

5

cuadernos de Salud Laboral



WWW.SINDLAB.ORG



Laboratorio Industrial Sindical USE ESTA HERRAMIENTA!



Reformas legislativas en tiempo de elecciones

El proyecto presentado por la Secretaría de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo para modificar la actual Ley de Riesgos del Trabajo se enfrenta, junto a otros, a las tácticas electorales del gobierno, que busca enfriar los inevitables procesos de cambio.

No es un secreto para nadie que, al día de la fecha, en el ámbito parlamentario, sólo se tratan y aprueban los proyectos que tienen consenso dentro del Poder Ejecutivo.

La tan mentada independencia de poderes se esfuma a la hora de procesar proyectos que implican dirimir diferencias entre distintos sectores en pugna. Si sumamos a esta situación la coyuntura electoral actual, las posibilidades de que se trate la derogación de la vieja pero vigente Ley de Riesgos del Trabajo, se reducen prácticamente a cero.

Parece ser una regla de oro de los candidatos que encabezan las encuestas no hacer olas y mantenerse a flote hasta la hora de los comicios, no sea cosa que el cambio de humor de algún sector social, como las patronales vernáculas y foráneas, reste apoyos al candidato oficial.

Todo indica que el no tratamiento de los proyectos de reforma o derogación, como el que presentó esta Secretaría de la CTA, no tendrá consecuencias negativas para el oficialismo en estas elecciones. **Nada más alejado de la realidad.**

Las condiciones para que un cuerpo normativo deje de tener vigencia y comience a diluirse, **es que se presenten cambios sustanciales en las condiciones sociales que le dieron origen.** En este caso, el conjunto de artículos que integra la vieja Ley de Seguridad e Higiene es hijo de las peores condiciones del Movimiento Obrero Argentino: sus sucesivas modificaciones y agregados van siguiendo las vicisitudes de los trabajadores, como la sombra al cuerpo. La privatización del sistema mediante la figura de las ART y las secuelas de sus insalvables contradicciones, son un nefasto ejemplo de lo que significó la década del '90 para los asalariados.

Así como la ley vigente es hija del retroceso, la nueva situación abierta el 19 y 20 de diciembre de 2001 y el cambio de modelo de acumulación encarado por el gobierno actual ofrecen las condiciones necesarias para la creación de una nueva ley que recupere posiciones y nos permita pararnos de otra manera en la defensa de nuestras condiciones de trabajo.

Cuando hoy con sus fallos la Corte Suprema de Justicia pone en jaque la vigencia de la Ley 24.557, restando y reacomodándose a estos cambios, no es posible que el gobierno no tome la decisión política de encarar esta reforma, so pena de contradecir estos cambios estructurales que se vienen dando. Sobre todo, no puede desconocer que esta nueva relación de fuerzas entre los asalariados y las patronales producirá rupturas que, en definitiva, le restarán apoyo en los comicios. La decisión del gobierno debe reflejar el interés del sector más dinámico en este proceso: los trabajadores.

El argumento falaz de que sostener condiciones precarias de salubridad en el trabajo resulta más barato que desarrollar una legislación preventiva, en realidad esconde la hipocresía de las patronales que buscan implementar el trabajo en negro: no quieren evitar el daño a sus trabajadores, lo que pretenden es no responsabilizarse y no pagar el accidente.

En este sentido, nuestra posición resulta clara: hay que derogar la vieja ley porque es justo para los trabajadores pero, además, porque resulta necesario para el momento histórico político en el que nos encontramos. Que hoy no se den las condiciones para que la CTA genere las acciones necesarias para suprimir esa resistencia al cambio, no significa que ese cambio no esté maduro.

Es nuestra obligación como militantes de la Central recurrir a todos los medios que estén a nuestro alcance para que esta nueva herramienta refleje las necesidades de los trabajadores.

Claudio Marín

Secretario Nacional del Departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente de Trabajo

cuadernos de
Salud Laboral

Publicación semestral inserta en el periódico de la Central de Trabajadores de la Argentina.
Año 3 - Nro. 5 - Oct. 2007

Secretaría Nacional de Salud Laboral – CTA

Secretario: Claudio Marín

Coordinadoras: Lilian Capone y Alicia Unzalu

Equipo de Salud Laboral:

Dora Egberg, Jorge Torres, Gabriela Rodríguez, Guillermo Carrera, Viviana Porchia, Fabiana Pérez, Gastón Kalniker y Claudia Pollini.

Asesores: Antonio Labbate y Carlos Rodríguez

Recopilación de textos:

Equipo de Salud Laboral y Medio Ambiente de Trabajo

Diseño y Diagramación:

Secretaría de Comunicación CTA

Impresión:

Los Impresionistas

Central de Trabajadores de la Argentina

Independencia 766 – Tel. (5411) 4307.3829

Ciudad Autónoma de Buenos Aires – República Argentina

Salud Laboral:

Un rompecabezas para armar

El estrés es una reacción del organismo que se produce en la relación entre el individuo y su entorno. El ambiente laboral influye en la forma en que esta reacción se produce, causando muchos de los problemas de salud que padecen actualmente los trabajadores. El siguiente artículo es la primera parte de un análisis de sus causas y consecuencias.

Cuando nos adentramos en el terreno de la defensa de la salud de los trabajadores, un gran rompecabezas se despliega ante nosotros:

Una ley donde la vida de un trabajador vale apenas \$ 110.000.-, y que establece como únicas enfermedades profesionales las contenidas en una acotada lista, según la cual pareciera que los docentes sólo tienen garganta e hígado.

Una ley que explícitamente hace de la salud de los trabajadores un gran negocio, con el surgimiento de las ART como las encargadas de “vigilar” que sus **clientes** declaren la verdad sobre los riesgos laborales de sus empresas.

Una ley claramente inconstitucional, pero aún en vigencia, que en definitiva privatizó la salud de los trabajadores, sacándola de la tutela del Estado y convirtiéndola en un excelente negocio, tanto para las ART como para las mismas patronales. Una forma de amparo para que sus ganancias crezcan, a costa de la vida de los empleados.

