

Salud y Trabajo

Guía para la Acción Sindical

Curso de Salud Laboral para dirigentes sindicales

Este manual refleja dos décadas de trabajo en la comisión específica de nuestra Central, en la actualidad

DEPARTAMENTO DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.

*A quienes lo integraron y,
a quienes hoy lo integran,
mi fraternal reconocimiento.*

Walter Migliónico Caíno

**A LOS TRABAJADORES MUERTOS Y LESIONADOS
EJERCiendo SU DERECHO AL TRABAJO**

Walter Migliónico Caíno

Febrero, 2006



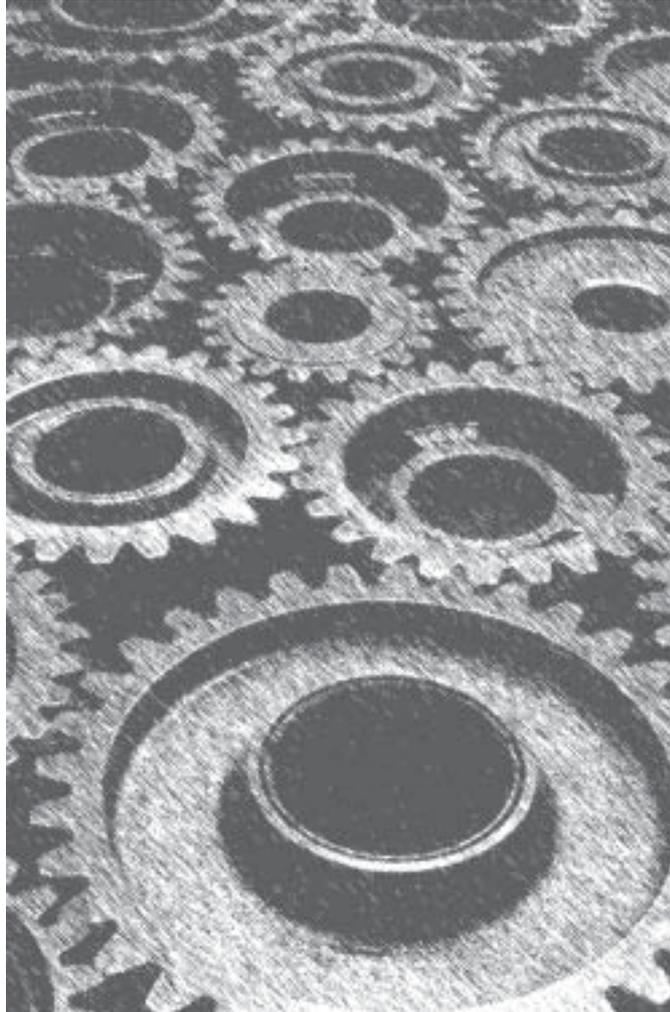
Salud y Trabajo

Guía para la Acción Sindical

Indice

Introducción:	5
Capítulo I: Salud y Trabajo	11
Capítulo II: El Medio Ambiente y las Condiciones de Trabajo	25
Capítulo III: Técnicas de Estudio de las Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo	31
Capítulo IV: Metodología Sindical de Estudio de las Condiciones de Trabajo	41
Capítulo V: Introducción a la Normativa Legal	59
Capítulo VI: Género y Salud Laboral	69
Capítulo VII: Enfermedades Profesionales	79
Conclusiones	89
Centros de Consulta	90
Bibliografía	91

INTRODUCCIÓN



*La historia tañe sonora
su lección como campana
Para gozar el mañana
Hay que pelear el ahora»*

Mario Benedetti



Al fin del anterior milenio y en el inicio del presente nuestro Departamento, con el aporte de su colectivo de trabajo y varias Facultades de nuestra Universidad de la República elaboró un material en el cual estudiamos la relación **Salud y Trabajo**.

Este trabajo colectivo de instancias sindicales y académicas, permitió analizar algunos elementos que señalan claramente nuestro posicionamiento en la temática.

«El trabajo es la actividad por la que nuestra especie transforma la naturaleza y obtiene los bienes necesarios para la existencia, los cuales deberían permitir el desarrollo pleno y completo de sus múltiples capacidades físicas y mentales.

Influido fuertemente por el contacto con las creaciones del trabajo, máquinas, herramientas y procesos, el ser humano adquiere nuevos conocimientos, modifica su organismo y las relaciones con sus semejantes.

A lo largo de la historia de la humanidad vemos como cada forma organizativa de la sociedad a condicionado la forma como se produce esa transformación de la naturaleza. Condicionando como, donde, cuando, con que y para que se trabaja.

Esas modificaciones han implicado distintas ubicaciones del ser humano en el proceso de trabajo. Ello se ha visto reflejado en la pérdida - la enajenación, el serle ajeno- de ese contenido de potenciar las capacidades humanas y también del irremediable deterioro del objeto de ese trabajo, la naturaleza.

Siendo una característica del hombre, como ser social, implica también la base para una serie de derechos. El derecho a contar con una fuente de trabajo, a un salario que le permita una vida digna a su familia y a él, que le permitirá recibir y valorar todos los elementos que la sociedad pone a su alcance para alcanzar una vida plena.

Pero esto no es posible si ese derecho al trabajo se contrasta y se confronta con el derecho a gozar de un estado de salud pleno, como sostiene la O. M. S.:

«... el estado de completo bienestar físico, mental y social...»

Al igual que el trabajo, la salud ese estado de completo bienestar tiene lugar en realidades sociales e históricas concretas.

Al exponernos en nuestro Medio Ambiente de Trabajo a condiciones que nos deterioran o quitan ese estado de salud, se condiciona de que enfermamos y de que morimos.

La salud a principios del siglo XXI continúa siendo la cuestión de no estar enfermo, se define o percibe por su contrario, y esto, a partir de índices cuantitativos parciales, y su consecuencia, los medios para asistirse y curarse.

*De este modo, la declaración de «**bienestar psico-socio-físico y pleno desarrollo de las potencialidades**», no es otra cosa que la descripción de una idea utópica; esto es, de cómo debería ser, pues en realidad todas las acciones e instituciones atienden a lo que fue y ya no es, el sano-accidentado o el sano-enfermado a causa del trabajo.*

La categoría trabajo, ha sido reducida desde su significado de principal actividad humana de transformación de la naturaleza, de «actividad metabólica entre el hombre y la naturaleza», a la situación del «estar empleado o no», a la teorización del «fin del trabajo».

Teorización por su parte, funcional a la concentración y centralización del sistema capitalista de producción y a la tendencia progresiva a la pauperización de la especie.

La subsistencia y agravamiento de los problemas de salud de los pueblos provocadas por las formas existentes del trabajo, en medio de un desarrollo inédito históricamente de la participación de la ciencia y la tecnología en los procesos productivos, obedecen fundamentalmente al creciente autoritarismo impuesto sobre las relaciones socioeconómicas de producción, por las corporaciones del capitalismo concentrado y mundializado en la última década.

Este proceso de mundialización del sistema capitalista, en el que está contenido el trabajo uruguayo y la salud de los ciudadanos en tanto trabajadores, cumple determinadas pautas que se vinculan con tendencias objetivas de desarrollo y existencia del sistema, las cuales entendemos conviene tener en cuenta como marco de referencia en el que se realizan las condiciones de trabajo uruguayas y su dinámica de cambios.

Las nuevas formas de valorización, por medio del producto de las ciencias, hacen entrar en crisis todo el sistema de valoración del capital anterior.

En las nuevas condiciones de la producción mundial, basada progresivamente en la productividad científica, la noción de trabajo se transforma radicalmente.

Masas crecientes de seres humanos antes necesarios para ejecutar alguna tarea en la «cadena de producción», hoy son sustituidos por sistemas automáticos más productivos y eficaces que los seres humanos empleadas anteriormente.

Este acelerado «achicamiento del mercado», producto del crecimiento progresivo de la pobreza y la marginalidad - razón esencial de todas las crisis del sistema- se convierte en el continuo acelerador de crisis de «medios de valoración» del sistema capitalista, expresada en las crisis bursátiles, de las monedas, de los precios, de la producción, del trabajo como el modo central de ser humano.

La contradicción entre la creación de valor en base al saber social históricamente acumulado (el estado de la ciencia y sus técnicas) y la pretensión de valorizar según el tiempo socialmente necesario, forma parte del problema central del trabajo actual.

**De Salud y Trabajo hacia el Tercer Milenio.
Departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente
Instituto Cuesta - Duarte PIT-CNT. 2000. Uruguay**

¿Dónde estamos y hacia dónde vamos?

En nuestro país asistimos durante las dos últimas décadas a la profundización y aceleración del modelo que mencionamos, el mismo implicó libertad absoluta para el capital, a costa de la cantidad y calidad del trabajo para los integrantes de la sociedad.

Entre otras libertades, el desguazamiento de la normativa y la institucionalidad protectora de la salud de los trabajadores, el desconocimiento y persecución de las organizaciones sindicales.



Esto ha sido posible con la complicidad gubernamental, que eludió sus obligaciones de proteger la salud e integridad de los trabajadores y sus derechos sindicales.

Para el modelo, que se nos impuso era necesario sacrificar todo en pos de la competitividad y ella, a partir del aumento de la productividad, aumento éste que sólo se busca como reducción de costos de producción.

Los derechos y especialmente la protección de la salud de los trabajadores fueron asumidos como costos reducibles.

A partir del 1 de Marzo del año pasado (2005) asumió un nuevo gobierno. Entre sus planteos de transformación progresista de la sociedad, se encuentra la valorización del rol del trabajo digno, la imprescindible negociación colectiva y tripartita de las condiciones de trabajo, el cumplimiento de los Convenios Internacionales del Trabajo de OIT, etc.

Resulta evidente que la situación no se revierte, solamente, con el cambio de gobierno, en la medida que no será fácil remontar décadas de retroceso.

Se ha instrumentado las instancias de negociación colectiva- tripartita, de la cual estamos viendo resultados, aunque algunos no se ajusten a lo que planteamos.

La democracia dejó de ser algo limitado para comenzar a penetrar en todos los aspectos de la vida y la sociedad, en consecuencia también en los lugares de trabajo.

El tiempo transcurrido es poco, para algunos hay un viento fuerte a favor, para otros tan solo un vientito, pero no podemos negar que es a favor y en consecuencia nos permite avanzar.

Pero:

Para el navegante que no sabe hacia donde va, no importa desde donde sople el viento.

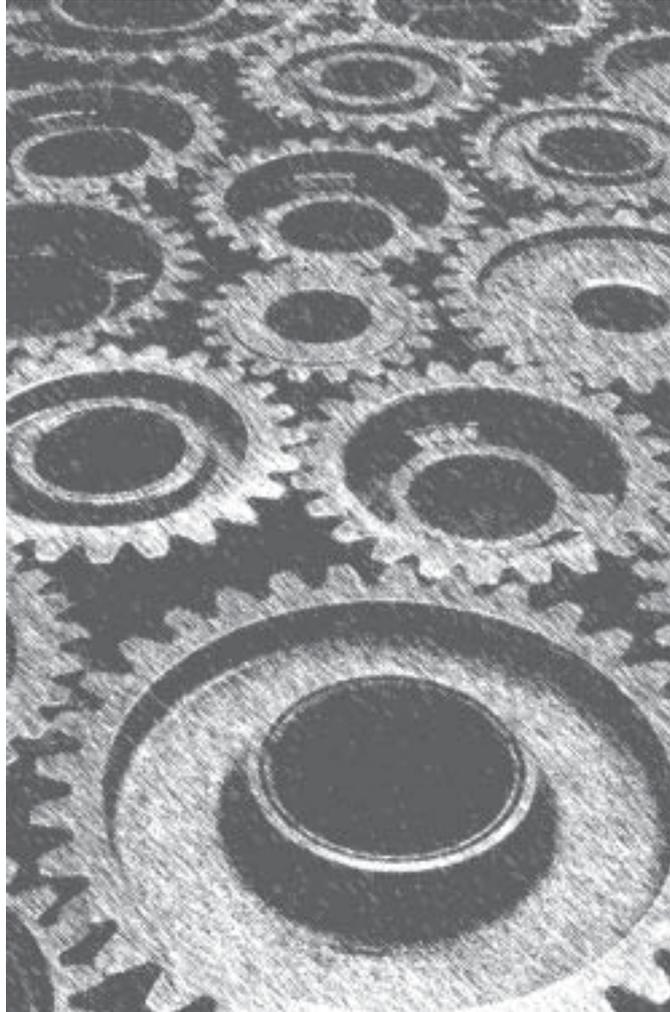
Séneca.

Este aporte intenta acercar elementos para saber hacia donde vamos.

Todo navegante sabe que tampoco alcanza solo con saber hacia donde se va, también es necesario saber orientar el aparejo para que las velas aprovechen ese viento y poder llegar a destino.

En el tema Salud y Trabajo nuestro destino es impedir que por el solo hecho de tener que alquilar o vender nuestra fuerza de trabajo física e intelectual recibamos a cambios accidentes de trabajo y enfermedades contraídas a consecuencia del trabajo que menoscaban nuestro estado de salud, frecuentemente en forma irreversiblemente.

CAPÍTULO I



Salud y Trabajo



Como lo dice el título éste es un aporte, una guía para la acción sindical.

No es posible una real mejoría sin la acción decidida de los trabajadores. Intentaremos a lo largo de estas páginas apuntar a ello.

Comenzaremos intentando definir algunos conceptos como ser SALUD y TRABAJO.

SALUD

Existen diversas concepciones de la palabra.

SOMATO FISIOLÓGICA

*Ausencia de enfermedad.
Bienestar del cuerpo y del organismo.*

Interrelación en el organismo humano del cuerpo y de la psiquis

PSIQUICA

SANITARIA

Preservar y mantener la salud colectiva

Es un derecho para toda la población

POLÍTICA LEGAL

ECONÓMICA

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

Salud y enfermedad son acontecimientos sociales

SOCIOLÓGICA

Organización Mundial de la Salud

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

HIPOCRATES

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

SALVADOR ALLENDE

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



Podemos decir que el estado de Salud es:

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

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

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

Todos tenemos idea de que la salud, es algo muy complejo con muchas variables.

La interacción entre el organismo y el medio ambiente en que el hombre crece, se desarrolla y vive, condiciona el estado de salud, la aparición o no de enfermedades.

No se tiene salud, buena o mala, se tiene un buen o mal estado de salud.

Veámoslo de otra forma:

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

- Si se altera ese estado no puede trabajar con el consiguiente perjuicio económico, psíquico y social.
- Por ejercer un derecho humano, como lo es el trabajo, deteriora su salud otro derecho humano.
- Ese deterioro se produce al tomar contacto con los riesgos presentes en su lugar de trabajo.

El estado de salud es un bien fundamental, única reserva de los trabajadores, reserva que es deteriorada, gastada por el empleador con sus contaminantes. Comenzamos a ver que lo único realmente saludable es defender esa salud, impedir que el patrón la desgaste con sus contaminantes

DECLARACIÓN SOBRE SALUD DE LOS TRABAJADORES

Organización Panamericana de la Salud.

Febrero de 1992

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

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



Veamos algo sobre TRABAJO

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



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

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

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



PREGUNTAS DE UN OBRERO ANTE UN LIBRO

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

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

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

BERTOLD BRECHT



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

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

La tuberculosis es conocida por la humanidad desde hace miles de años, se han encontrado en momias egipcias sus estragos, pero hizo falta la concentración de masas campesinas en las ciudades, el hacinamiento y la desnutrición propias de la revolución industrial para que se transformara en gran depredadora

El cólera ataca más fuerte donde se carece de medidas higiénico sanitarias (agua potable en abundancia por ejemplo). En Perú donde hizo estragos, coincidieron la falta de medidas sanitarias con la aplicación de recetas económicas que desprotegieron - aún más - a los sectores más humildes de la población. Éstos para sobrevivir debieron recurrir al alimento más barato, el cual contaminado provocó el desastre.

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

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

A esto se le llaman: ***MODO DE PRODUCCIÓN.***

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

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

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

En la historia vemos una evolución del Modo De Producción:

- Primitivo
- Esclavista
- Feudal
- Pre capitalista - Pre Revolución Industrial
- Capitalista - Revolución Industrial
- Etc.

