

Instituto de Estudios y Capacitación de la
Federación Nacional de Docentes Universitarios CONADU

Pasco 255 Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Director Editorial

Pedro Sanllorenti

Coordinadora General

Yamile Socolovsky

Directora de Arte y Diseño

Florencia Antonini

Diseño y Diagramación

Jesica Vannieuwenhoven

Ilustraciones

Paula Vazquez

Corrección

María Belén Sotelo

Ramiro Aboy

Editorial

IEC – CONADU

ISBN

Impresión

Ediciones Suárez

Año 2009

Sumario

	5	Mesa Ejecutiva CONADU
	5	Autoridades IEC
Artículos	8	1. La lucha por las condiciones y medio ambiente de trabajo. <i>Luciana Censi</i>
	22	2. Condiciones y medio ambiente de trabajo en las universidades... una cuestión pendiente. <i>María Cecilia Martín</i>
	52	3. La salud y seguridad de un sistema particular. <i>Andrés Fiandrino</i>
	68	4. La propuesta de CONADU sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en las Universidades Nacionales. <i>Pedro Sanllorenti</i>
Proyecto	80	Propuesta de Conadu para el Capítulo de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del Convenio Colectivo de Trabajo de los Docentes Universitarios

Autoridades

CONADU

Secretario General Carlos De Feo
Secretario Adjunto Pedro Sanllorenti

Secretario Gremial Titular Gustavo Brufman (COAD)
Secretaria Técnico y RR Titular María Segienowicz (ADUNSE)
Secretaria de Organización Titular Nélide Malvitano (ADUFOR)
Secretaria de Finanzas Titular Florencia Antonini (ADUNOBA)
Secretario de Prensa Titular Federico Montero (FEDUBA)
Secretario de Acción Social y DD.HH. Moisés Dib (ADIUC)

Secretario Gremial Suplente Marcelo Ruiz (AGD Río IV)
Secretaria Técnico y RR Suplente Delia López de Onocko (ADUFOR)
Secretario de Organización Suplente Ricardo Kienast (ADUM)
Secretaria de Finanzas Suplente Roxana Lisa (ADUNOBA)
Secretaria de Prensa Suplente Ana Ledesma (ADUNSE)
Secretario de Acción Social y DD. HH. Suplente Walter Olguin (ADUSL)

IEC

Director Pedro Sanllorenti
Coordinadora General Yamile Socolovsky
Directora de Arte y Diseño Florencia Antonini

ES DE LA MEMORIA
OR LA VERDAD Y LA JUSTICIA
1976 - 2008

del 1 al 30 de marzo



UNICA OPORTUNIDAD!!!
VENDO:

\$350

VENDO COMPUTADORA
VENDO
\$1.500

AU

MATEMATICAS
ESTRUCTURAS

CAMPANA SOLIDARIA UNIVERSITARIA
A FAVOR DE LOS NIÑOS
ABUSADOS POR EL TERROR
Y LAS DICTADURAS

SE BUSCAN UN GRUPO DE NIÑOS TRABAJOS
Y COLABORADORES DE CEMENTOS

CENITRO DE MISIONES
47 of 1 y HS
CIMENTOS

CIMENTOS

VENDO
\$400

VENDO
Moto Honda con motor
"Columba"
\$450

VENDO
\$1.200

14
norm!
+
los latexx
24hs STAND BAI

FS

VENDO
\$1.500

VENDO Computadora
\$1.200

Fiesta
ABA
SABADO 8
CIMENTOS

VENDO
\$1.500

1. La lucha por las condiciones y medio ambiente de trabajo

Luciana Censi *Abogada laborista, integra el cuerpo de asesores legales de la Conadu. Participa del Curso de Capacitación Gremial del IEC- Conadu.*

“¿Creéis que siendo nosotros los que soportamos semejante estado de cosas, sean los patrones quienes voluntariamente se preocuparán de mejorar nuestra situación actual?...”

(en manifiesto del Comité Federal de la F.O.A., Octubre de 1895)

El mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo es una reivindicación histórica del movimiento sindical internacional y nacional. En nuestro país, podemos citar como ejemplo, el contenido de los discursos de las primeras organizaciones sindicales de fines del Siglo XIX. En Julio de 1890, el Comité Internacional Obrero se presentó a la Cámara de Diputados solicitando leyes protectoras de la clase obrera, en estos términos: ...3. *Abolición del trabajo de noche, exceptuando ciertos ramos de industria cuya naturaleza exige un funcionamiento no interrumpido. Prohibición de cierto género de industrias y ciertos sistemas de fabricación perjudiciales a la salud de los trabajadores...* 9. *Inspección minuciosa de talleres y fábricas por delegados remunerados por el estado elegidos, al menos la mitad, por los mismos trabajadores.* 10. *Inspección sanitaria y enérgica de las habitaciones; vigilancia rigurosa sobre la fabricación y venta de las bebidas y demás alimentos; castigando severamente a los fabricantes falsificadores.* 11. *Seguro obligatorio de los obreros contra accidentes, a expensas de los empresarios y del estado.* 12. *Creación de Tribunales especiales compuestos de árbitros nombrados en parte por los obreros y en parte por los patrones, los cuales se dediquen a la solución pronta y gratuita de todas las cuestiones entre obreros y patrones...* Las últimas tres proposiciones son hechas teniendo en consideración las particularidades de este país, los abusos y calamidades a que se ven sometidos, con particularidad, los trabajadores de la República¹.