A esta pieza se suma el estado obsoleto de la mayoría de los Convenios Colectivos de Trabajo en materia de CyMAT (Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo). A pesar de que, para aumentar sus ganancias, las patronales siguen modificando las condiciones de trabajo en perjuicio de la salud y la vida de los trabajadores, esto sigue sin ser motivo de discusión en las paritarias.

Y seguimos sumando piezas: todo lo que tenemos que aprender sobre enfermedades y procesos peligrosos que en nuestros trabajos asumimos como “naturales”, pero que afectan seriamente nuestra salud y no lo sabemos. Descubrir que **primero esta la prevención y sólo por último los elementos de seguridad**, y conocer las normas y resoluciones nacionales e internacionales que puedan ampliar nuestra mirada.

Pero, como todo rompecabezas, es posible modificarlo si usamos un hilo conductor: **nuestra con-**



ciencia como trabajadores con intereses diferentes a los empresariales, oponiendo a este modelo empresarial-tecnócrata un modelo que respete y represente los intereses de los trabajadores y la defensa irrestricta de su salud.

Un rompecabezas con una pieza clave: nuestra confianza en que solamente nuestra acción producirá los cambios que necesitamos para derogar la ley actual, para modificar los Convenios Colectivos de Trabajo y para que la salud de los trabajadores deje de ser un negocio.

La salud de los trabajadores no se vende ni se negocia, se defiende.

Hacer visible lo invisible

El alto impacto que los nuevos modelos productivos generan en la salud de los trabajadores no es aún totalmente percibido, a pesar de su magnitud. De esta manera, la salud laboral se convierte en una gran asignatura pendiente para el movimiento obrero.

A partir de la década del '90, la **disputa entre capital y trabajo** ha tomado algunas características singulares. La caída del muro de Berlín y un desarrollo tecnológico sin precedentes permitieron al capital cumplir un viejo sueño: volver a unir al globo bajo su hegemonía.

Quienes detentan el poder, contaron y cuentan con varias herramientas para intentar someter a los trabajadores, como la **desocupación**, la **precarización laboral** y la **flexibilización**, con su consecuente pérdida de conquistas y la desprotección de los trabajadores. Estas herramientas fueron indispensables para liberalizar el escenario mundial a través de la **movilidad de la producción**, externalizándola a través de la deslocalización o la tercerización, y generando la aceleración selectiva y articulada del histórico modelo productivo al servicio de la rentabilidad empresarial. La consecuencia principal que ofrece este panorama es la **depredación y la destrucción del planeta**.

Basados en sus 'verdades únicas' de eficiencia, productividad y competitividad, desarrollaron una reingeniería global que modificó radicalmente el mundo del trabajo y que afecta gravemente la salud de los trabajadores:

- Se trabaja en espacios cada vez más reducidos, con movimientos saturados y ritmos acelerados (riesgos ergonómicos).
- Se realizan tareas con mayor carga de trabajo y responsabilidades, sin poder real de decisión y por una remuneración igual o menor a la anterior.

- Se genera una exposición a productos cada vez más tóxicos y por períodos más prolongados (riesgos químicos y biológicos).

- Se trabaja en un medio laboral inseguro, hostil y competitivo, fomentado por el mismo modelo que, a partir de la lógica del cliente interno o proveedor-cliente, rompe con los lazos y modifica las relaciones históricamente solidarias entre los trabajadores (riesgos psicosociales).

Estos, y muchos otros riesgos más, son los que dan lugar a la **pérdida constante y silenciosa (silenciada) de la salud**.

La problemática de la salud laboral no es lo suficientemente percibida o ponderada por los trabajadores y sus organizaciones, ni siquiera por muchos de sus dirigentes. Sin embargo, esta necesidad de "hacer visible lo invisible" es, aún, nuestra asignatura pendiente. Debemos hacer visible la verdadera cara de este modelo, que es "la cara de la muerte y la enfermedad", y gritarla a los cuatro vientos. Si logramos ver la real magnitud que tiene, tanto táctica como estratégicamente, para el movimiento obrero y la CTA, vamos a estar en condiciones de dar una verdadera batalla para cambiar el mundo actual por uno nuevo que garantice el derecho a **una vida y un trabajo dignos para todos**.

Guillermo Carrera
Secretario Gremial CTA-Tigre
Miembro del Equipo Nacional de Salud Laboral

ACTA *nuestras noticias todos los días*



www.agenciacta.org.ar

¿Por dónde empezar?

La realidad es compleja, tanto en una fábrica como en una oficina, en una escuela o en un hospital. Para modificarla debemos conocer, participar y proponer; militar para producir los cambios. “Conocer” implica identificar los riesgos laborales: buscar, relevar, investigar; conocer el problema.

No es necesario ser licenciado en estadísticas para investigar, por ejemplo, las causas de los accidentes y enfermedades que padecen los trabajadores de nuestra fábrica. Nosotros mismos podemos aplicar una herramienta de evaluación de riesgos laborales para identificar cada uno de estos riesgos y entender dónde se originan. Con esta información se podrá discutir, junto al resto de los compañeros, qué estrategias utilizar para mejorar la situación.

Identificar estos factores de riesgo significa comenzar a tener un diagnóstico de las condiciones de trabajo, por más simple que este sea. De esta manera, podremos “desnaturalizar” los riesgos, abandonar la idea de que son propios de la tarea que realizamos: que “el ruido es inmodificable” o que “para producir hay que cansarse”. Conocer las condiciones nos permite ayudar a cambiar la cultura de los compañeros.

Una vez identificados los problemas hay que priorizar aquellos considerados graves, porque implican daño severo y/o afectan a una mayor cantidad de compañeros. Una pared electrificada, una estufa que pierde gas, una máquina sin protección, un ambiente con exposición a cancerígenos, son algunos ejemplos. Debemos considerar también el tiempo de exposición al riesgo, la duración de la jornada, las pausas y los descansos, entre otras cosas.

Para esta evaluación es necesario contar con una herramienta común, como la Planilla de Relevamiento de Riesgos Laborales de cada actividad, que nos permitirá tener un lenguaje único para realizar un diagnóstico colectivo.

