lugar a bienes y servicios exteriores al sujeto, que perduran y tienen autonomía, el trabajo *convierte a las personas en seres trascendentes*, pues sus obras van a perdurar en el tiempo luego de la muerte biológica y las mismas pueden llegar a desplazarse físicamente en el espacio sin su creador, mucho más allá del medio local y de las fronteras nacionales donde fueron generadas.

7) Finalmente, el trabajo ejerce una importante función psicológica pues *produce una ruptura* entre, por una parte, las preocupaciones personales, domésticas y permanentes del sujeto y, por otra parte, las ocupaciones sociales y rutinarias a las cuales se debe dedicar en su lugar de trabajo. Allí debe ejercer de manera continua una actividad disciplinada, heterónoma y sometida a restricciones, cuyos resultados no siempre están necesaria y directamente relacionados con sus necesidades personales.

8) Pero el trabajo implica por su propia naturaleza la fatiga por el involucramiento, el esfuerzo y la atención que requieren, y no siempre favorecen el sentimiento de pertenencia y de identidad, ni el desarrollo de la personalidad. Por esa causa, para sobreponerse a estas limitaciones, los trabajadores procuran encontrar un sentido a lo que hacen y deben buscar el reconocimiento social de su actividad.

Dada la centralidad del trabajo este es, o puede ser, tanto un *operador de salud*, constructor del equilibrio o, por el contrario, constituir una *restricción al desarrollo personal con efectos patológicos y desestabilizadores para la salud*. Cuando las condiciones y el medio ambiente de trabajo son deficientes, las mismas atentan contra la salud biológica, síquica y mental, generan sufrimiento y provocan incidentes y accidentes. Por esa causa es que la interrupción de la actividad laboral durante un cierto tiempo y por razones independientes de la voluntad del trabajador (la desocupación), es también fuente de un sufrimiento del trabajador que está en relación directa con su nivel educativo y de formación profesional, su grado de conciencia, la identidad lograda en su profesión, el reconocimiento esperado de sus pares, y su grado de involucramiento en la actividad laboral. Desde ese punto de vista, la desocupación bajo cualquiera de sus modalidades, puede estar en el origen de la alienación y de numerosas patologías, razón adicional por la cual debería ser combatida por todos los medios.

2. ¿Cómo se puede definir el trabajo?

El trabajo podría entonces ser definido tentativamente como *"una actividad humana voluntaria y coordinada, que transforma a la persona que lo ejecuta, realizada en un tiempo dado y orientada hacia una finalidad específica –que es la producción de bienes y servicios exteriores al sujeto, transformándolos para que proporcionen una utilidad social, es decir, para satisfacer necesidades humanas, individuales o colectivas–, pero que no se puede llevar a cabo de manera automática a través de la estricta ejecución del trabajo tal como ha sido prescripto"*.

A veces el trabajo es una actividad impuesta por la fuerza de la necesidad, cuya ejecución no está necesariamente de acuerdo con el funcionamiento biológico, síquico y mental de quien lo ejecuta. Su ejecución implica una actitud personal, pero se realiza por parte de un colectivo de trabajo, y tiene varios atributos: técnicos, fisiológicos, psicológicos, cognitivos, sociales y económicos.

3. ¿Qué implica trabajar?

Para ser realizado eficazmente, el trabajo requiere la movilización de todo el ser humano, es decir de la fuerza física y/o de las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y cognitivas, y la puesta en práctica de los conocimientos, las calificaciones profesionales, la experiencia laboral y las competencias que incluyen los saberes tácitos acumulados por el hecho de ser parte de un colectivo de trabajo.