Cada modo de producción tiene su propia organización del trabajo:

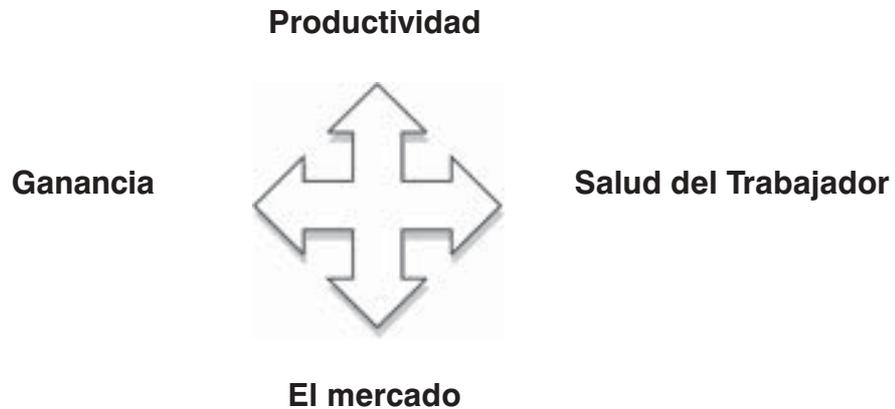
- **Trabajo artesanal:**
Trabajo con herramientas individuales
- **Trabajo con máquinas:**
Producción en serie

Cada uno tiene sus riesgos propios. Algunos ejemplos:

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



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



¿Quién lo determina?



El modo de producción es la base sobre la cual se levanta todo el edificio social. En todos sus aspectos, Jurídico, Político, Estatal, etc. **Nuestro país está sustentado sobre el modo de producción capitalista dentro de un marco de relación de dependencia de los centros hegemónicos de desarrollo capitalista a nivel internacional.**

Este modo de producción capitalista tiene como finalidad la obtención de ganancias y la consiguiente acumulación de capital a través de la explotación del trabajo asalariado. Los medios de producción no pertenecen al trabajador quien se ve obligado a vender su fuerza de trabajo al propietario de esos medios a cambio de un salario.

Esto directamente se refleja, en la forma en que debe trabajar; en **las Condiciones y su Medio Ambiente de Trabajo**. En estos están presentes una serie de factores que actúan contra su estado de salud.

Estos son los llamados **factores de riesgo**.

También indirectamente en forma de:

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



O sea los elementos que hacen a la **CALIDAD DE VIDA**

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

¿TIENE QUE VER TODO ESTO CON NUESTRO TEMA?

La respuesta es tan obvia que suele no ser vista.

¿QUIÉN FIJA LAS CONDICIONES EN QUE SE REALIZA EL TRABAJO?

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

Intentamos demostrar que defender nuestra salud en el trabajo es luchar contra la explotación de nuestra fuerza de trabajo y nuestra salud.

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

¿CUÁNTO PODEMOS DURAR SIN DESGASTARNOS AL PUNTO DE YA NO PODER VENDERLA?

No podemos admitir que un derecho humano fundamental sea objeto de compra-venta.



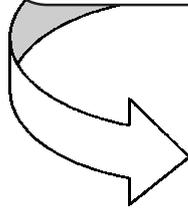
¿QUIÉN PAGA DE ALGUNA FORMA LA PÉRDIDA DE ESE ESTADO DE SALUD?

Una prima por incapacidad:

¿Puede cubrir el sufrimiento, la angustia, la posibilidad de no ser o sentirnos más útil?

SALUD EN EL TRABAJO, SALUD LABORAL

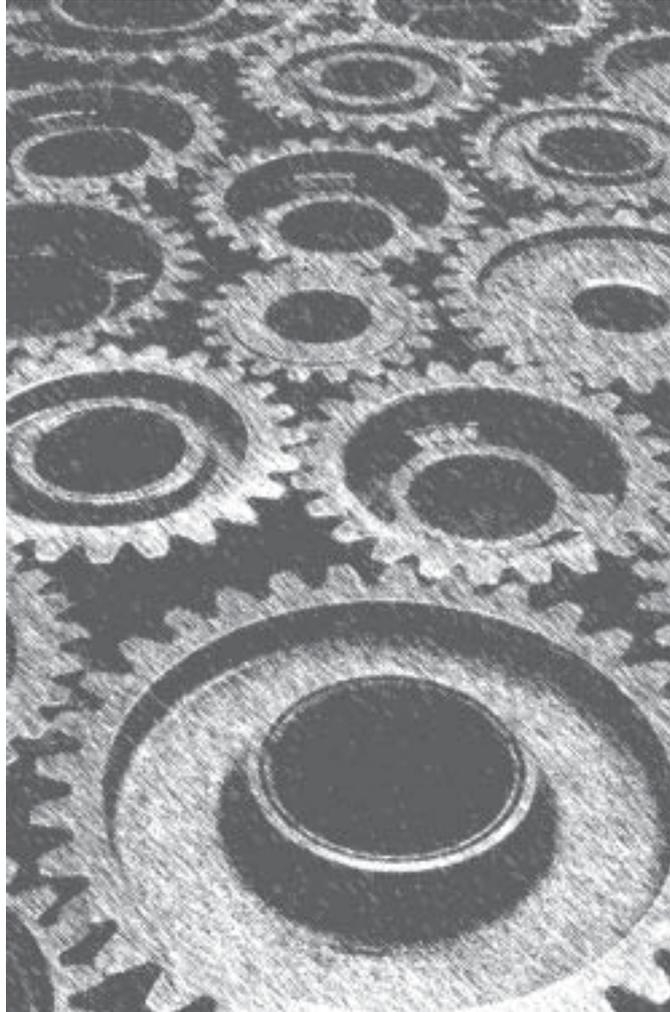
Es la condición psíquica, física y social que se da en el trabajador como resultado de los riesgos a que se expone derivados de su modo de incorporación en el proceso de trabajo en una sociedad históricamente determinada.



Defender nuestra salud en el trabajo, impedir que no sea deteriorada por los riesgos presentes en el lugar de trabajo, es otra expresión, otra cara de la lucha por el poder.

EL PODER DE DEFINIR CÓMO SE ORGANIZA EL PROCESO PRODUCTIVO.

CAPÍTULO II



El Medio Ambiente y las Condiciones de Trabajo

Factores de Riesgo



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

Siendo Riesgo, *la contingencia o proximidad de un daño.*

Podemos definirlos como:

Todo objeto, sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo que puede contribuir a provocar un accidente de trabajo, agravar las consecuencias del mismo o provocar, aún a largo plazo, daños al estado de salud del trabajador.

Ahora bien, cuando comenzamos a estudiar la temática de este manual nos tropezamos con las palabras:

SEGURIDAD INDUSTRIAL, HIGIENE INDUSTRIAL

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

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

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

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

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Las condiciones en las cuales se realiza el trabajo y el medio de ambiente donde se realiza. No son fenómenos aislados, desconectados entre sí y sin relación con el resto de la vida del trabajador.

Esto implica un enfoque **GLOBAL**, junto a los peligros generados por máquinas en mal estado, los horarios largos, los ritmos excesivos de trabajo, la remuneración escasa o por rendimiento son otras tantas causas de enfermedades y accidentes.

El tiempo de trabajo, incide en el tiempo libre que resta y en la calidad de vida en general. El salario guarda relación con las condiciones de trabajo, los suplementos salariales para compensar determinados riesgos, el trabajo a destajo puede inducir al trabajador a exponer o hacer caso omiso al peligro.

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

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

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

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

Muchas veces se nos critica a los trabajadores que no nos cuidamos en nuestro lugar de trabajo, que no prestamos atención a los peligros, incluso se desarrolló la expresión «**acto inseguro**» para justificarlo.

Una regla básica de la empresa moderna es acabar con la idea de que la distracción del trabajador es la causa de los accidentes. Debe tenerse en cuenta que la atención es una función psíquica superior que por definición es susceptible a la fatiga y al ataque de factores neurotóxicos que muchas veces están presentes en el medio ambiente laboral . Por lo tanto la distracción es un imperativo fisiológico. Un proceso de trabajo donde se depende de la atención para garantizar la seguridad, es un trabajo que le pide al hombre cualidades que son propias de las máquinas...

De: Cobertura de los Riesgos del Trabajo.

Alfredo H. Conte Grand y Carlos A. Rodríguez. OIT. 1999.

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

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

Estas no son especulaciones de un sindicalista metido en el tema desde hace más de tres décadas, basta leer los planteos de **O.I.T.** y **OMS** sobre el tema.

Ahora bien, vemos en ese ambiente de trabajo elementos que pueden deteriorar nuestro estado de salud; a ellos les llamamos **FACTORES DE RIESGO** y los dividimos en varios grupos de acuerdo a sus particularidades. Su utilidad y desarrollo se verá en el Capítulo 4.



- GRUPO 1:** Factores ambientales que pueden estar presentes dentro y fuera del lugar de trabajo.
- GRUPO 2:** Contaminantes físicos, químicos y biológicos.
- GRUPO 3:** Ergonomía, sobrecarga muscular, fatiga física, posiciones inadecuadas.
- GRUPO 4:** Factores de riesgo psicosocial.
- GRUPO 5:** Factores atinentes a la Seguridad y a la Tecnología.
- GRUPO 6:** Factores medio ambientales y ecológicos: externalidades.

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

FÁCIL, ¿NO?

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

¿A dónde lo tiramos? ¿A qué ambiente?

¿A uno que no le hará daño a nadie?

¿A un río, o arroyo cercano?

¿A la atmósfera, al aire o a la tierra?

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

**¿NO TE PARECE?
¿QUÉ PIENSAS?**

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

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

**«Todo lo que hagamos a la naturaleza
nos lo hacemos a nosotros mismos...»**

SEATTLE

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

Resolución VIII Congreso PIT-CNT (2003):

La defensa del Medio Ambiente y la instalación de procesos de trabajo que respeten al hombre y su entorno son inseparables de la participación de los trabajadores en el diseño de los procesos productivos.

Más aún, la mejora de los procesos productivos con instalaciones que tengan en cuenta la protección del medio ambiente, abre la posibilidad de incorporar la investigación científico- técnica y el trabajo nacional

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

Todo se compra, todo se vende y de todo es posible obtener una ganancia. **Quienes definen como se organiza la producción, para mantener sus niveles de ganancia han degradado las condiciones de producción, la naturaleza y el trabajo.**

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

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

Las pruebas las tenemos todos los días, capa de ozono, deforestación de la Amazonia, contaminación del aire, mar y tierra. La exclusión de millones de la posibilidad de un trabajo, aumentado el ya numeroso ejército de reserva, que espera ansioso acceder a un trabajo, no importa cuál, ni cómo, ni dónde, ni en qué condiciones.

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

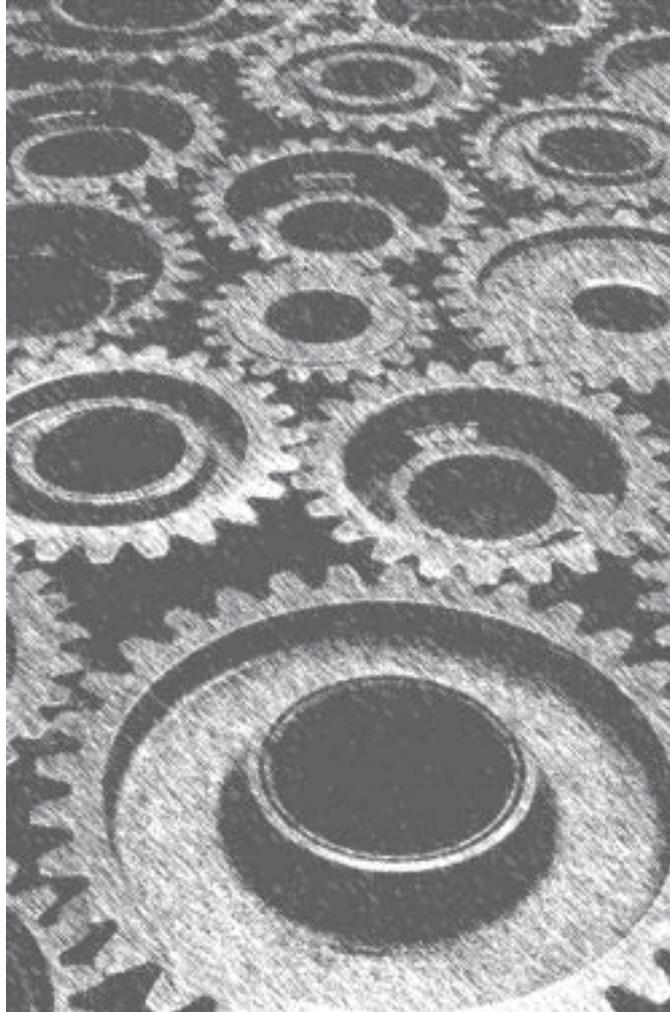
Cuando son presionados para que mejore sus sistemas de tratamientos de los residuos industriales siempre se acuerdan, que si la inversión es grande, puede significar la pérdida de la fuente de trabajo. E intentan mandarnos al frente, necesitados de fuentes de trabajo como estamos.

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

Ávidos de fuentes de trabajo no podemos soslayar la cuestión ambiental y ecológica.

Necesitamos trabajo, pero no cualquier trabajo y en cualquier condición.

CAPÍTULO III



Técnicas de Estudio de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo



En este capítulo vamos a referirnos brevemente a algunas técnicas que existen para analizar las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo.

En el capítulo 4, veremos una metodología sindical, nos parece importante conocer otras técnicas que se utilizan para evaluar sus méritos y defectos.

TÉCNICAS DE ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

- | | |
|-----------|---|
| A. | <i>Método LEST</i>
<i>Método Perfil de Puestos Renault</i>
<i>Método FAGOR</i> |
| B. | <i>Modelo Sueco</i> |
| C. | <i>Control de Pérdidas</i> |
| D. | <i>Metodología Sindical de Análisis de las Condiciones de Trabajo</i> |

A. MÉTODO L.E.S.T.

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

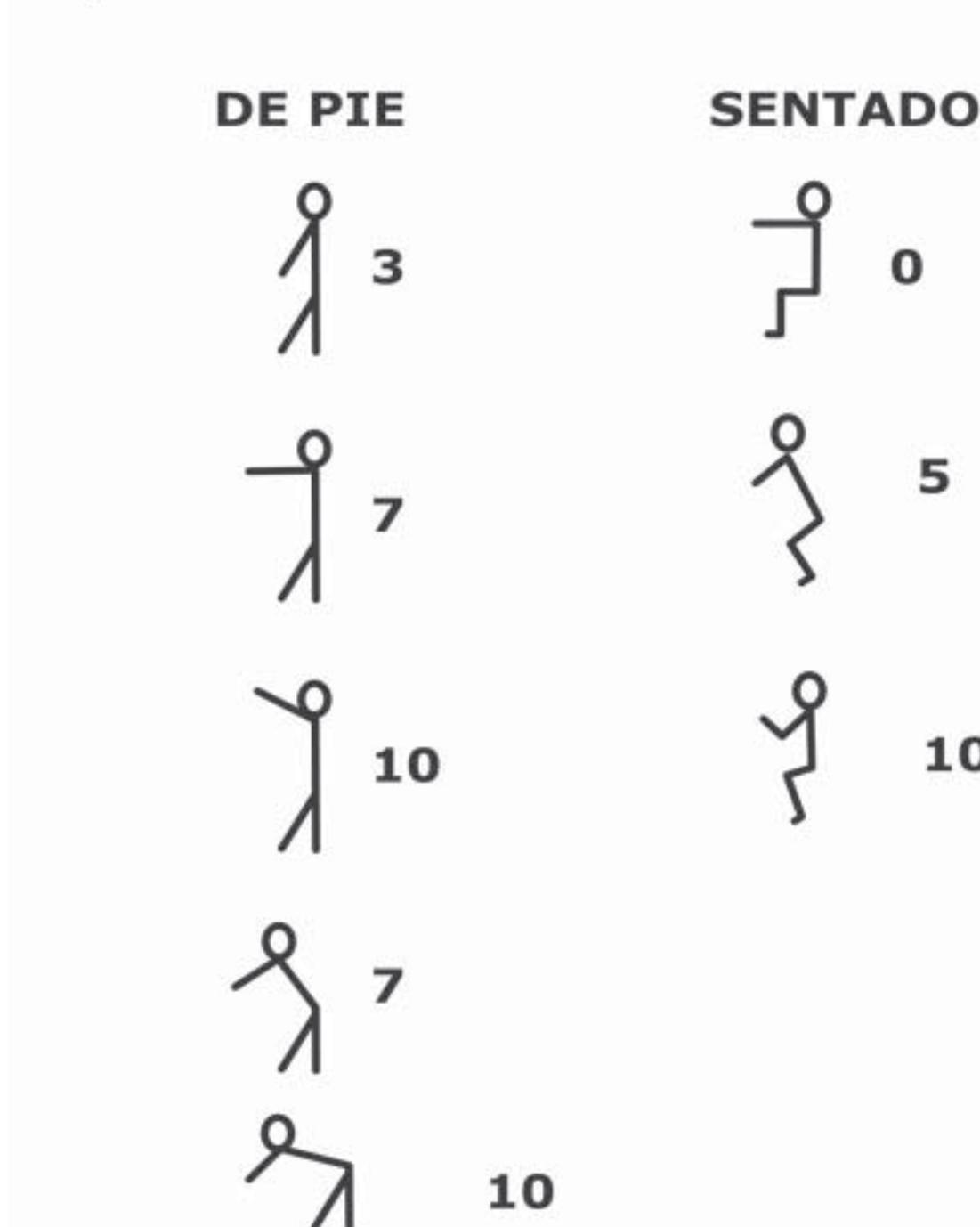
- Su nombre proviene del Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo de la ciudad de Aix en Provence de Francia.
- Es un intento de sus creadores, que no tienen relación con empleadores y trabajadores, de crear una herramienta y reglas aceptables para todos.
- Intentan conciliar los distintos intereses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

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

NOCIVIDAD = Capacidad de provocar un daño a la salud

10	Nocividad
9	Molestias Fuertes
8	Fatiga
7	Molestias Medias
6	Riesgo de Fatiga
5	Molestias Débiles
4	
3	
2	
1	
0	Situación Satisfactoria

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





Puntualizan todas las situaciones y las miden.