Denunciar es útil para exigir el cumplimiento normativo pero, además, el hecho de accionar sobre la salud laboral nos permite construir nuestro propio conocimiento, tanto para decidir las mejores estrategias de prevención como para discutir las especificidades de nuestra actividad en la negociación colectiva.

“La simple denuncia nos deja atrapados en el daño. Construir lo propio para modificarlo, nos libera”.

Prevenir implica **sensibilizar para participar**. Nos sirve para comprometer a nuestros compañeros, para compartir y comparar opiniones diferentes ante un mismo problema. En definitiva, para parti-



cipar organizadamente en las estrategias de modificación.

En este punto, los delegados, los activistas o el delegado de prevención deben estar constantemente informados, conociendo las normativas, denunciando los riesgos, controlando que se implementen las medidas correctivas, generando acciones concretas de gestión en la prevención. Todo esto debe ser informado y compartido con los propios compañeros, tanto los logros y los obstáculos, como los imposibles. Este recorrido servirá para pensar las mejores estrategias de prevención, para conocer las diferentes **propuestas colectivas** que servirán para enriquecer la discusión y para involucrar a los trabajadores expuestos, logrando así su protagonismo.

Un trabajo digno, humano y libre modifica y nos permite construir nuestro propio futuro.

Esta es la propuesta.

Lilian Capone
Directora del Dpto. de Salud de SUTEBA
Asesora de la Secretaría Nacional
de Salud Laboral

Qué hacer ante un accidente o enfermedad laboral

Mientras siga en vigencia la actual Ley de Riesgos del Trabajo (24.557) y el negociado de las ART, es bueno que conozcamos nuestros derechos en relación a este tema.

Los empleadores tienen la obligación de:

Realizar la denuncia formal de **todo accidente o enfermedad profesional** ante la ART y enviar al damnificado al prestador médico que ésta indique. Aquel empleado que no cuente con ART deberá hacerse cargo de todas las prestaciones médicas y dinerarias que indica la ley.

Las ART tienen la obligación de brindar:

- Asistencia médica y farmacéutica; prótesis, ortopedia y rehabilitación; precalificación personal y servicios funerarios.
- Prestación dineraria a partir de los diez días de licencia. Los días anteriores corren por cuenta del empleador.
- Atención inmediata: primero deberá concretarse la atención y sólo después indagar el origen del damnificado.
- Servicio de traslado hacia los centros de atención o comisiones médicas, según lo que indique el médico (taxi, avión sanitario, etc.). Si se negara a brindar este servicio, puede ser denunciada ante la SRT (Superintendencia de Riesgos del Trabajo).
- Alta médica: solamente podrá ser otorgada cuando el trabajador esté en condiciones de retomar sus tareas habituales. En caso de no poder hacerlo, el cambio sólo podrá ser realizado después del alta y producto de una recalificación.

Los trabajadores tienen derecho a:

- Exigir al empleador una política de seguridad preventiva, para evitar los riesgos.
- Comunicarle al empleador, a la ART o a la SRT cualquier hecho o riesgo relacionado con su lugar de trabajo y/o denunciar al empleador ante la SRT si no cumpliera con las normas de seguridad e higiene.
- Ser provistos por el empleador de los elementos de

protección personal adecuados a las características individuales del trabajador y acorde a los últimos avances científicos. De todas maneras, estos elementos deberán ser provistos en última instancia, ya que contar con ellos **significa aceptar el riesgo**.

- Contar con información completa sobre la ART que brindará cobertura en caso de un accidente, además de la credencial y los números de atención para emergencias.
- Si en caso de accidente o enfermedad el empleador no realizara la denuncia, el mismo trabajador, un familiar o un delegado gremial, podrán hacerlo ante la ART o el prestador habilitado.
- En caso de no estar de acuerdo con el alta médica indicada por la ART luego de una enfermedad o accidente, el trabajador puede negarse a firmarla o hacerlo anteponiendo la palabra “apelo”. Siempre se puede apelar ante las comisiones médicas, dentro de los plazos establecidos.

Glosario:

Enfermedades profesionales: son aquellas que se producen como consecuencia de la realización de las tareas laborales. Algunas figuran en una “lista oficial”, mientras que otras, para ser reconocidas, requieren que los trabajadores demuestren que son producto de las tareas y/o del medio ambiente en que son realizadas.

Accidente de trabajo: es todo hecho súbito y violento que ocurre por o en ocasión del trabajo.

Accidente in itinere: es aquel que ocurre entre el domicilio del trabajador y su trabajo, en el traslado para la atención de un familiar que no viva con el trabajador, o en el trayecto de un trabajo a otro, siempre y cuando el trabajador no modifique dichos trayectos, los cuales deberán ser previamente notificados al empleador.

En el próximo número seguiremos informando sobre cómo actuar y con qué recursos contamos.

Historia del Modelo Obrero en Salud Laboral

Porque recuperar la memoria histórica es esencial para afrontar los desafíos de nuestra época, en esta nota ofrecemos una apretada síntesis de cómo los trabajadores italianos construyeron el Modelo Obrero hace 40 años.

En la década del '50, la consolidación de la democracia tuvo como correlato entre los trabajadores una acción sindical signada por el objetivo de **negociar todos los aspectos de la relación de trabajo**, incluso su impacto en la salud y la seguridad.

A comienzos de los '60 se producía un accidente cada 20 minutos y 15 muertos por día, primaba la indemnización sobre la prevención y la monetarización del riesgo era un tema cultural aceptado por patrones y obreros. En este marco, la CGIL (Confederación General Italiana del Lavoro) con la participación clave de los trabajadores de FARMITALIA y FIAT, comenzó la construcción del Modelo Obrero, un convenio colectivo que afectaba a 180.000 trabajadores y que introdujo, para la época, elementos revolucionarios: la sustitución de todo proceso o sustancia peligrosa por otra menos nociva; la constitución de una Comisión Ambiental; la implementación de rotaciones y pausas en los trabajos de riesgo y el derecho del sindicato a intervenir con expertos propios y externos.