Durante el ejercicio del trabajo se ponen de manifiesto problemas psicológicos no superados, generados durante la niñez y la adolescencia por la influencia de su medio familiar, dado que los padres transmiten necesariamente a sus hijos el sufrimiento, las expectativas o el placer que ellos mismos experimentan en el trabajo. Los seres humanos tienen básicamente tres esferas de desarrollo personal: el amor, la vida social y la actividad; dentro de esta última el trabajo ocupa un lugar prioritario. A lo largo de la vida humana, el amor, la vida social y el trabajo no se desarrollan de manera independientes entre sí, sino que en mayor o menor medida, se articulan y se influyen sinérgicamente, en sentido positivo o negativo. Pero esa relación se da de manera diferenciada según los sexos, siendo las mujeres con responsabilidades familiares más que los varones en igual situación, quienes tienen que hacer mayor esfuerzo y destinar más tiempo, para ejecutar de manera eficaz el trabajo realizado fuera del hogar y paralelamente desarrollar la vida doméstica y familiar, dada la existencia y permanencia de una división social y sexual del trabajo y de una división familiar del trabajo.

Es todo el ser humano el que se involucra en el trabajo y por esa causa el trabajo no puede reducirse solamente a la producción de un bien o la prestación de un servicio dotados de utilidad objetiva, ya que compromete lo que tiene de más íntimo el ser humano. Los resultados del trabajo no resultan entonces solamente del tiempo de trabajo movilizado para

esa actividad, del volumen y de la calidad de los insumos (objetos de trabajo), de la calidad de los bienes de producción y de las tecnologías utilizadas, de la fuerza motriz empleada; todos esos factores son tradicionalmente formalizados en la economía ortodoxa por medio de la noción de “función de producción”, o dicho de otra manera, de los factores objetivos del proceso de trabajo y del modo de organización de la producción y de la empresa o entidad donde se lleva cabo. Los resultados dependen *también*, en primer lugar, de la *actividad cognitiva* –reflexiva y creativa–, pues para trabajar se deben movilizar la “inteligencia abstracta” y la “inteligencia astuta”; para hacer frente a lo desconocido, a la incertidumbre y a los incidentes, se ponen en juego por una parte los saberes adquiridos formalmente –los conocimientos básicos de carácter general y la formación profesional–, y por otra parte, las competencias y el saber productivo acumulado en el proceso de aprendizaje, que no siempre es codificable dado que permanece en buena medida tácito, implícito y encarnado en los trabajadores. En segundo lugar, dada la dimensión síquica y subjetiva, los resultados dependen del *involucramiento* personal de los trabajadores pues para trabajar se debe asumir un compromiso (consistente en la movilización de su autonomía, responsabilidad, e iniciativa). En tercer lugar, dependen de la *cooperación* y el *intercambio* establecido con los demás empleados, obreros y con el personal directivo y de supervisión dentro del colectivo de trabajo. Finalmente, los resultados dependen del *esfuerzo personal y colectivo de adaptación a la tarea* que ha sido asignada, dado que es necesario familiarizarse por una parte, con los objetos de trabajo, las materias primas y la información que se debe procesar y, por otra parte, también con los bienes de producción, asumiendo una función activa y creativa en la organización del trabajo. *El trabajo es una necesidad que está en la esencia de la naturaleza humana y constituye un enigma.*

Los trabajadores usan su fuerza de trabajo, y con su formación profesional, sus calificaciones y competencias manejan las herramientas, ponen en funcionamiento complejas máquinas y equipos, transmiten conocimientos, generan productos y prestan servicios complejos; pero sin embargo, cuando se expresan sobre su trabajo lo consideran como si todo eso fuera algo muy simple de hacer, banal y absolutamente natural. Es la rutina lo que hace familiarizar a los trabajadores con sus procesos de trabajo: ellos lo conocen en profundidad por connaturalidad, pero no siempre saben explicar toda su compleja naturaleza científica o tecnológica. De allí la utilidad de la Psicodinámica del Trabajo y de la Ergonomía.

La utilización de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, las nuevas formas de organización del trabajo y las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo generan una mayor carga psíquica y mental y pueden promover el aislamiento, la soledad, el miedo y la desconfianza

dentro del colectivo de trabajo. Las nuevas formas de organización del trabajo y requieren poner en práctica un modo diferente de gestión de los “recursos humanos”, que se base en el estímulo a la cooperación, el involucramiento, el espíritu de iniciativa y el despliegue de las competencias síquicas y mentales de los trabajadores, condiciones necesarias para hacer frente a los incidentes, superar los límites del trabajo prescripto y lograr en cantidad y calidad los objetivos fijado por la dirección de los establecimientos o de las unidades de producción.