Establecen cinco dimensiones para medir:

- **Ambiente Físico**
- **Carga Física**
- **Carga Mental**
- **Sicosociológica**
- **Tiempo de Trabajo**

Se confecciona una planilla:

C. DE TRABAJO	Entorno Físico					Carga Física		Carga Mental			Aspectos Sico-sociales					Tiempo de Trabajo	
DEPARTAMENTO																	
Nº DE OPERARIOS																	
PUESTO DE TRABAJO	Operarios	Amb. Térmico	Ruido	Iluminación	Vibraciones	Posturas	Car. Dinámica	Aprieteo /Tiempo	Complejidad /Rapidez	Atención	Minuciosidad	Iniciativa	Status Social	Comunicación	Cooperación	IDEN	TIEMPO
TOTAL DEPARTAMENTO																	
PROMEDIO																	

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

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

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

Sin desmerecer el trabajo de quien lo hace ya que felizmente existen técnicos con una auténtica vocación por defender la Salud de los Trabajadores.

B. MODELO SUECO

También conocido como Método GARDELL, FRANKENHAEUSER y ARONSON quienes le dieron forma e investigaron con él.

En el marco de una dura lucha sindical en Suecia, se promulgó la Ley de Autodeterminación en 1977 y la Ley de Ambiente de Trabajo en 1978. Ambas leyes aseguraron la participación de los trabajadores en toda la temática. Hoy día sabemos que fueron parcialmente derogadas en razón de los cambios políticos ocurridos en Suecia.

Es de todas formas un buen ejemplo y por eso lo rescatamos.

Plantea:

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



Para realizar este modelo existen dos condiciones que deben cumplirse:

- A) Acceso libre del investigador al lugar de trabajo.*
- B) Colaboración plena del trabajador*

Se intenta generar conocimiento para la acción sindical y legislativa.

Por supuesto que se necesita en primer lugar un gobierno que esté dispuesto a hacer cumplir a los empresarios el acceso libre en cualquier lugar y momento.

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

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

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

C. CONTROL DE PÉRDIDAS

- En realidad no implica una técnica de análisis de las condiciones de trabajo, sino que es un Programa para reducir o eliminar los accidentes.
- Basado en esto la técnica sería el análisis y la investigación de los accidentes e incidentes.
- Partiendo de la base de que siempre existe una causa, encontrarla y evitarla es la tarea. Investigando los accidentes y cuasi accidentes (todos los sucesos sin lesiones personales que se presentan en la actividad estudiada) se pueden prevenir adecuadamente sucesos similares.
- Es muy utilizado por los empresarios e impulsado por el Banco de Seguros del Estado.
- Su mejor definición es expuesta por uno de sus creadores.

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

Frank Bird

Una vez un compañero del sindicato metalúrgico - UNTMRA - dijo:

«Las lesiones son las nuestras, los daños a la propiedad del empresario».

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

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

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

- ⇒ Planeamiento
- ⇒ Organización
- ⇒ Dirección
- ⇒ Control

Es un programa basado en el principio de:



***INVERTIR EN SEGURIDAD E
HIGIENE REDUCE LOS COSTOS***

Esto está plenamente demostrado sobretodo en los países desarrollados. Intentan «ganarle» la cabeza al empresario que esa inversión en seguridad, al disminuir las pérdidas aumentara sus beneficios.

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

Desde nuestra perspectiva se mete dentro de la misma bolsa:

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

Muestra crudamente el papel que cumple el trabajador en todo el proceso. En la aplicación nacional de este programa se han notado menor cantidad de accidentes y lesiones en las empresas que lo han aplicado.



¿QUÉ PASA CUANDO LO QUE HAY QUE MEJORAR ES DEMASIADO COSTOSO?

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

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

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

Un ejemplo muy real:

UNA MÁQUINA QUE HACE MUCHO RUIDO.

Si no daña la propiedad (consume poca energía, no rompe materia prima) y saca bien la producción.

¿Qué problema? - ¿El Ruido?

Protectores auditivos para el trabajador y a otra cosa mariposa.

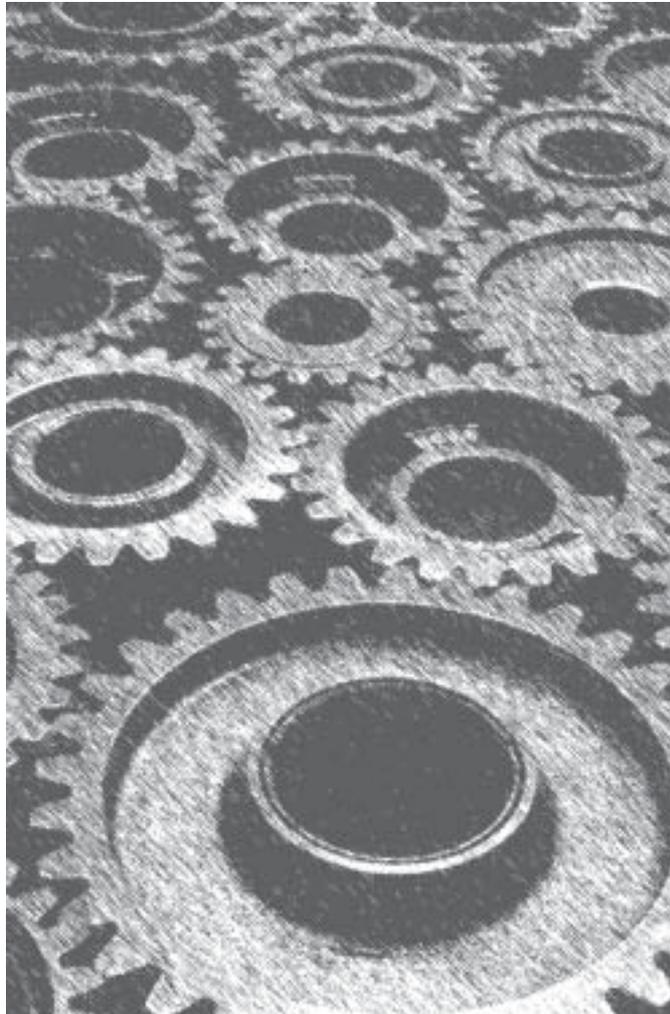
LA SALUD COMO UN COMPONENTE MÁS EN LA RELACIÓN COSTO - BENEFICIO

¿NO TE PARECE?

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

Galileo Galilei - Bertold Bretch

CAPÍTULO IV



Metodología Sindical de Estudio de las Condiciones de Trabajo



Hemos hablado varias veces de esta palabra: **METODOLOGÍA**

Pero..... **¿Qué es?**

Veamos algunas definiciones:

Procedimiento para alcanzar un logro.

Leibnitz

Un saber instrumental

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

F. Engels

Esa metodología nos debe permitir:

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

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

“CUANDO LOS TRABAJADORES TOMEN CONCIENCIA DE SU VALOR COMO CLASE PARA SI, PODRÁN CONVERTIRSE EN EL MOTOR IMPRESCINDIBLE DE UN CAMBIO EN SU CONDICIÓN...”

KARL MARX

Esa opción metodológica nos debe permitir valorizar nuestra experiencia como trabajadores. Romper el modelo de conocimiento donde predominan una relación de dependencia y dominación, donde el saber es otra estructura de poder.

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

Hagamos un poco de historia:

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

Esto llevo a que las tres centrales sindicales italianas, **CGIL, CSIL y U.I.L** tomaran acciones conjuntas sobre la temática - Congreso de Rimíni 1972.

Del trabajo conjunto entre las centrales sindicales, particularmente la **CGIL**, surgió el **MÉTODO DE GENERACIÓN DE CONOCIMIENTOS PARA LA ACCIÓN OBRERA**, más conocido como **MODELO OBRERO ITALIANO**. Enriquecido por **CCOO**. (España), **CUT**. (Brasil) y nuestra propia experiencia nacional es lo que aquí presentamos.

Sus bases son:

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

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

Se intenta con él objetivar esa subjetividad, por eso también es conocido como:

Método de la Subjetividad Objetivada.

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

NO HAY CIENCIA POSIBLE SIN EXPERIENCIA

Galileo Galilei.

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

Es posible que no seamos muy objetivos, pero recordemos:

LO ÚNICO OBJETIVO SON LAS PIEDRAS

Unamuno.



Veamos que decía el creador de la **Organización Científica del Trabajo**:

“Recoger toda la masa de conocimientos tradicionales que en el pasado eran patrimonio de los trabajadores, esto es la práctica a través de años de experiencia.

Los organizadores científicos asumen el deber de recoger esta masa de conocimientos tradicionales y después de registrarlos, ordenarlos y en ciertos casos reducirlo a leyes, reglas e incluso fórmulas matemáticas que aplicadas al trabajador asalariado, hacen obtener invariablemente una mayor producción a cada trabajador...”

F.W. Taylor

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

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

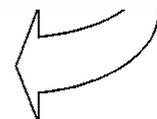
L. Iacoca

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

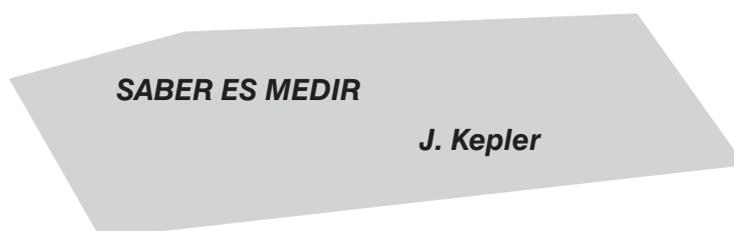
Si los propios patrones aspiran a que nos involucremos más, si históricamente se han apropiado del SABER OBRERO en su beneficio, por qué no apropiarnos nosotros de nuestro propio saber en nuestro beneficio

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

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



- Ese integrar, ese recibir todos los contaminantes lo convierte en un «**sensor**» **capaz de monitorear el estado de esas condiciones y medio ambiente de trabajo**. El resultado, lo puede expresar de acuerdo a como ingresó a él.
- Es quien mejor puede hablar por tanto de ello, ya que lo vive, lo siente y lo sufre. Tal vez sin precisión científica, pero **justamente se trata de construir a partir de esa vivencia el «saber»**.
- Podemos, munidos de una batería de instrumentos, sonómetros, termómetros, higrómetros, anemómetros, etc., medir y cuantificar que **factores de riesgo** hay en el medio de trabajo pero **solamente el trabajador los recibe y los cuantifica todos juntos, en su organismo**.



La expresión «**medible**» se expresa en el desgaste y el deterioro de su estado de salud. La carga física, el contaminante químico que lo moja, la presión del supervisor exigiéndole mayor producción, su salario escaso que no alcanza para una alimentación adecuada de su familia, etc.

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

Esto lo vemos a nivel del trabajador individual, a nivel de su experiencia individual. Pero si unimos a todos los trabajadores inmersos en el mismo ambiente de trabajo sometidos a las mismas condiciones conformamos un **GRUPO HOMOGÉNEO** con aquellos que realizan actividades semejantes en el mismo ambiente.

Aquellos que están sometidos a las mismas Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

**Esto nos
permite**

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

**“EL TRABAJADOR AISLADO
ES INSTRUMENTO DE FINES AJENOS
EL TRABAJADOR ORGANIZADO
ES DUEÑO DE SU DESTINO”**

J.E. Rodó



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

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

VENDER NUESTRA FUERZA DE TRABAJO FÍSICA E INTELLECTUAL NO IMPLICA VENDER NUESTRA SALUD.

¿Por qué esto?

1. Defender nuestra salud, única reserva de los trabajadores es impedir que el patrón la desgaste, la deteriore con **SUS** contaminantes.
2. Defender nuestra salud es luchar contra su explotación por parte del patrón.
3. Luchar porque un derecho del ser humano, no sea convertido en objeto de compraventa. Por esto no es posible delegar en nadie la defensa de nuestra salud.

DEBEMOS ASUMIR NOSOTROS MISMOS ESA DEFENSA

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

¿PERO CÓMO HAREMOS ESTO?

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

Agrupemos a éstos en grupos de acuerdo a sus características similares, a saber:

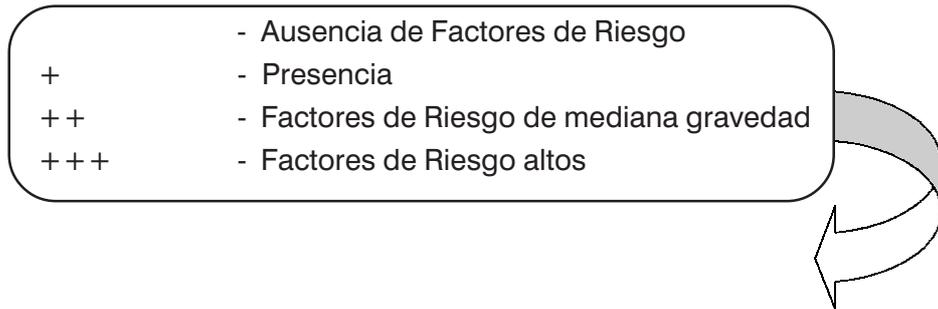
GRUPO 1	Iluminación, Humedad, Temperatura, Velocidad del aire Presión	O sea todo lo que tenemos en cualquier medio ambiente, como nuestra casa exacerbados o disminuidos pueden ser riesgosos.
GRUPO 2	Físicos: Ruidos, Vibraciones, Radiaciones, etc.	Tiene su origen en una fuente o fenómeno de la naturaleza física o una fuente de energía,
	Químicos: Polvos, Gases, Vapores, Humos, etc.	Tienen su origen en una fuente química, característica de un proceso o ambiente de trabajo y en su composición.
	Biológicos: Bacterias, Hongos, Parásitos, Virus	También llamados Bio-Sanitarios, su origen son organismos presentes en materias orgánicas o las precarias condiciones sanitarias.
GRUPO 3	Factores Ergonómicos: Sobrecarga muscular, fatiga física, posiciones inadecuadas, movimientos repetitivos.	Son aquellos que dan origen a la fatiga anatomo-fisiológica y cuya fuente es el esfuerzo osteo-mio-articular.
GRUPO 4	Factores Psico-Sociales: Monotonía, repetitividad, ritmo excesivo carga mental y sensorial, remuneración, etc.	Aquellos que originan desgaste psíquico, unidos a los elementos que determinan la calidad de vida.
GRUPO 5	Factores tecnológicos y de Seguridad: Protección de maquinaria, Riesgo Eléctrico. Riesgo de Incendio, Edificios en General, Orden y Limpieza.	No necesitan explicación
GRUPO 6	Factores Ambientales y Ecológicos: Emisión de contaminantes, polvo, ruido, etc.	Son aquellos originados de unidades productivas que agreden el medio ambiente y a quienes viven en él. Pueden tener un origen técnico, externalidades de los procesos productivos

Esta división es arbitraria, los compañeros de CUT. (Brasil) usan una con 8 grupos, la metodología original tenía solo 4 grupos.