El significado de la subjetividad y de la experiencia obrera regía aquí como instrumento básico para el desarrollo del modelo sindical y para el control de la nocividad, superando el criterio “objetivo” tecnócrata y oponiéndole “**la validación consensual**”: obreros y técnicos juntos, sin primacía de una mirada sobre la otra.

Hay una fuerte idea de implicación activa, “**no hay prevención**

sin participación”, y de responsabilidad de los trabajadores en su propia salud, bajo el concepto de “**no delegar y no monetarizar**”, en oposición a la cultura dominante de cambiar salud por dinero.

Entre 1965 y 1972 fue la unidad sindical entre la CGIL, la UIL (Unión Italiana del Lavoro) y la CILS (Confederación Italiana Sindicatos de Lavoro) lo que permitió iniciar una acción de conquista sin-

¹ Ivar Oddone, Dirigente de CGIL. Ref. Bibliográfica “La salud no se vende...”, de Ángel Cárcoba – CCOO.

dical en la línea de la **no delegación**: constituir 15 centros de investigación sobre diferentes aspectos de la nocividad, con la coordinación de técnicos dispuestos a trabajar con la clase obrera en ese nuevo tipo de relación.

Por otra parte, se adoptaron modernos instrumentos de gestión: el **delegado de grupo homogéneo**, el **Consejo de Delegados en Prevención** y las metodologías del **Mapa de Riesgo** y el **Árbol de Causas**. Aparece por primera vez la idea de “**medicina de los trabajadores**”, dando un salto conceptual de magnitud de “la salud en el trabajo” a “la salud de los trabajadores”. La salud ya no estaba entre “las cosas a reivindicar”, sino entre aquellas que había que **construir con la participación**⁽¹⁾.

Hacia el final de la década se produce una crisis del modelo y la consecuente pérdida de su centralidad política y hegemonía social. Los sindicatos abandonan sus metodologías, influyendo en las sucesivas crisis. Pero esta experiencia fue retomada a fin de los ‘70 por comisiones obreras de España logrando, al adoptarla, convertirse en un modelo sindical de referencia. A pesar de los 40 años transcurridos y con la imperiosa necesidad de adecuar parte de esta experiencia a los desafíos de nuestra época, siguen siendo los conceptos centrales del Modelo Obrero, principios básicos que no han perdido vigencia.

Modelo Obrero:

- No delegación
- No monetarización
- Validación consensual
- Delegado de Prevención
- Comisiones Mixtas
- Grupos homogéneos
- Mapa de riesgo
- Árbol de causas

Alicia Unzalu

Coordinadora de la
Secretaría Nacional de
Salud Laboral de CTA

Lecciones aprendidas

A más de cuarenta años de la construcción realizada por los trabajadores italianos y sus organizaciones sindicales, los aspectos centrales del Modelo Obrero siguen en pie.

Algunas de las ideas instaladas por el Modelo Obrero italiano han trascendido a su época y hoy se vuelven esenciales. Uno de esos puntos es la **no neutralidad** de los trabajadores en materia de salud laboral.

El modelo italiano nos habla de la organización del trabajo, la ciencia y la técnica como aspectos donde se juegan, en forma antagónica, los intereses de empresarios y trabajadores. Por ejemplo, hoy en día, es común que muchas empresas de punta realicen eventos en lugares lujosos para que los delegados obreros “aprendan sobre prevención”. Sin embargo, esta formación es en realidad una deformación, a favor de sus intereses.

Los italianos subrayaron la importancia de la **autonomía de pensamiento** que necesitamos los trabajadores para poder actuar en defensa de nuestros intereses. Fue así que surgió por aquellos años el lema: “**conocer para intervenir, intervenir para mejorar**”.

“**El saber de los propios trabajadores**” se incorpora como un conocimiento que tiene tanto valor como el conocimiento técnico-científico, algo que, aún hoy, no es valorado en nuestro país. Al poner en un plano de igualdad el saber profano con el saber técnico-científico era y es imprescindible que trabajadores y técnicos busquemos el consenso. Es así como surge la **validación consensual**.

De estos dos conceptos, **pensamiento autónomo y validación consensual**, se desprende algo esencial: la **no delegación**. Los trabajadores y sus representantes no pueden delegar su salud ni siquiera en la opinión de los expertos. La **participación activa de los trabajadores** es la única forma de transformar una realidad.

No podemos terminar esta reflexión sin hablar de otro concepto central del modelo: la **no monetarización**, exigencia contundente de no cambiar salud por dinero.

Cuarenta años después, y al igual que con los trabajadores italianos, ese “trueque” se cuela aún hoy en nuestra cultura, fomentado por el empresariado. Este es el caso de los “premios al presentismo”, que muchas veces obligan a nuestros compañeros a ir a trabajar enfermos, porque la urgencia del bolsillo puede contra la vida misma.

Si lo comparáramos con un partido de fútbol, el Modelo Obrero nos dice que los trabajadores **no podemos quedarnos en la tribuna gritando o llorando los goles** mientras el equipo patronal con sus expertos de un lado y nuestros técnicos del otro, juegan el partido. Nos dice que nosotros sabemos gambetear e inclusive golpear; que es bueno que nuestros técnicos nos asesoren y que con ellos consensuemos las mejores estrategias; que lo que no sabemos lo debemos aprender, pero que **el partido debemos jugarlo solamente nosotros**, sin delegar.

Así se plantea el desafío para cada conciencia que despierta: confiar y bregar para que sean la organización y la participación activa de los trabajadores las que produzcan los cambios.²

² Ref. Bibliográfica: “La salud no se vende...”, de Ángel Cárcoba Alonso – CCOO.

Puerto Madryn: la guerra contra el frío

En la provincia de Chubut el intenso frío invernal potenció el peligro que los deteriorados edificios de la administración pública representan para la salud de los trabajadores.

Desde hace tiempo, la seccional Puerto Madryn del Sindicato de Trabajadores Judiciales de Chubut (SITRAJUCH-CTA) viene ganando la guerra del frío, la desidia y el atentado a la salud de los trabajadores que representa el grave estado de deterioro en que se encuentran los edificios oficiales.