4. ¿Cuáles son los elementos constitutivos de la noción renovadora de CyMAT?

Tenemos por una parte la carga física de trabajo y el esfuerzo muscular que requiere el ejercicio de la actividad; por otra parte, los problemas de *higiene* (término ambiguo y muy poco adecuado a pesar de su amplia difusión y uso indiscriminado) y de *seguridad en el trabajo*. Nosotros, para simplificar los llamamos *riesgos ocupacionales* o *riesgos provocados por los factores del medio ambiente* (riesgos físicos, químicos, biológicos, o probados por factores tecnológicos y de seguridad del medio ambiente de trabajo o por catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos). Estos grupos de factores son los más conocidos e identificados por sus repercusiones directas sobre la salud, de acuerdo con su peligrosidad, el tiempo de exposición a los riesgos, la intensidad de la misma y la existencia o no de medidas de prevención.

Pero el proceso laboral se desarrolla en un contexto dado por las *condiciones de trabajo*; estos son factores de otra naturaleza, debido a que se refieren a formas institucionales, a las relaciones sociales de producción, a los modos de organización de las empresas u organizaciones. Incluimos entre las condiciones de trabajo a la duración y configuración del tiempo de trabajo, el contenido y la organización del trabajo, las formas de gestión de la fuerza de trabajo, la ergonomía, la transferencia de tecnologías, los sistemas de remuneración, las posibilidades de participar en el mejoramiento de las CyMAT, los servicios de bienestar accesibles a los trabajadores. Precisamente son las condiciones de trabajo las que explican en buena medida el diferente impacto de la carga de trabajo y de los riesgos ocupacionales sobre la salud de los trabajadores. *Porque el trabajo no es patógeno, y lo que enferma son las malas condiciones y medio ambiente de trabajo.*

La entidad que trabaja no es solamente el cuerpo o las dimensiones biofísicas del trabajador, sino que éste compromete y pone en acto, en mayor o menor medida, todas las dimensiones de su personalidad –incluyendo las psíquicas y mentales–. Por eso, la noción restrictiva de *recursos humanos*, por sus connotaciones economicistas no parece en nuestros días ser el término más adecuado para denominar el esfuerzo del trabajador. Pero dentro de la especie humana, cada trabajador es un ser individual, diferente de todos los demás, for-

ma parte de un colectivo heterogéneo, no sólo en cuanto a sus capacidades y potencialidades laborales, sino también respecto de los efectos que tienen las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre todas las dimensiones de su personalidad. Cada trabajador tiene sus propias capacidades de resistencia y adaptación a los riesgos ocupacionales y a las condiciones de trabajo, y por lo tanto, dentro de un mismo colectivo de trabajo los efectos sobre las personas pueden ser muy diferentes, incluso entre quienes ocupan puestos de trabajo similares. No existe en la realidad el "trabajador promedio", resultado de una construcción estadística, y con el cual soñaban los ingenieros tayloristas del siglo XIX. De allí la importancia de la Ergonomía, para adaptar los medios de producción, las instalaciones y finalmente el trabajo a cada trabajador.

Contrariamente a los postulados de la visión tradicional, el trabajo de los obreros, y por extensión el de los empleados y el de los trabajadores "intelectuales", no puede reducirse a sus dimensiones bio-físicas: requiere la puesta en acto de sus capacidades cognitivas y síquicas, es decir afectivas y relacionales. Todas esas dimensiones son afectadas primeramente por el *trabajo prescripto*, generando tensiones a causa de su inadecuación respecto de lo que es posible hacer, pero sobre todo por la *actividad* efectivamente realizada. Más aún, el trabajo consiste precisamente en la capacidad para utilizar de manera responsable y autónoma la creatividad y la subjetividad, para modificar las pautas del trabajo como había sido prescripto, para que el mismo pueda ser efectivamente realizado y obtener así la cantidad de productos o la prestación de los servicios encomendados, con la calidad requerida y dentro de los plazos esperados. Ese esfuerzo de adaptación pone en tensión sus capacidades y genera una elevada carga síquica y mental, que es fuente de fatiga, angustia y ansiedad. La paradoja revelada por los estudios de psicopatología consiste en que, con frecuencia, los trabajadores deben asumir riesgos e incluso transgredir las reglas del trabajo prescripto para poder llevar a cabo la actividad de manera eficaz.