Lo esencial es dividir los factores de riesgo, para poder utilizarlos y estudiarlos, como veremos.



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



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

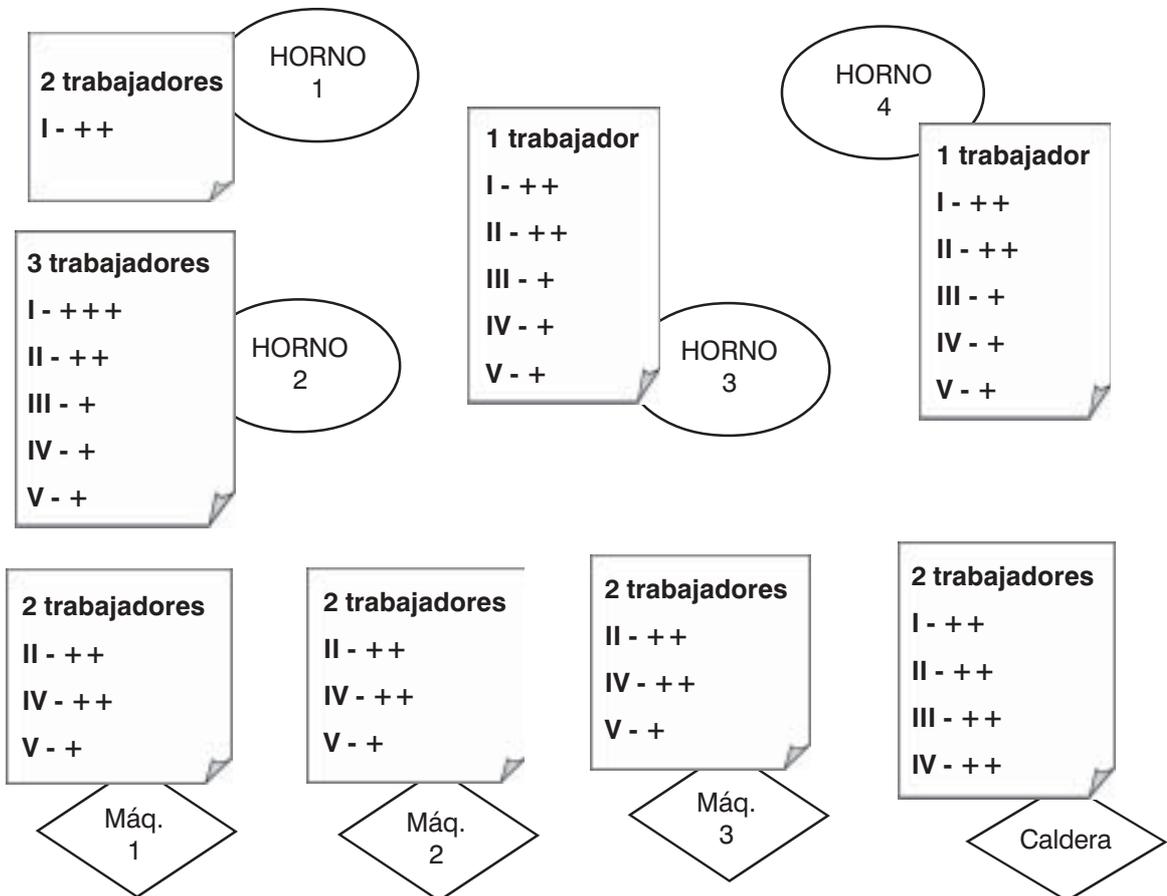
Es necesario que un compañero manifieste su molestia por un factor de riesgo, que intercambie con los otros involucrados como lo afecta, esto nos permite conocer a **TODOS** el problema no solo de ese compañero, sino también del factor de riesgo. Desde la perspectiva organizativa estas discusiones consolidan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

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

MAPA DE RIESGOS

(I) Factores de Riesgo

(+) Presencia y Gravedad de los Factores de Riesgo



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

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

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

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

El Departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente de nuestro PIT-CNT cuenta con el asesoramiento de los Departamentos y Cátedras especializadas de la Universidad de la República.

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

¿Con qué materias primas se trabaja?

¿Con qué máquinas, herramientas o equipos se trabaja?

¿Cómo se trabaja?

¿Cómo es la organización del trabajo, Jornadas, Turnos, en equipos, etc.?

¿Qué método de Trabajo se usa, ritmos, carga de trabajo, etc.?

¿Qué estilo de gestión, autoritaria, participativa, etc.?

¿Cómo se paga, destajo, hora, productividad, etc.?

¿Con quién trabajamos, antigüedad, género, etc.?

¿Qué norma legal nos ampara?

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

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

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

Operario	Años	Antigüedad	Factores de Riesgo					
			I	II	III	IV	V	VI



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

Es posible hacer una planilla para darle seguimiento:

PROBLEMA	SOLUCIÓN PROPUESTA	FECHA DE REALIZACIÓN	CUMPLIMIENTO
Contaminación con gases	Extracción localizada	Agosto 1993	Setiembre 1993
Escaleras sin barandas	Colocación de barandas	Julio 1993	Julio 1993
Humo chimenea chimenea	Colocar filtro Aumentar altura	Julio 1993	Julio 1993

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

El Grupo VI, Factores Ambientales y Ecológicos pueden comenzar a reconocerse entre los trabajadores y siguiendo la misma metodología es posible hacerlo con los vecinos que rodean el local de trabajo.

De esa forma podemos tener una acabada visión de cómo los afectan las externalidades del proceso productivo, como las perciben. **La definición de medidas correctoras es imposible sin su opinión.** De no hacerlo así reproduciríamos lo que estamos combatiendo con esta metodología.

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

Dar por supuesto que los vecinos quieren el cierre de nuestro lugar de trabajo, no es correcto, en realidad sólo exigen su justo derecho a un medio ambiente sano.



RESUMIMOS...

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

COMENTARIOS

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

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

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

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



ALGUNAS HERRAMIENTAS COMPLEMENTARIAS DE LA METODOLOGÍA SINDICAL DE ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

I. EL ÁRBOL DE CAUSAS.

Se basa en la concepción de que existen múltiples causas de los accidentes se utiliza para investigar las causas de los accidentes e incidentes, a partir de ellos podemos tener una visión de cuales son las **CYMAT**.

Entendiendo incidente como todo hecho que altera el orden definido y que no implique una lesión, afección o accidente a un ser humano.

La Prevención es la conducta de anticipación antes de que ocurran las cosas, en este sentido investigar un accidente ocurrido, no es prevención, en todo caso solo se puede evitar la repetición.

Es una buena herramienta de trabajo que puede ser complementaria de la Metodología Sindical.

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

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

Esto significa:

Para que un hecho **A** ocurra es necesario que otro hecho **B** se produzca.

Si **B** no se hubiera producido **A** no ocurría.

Si se hubiera impedido **B**, **A** no ocurría.

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

Se remonta sistemáticamente hecho tras hecho haciendo la siguiente pregunta:

¿Qué fue necesario para que el hecho se produzca?

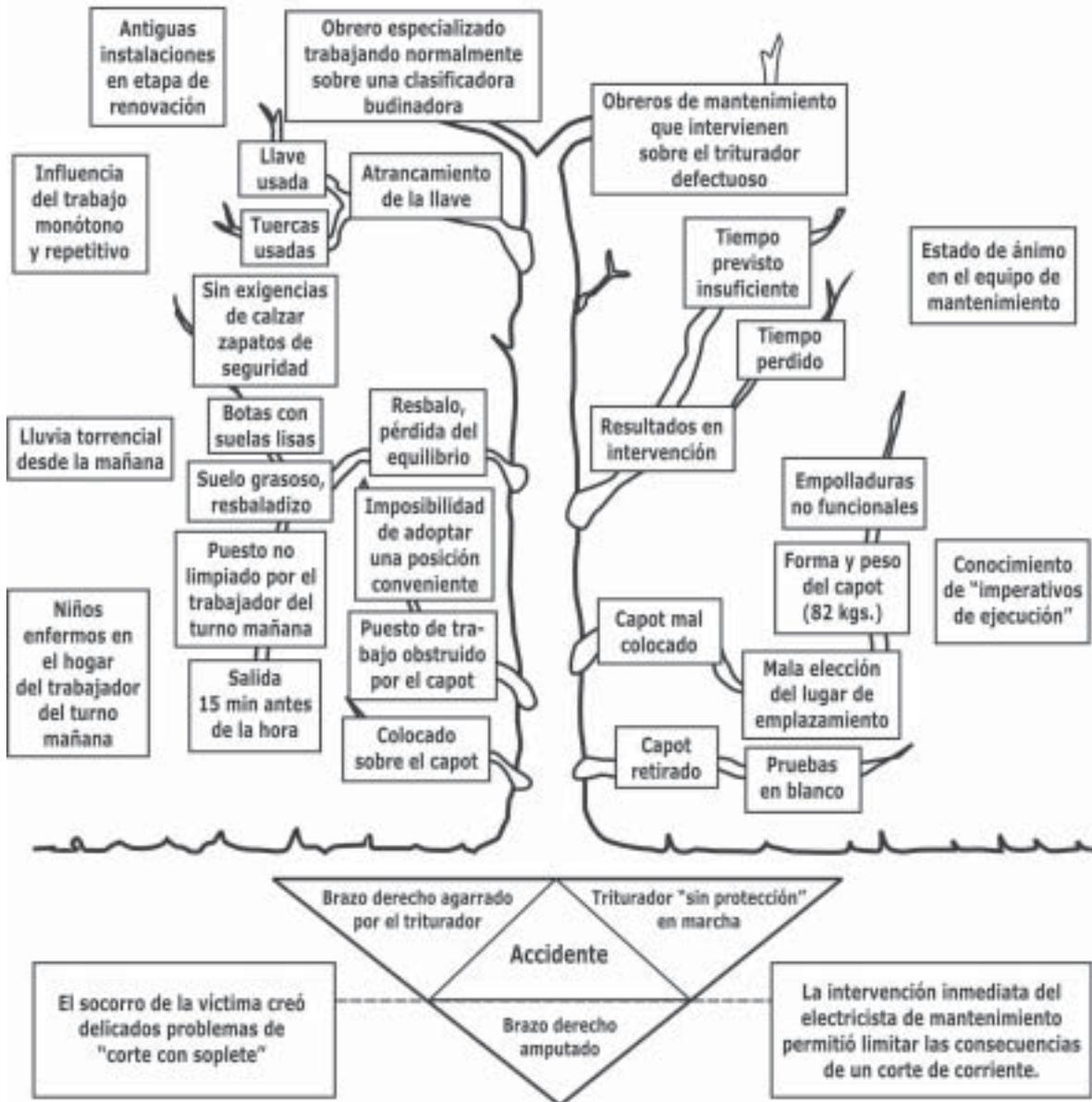
Incluyendo todas las posibles causas, se trata no de reconstruir el accidente, sino analizar que funcionó mal en el sistema para que concluyera en accidente.

Es evidente que existe una gran complementariedad entre el análisis de un accidente y el análisis del trabajo. No es posible analizar un accidente si no se tiene conocimiento de la situación de trabajo en que se produjo.

Muchas veces ocurren accidentes porque se toman decisiones de utilizar tal o cual máquina de determinada manera, o tal o cual producto químico.

Esencialmente es una presentación de cómo ocurrieron los hechos, si esa presentación se realiza colectivamente, los resultados convergentes o divergentes al buscar su aclaración nos harán avanzar mucho en el sentido de establecer los imprescindibles acuerdos.

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





II. ANÁLISIS SISTÉMICO DEL CICLO PRODUCTIVO.

Al analizar la metodología Sindical resulto claro cuan importante es conocer el proceso productivo en el cual estamos inmersos.

Cuanto más sepamos de él mejor podremos actuar.

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

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

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

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

OPERACIÓN - Implica máquinas y equipos.

TAREA - Implica trabajo humano.

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



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



(Indicando dentro del Símbolo)

Es posible reconstruir todo el proceso productivo con estos símbolos.

Es importante el conocimiento del mismo, a medida que se trabaja se puede perfeccionar el diagrama.

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

Este análisis sistémico desarrollado por **ACTRAV-OIT** (Centro de Formación -Turín) como una metodología específica, es muy útil. Consideramos que tiene características complementarias a la Metodología que impulsamos.

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

Incluimos a continuación una planilla de mucha utilidad a la hora de realizar este análisis sistémico.

Con un ejemplo práctico veremos su aplicación.

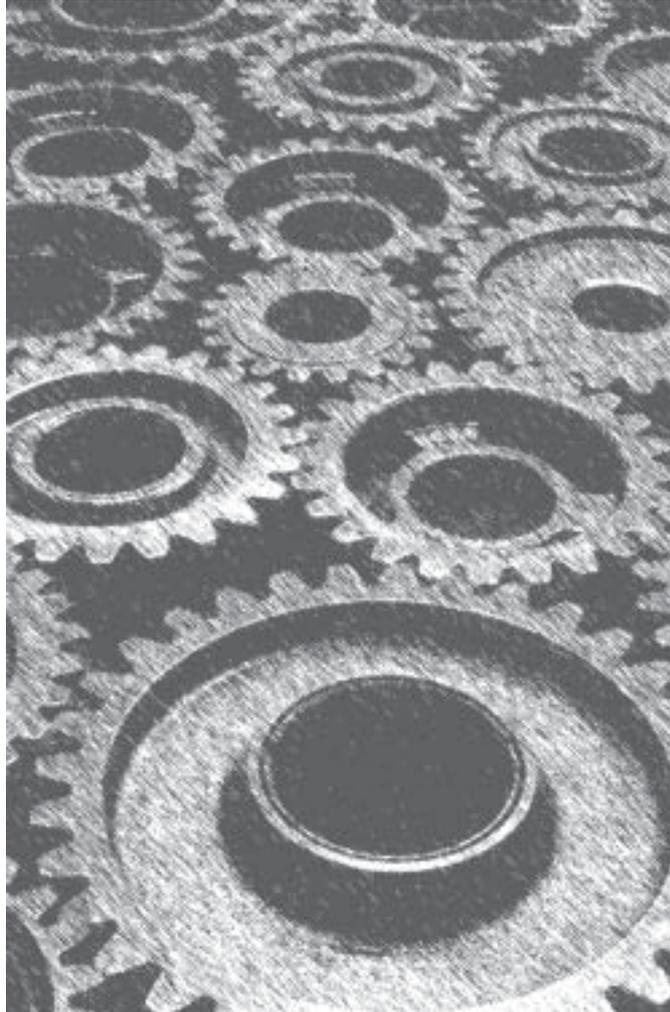
Instrumento para el Formador: Cuadro Compilado de Identificación y Descripción de Peligros y Riesgos

Análisis del ciclo productivo, del ambiente y de la organización del trabajo						
A	B	C	D	E	F	G
Representación gráfica	Nº de trabajadores/as	Tareas y actividades de los trabajadores/as	Descripción de la organización del Trabajo	Tecnologías, equipo maquinaria e instrumentos	Materias primas, sustancias, productos semielab, Desechos y residuos	Condición higiénico ambiental de cada puesto de trabajo
Láminas enteras	- 3 hombres, 1 de 25, 2 entre 25 y 40 años	- Se coloca la lámina bajo la prensa.	- El trabajo se desarrolla en un solo turno de las 8 a las 17, con una hora de pausa para el almuerzo.	- Se usan prensas de varios tipos y un taladro semiautomático.	- Se usan láminas de acero de varias dimensiones, que han sido previamente tratadas y laboradas en el departamento de preparación.	- El lugar de trabajo está generalmente limpio.
Descantillado		- Se corta la lámina según las dimensiones previstas en el diseño.	- Se pueden hacer pequeñas pausas autoreguladas.	- Las máquinas son viejas y es incómodo maniobrarlas especialmente cuando se trabaja con láminas grandes (de más de 2 metros).	- A veces las láminas llegan sucias con la grasa protectora y hay que limpiarlas con solventes.	- El espacio es escaso y resulta incómodo mover las láminas de más de dos metros.
Perforación		- Se coloca la lámina en la prensa descantilladora.	- En algunos momentos se trabaja los sábados por la mañana. Cuando el trabajo es urgente se trabaja dos horas más.	- Las máquinas tienen todos los dispositivos y mecanismos de protecciones necesarios, pero no se pueden utilizar cuando se trabajan las láminas grandes.	- Los residuos del proceso son pedazos y viruta de metal, los cuales son recogidos en contenedores y enviados a la fundición más cercana.	- El piso tiene irregularidades y huecos.
Pliegue		- Se cortan las esquinas, rotando la lámina.	- El trabajo se hace de pie e individualmente. Solo cuando las láminas son más grandes se trabaja en parejas.	- El trabajo es monótono y repetitivo y requiere mucha atención.	- A veces hay que liojarlas antes de someterlas al proceso previsto.	- La temperatura es alta en verano y baja en invierno. La calefacción es deficiente (mal planeada). No hay cambio del aire viciado.
Corte		- Se coloca la lámina en los lados a plegar posteriormente.	- El trabajo es monótono y repetitivo y requiere mucha atención.	- La lámina se debe mover entre 14 y 20 veces, con un importante esfuerzo físico.	- Los residuos del proceso son pedazos y viruta de metal, los cuales son recogidos en contenedores y enviados a la fundición más cercana.	- La luz es suficiente en verano. En invierno no es suficiente porque las lámparas de neón no funcionan bien.
Láminas semielab.		- Se coloca la lámina descantillada y perforada en la prensa de pliegue.	- Una o dos personas trasladan la lámina, según las dimensiones de ésta.	- Diariamente se hacen láminas para montar 40 armarios.	- El ritmo de trabajo es elevado.	- Los montacargas que transportan los materiales pasan muy cerca de los lugares de trabajo.