Una guerra que tiene a los trabajadores en permanente estado de alerta, gestionando y concretando inspecciones con la Subsecretaría de Trabajo, y que ya lleva semanas de suspensión de las actividades debido al frío y la falta de gas.

En las inspecciones realizadas en la totalidad de los edificios de la justicia se habría detectado un importante número de anomalías y problemáticas, algunas de compleja resolución inmediata. Paredes rajadas; vidrios partidos por exceso de peso en uno de los pisos; paredes

construidas con materiales de alta combustión; escaleras de emergencias que están “en construcción” hace 8 meses; algunos edificios con un solo baño para hombres, mujeres y público en general; otros sin salida de emergencia, humedad estructural, calefactores con mal funcionamiento y/o sin mantenimiento, y empleados trabajando en un lavadero. Incluso en un edificio nuevo se constató que no contaba con salida de emergencia.

Enrique Dastolfo, Secretario Adjunto de CTA Chubut, comenta al respecto: “En el marco de la defensa irrestricta de los intereses de nuestros representados, en esta seccional vamos a llevar esta lucha hasta las últimas consecuencias. No se negocia la salud de los trabajadores. La guerra del frío la estamos ganando los de corazón bien templado y, en esta guerra, la victoria de los trabajadores judiciales madrynenses es inexorable”.

Peligro en el polo petroquímico de Río Tercero

En un lapso de 45 días se sucedieron tres escapes de gas fosgeno en la empresa Petroquímica de Río Tercero, Córdoba. Oscar Mengarelli, Secretario General de la filial local de CTA, denunció los hechos a través de un comunicado del 26 de julio que reproducimos a continuación:

“La CTA exhorta a la Justicia a investigar lo ocurrido en la Petroquímica Río Tercero. La negligente imprevisión patronal causa la muerte de trabajadores: tres trabajadores muertos y alrededor de 60 afectados de diversa gravedad - diez de ellos aún en terapia intensiva -, es el terrible saldo de los tres escapes de gas fosgeno, calamidad que sólo puede explicarse por la imprevisión, la insensibilidad y la impunidad empresarial. La secuencia de incidentes que se vienen sucediendo en esta fábrica comenzó el 11 de junio pasado, cuando seis operarios sufrieron quemaduras con ácido. Al día siguiente, un escape de fosgeno causó la muerte de tres obreros, dos por asfixia y uno por quemaduras, y la ceguera de otro trabajador. Pero después de esta tragedia, ocurrieron otras dos pérdidas de ese gas venenoso: una sin consecuencias y la ocurrida ayer, que generó una nube tóxica que afectó a unos 60 operarios de la Petroquímica y de la vecina Fábrica Militar de Río Tercero. La peligrosidad del fosgeno - que afecta el sistema respiratorio causando asfixia - es de tal magnitud que, durante la Primera Guerra Mundial, formó parte de la batería de agentes tóxicos utilizados como armas químicas. El dato ilustra la di-

mensión de esta negligencia patronal rayana en la criminalidad, que en el episodio de ayer quedó de manifiesto cuando no se alertó sobre la pérdida, lo que hubiera permitido evacuar las plantas a tiempo.

La Central de Trabajadores Argentinos, Regionales Córdoba y Río Tercero, y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) manifiestan su plena solidaridad con los compañeros afectados y su repudio a las patronales que, mientras se desvelan por la rentabilidad, desprecian la vida de sus trabajadores. Asimismo, exhortan a la Justicia a investigar hasta las últimas consecuencias y sancionar a los responsables directos e indirectos de esta tragedia. Por su parte, ATE Córdoba dispuso presentarse como parte querellante en la investigación penal, con la finalidad de contribuir al esclarecimiento de estos acontecimientos que atentaron contra la vida y la salud de los trabajadores”.

El 9 de agosto se realizó, además, un encuentro entre dirigentes de ATE, junto a miembros del Instituto de Salud Laboral y Medio Ambiente (ISLyMA), con el Director de la Fábrica Militar de Río Tercero, Coronel Marcelo Pianta, para articular acciones conjuntas en la prevención de accidentes laborales.

Conversando con Deolidia Martínez

Deolidia es psicóloga laboral. Trabaja en el equipo de investigación de CTERA con el proyecto: "Salud en la escuela". Es miembro del ISLyMA-CTA-Córdoba. Asesora en investigaciones de las Universidades de San Luis y Río Cuarto y cuenta con más de 30 años en investigación docente en Argentina, México, Centroamérica y Cuba. Hoy responde las preguntas de Salud Laboral.

¿Cuál es tu visión sobre la cultura de la prevención?

Es el primer movimiento que un/a delegado/a o un/a trabajador/a debe realizar en todo contexto laboral, en forma individual o colectiva: visibilizar el riesgo, el accidente o la enfermedad ocasionados por el trabajo, que estén naturalizados u ocultos.

Un segundo movimiento exige una acción colectiva, organizada o sólo convocada: desnaturalizarlos, desocultarlos a través del conocimiento, la información y la acción del grupo de trabajadores en los ámbitos propios de la educación, el trabajo, el sindicato y el entornos (familias, pueblos del campo, comunidades, barrios urbanos, adolescentes y jóvenes, varones y mujeres, niños, inmigrantes y nativos "golondrinas"). Desde nuestras organizaciones debemos definir horizontes hacia la construcción de nuevas identidades, para constituirnos en sujetos con otra historia, con otro futuro posible.

¿Qué opinás del lema "el momento de prevenir es ahora"?

Que resulta muy difícil de concretar. Es necesario interrumpir la lógica 'a más industria, más servicios y más productividad', porque también hay más riesgo, menos control de los factores, más accidentes, más muerte. La actual tendencia mercantil de tercerizar la prevención en empresas sub-contratadas no tiene resultados positivos. En todo caso habría que eva-

luarlo mejor, pero no hay suficientes referentes-testigo.