El reconocimiento de las capacidades humanas para resistir y adaptarse no hace sino reforzar la idea de que, si bien la salud está directamente condicionada por el trabajo, no existe un fatalismo en cuanto a las consecuencias negativas que el proceso de trabajo acarrearía inevitablemente a los trabajadores. En esto tampoco hay un determinismo económico o tecnológico. La historia de los países desarrollados demuestra que si existen políticas, se dictan leyes y normas, se establecen mecanismos de control, *si los trabajadores toman conciencia de la relación directa existente entre trabajo y salud* y se recurre a la participación de todos los sectores interesados, no desaparecen pero puede reducirse sensiblemente el número de muertos, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la gravedad de los daños ocasionados a las personas por las CyMAT deficientes.

Establecer de manera impuesta, arbitrada individualmente o negociada colectivamente, primas monetarias por riesgos (*que debido a la falta de conciencia están presentes en la mayoría de los convenios colectivos de trabajo*) como una compensación o "amortización anticipada" del deterioro de la salud significa, de hecho, tornarla una simple mercancía (que se cobra en módicas cuotas mensuales) y aceptar de alguna manera su venta parcial y diferida, a mayor o menor precio, según la situación del mercado de trabajo y la capacidad de negociación de los interesados.

Otra diferencia con la concepción tradicional se refiere a las medidas de prevención que la misma preconiza, dado que se limitan al uso obligatorio de los equipos de protección individual. *Esto puede sin dudas aceptarse como una medida temporaria, y hasta que se logre de manera parcial o total reducir o eliminar el riesgo.* Lo normal no es trabajar utilizando elementos que demanden mayor esfuerzo físico o generen molestias para portarlos. Por lo general, no están diseñados ergonómicamente y no tienen en cuenta las diferencias antropométricas, por lo que generan sufrimientos adicionales y demandan un nuevo esfuerzo de adaptación. Pero aún cuando fueran adecuados, los equipos de protección individual aumentan la fatiga y disminuyen la libertad de movimientos y las destrezas de los trabajadores, reducen la capacidad perceptiva de los sentidos y por lo tanto comprometen la productividad y calidad del trabajo y dan como resultado la incomunicación de los trabajadores que ocupan puestos riesgosos (por ejemplo, los cascos o tapones auditivos). El hecho de usar equipos para protegerse individualmente frente a los riesgos puede convertirse en una rutina, pero de manera consciente o inconsciente se percibe como una simbiosis con ellos; tomar conciencia de que se coexiste con ciertos riesgos genera sentimientos de angustia y ansiedad que, con el correr del tiempo, son traumáticos y afectan psíquica y mentalmente a los trabajadores. *Por el contrario, la actividad de prevención es siempre posible y no consiste solamente en el uso de los equipos de protección individual: debe, en primer lugar, procurar aislar a los trabajadores respecto del riesgo, limitar sus efectos nocivos, pero teniendo como objetivo final la eliminación del riesgo en su misma fuente, su reducción o su control.*

Los cambios operados en los medios y en los objetos de trabajo durante las últimas décadas como consecuencia de las innovaciones tecnológicas (en primer lugar, la informática y automatización micro-electrónica, pero además la biotecnología, los nuevos materiales, la telemática, las actividades aeroespaciales, la opto-electrónica, los modernos medios de transporte, etcétera) y los cambios organizacionales, han producido profundas transformaciones en los factores que se incluyen dentro de la noción de CyMAT y han generado una dinámica productiva permanentemente innovadora y que no se limita a las grandes empresas industriales, pues han invadido el sector de la construcción. Esto obliga a realizar de

manera periódica estudios para identificar los nuevos riesgos y las transformaciones de los precedentes y para prevenir los efectos nocivos del cambio científico y tecnológico se impone una actitud permanente de "vigilia".