Valoración de los Riesgos y sus Consecuencias			
H	I	J	K
Identificación de Peligros y Riesgos	Medidas de prevención y protección aplicadas por la empresa	Percepción de los Trabajadores/as sobre los peligros y riesgos	Efectos sobre la salud de los trabajadores/as
<p>- El ruido de las prensas es muy alto y aumenta a causa de la carcanía de ésta.</p> <p>- Los huecos del piso puedan causar caídas, especialmente cuando se trasladan las láminas grandes.</p> <p>- Hay riesgos de accidente en la manipulación de láminas sin lijar (cortes en las manos) o engrasadas (resbalamiento y caída en los pies). Ha habido algunos accidentes debidos a la caída repentina de las láminas grandes que no se pueden colocar bien en las prensas por la falta de espacio.</p>	<p>- Las máquinas están provistas de los mecanismos de seguridad los cuales no se pueden usar cuando se trabajan las láminas grandes. 3</p> <p>- Todos los trabajadores tienen guantes 2</p> <p>y auriculares personales 2</p> <p>- Después de una primera reunión informativa sobre los riesgos se han hecho otras. 1</p> <p>- Hay vigilancia sanitaria regular pero el médico no da la información 3</p>	<p>- Riesgo de accidente debido a:</p> <p>maquinaria e instrumentos 2</p> <p>instalaciones eléctricas 4</p> <p>- Riesgos de agentes físicos:</p> <p>iluminación 3</p> <p>microclima 3</p> <p>- Riesgo de accidentes debido a la estructura del ambiente de trabajo 3</p> <p>- Riesgo de naturaleza organizativa:</p> <p>rítmo de trabajo 3</p> <p>fatiga física 2</p> <p>posiciones 2</p> <p>espacio 3</p>	<p>- En los últimos dos años ha habido dos accidentes que han causado ocho días de ausencia. Uno de tres días debido al corte con una lámina sin lijar, donde el trabajador estaba usando los guantes. El otro accidente implicó 5 días de ausencia y se debió a la caída repentina de una lámina que no estaba bien colocada y causó un corte en la barbilla.</p> <p>- En invierno son muy frecuentes los resfríos y enfermedades del aparato respiratorio, que han ocasionado 20 días de ausencias.</p> <p>- Son frecuentes los dolores de cabeza, relacionados con el ruido.</p> <p>- También son frecuentes los dolores en las articulaciones superiores debido al movimiento manual de las láminas grandes que es muy incómoda.</p>

CAPÍTULO V



Introducción a la Normativa Legal



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

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

Nuestra CONSTITUCIÓN en su articulado establece:

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

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

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

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

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

- ***Ley 5032 y sus Decretos reglamentarios 406 / 88, 89 / 995 y 372/99***
- ***Ley 15965, que ratificó los Convenios de O.I.T 148, 155, 161.***
- ***Ley 16074, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.***
- ***Decreto Ley 14785 y su Decreto reglamentario 647/78.***
- ***Ley 17828 ratificó Convenio de OIT 184***

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

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

Establece el **deber de seguridad** de exclusiva responsabilidad patronal.

En el capítulo VII veremos con detalle su Artículo 1.

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

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

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

Establece un orden de prioridad:

- Fuente de contaminación con el objeto de impedir la generación del contaminante.
- Medio de extracción o dilución del mismo a fin de reducir el nivel de contaminación de la sustancia.
- Individuo, protegiéndolo para que el contaminante no ejerza sobre él efectos patológicos.

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

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

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

Entrecomillado y en negrita porque es literal, la fría letra del decreto. Para muestra basta un botón.



Repasando su índice tenemos una idea de su contenido:

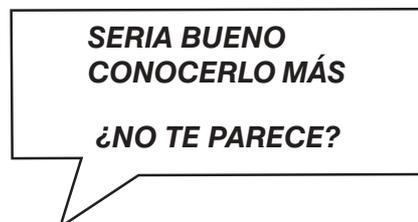
- **Condiciones Generales de Edificios.**

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

- **Medidas Preventivas Específicas.**

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

- **Medios de Protección Individual.**



La edición del Banco de Seguros del Estado contiene un índice temático el cual brinda agilidad en la búsqueda de los contenidos.

Nuestra Central le ha hecho críticas las cuales resumidas son:

- No se establece claramente quién es la autoridad oficial competente que debería fijar los límites higiénicos de exposición.
- Elimina límites precisos de peso para trabajadores jóvenes y mujeres embarazadas y no especifica edad en el caso de los jóvenes como anteriores decretos reglamentarios de la Ley 5032.
- Establece como carga máxima que un trabajador pueda transportar y levantar manual y repetitivamente 55 kilos para hombres y 25 kilos para mujeres. Estamos seguros que un trabajador que haga eso durante 8 horas diarias, seis días a la semana, tendrá problemas de columna, al cabo de poco tiempo.
- Otra observación es la referida a los elementos de protección personal los cuales en caso de mal uso o extravío podrán ser exigida su reposición por el patrón.

**¿QUIÉN ESTABLECE
EL MAL USO?**

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

Algunas preguntas pueden detonar y dinamizar un debate:

¿POR QUÉ NO SE CUMPLE EL 406/88?

Posibles respuestas:

- **Voluntad política de hacerlo cumplir por el gobierno.**
- **Exigencia Sindical de su cumplimiento.**
- **Cumplimiento por los patrones.**

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

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



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

Cáp. 1 - Ámbito de aplicación.

Cáp. 2 - Condiciones Generales de bienestar.

Cáp. 3 - Andamios.

Cáp. 4 - Protecciones especiales.

Cáp. 5- Máquinas, equipos y herramientas.

Cáp. 6 - Demoliciones y excavaciones.

Cáp. 7 - Medios de Protección Personal.

Cáp. 8- Servicios de Seguridad en el Trabajo.

Cáp. 9 - Disposiciones Generales.

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

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

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

Decreto 76/996 - Establece limitaciones al anterior.

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

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

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

Decreto 83 / 96 - Se crea un Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (CONASSAT) integrado por:

Un representante del Ministerio de Trabajo.

Un representante del Ministerio de Salud Pública.

Un representante del Banco de Previsión Social.

Un representante del Banco de Seguros del Estado.

Dos representantes empresariales.

Dos representantes de los Trabajadores.

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

El actual gobierno no lo ha convocado.

Decreto 179/01- Establece las condiciones especiales que deben tener las Instalaciones Eléctricas en la Industria de la Construcción.

Decreto 372/99- Es un **406** adecuado para la actividad Forestal

• **Ley 16074, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.**

Es la aplicación nacional del **Convenio Internacional del Trabajo 121**

Puntualizaremos algunos aspectos de imprescindible conocimiento:

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

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

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

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

Al respecto de esta Ley rescatamos la resolución de nuestro VIII Congreso ya que aún esta vigente:

Exigir al BSE la correcta aplicación de la Ley 16074. Actualmente no se está dando adecuado cobertura a los trabajadores aplicándola con un criterio restrictivo que no se desprende del contenido de la misma y que se expresa con un elevado porcentaje de rechazos (administrativos y médicos) privilegiando la salud económica del Instituto frente a la defensa de la Salud de los trabajadores.



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

Brevemente veremos que establecen estos Convenios:

CIT. 148 - Pauta lo referente a la contaminación del Aire, ruido y vibraciones.

CIT. 155 - Crea ámbitos de discusión a nivel de empresa y nacional entre trabajadores y empresarios. También prevé la elaboración de políticas nacionales específicas.

Parcialmente reglamentado por el Dec 53/996, delegado de obra en la Construcción y la creación del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo-CONASSAT, al cual el actual gobierno no ha convocado hasta ahora.

El 15 de Setiembre del 2005 fue Decretada la creación de un ámbito tripartito en la Industria Química.

Esto es una muy buena señal en el sentido de la reglamentación general

CIT.161- Crea Servicios de Salud en el Trabajo, durante parte de 1997 y 1998, el CONASSAT trabajó en ello, pero no fue posible avanzar en la medida que los empresarios no acordaron su aplicación.

Decreto Ley 14785 (Estatuto del trabajador Rural) y su decreto reglamentario 647/78. Esta Ley fue promulgada en Mayo de 1978. En plena Dictadura cívico-militar, curiosamente no ha sido adecuada, actualizada o revisada, pese a que el medio rural siempre estuvo y está a la cabeza de las estadísticas de muertes en accidentes de trabajo.

Es poco lo que dice de las CYMAT y esto no es casualidad.

Vimos como una serie de muertes en la construcción llevaron a la promulgación de una serie de Decretos, la reflexión pasa por la lucha del **S.U.N.C.A.**

Parece que nuestro medio rural está lejos, poco sabemos de él.

¿Que reflexión podemos hacer de estos dos ejemplos?

- **Ley 17828** - Ratifica el **Convenio Internacional 184. Condiciones de Salud y Seguridad en el agro.**

Como vimos en esta actividad la reglamentación es obsoleta, recientemente (18 de Octubre del 2005) se creo una Comisión Tripartita del Sector Rural para estudiar esta Ley y su aplicación.

En el tema de la aplicación nacional de los Convenios de **O.I.T**, existe una polémica por un lado se sostiene que deben ser específicamente reglamentados, por otro lado se sostiene que no, existiendo la opinión de importantes jurídicas a favor de una u otra posición.

A nivel mundial Uruguay, va casi a la cabeza de la lista de países que han ratificado Convenios específicos de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo, de una forma u otra no los aplicamos.

Una vez conocidas las normas, debemos exigir su cumplimiento.

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

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

El responsable de fiscalizar de acuerdo a nuestro ordenamiento legal es el **M.T.S.S.** el cual tiene los mecanismos para ello, desde el punto de vista jurídico -legal.

Es quien ejerce las funciones de “**Policía del Trabajo**” por intermedio de su **Inspección Gral. del Trabajo**, entre todas sus otras tareas.

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

Existe en la Inspección Gral. del Trabajo una oficina específica para realizar las denuncias. Estas tiene carácter anónimo, también es posible realizar estas denuncias por intermedio del Sindicato o del Dpto. de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT-CNT.

Por resolución de nuestro Secretariado un delegado de nuestro Dpto. participa representando a la Central en el Consejo Tripartito Asesor de la Inspección Gral. Del Trabajo, de reciente creación.

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

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

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

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

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

También el **B.S.E.** realiza inspecciones, las cuales son de carácter diferente en la medida que se realizan para controlar el nivel de cumplimiento del empresario a sus obligaciones contractuales con el Banco. El contrato de Seguros por Accidentes de Trabajo se realiza entre el Empresario y el B.S.E esto impide la divulgación del contenido del acta inspectiva.

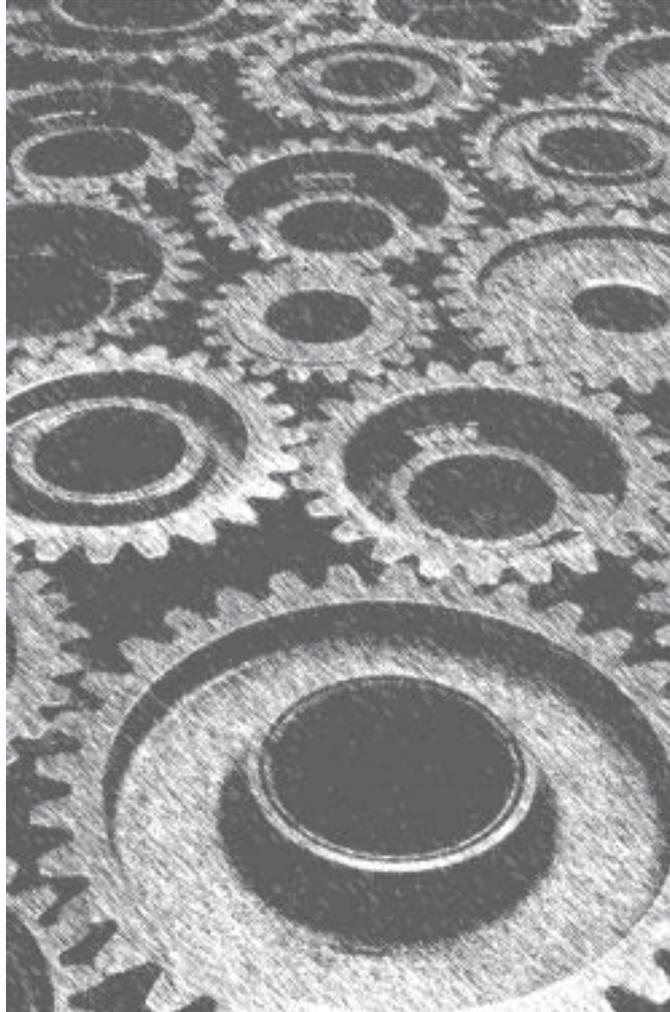
En razón de la obligatoriedad del seguro de Accidentes, de constatar que esto no se cumple debe denunciarse en el Departamento de Administración de Riesgos del Banco de Seguros del Estado.

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

A TENER EN CUENTA

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

CAPÍTULO VI



Género y Salud Laboral



Según datos de la **OIT** en el año 2002 la fuerza de trabajo mundial esta constituida por 2.800.000.000 de personas de las cuales un 40% o sea 1.120.000.000 son mujeres que fundamentalmente se concentran en la industria textil, alimentación, salud, educación, confección, agricultura, metalúrgica (electrónica y plásticos) y producción de calzados.

Esta clasificación de **OIT** se corresponde exactamente, a la realidad nacional, aunque en algunos campos de los descriptos, la actividad nacional esta muy limitada por diversos factores que todas y todos conocemos.

Se nos hacen necesarias para el análisis, algunas precisiones.

En los últimos años se han producido en el país importantes cambios en la estructura productiva impulsados por un ciclo de «apertura de la economía» (libre importación, reducción drástica de aranceles y barreras comerciales) sin contrapartidas. Se procuró la inversión a partir de otorgar subsidios a los empresarios y de la exoneración del cumplimiento de las regulaciones laborales.

Esto que reseñamos se manifiesta en un deterioro general de las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo, se ha concretado en la pérdida de derechos expresada entre otras por la pérdida de cobertura social, en definitiva el trabajo ha acentuado su precarización y con ello se ha precarizado el estado de nuestra salud en el trabajo.

Se trabaja de cualquier forma y en cualquier condición ya que lo central es obtener ese mísero salario que al menos permite sobrevivir.

La incertidumbre laboral pasa a ser el problema central de la sociedad y esto determina el aumento de accidentes y enfermedades, algunos oficialmente reconocidos como tales y otros -cada vez más- ocultados mediante atribución a otros factores, esto como veremos, es especialmente duro con las trabajadoras.