La prevención puesta en manos ajenas al proceso de trabajo específico despreocupa al empleador y lleva a un mayor desconocimiento integral del problema en su propio sistema de producción / servicio. Los trabajadores también quedan al margen de la protección de su salud y el contratista, en primera instancia, cuida sus intereses comerciales.

Los medios de protección más visibles y económicos también están mercantilizados y hay escasa investigación acerca de su eficacia preventiva. Las inversiones de capital de las empresas para modificar los sistemas de producción y/o las maquinarias, que son reconocidos como peligrosos y hasta letales en algunos casos, no están actualizados y su control no es total.

¿Qué frase o argumento te despierta un alerta al escucharla?

Es frecuente oír explicaciones respecto del momento "oportuno" (táctico) para avanzar con temas de salud laboral en las negociaciones colectivas o en la legislación del trabajo. Esto sucede cuando se justifica el exclusivo tratamiento del tema salarial, tanto en su composición como en los ajustes al costo de vida. Lejos han quedado las discusiones por puestos de trabajo y condiciones de seguridad.

Lamentablemente, las formas de negociación individual trabajador-patrón avanzan y desplazan a las

colectivas. Esta situación unida a la pasividad del trabajo "en negro", informal y precario, hace que los problemas de protección de la salud queden fuera de las prioridades. Primero hay que "tener trabajo" y luego mantenerlo.

¿Qué creés que se modificó desde que trabajás en esta temática hasta ahora?

En mi práctica como psicóloga laboral en diversos ámbitos, puedo afirmar que el campo del conocimiento de los riesgos se ha ampliado y profundizado para los profesionales. Sin embargo, la llegada estratégica a los/as trabajadores/as y a sus organizaciones es muy dificultosa. Menos aún hemos podido acceder a las empresas y organismos estatales. Los cambios en la organización del trabajo, muy conocidos y señalados como factores de riesgo, no se realizan por la inversión y/o el gasto que produciría ponerlos "a punto".

En el marco de la organización y la lucha sindical, ¿la salud de los trabajadores es una cuestión táctica o estratégica?

Si bien la historia de nuestras organizaciones muestra que, en la práctica, no ha sido considerado así por sucesivas conducciones, el tema de la salud laboral es estratégico para la acción sindical. Se trata de un eje organizador en la lucha por la distribución de las ganancias, porque también en este tema se juega la disputa entre el trabajo y el capital.

Entrevista a Luis Coria, miembro de la
Cooperativa Integral de Recicladores Urbanos Juana Azurduy.

Trabajando a conciencia



¿Quiénes conforman la Cooperativa?

Somos un grupo de compañeros/as desocupados/as, de entre 18 y 68 años, que quedamos fuera del sistema y decidimos ser artífices de nuestro propio destino.

Para algunos, escuchar una máquina andando había quedado como un recuerdo que creíamos imposible volver a vivir y, para los más jóvenes, era como un cuento, algo que tenían que imaginar. Fue así que, sin perder nunca la identidad de clase, hace ya más de cuatro años, nos propusimos reinventar nuestro propio trabajo. Y nuestro sueño se hizo realidad hace dos meses, cuando prendimos una máquina que muele el plástico que juntamos o que los compañeros nos regalan.

¿Cómo surge la decisión de utilizar elementos de protección?

Nace a partir de la discusión política que mantuvimos en la Cooperativa sobre salud laboral y medio ambiente de trabajo. Al estar bajo relación de dependencia uno puede pelear para que la patronal cumpla con las condiciones de higiene y seguridad. Pero aquí

somos nosotros mismos los que tenemos que velar por la seguridad, la higiene y la salud laboral. Por eso decidimos en forma unánime poner carteles que identifiquen: riegos eléctricos, ruidos, matafuegos, salidas de emergencia y cuándo/dónde usar anteojos, guantes, barbijos y orejeras.

¿Cómo es la modalidad de trabajo y cómo definen la distribución de ganancias?

Nuestro lema y resolución también es unánime: “trabajar para vivir y no vivir para trabajar”. Si surge mucho trabajo, tenemos resuelto incorporar más compañeros, en turnos iguales a los que todos realizamos, de 6 horas y con los mismos beneficios económicos que el resto. Nadie cobrará más que nadie y todo se repartirá en partes iguales.

¿Por qué “Juana Azurduy”?

En realidad, cariñosamente nos llamamos “La C.I.R.U.J.A.”, pero quisimos resaltar el espíritu de libertad de Juana Azurduy, que nos llena de orgullo por ser la primera guerrillera de América, de un coraje sin igual. Se parece mucho a nuestra “rebeldía CTA”.



Quedó conformado el Consejo Consultivo

En el marco del Seminario de Salud Laboral dictado los días 5 y 6 de julio de este año, se conformó el Consejo Consultivo de la Secretaría de Salud Laboral de CTA, con representantes de Buenos Aires, Capital Federal, Chaco, Chubut, Corrientes, Entre Ríos, Ezeiza, Jujuy, La Pampa, Mendoza, Misiones y Río Negro; y de los gremios CISPREM, FOETRA, CEPETEL, Río Turbio, ATE, SUTEBA, CICOP, UTE, Bancarios, Judiciales, UOM Villa Constitución, SUTNA, APM, ISL y MA de Córdoba, FETERA y FETIA.

Bajo el lema “**La salud no se vende ni se delega, se defiende**” se delinearón los principales puntos a tratar en la siguiente reunión del Consejo, a realizarse este mes. Esta tarea tuvo como fin dotar a la Central de un Programa en Salud Laboral, previo diagnóstico de situación.

Reproducimos a continuación una apretada síntesis de los temas trabajados:

“En el trabajo... ¿me gano la vida o la pierdo?”