Como el trabajo es una realidad compleja y multidimensional, los riesgos ocupacionales se presentan en el proceso de trabajo de manera conjunta, como si fuera un racimo y no de manera separada. Además, dentro del establecimiento y en el medio ambiente de cada puesto de trabajo, los riesgos interactúan entre sí de manera sinérgica y combinada, pudiendo anularse mutuamente; pero lo que ocurre más frecuentemente es que se adicionen o se potencien. De esa manera, la carga global de trabajo efectivamente soportada por los trabajadores es siempre mayor que la suma de los riesgos provocados individualmente por cada uno de ellos. Por lo tanto, el análisis consecutivo y por separado de cada riesgo individual no basta, pues no da una idea exacta de la realidad multifacética de la situación y subvalúa la gravedad de los mismos. Se impone la necesidad de adoptar una concepción sistémica.

Es cierto que los riesgos ocupacionales del medio ambiente de trabajo (comprendidos en las nociones de higiene y seguridad) y las condiciones de trabajo pueden ser analizados y evaluados objetivamente. Hace unos años los trabajos del CEIL-CONICET a partir del Método LEST para analizar las condiciones de trabajo de los obreros en las empresas pusieron de manifiesto su utilidad. Pero un estudio exhaustivo de esta naturaleza a nivel de cada una de las empresas y de todo el sistema productivo, implicaría un costo elevadísimo y requeriría un largo tiempo, además de necesitar el entrenamiento de un gran número de especialistas. Todas esas condiciones son difíciles de reunir, incluso en los países más desarrollados.

Pero como los factores de las CyMAT repercuten sobre seres vivientes, y específicamente sobre personas dotadas de un saber productivo y de capacidades cognitivas y psíquicas, existe la posibilidad de que ellos perciban primero, y vivencialmente, el efecto que las condiciones y el medio ambiente de trabajo tienen sobre su vida y su salud. Esa capacidad de movilizarse para percibir, conocer y evaluar las dimensiones subjetivas por parte de los trabajadores es aún mayor y más eficaz cuando es el propio colectivo de trabajo quien lo asume, aunque no posean el conocimiento científico de los riesgos inherentes a los procesos productivos de bienes y servicios que afectan la salud. Así, la intervención de los actores del proceso de trabajo que son al mismo tiempo víctimas y "sensores" de los riesgos, se convierte en un elemento decisivo para la identificación de éstos, percibir sus consecuencias, proponer medidas eficaces de prevención y hacer el seguimiento. Este es el secreto de los resultados estimulantes obtenidos cuando existen los Comités Mixtos de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo, siempre y cuando sus miembros

tengan información, formación y estén comprometidos con la búsqueda constante de un "trabajo más humano".

La motivación de los actores es un elemento decisivo para prever y construir su futuro. Su experiencia y memoria histórica constituyen además un factor decisivo para señalar el origen, reconstruir el proceso que generó el riesgo y causó daños en el pasado, pues a menudo los incidentes y accidentes se repiten. Estos registros ayudan de manera decisiva a programar acciones de prevención. Ciertos estudios pusieron de manifiesto que, en el pasado, las organizaciones sindicales no asignaron mayor importancia a los problemas de salud síquica y mental porque los perciben como aspectos exclusivamente subjetivos e individuales, "psicológicos", que quedaban fuera de la acción sindical. *Por su parte los trabajadores perciben y manifiestan de manera atenuada su sufrimiento, dado que hacen funcionar la "estrategia defensiva", lo han naturalizado, y consideran que por su concepción el trabajo es necesariamente fuente de sufrimiento.*