Es en las condiciones socio-técnicas del trabajo y en sus repercusiones directas (en el medio de trabajo) e indirectas (en el medio social según la inserción laboral), donde radica la fuente de salud o enfermedad, de calidad de vida o muerte de la sociedad trabajadora.

Para quién se apropia del resultado de nuestro trabajo lo esencial es bajar costos, para los trabajadores lo esencial es conservar nuestro estado de salud.

Esto que decimos es general nos afecta a todas y a todos, pero como iremos desarrollando en muchos casos afecta más a las trabajadoras.

Cuando la vida en sociedad comenzó a organizarse los atributos físicos diferenciales de hombres y mujeres les determinaron un rol que fue y es aún hoy día admitido como «*natural*». El largo periodo de gestación y crianza del hombre hasta que puede valerse por si mismo (comparado con la mayoría de los mamíferos) lo hace absolutamente dependiente de su madre, imposibilitando a la misma una separación física por largos periodos de tiempo.

En los albores de la vida en sociedad del hombre, la obtención de los productos necesarios para mantener la vida, hizo imprescindible luchar duramente para obtenerlos, lucha en la cual la mujer no podía participar en determinados momentos de su vida, esto llevo a la «*especialidad*» basada fundamentalmente y condicionada por esos atributos físicos diferenciales.

Desde siempre se ha insistido convenientemente en lo natural de esa diferencia, argumentando desde todas las concepciones y visiones posibles.

No es casual, ni obedece a un orden «*natural*», se basa en una división que puede y debe definirse como sexual ya que esta sustentada en esos atributos diferenciales.

Esta división del trabajo excluye y discrimina negativamente a la mujer y no tiene base en ningún atributo de la mujer a no ser en su relación con el ciclo menstruación, gestación, parto y amamantar que tiene una base nítidamente sexual y a las cuales se le asigna, en nuestras sociedades (occidentales y cristianas) un valor secundario

Ver a la mujer como trabajadora es pensarla en su integralidad como sujeto de producción y de reproducción. La asimetría necesaria relativa a los derechos de las mujeres y los hombres y sus condiciones de trabajo no puede ser considerada neutra...

(Eleonora Menecucci de Oliveira.)

Hasta hace poco tiempo existía la idea de que los tipos de trabajo realizados comúnmente por las mujeres no producía patologías específicas o diferenciales y esto se reflejó en una ausencia en la mayoría de los estudios.

Trabajos que en buen parte también eran realizados por hombres y esto permitía abarcarlos en la caracterización de los trabajadores.

Actualmente es posible observar en la literatura científica una presencia importante de estudios específicos desde la perspectiva de la Salud, la Seguridad y la Higiene sobre las condiciones de trabajo de las trabajadoras.

Esto fue posible ya que muchas actividades son realizadas con gran incidencia de las trabajadoras.

Esto que decimos con alcance mundial se confirma a nivel nacional.

Relevemos brevemente algunos tipos de trabajos y sus efectos sobre la salud.

Trabajadoras de la alimentación.

Se exponen a calor excesivo, levantamiento de pesos, prolongadas jornadas de pie, Lesiones por esfuerzo repetitivo, uso de máquinas y equipos eléctricos.

Sus consecuencias, afecciones osteo mio articulares (Varices, lesiones por esfuerzo repetitivo- LER- estrés psico físico)

Trabajadoras agrícolas.

Exposición a sustancias químicas peligrosas, levantamiento de pesos, largas jornadas de pie, exposición a los factores climáticos.

Sus consecuencias; LER, intoxicaciones, columna, dolencias pulmonares, irritación de la piel, alteraciones hormonales, especialmente durante el ciclo menstrual

Trabajadoras de la Banca, Comercio y Oficinas.

Largas jornadas en pie, tensión, ansiedad, estrés, burn out, LER.

Trabajadoras de la Salud.

Levantamiento de pesos, radiaciones, exposición a productos químicos, exposición a contaminantes biológicos, estrés, burn out.



Trabajadoras de la Educación.

Tensión, ansiedad, burn out, afecciones de la garganta.

Trabajadoras textiles.

Sustancias químicas, polvos, ruido, tareas repetitivas y monótonas, levantamiento de peso, largas jornadas de trabajo, estrés.

Trabajadoras Metalúrgicas (Plástico y electrónica).

Contacto con productos químicos y con máquinas con riesgo, levantamiento de peso, largas jornadas de trabajo.

Como vemos en esta apretada (y nada completa descripción) estas actividades son mayoritariamente cuando no exclusivamente realizadas por trabajadoras.

Por ello las reseñamos descartando otras en las que esa presencia numérica no es tan importante.

Una comprobación nacional de algo que se corresponde a nivel mundial es que:

«Los accidentes, traumas y muerte repentina ocurren con menor frecuencia en los trabajos de las mujeres pero el desgaste es ciertamente fuerte». Karen Messing

Aquí introducimos una de las características diferenciales importantes entre hombre y mujer a nivel del mundo del trabajo, relacionado con lo que comentábamos al principio de la división del trabajo, tareas que requieren importante fuerza física son realizadas casi exclusivamente por hombres, pese a los avances de la tecnología aun es central en ellas el esfuerzo físico.

En esas tareas se ubican las que ocupan el primer lugar en las cifras de muertes en el Uruguay, Rurales, Construcción y Pesca.

En ellas la presencia de la mujer se relaciona con las tareas de recolección en el Agro procesado en la Pesca, en la Construcción su presencia es mucho menor.

Esto que mencionamos nos ubica frente a un problema significativo la mayor visibilidad del hecho abrupto, el accidente, frente a las manifestaciones del desgaste a que se hace mención en la cita señalada.

No sabemos cuantas trabajadoras han muerto por afecciones contraídas en el trabajo, por exponerse durante años a contaminantes en el Agro, por ejemplo, bueno es señalar que tampoco sabemos cuantos trabajadores han muerto por ello.

Las cifras de muertes por accidentes de trabajo no diferencian entre hombres y mujeres, pero, analizándola, es casi una estadística masculina, aunque debemos recordar los casos de trabajadoras muertas por escape de Amoníaco en Decano (Planta de procesado de pescado) y en el incendio de la UTE años atrás.

Debemos indicar que cuando hablamos de salud y trabajo, nos referimos a la relación trabajo asalariado y sus efectos sobre la salud, y esto vale reafirmarlo ya que una de las características de las trabajadoras es que la mayoría de ellas tienen un trabajo asalariado, un empleo y otro trabajo no asalariado, en lo que tiene que ver con las tareas del hogar, la atención de los niños, etc, etc.

Trabajo que carece de reconocimiento social, que no figura en los PBI, pero que es fundamental para la vida en sociedad.

Como ejemplo de esto veamos la tasa de Actividad Doméstica en Uruguay en porcentajes en Uruguay para la mujer y el hombre entre 25 y 49 años es de 15.9 % y 0.2 %, si cero punto dos por ciento respectivamente (*La discriminación de la mujer en el mundo globalizado y en A. Latina. (Cuadro 9). Bernardo Kliksberg. ONU. 1999*).

Este especialista afirma en el estudio mencionado citando a Manuel Castells

«Si las mujeres que «no hacen nada»dejan de hacer «solo eso», toda la estructura urbana como la conocemos sería incapaz de mantener sus funciones».

Esa falta de reconocimiento se extiende a los análisis sobre la salud laboral de las trabajadoras, cuando decir salud laboral es hablar de la integralidad de la relación salud y trabajo, no solo de lo que está presente en el Medio Ambiente de Trabajo, de lo que hace a todas las condiciones de vida de quién trabaja.

Quien esta sometido a una doble tarea, está sufriendo dobles presiones, dobles impactos sobre su estado de salud y cuando se sufre una afección, se expresa en ella ese doble desgaste.

Con el agravante que ese trabajo no asalariado, no retribuido y no reconocido socialmente en muchos casos enmascara, o quiere hacerse ver que enmascara, otras afecciones contraídas en el trabajo asalariado, veremos un caso paradigmático.

Al hablar de enfermedades provocadas a consecuencia del trabajo, nos referimos a aquellas que se definen primordialmente por una causa que actúa lentamente en contra de lo que ocurre con el accidente de trabajo en los que la causa actúa con rapidez.

En nuestro país, tenemos cifras que aterran en cuanto a los muertos en accidentes de trabajo, pero no manejamos cifras sobre los afectados y los muertos por enfermedades provocadas por el trabajo, las estadísticas son incompletas, no reflejan la realidad y a los efectos son inexistentes.

Por esto la enfermedad contraída a consecuencia del trabajo tiene mucho menos visibilidad que el accidente de trabajo.

Esto se une a otros factores, uno de ellos es la escasa preparación de nuestros médicos en cuanto a unir una enfermedad y la actividad laboral de quien la sufre.

La Medicina del Trabajo es una especialidad de post grado, no forma parte de la formación de grado de nuestros médicos, una carencia que el Dpto. de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina ha señalado reiteradamente.

No es común que el médico interrogue acerca de su actividad profesional a quien lo consulta por una enfermedad, la propia experiencia de quien lee esto lo puede confirmar.

Por ello muchas afecciones son tratadas como si no tuvieran ninguna relación con la actividad profesional de quien la sufre, en otros casos se disminuye su importancia atribuyéndola a predisposición del afectado sin entrar en el análisis de porque ocurren las cosas, el problema está ahí y es necesario sacarlo, suprimirlo, lo cual esta bien, pero si se atara esa afección a su origen sería mejor y más efectivo.

Otros elementos se unen a lo mencionado, el escaso conocimiento de los trabajadores sobre aquellos elementos presentes en el lugar de trabajo que pueden deteriorar su salud, la necesidad de trabajar no importa en que condiciones, ya que no tener trabajo es la exclusión social, etc.



La actividad laboral, donde muchos pasan la mitad de las horas del día, obliga a un fuerte compromiso del estado de salud de quien la ejerce.

Si esa actividad se confronta con factores que pueden deteriorar ese estado de salud comenzamos a sufrir una lesión, la cual según sus características puede inhabilitarnos para ella, o sea desarrollamos una enfermedad a consecuencia del trabajo.

Un grupo de ellas se están manifestando en gran cantidad y esa manifestación se da mayoritariamente entre las trabajadoras, nos referimos a las **Lesiones por Esfuerzo Repetitivo**.

¿Qué son las L.E.R? Las dolencias del trabajo provocadas por el uso inadecuado y excesivo del sistema que agrupa huesos, nervios, músculos y tendones.

Afectan principalmente a los miembros superiores, manos, puños, antebrazos, brazos, hombros y columna cervical.

Son típicas del trabajo intenso y repetitivo, se las conoce con varios nombres algunos especialistas las denominan dolencias osteo - mio - articulares relacionadas con el trabajo (DORT), en Estados Unidos se llaman T.T.A (Trastornos traumáticos acumulativos), en Australia Síndrome Doloroso Regional de origen ocupacional.

Preferimos el término **L.E.R** ya que el nombre apunta a la raíz del problema, la organización del trabajo.

Según la OMS. (CID 10/ 1993) «Considerar como tales a las dolencias ósteo - musculares y del tejido conjuntivo, las dolencias relacionadas con el uso, uso excesivo y presión incluidas aquellas de origen ocupacional».

Otra forma de describirlas de acuerdo a OIT: **«aquellos trastornos causados, precipitados o agravados por la realización de esfuerzos repetitivos».**

El uso excesivo y repetitivo de funciones del aparato locomotor, los trastornos traumáticos acumulativos relacionados con los trabajos provocados por la fatiga a consecuencia de la actividad.

Esas tareas que obligan reiteradamente a doblar la muñeca, apretar, agarrar y girar la mano, acercar y alejar el codo del cuerpo, trabajar con las manos encima de la línea de los hombros.

De acuerdo a estudios realizados en Estados Unidos en 1995, el 62 % de las enfermedades contraídas en el trabajo son **L.E.R.**, en 1996 en Suecia mas del 50% de las enfermedades del trabajo son **L.E.R.**, en Finlandia (estudio de 1995) afectan al 70 % de los trabajadores de la limpieza, al 67% de la alimentación, al 56% del sector transporte y almacenes y al 54% del sector lácteos.

Una encuesta realizada en Brasil en el 2000 por la Confederación de Trabajadores de la Alimentación (CTA - UITA) indica que son la causa de entre el 80 y el 90 % de las enfermedades profesionales, la Confederación Europea de Sindicatos les atribuye el 75% de las mismas de acuerdo a un estudio realizado en 1999, recientemente publicado.

La OIT en su *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (1999) indica que las actividades con fuerte presencia de ellas son; vestimenta, plantas de procesado de alimentos (pesca, lácteos, avícolas, envasados), gastronomía, enfermería, computación, limpieza, etc.

La simple descripción de estas tareas nos enfrenta con que son mayoritariamente realizadas por trabajadoras, las cuales en su gran mayoría cumplen ese doble trabajo, el cual implica también un fuerte compromiso de antebrazo, muñecas y mano.

Esto ha sido y es un argumento muy importante a la hora de restarle importancia a estas lesiones, a la hora de no reconocerlas como enfermedades del trabajo.

Se dice que no son contraídas en el lugar de trabajo y que la trabajadora al realizar tareas con sus manos, muñecas y antebrazos en su casa, en su hogar esta «*predispuesta*», es «sensible» atribuyendo a lo individual algo que forma parte de la organización de toda la sociedad.

Existen diferencias fisiológicas pero cuanto de ellas ha sido condicionada por la cultura, la división admitida como «*natural*», etc, etc.

Un campo de estudio al que vale la pena dedicarle tiempo.

Como decíamos, no tenemos estadísticas en nuestro país, pero para quienes estamos en el tema, sea desde la óptica que sea, percibimos su impresionante aumento en los últimos años.

Es claro que existen intereses para que no sea reconocida ya que hacerlo implica un cambio tan importante como todos los demás que entran en vuestra específica temática.

De los estudios señalados y la experiencia nacional resulta evidente que no solo inciden en ellas el compromiso de las funciones orgánicas, la llamada biomecánica del puesto de trabajo, otros elementos se suman, las condiciones físicas y ambientales (los medios y herramientas), la organización del trabajo (frecuencia, intensidad, ritmo, descalificación de la tarea, presiones debidas a los controles, las exigencias de productividad) la falta de contenido del trabajo, el desfase tecnológico (tareas que se hacen a mano cuando es posible hacerlas a maquina), etc.

Hoy día en un marco de depresión de la economía, tener trabajo es un inapreciable bien, no tenerlo nos condena a la muerte social.

Esto hace que muchas veces o casi siempre se nos obliga para mantenerlo a aceptar intensificaciones de los ritmos productivos en razón de argumentos que nada tienen que ver con nuestra salud en el trabajo.

Cuando se habla de productividad, muchas veces no se quiere tener presente que ello implica un mayor desgaste, un mayor compromiso de las funciones orgánicas del trabajador.

Es clara la relación causa - efecto al limpiar 700 o 1000 pollos por hora durante toda la jornada laboral, filetear miles de pescados por día, digitar en la caja de un supermercado con una mano los precios y con la otra correr la mercadería y embolsarla, teclear en un PC durante horas, limpiar durante horas, etc. Como vemos ejemplos de todo tipo que apuntan a lo mismo, la intensificación del ritmo productivo.

Si aún tienen dudas deténgase en la caja de un supermercado grande y observe el trabajo de la cajera a la hora de mayor flujo de público.

En nuestro país la productividad en el trabajo ha aumentado en la última década, pero de solo observar el aumento de estos casos, podemos afirmar que se ha construido sobre la Salud de los Trabajadores, en el caso analizado particularmente de las Trabajadoras.

Esto que mencionamos es a vía de ejemplo porque existe suficiente evidencia de la casi excluyente presencia de mujeres en estas actividades y la fuerte presencia de LER en ellas, debe tenerse presente a la hora de negociar las condiciones de trabajo.



En nuestra legislación normativa al respecto de la Salud, la Seguridad y la Higiene en el trabajo referente a la actividad relacionada con la Industria, el Comercio y los Servicios no así en el Agro, existen elementos que se desconocen y que pueden contribuir a evitar o disminuir los efectos de las LER.