- Desde los principios de la Central: impulsar la autonomía de los partidos políticos y de los gobiernos.
- Libertad sindical y construcción del movimiento político social: construir un modelo diferente de Estado y producción para que **la salud sea un hecho**.
- Hacernos cargo de la salud laboral, sin delegar, ni cambiar salud por dinero.
- Definir qué modelo productivo y de salud queremos.
- Relevar las condiciones de trabajo a nivel nacional.
- Impulsar la acción político-sindical ante hechos que afecten a los trabajadores.
- Comisiones Mixtas y Delegados en Prevención.
- Capacitación y Formación: instituto de formación, cuadros multiplicadores, equipo técnico y legal.
- Paritarias: luchar por la obligatoriedad de la incorporación de las CyMAT (Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo) en las cláusulas de los convenios.
- Promover de forma permanente las inspecciones de Seguridad e Higiene.
- Incluir la problemática de la salud laboral y las condiciones de trabajo de los compañeros /as precarizados/as, en negro, tercerizados/as.
- Realizar una campaña a favor del proyecto de re-



forma de la LRT de CTA.

- Jornadas regionales LRT vinculadas: libertad y democracia sindical.
- Campaña nacional de sensibilización y concientización.
- Petitorio nacional por una nueva ley de LRT.
- Encuentro de Comisiones Directivas de CTA y otros para instalar el tema.
- Jornadas nacionales abiertas del 28/04 y 14/07.
- Reunión nacional para el debate de Paritarias y CyMAT.

Los representantes de cada filial de CTA que integran el Consejo Consultivo llevaron a sus lugares de origen el material elaborado, para promover el debate en sus gremios y en las sedes locales y para seguir despertando conciencia. Las conclusiones y aportes se presentarán en el próximo encuentro, como una forma de contribuir a la definición del Programa, con miras a los futuros Congresos Provinciales de nuestra Central.

Curso OIT. Programa de actividades para los Trabajadores-ACTRAV

Formación Sindical sobre enseñanza-aprendizaje en línea, para la CGT y la CTA Argentina. Participaron también delegados de Villa Constitución, ISLyMA Córdoba y SUTEBA.

Abril. Curso método “árbol de causas”

En convenio con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, se realizó un curso de una semana sobre el método “árbol de causas”, dictado por la Lic. Ester Giraud. Participaron de esta propuesta delegados y representantes de la Cooperativa UST, ISLyMA Córdoba, Telefónicos, Acindar, Subterráneos, YCF Río Turbio, SUTEBA, Cabal, Credicoop, Banco Ciudad, y las regionales Corrientes, Capital y Tigre de CTA. En el transcurso de esa semana, ade-



más, los compañeros participaron de talleres de **epidemiología y ergonomía**, dictados por Dra. Lilian Capone y Guillermo Carrera, respectivamente.

Marzo y Abril. Junta Interna PAMI-ATE

En el marco de la Capacitación Sindical planteada por los delegados/as de ATE-PAMI, la Secretaría Nacional de Salud Laboral de CTA desarrolló los talleres “**Trabajo y vida Decentes**”, con las exposiciones del Dr. Antonio Labbate, asesor de la Sec. Nacional de Salud Laboral CTA, y Marcelo Fiscina, delegado de la Junta Interna; y el taller “**El neoliberalismo al interior de las**



empresas”, a cargo de Guillermo Carrera, Sec. Gremial de CTA Tigre.

24 de agosto. CTA La Pampa

En el Aula Magna de la Universidad Nacional de La Pampa se desarrolló el “Encuentro Provincial de Salud Laboral y CyMAT”, evento declarado de Interés Municipal y Provincial por el Consejo de Deliberantes y la Cámara de Diputados, respectivamente. El panel estuvo integrado por los miembros de la CTA local Héctor Luis Epifanio, Secretario de

CyMAT, y Fabio Zeballos, Secretario de Salud Laboral; y contó con la presencia de los siguientes invitados: Deolidia Martínez, responsable de Institutos de CTERA, Dr. Antonio Labbate, asesor de la Secretaría Nacional de Salud Laboral, y Eduardo Ahamendaburu, del Instituto de Salud Laboral y Medio Ambiente de Trabajo de la CTA Córdoba.

18 de Julio. E. Echeverría y Ezeiza

Se llevó a cabo el “Segundo Encuentro de Salud Laboral” sobre la Ley de Riesgos del Trabajo y Metodología ante las ART. Expusieron Fabiana Pérez, de SUTEBA, y Alicia Unzalu, Coordinadora de la Secretaría Nacional de Salud Laboral de CTA.



3 de agosto. CTA ATE Moreno



Se realizó el taller “La salud no se vende”, con la participación de compañeros de las áreas salud y docencia. Los expositores fueron Alicia Unzalu, Coordinadora de la Sec. Nacional de Salud Laboral de CTA, y Guillermo Carrera, Sec. Gremial de la CTA Tigre y miembro del Equipo Nacional de Salud Laboral.

6 de julio. IEF-CTA Rosario

En el marco del ciclo-debate “Derechos Humanos” que se llevó a cabo en el Anfiteatro Central de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Rosario, la Lic. María Alejandra Silva, del IEF-CTA local, expuso sobre “El derecho a la salud en el trabajo”.

24 de agosto. Provincia de Buenos Aires

Se desarrolló el “Primer Encuentro de Salud Laboral” de la CTA provincial, donde se resolvió crear el Departamento de Salud Laboral Provincial. Contó con la presencia de Secretarios y responsables de los gremios y las CTA locales.

2 de septiembre. CTA Capital

En un encuentro realizado en el Corralón de Floresta, CTA Capital estuvo presente con un stand donde se repartió material informativo sobre salud laboral. El objetivo fue llevar al barrio la problemática y asesorar a los vecinos.

Disfonías profesionales

La disfonía en el ámbito docente es considerada, por ley, una enfermedad profesional. Sin embargo, ni los empleadores ni las aseguradoras cumplen con el rol preventivo que les toca ejercer respecto de esta problemática. SUTEBA propone un programa de prevención para detectar a tiempo posibles alteraciones vocales.