Cuando se llevan a cabo estudios estadísticos mediante encuestas sobre la percepción y vivencias de los trabajadores en cuanto a los efectos que sobre su salud provocan las condiciones y medio ambiente de trabajo, la experiencia histórica ha probado que generalmente, *quienes son encuestados, no sobrevalúan los aspectos negativos.* En efecto, la mayoría de los trabajadores ignoran todos los riesgos que corren cotidianamente por el simple hecho de trabajar y las repercusiones que trae sobre su salud: su información y formación es insuficiente. Por razones de tipo cultural, difícilmente imaginan que su trabajo pueda hacerse de manera menos peligrosa, que sea más limpio, salubre y agradable. Los trabajadores, por costumbre, siguiendo la rutina, o por efecto de profundas concepciones culturales, no se ven llevados a disociar en su imaginario el trabajo y el riesgo: consideran a éste como algo inherente, con el cual deben coexistir. En el momento de expresarse sobre sus CyMAT, de ser consultados o encuestados, los trabajadores que permanecen en sus puestos de trabajo ya han hecho un formidable esfuerzo para resistir y adaptarse a los riesgos, y por esa causa los asumen como algo natural, imposible de eliminar. En un contexto de alta desocupación, el miedo conduce a los trabajadores que sufren dolencias a no declararlas, o disminuir su gravedad, para evitar ser discriminados y despedidos por la disminución de su capacidad laboral o por los futuros costos que para la empresa se derivan de su enfermedad. A menudo, y como ya se señaló, para poder adaptarse y resistir los riesgos del trabajo, para superar los inconvenientes que implica hacer un trabajo que goce de un bajo prestigio social, o para vencer el miedo de tener que coexistir con los riesgos, el peligro y la muerte, los trabajadores construyen colectivamente sus "ideologías defensivas" del oficio. Estas les permiten, por un tiempo y si no hay crisis mayores, ignorar, olvidar o poner un velo sobre los aspectos negativos del trabajo, durante la jornada laboral.

Pero además, y esto sucede con frecuencia, nosotros los investigadores pasamos de largo frente al hecho de que aque-

llos trabajadores que no pudieron resistir, que no lograron adaptarse y que no aceptaron internalizar las reglas emanadas de la ideología defensiva, ya no ocupan esos puestos de trabajo pues ya se retiraron "voluntariamente", han sido despedidos o renunciaron porque no resistieron. Es el llamado efecto "selección". Sólo se expresan o responden a los cuestionarios los que más resistieron, y duraron... a pesar de todo. Por supuesto que la solución óptima que proponemos como estrategia de investigación es realizar un esfuerzo que combine (o triangle) las mediciones objetivas o "científicas" de los riesgos presentes en el medio ambiente y producidas por las condiciones de trabajo, con los estudios e intervenciones ergonómicas, la realización de encuestas a los operarios para captar la percepción y vivencias de los trabajadores que actualmente las soportan... pero sin olvidar a quienes tuvieron que abandonar sus puestos, precisamente a causa de las CyMAT.

Contrariamente a la concepción "tradicional" que al referirse a la seguridad e higiene en el trabajo ponía el acento principalmente sobre las tareas manuales y de ejecución a cargo de los trabajadores "directos", desde la concepción renovadora se reconoce la complejidad del trabajo de producción y la importancia creciente que ha tomado el trabajo indirecto –predominante en tareas administrativas y del sector servicios–, pero también en las tareas de gestión desarrolladas por los obreros en el sector de la construcción. Es ahora evidente que sobre estos otros trabajadores –no totalmente manuales, pero sí de ejecución–, pesa una creciente carga de trabajo que, como en el caso anterior, también es, al mismo tiempo física, psíquica y mental. Se trata entonces de las condiciones y medio ambiente de trabajo, y no solamente de la higiene y seguridad.

Frente al simplismo demostrado por la concepción tradicional para explicar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (a cada daño asocia un riesgo o un factor y sólo uno), se impone una visión que reconoce la existencia de varios factores de riesgo en el origen de cada daño a la vida y a la salud de los trabajadores, y que actúan de manera sinérgica y combinada. De allí la pertinencia de encontrar una metodología como la propuesta por el INRS y el INPACT de la CFDT, denominada "Árbol de Causas", que en lugar de buscar culpables (proceso de intención que se limita a los trabajadores víctimas de los accidentes culpabilizándolos), busca las causas, e intenta identificar los hechos –todos los hechos objetivos–, que expliquen el origen de dichos disfuncionamientos y hacen posible la prevención.