Por ejemplo en el Decreto **406 /88** reglamentario de la **Ley 5032** en su:

CAPITULO V - RIESGOS ERGONOMICOS se indica:

Artículo 48'. *La concepción de sistemas de trabajo será orientada prioritariamente a la satisfacción de las exigencias humanas, cubriendo las condiciones de trabajo en la relación hombre-máquina, adaptada, fisiológica, psicológica y socialmente al trabajador, a fin de garantizar su bienestar, seguridad y salud.*

Artículo 50'. *Los ritmos y horarios de trabajo deberán ser concebidos teniendo en cuenta la bioperiodicidad fisiológica y psicológica del trabajador.*

Artículo 51'. *A fin de evitar los efectos perjudiciales sobre la salud de los trabajadores originados por posiciones y posturas forzadas, esfuerzos excesivos o movimientos y ritmos de trabajo inadecuados, ya sea por inadecuada concepción del entorno del puesto de trabajo, inadecuación física del trabajador a la máquina o instalación que maneja, o incorrectos hábitos de trabajo, deberán tomarse las medidas preventivas necesarias tendientes a lograr la mayor comodidad posible en el trabajo, sin perjuicio de que se cumplan los requisitos generales que dispone el presente Reglamento. Se considerará como aspecto prioritario la adecuación del puesto de trabajo a la persona.*

Esto está indicado, forma parte del mandato de la **Ley 5032** al obligar a los patrones a brindar «**el deber de seguridad**».

Todas y todos, desde la perspectiva sindical marcada por nuestra historia, debemos tener claro que los mandatos y obligaciones que nuestro ordenamiento legal indica para que sean cumplidos por los patrones solo se cumplen si existe una decidida acción por nuestra parte para exigir su cumplimiento.

Cuando comencé a preparar este material, frente a la complejidad del tema opté por intentar desarrollarlo basado en el caso de esta afección, que como dijimos, tiene suficientes evidencias para poder cruzar la afección con la particularidad de quienes están expuestas a él, mayoritariamente trabajadoras.

No es el único caso esto debe quedar claramente establecido, pero si es un caso con suficiente evidencia para poder relacionar causas con efectos.

Es posible hoy día dados los avances de la ciencia y la técnica determinar si una tarea que obliga a un esfuerzo repetitivo con antebrazos, muñecas y manos puede causar una afección, basta ver la importante cantidad de estudios realizados en los últimos años.

Se niega el reconocimiento de las mismas ya que hacerlo implica reconocer la sobre explotación, reconocer que los avances de productividad se han construido sobre la salud de los trabajadores, reconocer que es necesario rediseñar la forma como se evitan, curan y reparan económicamente las incapacidades laborales.

También porque estas afecciones que mencionamos no provocan muertes, pero si pueden impedir que quien las sufre se vea imposibilitado de trabajar, con todo lo que significa.

En nuestro país son casi epidemia justamente en aquellas actividades en que somos muy débiles sindicalmente, por ejemplo en las plantas de procesado de pescado y alimentos, en muchas de las cuales se elige especialmente a mujeres jefas de familia lo cual las hace más débiles frente a la presión patronal.

Cuando son denunciadas a quienes deben atenderlas, son tratadas puntualmente cuando no descartadas o disminuidas ignorando lo que la ciencia indica privilegiando otras consideraciones antes que la defensa de la salud de los trabajadores.

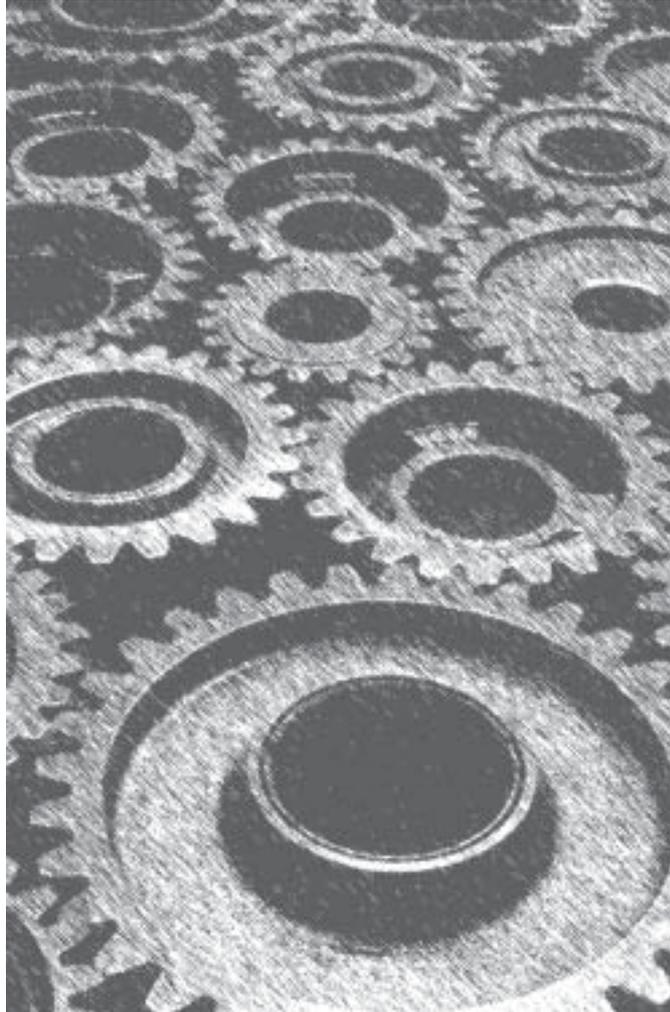
Parece que es casi lógico que una trabajadora si trabaja con sus antebrazos, muñecas y manos repetitivamente debe contraer una **LER**.

Lógica que no tiene nada de ella y si de demostración incontrastable de lo que siempre sostuvimos:

Quien no defiende su estado de salud en el trabajo se expone a que este sea usado como otro componente más del proceso productivo.

No parece lógico que un derecho humano fundamental como es la salud se vea deteriorado por el solo hecho de ejercer otro derecho humano, el derecho al trabajo.

CAPÍTULO VII



Enfermedades Profesionales



¿Enfermedades Contraídas a consecuencia del Trabajo o Enfermedades Profesionales?

Nos pareció importante incluir en este manual un posicionamiento sobre este punto en la medida que; como desarrollaremos, tenemos un retraso importante como país.

La especificidad del tema hace que justifique tratarlo especialmente, y en su tratamiento incursionaremos en aspectos que ya han sido tratados en otras partes de este manual, a los solos efectos de una comprensión más ajustada del tema en debate.

Enfermedades profesionales o enfermedades contraídas a consecuencia del trabajo, como veremos no es lo mismo, una adecuada comprensión de que significa el primer punto nos permitirá apreciar el sentido de porque lo calificamos como atraso.

La primera Ley nacional que regula temas laborales, se refiere a la prevención de accidentes de trabajo, la **Ley 5032 de 1914**, en plena vigencia, la misma indica en su **Art.1:**

“Los empresarios de establecimientos industriales, los directores de construcciones de todas clases, los que explotan minas y canteras o cualquier otro trabajo en que haya peligro para los operarios, quedan obligados desde la promulgación de la presente Ley, a tomar las medidas de resguardo y seguridad para el personal de trabajo, a efecto de evitar los accidentes originados en la utilización de máquinas, engranajes, etc, así como para deficiencias en las instalaciones en general.

Estas medidas serán las indicadas para la reglamentación que compete al Poder Ejecutivo, la que deberá ser especial para cada industria o grupo de industrias análogas

Esa reglamentación será revisada periódicamente para incluir en ella las modificaciones y ampliaciones que aconsejen la ciencia y la práctica.”

El subrayado es para destacar que ese mandato establecido por la Ley determina el **deber de seguridad** de exclusiva responsabilidad patronal.

Repasando algo ya planteado, se hace referencia a las reglamentaciones, existiendo una con carácter general el **Decreto 406 / 88**, aplicado, o para ajustarnos más a la realidad, aplicable en la industria, comercio y servicios.

Al resultar insuficiente para la construcción y la forestación requirió nuevos instrumentos específicos en los Decretos **111 / 90**, posteriormente sustituido por el **89 / 95** para la construcción y el Decreto **372 / 99** para la forestación.

Otro Decreto el **103 / 96** reglamenta las condiciones de seguridad de algunas máquinas específicas y las exigencias que deben cumplir los Equipos de Protección Personal.

Es interesante destacar que; siendo los productos del agro (carne, lana, cereales y frutas) nuestras principales exportaciones, la reglamentación para la actividad el Decreto **Ley 647** data de 1978, una copia literal, apenas adaptada de la Ley 5032 de 1914.

Nuestro parlamento en el 2004 ratifico por la **Ley 17828** el CIT.184.Condiciones de Salud y Seguridad en el Agro, lo cual es auspicioso en el sentido de poder contar con el marco legislativo para adecuar nuestra normativa.

El régimen reparatorio fue establecido en 1920 por las leyes 7309 y 7709, anteriormente se resolvía por lo indicado en la disposiciones del Derecho común contenidas en el Código Civil, estas leyes fueron derogadas y ampliadas por otras hasta llegar a la actual Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, **Ley 16074**.

«En las leyes iniciales se recogía el fundamento del riesgo profesional, el trabajo implica un peligro al que el trabajador queda expuesto por prestar sus servicios al empleador, el cual obtiene ganancias con su trabajo.

Eso implicaba que los patrones eran responsables sólo en aquellas actividades que ponían en peligro a sus trabajadores.

La actualmente vigente 16074 de 1989 parte de la base que pueden producirse accidentes en todas las actividades y que todos deben quedar bajo la protección de la ley». (H. Babace. Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. FCU. 2003)

Nuestro país adoptó el criterio de, el deber de seguridad de exclusiva responsabilidad patronal, esto conlleva a que la reparación debe ser a cargo del patrono en la medida que el contrato de trabajo crea un régimen de subordinación.

Si bien la cobertura reparadora forma parte de los que se llaman protecciones sociales al trabajo, en la medida que fija porcentajes máximos de beneficios es una ley «comercial», de acuerdo al dictamen del Instituto de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República.

«Nuestro país, que adoptó, -bajo la influencia de la doctrina, la legislación y las prácticas francesas -, el sistema del seguro mercantil, le impuso sin embargo una variante inspirada en razones sociales y de seguridad; o sea, instauró el monopolio del seguro de accidentes del trabajo por el Banco de Seguros del Estado, gracias a lo cual, no se han manifestado todos los aspectos negativos, característicos del sistema.»

Históricamente en nuestro país se ha planteado, por diversos actores, la necesidad de que la cobertura reparadora de los infortunios del trabajo estuviera dentro de la seguridad social.

A la salida de la dictadura cívica - militar que nos subyugó durante doce años, la Concertación Nacional Programática (CONAPRO) instancia de discusión, planeamiento y proyección de todos los actores sociales indicó la necesidad de pasar la cobertura a la seguridad social.

A posteriori de la desmonopolización de los seguros en 1993 se retiro esta cláusula de las reivindicaciones de la Central por razones que es posible resumirlas en pocas palabras, **es preferible un seguro mercantil en manos del estado que en manos privadas.**

Al producirse la desmonopolización de la Seguridad Social por la **Ley 16713**, lo cual posibilitó el ingreso de los actores privados, las **AFAP** (Aseguradoras de Fondos de Previsión Social) al sistema, los integrantes del equipo de representación de los trabajadores en



el **B.P.S.** (Banco de Previsión Social, gestor estatal de la Seguridad Social) indicaron:

«en otro contexto esto debería estar en el B.P.S hoy plantearlo es un verdadero salto al vacío y operativo a los intereses privados».

Los seguros mercantiles en un Banco Estatal, o sea objetivamente propiedad de toda la sociedad organizada en ese estado, cumplen una función social, como dicen los académicos *«no se han manifestado todos los aspectos negativos del sistema».*

Recapitulando, un sistema preventivo y un sistema reparador integrados por la vía del control del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, - responsable de ejercer las funciones de *«policía del trabajo»*, - al Banco de Seguros del Estado de las prestaciones que se le brindan a los trabajadores.

Las Enfermedades Profesionales en nuestro país están comprendidas en los aspectos reparadores de acuerdo a lo indicado por la **Ley 16074** y el organismo que la instrumenta es el Banco de Seguros del Estado.

Esta Ley indica en su **Cáp. IV De las Enfermedades Profesionales:**

Art. 38: *Se considera enfermedad profesional la causada por agentes, físicos, químicos o biológicos, utilizados o manipulados durante la actividad laboral o que estén presentes en el lugar de trabajo.*

Art.39. *Para que una enfermedad se considere profesional es indispensable que haya tenido origen en los trabajos que entrañan el riesgo respectivo, aún cuando aquellos no se estén desempeñando a la época del diagnóstico.*

Art.40. *Las enfermedades profesionales indemnizables son aquellas enumeradas por el Decreto 167 / 981 del 8 de Abril de 1981.*

Art. 41. *El trabajador o en su caso el patrono podrán acreditar ante el Banco de Seguros del Estado el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviera aceptada como tal, estando a la resolución que al respecto adopte dicho organismo.*

El **Decreto 167 / 981** mencionado en el **Art.40** introduce en nuestra legislación el listado de Enfermedades Profesionales anexo al **CIT 121** de **OIT**.

De acuerdo a lo establecido por la **Ley 16074** es obligatorio el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para todo trabajador dependiente, con limitaciones (trabajadores públicos que no realizan tarea manuales en situación de riesgo, artistas, etc).

Debiendo esta obligación, bajo pena de sanciones, cumplirla el patrono de quien dependen laboralmente esos trabajadores.

A su vez es obligatorio para los patronos, denunciar todos los casos al Banco de Seguros del Estado con plazos breves y también bajo pena de sanciones.

Los trabajadores tienen derecho a denunciarlo también en caso que los patronos no cumplan su obligación legal.

Por ser esta Ley de orden público y establecer en su articulado que solamente se deben atender los casos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en el Banco de Seguros del Estado o donde este indique, cualquiera que tome contacto con una enfermedad profesional, por ejemplo, un profesional de la salud, debe derivar al mismo el caso.

El pasado año se promulgó por parte del Ministerio de Salud Pública el **Decreto 64-004. Código Nacional sobre Enfermedades y Eventos Sanitarios de Notificación Obligatoria.**

Se indica en el mismo en el *Grupo B - Notificación dentro de la primera semana a partir de la sospecha de la enfermedad.*

Enfermedades profesionales. Las comprendidas como tales en el **CIT 121** de OIT.

Un posterior Decreto ampliatorio incluyo que la denuncia deberá hacerse tanto al Ministerio de Salud Pública, como al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al Banco de Seguros del Estado.

Veamos el registro, ateniéndonos a su acepción etimológica, registro es la acción y efecto de registrar y esta examinar una cosa con cuidado y detención o más comprensivamente, examinar algo, minuciosamente, para encontrar algo que pueda estar oculto.

Esto se hace, pero individualmente, como máximo, al surgir la misma patología en un grupo de trabajadores o ser atendidos por el mismo profesional de la salud.

No existe un registro nacional de enfermedades profesionales, pese a que existen posibilidades de hacerlo.

Como vimos, todos los casos de **Enfermedades Profesionales** deben ser denunciados a un mismo organismo, existe la posibilidad de registrar a nivel nacional al menos los que se presentan en ese organismo.

El **Banco de Seguros del Estado** realiza una publicación bi anual - Análisis de Siniestros, en el mismo se analizan los Siniestros que han sido admitidos por él o sea aceptados como tales.

En la última publicación, correspondiente a los años 2000 - 2001, presentada a mediados del 2004 no se indican cifras de Enfermedades Profesionales.

Si bien esta publicación tiene la limitación de que solo se analizan los siniestros aceptados como tales por el Instituto, permite una visión sobre que esta pasando, a efectos de tener idea de donde pueden estar los problemas.

Pero no se puede saber todo lo que está pasando.

Mientras el hombre conozca más que se ha hecho, mayor será su poder de saber que debe hacerse.

B.Disraeli

Al no haber un registro nacional, solo pueden existir especulaciones sobre cuales son las enfermedades profesionales que tiene mayor importancia en nuestro país.

Comenzamos a ver las limitaciones de nuestro sistema.

Limitaciones

Como vimos es posible demostrar que si, la enfermedad profesional no está en esa lista es posible incluirla, previa demostración, pero siempre será el organismo que debe efectuar la reparación quien tiene la última palabra.

No es posible admitir que, con los cambios que estamos viendo en los procesos, en la tecnología aplicada, en la organización en el mundo del trabajo, rige aún una norma que data de hace casi veinticinco años, la cual a su vez recoge una lista publicada una década antes.