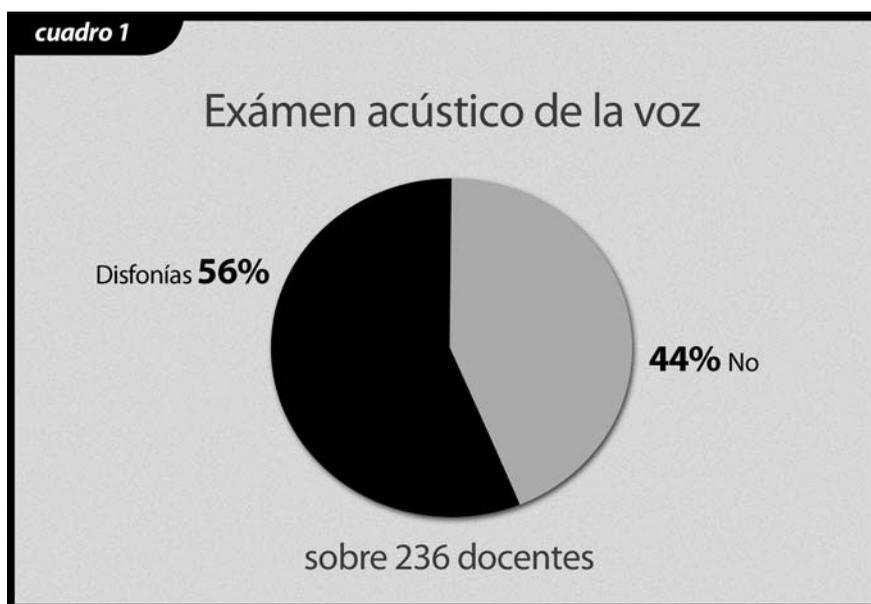
La voz no debe ser considerada como un instrumento de trabajo, sino como un producto del sistema fonatorio del organismo. Sobrecargarla representa una alteración para la salud y, como trabajadores, debemos darle una atención especial.

En la actual Ley de Riesgos del Trabajo la disfonía en la docencia es considerada una enfermedad profesional (slite N° 3). De acuerdo a esta ley, el empleador y las aseguradoras deben realizar exámenes de detección precoz, mejorar las condiciones de trabajo que originan estas alteraciones en la salud y capacitar a los trabajadores. Sin embargo, en la actividad docente, tanto el empleador como la aseguradora no cumplen con esta normativa.

En el marco de las políticas preventivas, en SUTEBA se decidió dimensionar esta problemática. El Departamento de Salud Laboral del sindicato realizó un estudio diagnóstico en docentes, durante su jornada laboral.

Los objetivos del estudio fueron:

- Detectar disfonías de forma precoz.
- Encausar el tratamiento correspondiente.
- Orientar a los docentes en el marco de la Ley de Riesgos del Trabajo.
- Planificar para las escuelas un proyecto preventivo sobre esta problemática.



El trabajo se realizó con la participación de fonoaudiólogas de los Centros de Salud de SUTEBA y se basó en la realización de un examen acústico de la voz, que consiste en aplicar una técnica de lectura por parte de los docentes, con la posterior interpretación de las alteraciones de la voz por parte de las profesionales (ver cuadros 1 y 2).

Se comprobó que el 56% de los trabajadores en actividad presentaban disfonías no alérgicas, ni infecciosas, las cuales se incrementaban en relación directa a los años de antigüedad. Por no perder días, o no dejar a los chicos, o porque “todavía aguantamos un poco más”, en la mayoría de los casos los docentes no habían consultado a tiempo, por lo tanto la enfermedad ya estaba instalada en las cuerdas vocales.

Esto se puede prevenir. Por eso, desde los centros de salud de SUTEBA, se comenzó a trabajar en un programa de prevención sobre disfonías profesionales que incluye:

- Charla sobre prevención e higiene vocal de la voz del docente. Objetivos:

- Promover el conocimiento de la propia voz y su cuidado, favoreciendo su control periódico.
- Informar sobre nociones básicas del aparato respiratorio, anatómico-fisiológico, fonador vocal y patologías vocales más frecuentes.
- Conocer y difundir cómo cuidar la voz del docente. Higiene vocal.

continúa >>>

Disfonías profesionales

- Promover actividades de prevención.

Esta actividad se realizará dentro de la escuela, en un lugar que los directivos dispongan para tal fin, con una fonoaudióloga que expondrá de forma sencilla los siguientes contenidos:

- Revisión del aparato fono-respiratorio.
- Pautas de higiene vocal, como el control del tabaquismo, el consumo de café, las tensiones musculares, la incidencia del estrés, las consecuencias del reflujo gastro-esofágico, la mala respiración.
- Consejos sobre buenos hábitos: beber abundante agua, mantener los ambientes laborales y hogareños con un 40% de humedad, vaporizarse diariamente, aprender técnicas de relajación y respiración, consultar periódicamente al otorrinolaringólogo.
- Curiosidades y ejemplos sobre costumbres y hábitos que generaron normas jurídicas relacionadas con este tema.

- Taller de Prevención y Capacitación de la voz del docente. Objetivos:

Que el docente:

- Consiga prevenir la fatiga vocal.
- Desarrolle una correcta articulación.



- Logre hacerse escuchar sin recurrir a abusos ni malos hábitos vocales.
- Pueda expresar con su voz lo que quiere transmitir.

Las actividades se llevarán a cabo con modalidad de charla o taller, según lo convenido con las escuelas seleccionadas, y se entregarán folletos con pautas de higiene vocal e información sobre la disfonía como enfermedad profesional. Un responsable gremial acompañará a la fonoaudióloga en el desarrollo de las tareas.

En realidad, por ley, el estudio de las cuerdas vocales debería realizarlo la ART Provincial, pero esto no ocurre y, cuando un compañero presenta

una disfonía profesional, la aseguradora trata de no reconocerlo para no tener que admitir que, si hay enfermedades profesionales, es porque hay malas condiciones de trabajo que las provocan.

Uno de los objetivos de los Centros de Salud es demostrar que existen alteraciones previas a la enfermedad y que sólo con diagnosticarlas y tratarlas a tiempo, la situación cambia. En definitiva, más vale prevenir que curar.

Lili Capone

Directora del Departamento de Salud de SUTEBA
Asesora de la Secretaría Nacional de Salud Laboral

departamento de salud laboral y medio ambiente de trabajo



central de trabajadores de la argentina