Para concluir con esta presentación simplificada, cabe señalar que, desde la emergencia de la actual crisis económica internacional, los sindicalistas y empresarios más lúcidos, así como los responsables de la política económica y laboral de los países industrializados, han comprendido que las CyMAT tienen una influencia decisiva sobre la eficiencia de las empresas y organizaciones. Podríamos decir que competitividad y CyMAT marchan paralelamente, puesto que el incremento de la productividad, el

mejoramiento continuo de la calidad, el cumplimiento de los plazos de entrega, la reducción de los costos, la aceptación y difusión de las innovaciones en cuanto a los productos y los procesos, la implicación de los trabajadores para alcanzar esos objetivos y entregar la producción "justo a tiempo", no se pueden lograr de manera sostenida si el proceso de trabajo deteriora la salud de los trabajadores (Dejours, 1998 a, b) y genera conflictos.

A modo de definición, para nosotros,

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos e indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados. Esos factores están determinados en última instancia por el proceso de trabajo vigente el cual a su vez es el resultado de las relaciones sociales y de la inter-relación entre las variables que actúan a nivel del contexto socio-económico y las características propias de los establecimientos. Es este proceso de trabajo el que define la naturaleza específica de la tarea a realizar por el colectivo de trabajo y por cada uno de los que ocupan dichos puestos (Neffa, 1986).

Existe entonces una relación estrecha, pero no unidireccional, entre el proceso de trabajo y la salud. Afirmamos que la vida y la salud de los trabajadores está fuertemente condicionada, y en algunos casos incluso determinada, por las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Esta verdad de sentido común no es precisamente la que predomina en la práctica profesional de los médicos tradicionales (que a veces se limitan a hacer la selección y a controlar el ausentismo) o de los ingenieros y técnicos de Higiene y Seguridad (que dan prioridad o se limitan a controlar si los trabajadores usan los equipos de protección individual en lugar de eliminar reducir o controlar los factores de riesgo). Esto es explicable en parte pues, sorprendentemente, las materias que tienen que ver con la fisiología del trabajo, la medicina de trabajo, la toxicología y las condiciones de trabajo, no tienen mayor lugar en los planes de estudio universitarios de grado. El trabajo sería un objeto de estudio algo extraño a las ciencias de la vida. Por eso se han creado cursos de posgrado para quienes están motivados.

5. ¿Qué hacer para cambiar esta situación y cuáles medidas de política adoptar, desde esta perspectiva renovadora?

Las actitudes policíacas, las multas, las sanciones de cierre, los juicios e indemnizaciones, etcétera, no han tenido mayor resultado para resolver los problemas. Es menester la elaboración de una verdadera política en materia de CyMAT, in-

serta dentro de un conjunto de medidas que relacionen esta problemática con la productividad, la calidad, los costos, el buen funcionamiento y la competitividad de las empresas. Su complejidad e importancia nos inhabilitan para formular propuestas completas y definitivas; sólo podemos enunciar algunas medidas que nos parecen más evidentes.

La modernización de las leyes, decretos y resoluciones se impone con urgencia para promover la prevención, pero eso sólo y la actualización del monto de las multas, no basta. Se puede recurrir a los convenios y recomendaciones de la OT muchos de los cuales han sido ratificados por el gobierno argentino. El número de Inspectores altamente calificados nunca será suficiente como para visitar de manera permanente todas las empresas. El sistema de registro estadístico de muertes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales debe ser perfeccionado, formando al personal encargado de llevarlos y creando conciencia entre los empresarios para que los entreguen regularmente. Las muertes como resultado de enfermedades profesionales no siempre están registradas como tales. Y lo que sucede al 33% de los asalariados que trabajan en negro es ignorado, a pesar de que la objetivamente en ese sector los riesgos son más graves.

Es menester socializar los costos y la reparación de los riesgos, instaurar una solidaridad social entre los empresarios, discriminando los aportes de las ramas de actividad y de las empresas al seguro contra los riesgos ocupacionales calculados en función del número y de la gravedad de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Son necesarios mayores estudios e investigaciones que no se limiten solamente a la higiene y seguridad, la modificación de los planes de estudio de las carreras universitarias para incluir el tema de la prevención en lo referente a CyMAT y organizar cursos de posgrado con un contenido multidisciplinario. Pero nada de esto se puede lograr sin la activa participación de las organizaciones sindicales. Lamentablemente, la Ley nacional de Riesgos del Trabajo recientemente reformada no lo toma en cuenta.