Algunas afecciones como las **Lesiones por Esfuerzo Repetitivo** o dolencias osteomio articulares, lógica consecuencia de la intensificación de los ritmos productivos, no son contempladas como Enfermedades Profesionales.

Existen innumerables evidencias científicas en contrario, de acuerdo a estudios realizados en Estados Unidos en 1995, el 62 % de las enfermedades contraídas en el trabajo son



L.E.R., en 1996 en Suecia más del 50% de las enfermedades del trabajo son **L.E.R.**, en Finlandia (estudio de 1995) afectan al 70 % de los trabajadores de la limpieza, al 67% de la alimentación, al 56% del sector transporte y almacenes y al 54% del sector lácteos.

Una encuesta realizada en Brasil en el 2000 por la Confederación de Trabajadores de la Alimentación (CTA - UITA) indica que son la causa de entre el 80 y el 90 % de las enfermedades profesionales, la Confederación Europea de Sindicatos les atribuye el 75% de las mismas de acuerdo a un estudio realizado en 1999.

O el **estrés laboral** o sea la violación del proceso corporal del que hablaba L. Levi; «**el plan general del cuerpo para adaptarse a todas las influencias cambios, exigencias y tensiones a que está expuesto.**»

La parcelación de las tareas, la descalificación profesional, la monotonía, los mayores ritmos de producción, la utilización de solo una parte del organismo, la inversión de los ritmos fisiológicos en el trabajo nocturno, los bajos salarios, etc.

La forma concreta como se organiza el trabajo parecen hoy día determinantes de nuevas enfermedades profesionales.

Hace años *R. Karasek* consideraba que el control del trabajador sobre su actividad, que comprende la capacidad de decisión es fundamental en el tema del estrés.

Según el modelo diseñado por este experto (demanda - control), existe gran riesgo de estrés laboral cuando la situación de exigencias elevadas se combina con la poca capacidad de control del trabajador sobre su actividad y por el contrario hay poco riesgo de estrés cuando el trabajador tiene control sobre su actividad aunque las exigencias puedan ser elevadas.

De esta forma se puede entender que existe gran incidencia de enfermedades vinculadas con la tensión nerviosa entre los trabajadores manuales debido a factores como las tareas repetitivas, la falta de control y la poca capacidad de decisión en su trabajo.

Otras tareas como la pesca resultan muy estresantes por las exigencias físicas y de producción y el nocivo ambiente de trabajo, todas aquellas tareas que exigen una rápida adaptación a situaciones imprevistas o de emergencia, como los médicos, enfermeras y policías están sometidas a gran estrés.

Resulta obvio, que un trabajo con escaso contenido, monótono, repetitivo, con escasa posibilidad de desarrollarse como ser humano, con un salario insuficiente, con escasa seguridad en cuanto a su estabilidad, es un trabajo en que las defensas del organismo son llevadas a sus extremos. Desgasta psíquicamente en suma, un trabajo que enferma

¿Qué decir del Burn Out o Síndrome del Quemado?

Este conjunto de fenómenos que caracterizan una situación determinada, a través del cual el trabajador pierde el sentido de su relación con el trabajo, de tal manera que las cosas ya no importan más y cualquier esfuerzo parece inútil.

Definido por *Maslach* y *Jackson* como: **una reacción a una tensión emocional crónica generada a partir del contacto directo y excesivo con otros seres humanos especialmente cuando estos están preocupados o** con problemas.

Educar, cuidar un enfermo exigen una tensión emocional constante, atención permanente, el trabajador asume grandes responsabilidades con cada gesto en su trabajo. Se involucra afectivamente con el objeto de su trabajo, se desgasta y cuando no aguanta más entra en Burn - Out.

Un estudio realizado en 1984 en E.U.A por Farber citado por W.Codo e I.Vasques Meneses (2000) sobre los docentes indica que entre el 77% y el 93 % de ellos han manifestado Burnout en algún momento de su trabajo, los citados han realizado un estudio en

Brasil el cual indica: de 39.000 docentes involucrados el 31.9% presentaba bajo involucramiento emocional con su tarea, el 25% presentaba desgaste emocional y un 10,7% fuerte despersonalización.

Nos pareció importante citar estos tres ejemplos que escapan a lo que plantea la referida lista, como forma de comenzar ha introducirnos en los desafíos que enfrentamos.

Desafíos

El reconocimiento del problema nos enfrenta a una serie de desafíos que deberemos enfrentar si es que queremos revertir la situación que hemos comentado, veámoslos.

Primer Problema

Para que no se nos acuse de *ver la paja en el ojo ajeno y no la viga en el propio*, comenzaremos por nuestra casa, el movimiento sindical.

Los sindicatos, y como consecuencia la central sindical, hemos abordado la cuestión de la salud laboral a partir de los accidentes, intoxicaciones, enfermedades causadas por los medios y procesos de trabajo.

Las diversas organizaciones dentro de los objetivos reivindicativos de cada sindicato, solemos priorizar asuntos generalmente parciales referidos a las condiciones para la salud laboral, en relación a dos determinantes.

Por un lado, la cantidad o calidad de los accidentes en las coyunturas de las actividades, y por otro, las condiciones de ocupación- salarios, seguridad social, cierres o aperturas de empresas, reestructuras, etc.

Es necesario considerar, que en los últimos años la enorme mayoría de los puestos de trabajo creados en nuestra economía, son de gran precariedad respecto a sus condiciones y en muchos casos directamente lesivos para la salud de los trabajadores.

Debemos asumir y reconocer que hemos tenido dificultades y carencias evidentes para lograr participar en los procesos de cambios tecnológicos y organizacionales del trabajo, encontrando entre las carencias la colocación de las condiciones del trabajo y su medio ambiente en manos de los colectivos concretos y su capacitación para que en tales cambios la dirección de los mismos no termine afectando la salud de los trabajadores, y sólo beneficiando el desempeño del capital.

La incompleta reglamentación del **CIT 155**, ratificado por la **LEY 15965** en 1988 nos cierra la puerta a la hora de discutir tripartidamente estos aspectos.

Segundo Problema

¿Cómo debe organizarse la salud laboral?

En una situación que hacia el futuro plantea un creciente avance del conocimiento científico y seguramente la profundización y diversificación del desarrollo tecnológico y de los cambios en las tecnologías y organizaciones de trabajo.

Más allá de consecuencias e inconsecuencias, más allá de debates, negociaciones y propuestas jurídico institucionales, aparece cada vez con más contundencia, las carencias tanto de los marcos jurídicos como del funcionamiento institucional, para abordar un sistema de protecciones y garantías laborales en materia de salud laboral.

Es necesario plantearse si el sistema de conocimiento nacional con su buque insignia, la Universidad de la República, encabezándolo, puede continuar en su papel de «con-



sultor», siempre y cuando se le convoque, o es necesario que una institucionalidad renovada, acorde con los requerimientos de la base material del trabajo actual y pronosticable, incorpore a los trabajadores e instituciones de investigación y formación de las ciencias y las técnicas.

Surge como imprescindible la necesidad de poner orden en todo este desconcierto por medio de una **Ley de Salud Laboral**, que adecue las carencias del marco jurídico y acople el funcionamiento institucional.

Tercer Problema.

«Deberé confesar que ocasionan no poco daño a los obreros ciertos oficios que desempeñan. Donde esperan obtener recursos para el propio mantenimiento y sostén familiar hallan con frecuencia gravísimas enfermedades y maldicen el arte al que se hallan dedicados en tanto se van alejando el mundo de los vivos.»

B. Rammazzini

Al hablar de las Enfermedades Profesionales no puede soslayarse el hecho de que, quienes prestan la atención al enfermo, los profesionales de la salud, en su mayoría, no tienen la preparación necesaria para atar la afección que están analizando con el trabajo que desempeña el afectado.

La Salud Ocupacional en nuestro país es un post grado de la Facultad de Medicina, no esta incluida en la formación de «grado» como lo han reclamado desde el propio Departamento de Salud Ocupacional de esa Facultad sitio donde se forman los especialistas.

No Cátedra, si Departamento, un rango menor que, tal vez, refleje la importancia que tiene la problemática.

Las causas de la enfermedad, buscadas por un científico están limitadas por su concepto acerca de la misma y por su marco de referencia.

M. Susser

La demorada reglamentación del **CIT 161**, ratificado por la **Ley 15965** en 1988 no ayuda a valorizar el rol de los Médicos del Trabajo

Cuarto Problema.

El concepto Enfermedad Profesional que estamos manejando es meramente legislativo o sea son aquellas enfermedades para las cuales se contemplan reparaciones o indemnizaciones.

Como vimos tenemos una lista que podemos calificar de «cerrada» en la medida que la inclusión de algún evento que no este contemplado en esa lista requiere un definición del organismo que brinda la reparación o indemnización.

Como sostiene C. A. Rodríguez:

«...es un concepto reduccionista y deja de lado un gran número de enfermedades que aún no siendo exclusivas de cual o cual agente de riesgo laboral se distribuyen con especial predilección en ciertos núcleos de trabajadores. Estas enfermedades que son inespecíficas no reconocen un solo agente causal. Son aquellas que denominamos como vinculadas o relacionadas al trabajo.»

Aún con esta limitación, su existencia es un avance, sería mucho peor que esta no existiera.

LA OIT elaboró una recomendación la **R-194** que es una actualización del listado original, periódicamente le solicita a nuestro Estado la adecuación de la lista.

Esa nueva lista tiene 53 enfermedades, la vigente actualmente tan solo 29.

¿Es posible admitir que consideremos solo las enfermedades profesionales incluidas en una lista elaborada hace tres o cuatro décadas?

¿No ha pasado nada en los últimos años en el mundo del trabajo?

Quinto Problema

Narramos algunos de los elementos con que cuenta nuestro marco normativo, mencionamos la necesidad de una **Ley de Salud Laboral**, en la medida que resulta evidente que no basta con tener una Ley y un Código que obligue a denunciar, si no se sistematiza lo que se denuncia.

Aún no está operativo el sistema y cuando lo esté, ¿qué hacemos con ello?

Si no se instrumenta que hacer con eso que se registra, para donde estudiar, como estudiar y que hacemos con eso que estudiamos.

Debe necesariamente revertir en una profunda transformación de la forma como trabajamos.

Es posible pensar que una lista que refleje los avances de la técnica y la ciencia, nos permita tener acabada idea de donde dirigir nuestros escasos recursos para revertir esta situación, diseñar las acciones preventivas, formar a nuestros profesionales.

Sexto Problema

Carecemos de un efectivo sistema de vigilancia sanitaria de la salud de los trabajadores.

Si bien existe un Carné de Salud obligatorio para ingresar a trabajar, el mismo es un relevamiento parcial sobre algunos indicadores del estado de salud del trabajador, pero no específico para cada rama de actividad.

De acuerdo a la **Ley 16074, Art. 43**, deberían realizarse exámenes preventivos de acuerdo al riesgo laboral, periódicos, pero el grado de cumplimiento es muy restringido.

EN EL 2005. el Ministerio de Salud Pública promulgó la **Ordenanza 337 / 04**, que determina:

«...los respectivos controles médicos y análisis y la determinación de los períodos específicos para cada caso a que deben ser sometidos todos los trabajadores»

Estableciéndose controles periódicos, semestrales, anuales y bianuales a trabajadores expuestos a: *metales pesados, n - hexano, Estireno, tolueno, Xileno, tricloretileno o Percoloretieno, Cianuro, Benceno, Fenol, Formaldehído, Isocianatos, Monóxido de Carbono, Organofosforados y Carbamatos, Polvo fibrogénico (Asbeto, polvo mineral de sílice, polvo no fibrogénico, Ruido, radiaciones ionizantes.*

Un significativo avance pero que no ha sido aún instrumentado totalmente.



Conclusión

Al poner la salud laboral como una relación, como una interacción, surge la necesidad de estudiar las bases de la relación, la salud humana y el trabajo humano, predeterminando que ninguno de los términos determina de por sí la cuestión.

Aquí surge el conflicto de intereses, pues mientras que para quien se apropia del resultado del trabajo, lo esencial es el ahorro de costos del trabajo para que crezca el valor del resultado, para quien alquila su fuerza físico - intelectual de trabajar, lo esencial es conservar su estado de salud, «capital» que le permite continuar históricamente alquilando su fuerza de trabajo.

Con esto la categoría salud laboral pasa a ser la denominación de una relación de carácter político, en el sentido de terreno de disputa por el poder entre intereses contradictorios.

¿Qué poder?, el poder de determinar cómo se hace el trabajo y cómo se usan los valores creados por él.

Las Enfermedades contraídas a consecuencia del trabajo (sean o no consideradas legalmente profesionales) y los Accidentes de Trabajo pasan a ser una clara manifestación, con absoluta visibilidad, de quien está perdiendo esa lucha.

Eliminar estos flagelos es luchar por:

«que naides escupa sangre pa´ que otro viva mejor.»

Atahualpa Yupanqui

CENTROS DE CONSULTA

Facultad de Medicina (Dpto. Salud Ocupacional)

Hospital de Clínicas-División Universitaria de Salud 2º Piso.
Av. Italia Esq. Centenario Tel. 487 1515.interno 2524.

Centro de Información y Asesoramiento Toxicológico -CIAT

Hospital de Clínicas 7mo Piso.
Av. Italia Esq. Centenario Tel. 487 0300. Tel. 1722

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Inspección Gral. del Trabajo.
Juncal 1511 - 1er Piso. Tel. 916 2473- 9158744- 916 2681/310

Banco de Seguros del Estado

Administración de Riesgos del Trabajo.
Mercedes 1051 - 2do Piso Tel. 908 9303 - 901 4831 - 908 4337

PIT - CNT

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



BIBLIOGRAFÍA

Estos libros pueden ayudar a profundizar el tema

- 1) Introducción a las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo - J.M Clerc - O.I.T.
 - 2) Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo - 1999. O.I.T
 - 3) Metodología para la elaboración del Mapa de Riesgos a Nivel de Empresa. Juan Ferrari Albert -Federación del Metal de Catalunya . U.G.T -España.
 - 4) Que son las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo. J.C. Neffa - Unión Obrera Metalúrgica-SECYT- Argentina.
 - 5) La Salud en la Fábrica - Asa Cristina Laurell - M.Noriega - México.
 - 6) Evaluación de los Riesgos por un Grupo de Trabajadores. Centro de Estudios de la Salud de los Trabajadores - CEST- Ecuador.
 - 7) Metodología Sindical de Análisis de las Condiciones de Trabajo. Angel, Carcoba Alonso - Comisiones Obreras -España.
 - 8) Mapa de Riscos e Organizaçao por local do Trabalho. Instituto Nal do Saúde no Trabalho -CUT -Brasil.
 - 9) Administración del Control de Pérdidas. F.Bird -F.Fernández- Consejo Interamericano de Seguridad- U.S.A.
 - 10) Acerca de la Salud de los Trabajadores- Carlos Aníbal Rodríguez - Comisiones Obreras -España
 - 11) El Método Árbol de Causas. R.Villate - Confederación Francesa Democrática de Trabajadores.
 - 12) Manual Curso A2 -0128 (O.I.T - Turín, Italia) G.Baffert -Actividades para los Trabajadores-ACTRAV- O.I.T.
 - 13) Documentos sobre Salud Laboral aprobados en: IV, V, VI, VII, y VIII Congresos del PIT-CNT.
 - 14) Documento sobre Medio Ambiente y Sindicatos aprobado en el VI, VII y VIII Congresos del PIT-CNT.
 - 15) Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. H.Babace. FCU- 2003.
 - 16) Saude, Meio Ambiente e Condiçoes deTrabalho. CUT -Brasil.
- www.ilo.org - Organización Internacional del Trabajo. Existen varios Departamentos especializadas, ACTRAV- Actividades para Trabajadores. SAFE WORK - Trabajo seguro.
- www.who - Organización Mundial de la Salud.
- www.paho - Organización Panamericana de Salud
- www.mtas.es. Ir a INSHT - Muy buena información en español sobre el tema.
- www.istas.es - Instituto Sindical Trabajo, Ambiente y Salud. CCOO - España.
- En la página de vínculos, en todos los casos es posible obtener más direcciones.

Se terminó de imprimir la segunda edición en el mes de mayo de 2006
en Galileo Galilei
Telefax: (598-2) 480 3095 - 486 0070
E-mail: 2006galileo@adinet.com.uy