En igual sentido, el 1 de Mayo de 1891, la Federación Obrera Argentina (F.O.A.) se presentó al Congreso mediante este discurso: *Para que la clase trabajadora esté garantida, y no caiga sin defensa, presa de la insaciable sed de lucro de los patrones, suplicamos a VVHH dicten una ley sobre la inspección minuciosa de los talleres y fábricas por delegados remunerados por el*

¹ Hobart Spalding, “La clase Trabajadora Argentina”, Edit. Galerna, 1970, Pag. 133

Estado, y elegidos, al menos la mitad, por los mismos trabajadores. En todos los países civilizados existen ya hoy en día estas inspecciones, y su acción ha sido de incalculable provecho².

Época histórica, la mencionada en los dos párrafos precedentes, en la que no existía legislación protectora alguna en lo concerniente a los riesgos, accidentes y enfermedades laborales, extensión de la jornada, salubridad e inspecciones del trabajo. En razón de lo cual, las necesidades de los trabajadores requerían de un dinamismo sindical que además de bregar por el mejoramiento de dichas condiciones de trabajo, iba más allá y precisamente declamaban que *sean sus pares o sus elegidos* los garantes, controladores y juzgadores de sus condiciones de trabajo y propiciaban el principio tan simple de que la responsabilidad y costo de los daños padecidos como consecuencia del trabajo, debían recaer sobre sus empleadores y sobre el Estado. Tan es así que en sus programas de acción se solicitaban leyes protectoras que aseguren las inspecciones de los lugares de trabajo mediante delegados elegidos por los propios trabajadores, tribunales mixtos en la solución de sus controversias y seguros obligatorios a expensas de los patrones y del Estado.

Todas estas demandas se peticionaron mediante la lucha organizada de principios de Siglo XX, y también la situación existente fue advertida ya en la obra de Biale Massé aparecida en 1904, en la cual el autor sostiene *la existencia de la responsabilidad patronal en nuestro código civil, sin necesidad de recurrir a doctrinas extrañas o principios nuevos, como el del riesgo profesional, al que critica por restringirse a ciertos límites dentro de la industria, dejando de resarcir el riesgo no profesional, con lo cual no todos los accidentes ocurridos en ocasión del trabajo son indemnizables y establece que el fundamento de la indemnización debida por el empleador está en que él goza o lucra con el trabajo del obrero³.*

El 29 de Septiembre de 1915 se sancionó el régimen legal original de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la ley 9688, que estuvo en vigor hasta la publicación de la Ley 24.028 en fecha 17 de Diciembre de 1991 (que derogó parcialmente a aquella), luego abrogada por la actual Ley 24.557. La Ley 9688 fue barrida mediante el advenimiento de las políticas neoliberales a partir del Golpe de Estado de 1976, llevadas a su máxima

² Hobart Spalding, *“La clase Trabajadora Argentina”*, Edit. Galerna, 1970, Pag. 145

³ Mario L. Deveali, *“Tratado del Derecho del Trabajo” Tomo IV, edit. La Ley, Bs. As., 1966, Pág. 294*

expresión en la década del '90, donde la legislación de la flexibilización y la complicidad de parte del sector sindical, permitieron las arbitrariedades y las regresiones más grandes en materia de condiciones de trabajo, que hoy estamos padeciendo.

Resulta insoslayable recordar los últimos accidentes de trabajo acontecidos en el área de la construcción, en las empresas acopiadoras de cereales y aceiteras, metalúrgicas, etc. y en particular el accidente ocurrido en la planta piloto de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Río Cuarto, en fecha 5 de Diciembre de 2007, en tanto representa el grado de retroceso y la peligrosidad en los cuales trabajan los docentes universitarios en nuestro país⁴.

Es decir, el punto de situación actual en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo de las universidades nacionales (y del sector público en general) resulta de una alta gravedad, en tanto los lugares de trabajo no cumplen los mínimos requisitos de seguridad para el desarrollo de las tareas, y me refiero al sistema de salidas y planes de emergencia; a la carencia, insuficiencia, inadecuación e ignorancia en la utilización de elementos de protección personal y colectiva; a la falta de capacitación y de un plan integral de prevención de riesgos del trabajo con profesionales idóneos para su instrumentación; sumado al desconocimiento generalizado y a la falta de decisión política en el destino suficiente de recursos humanos, económicos y materiales para abordar dicha cuestión.

De ello se desprende la necesidad de la concientización de los trabajadores y de una práctica sindical tendientes, no solo exigir el cumplimiento de la normativa vigente en esta materia, sino también a repensar la forma y la estrategia de llevar adelante dichas reivindicaciones, en el marco de una realidad en la cual existe un deterioro de las condiciones y medio ambiente de trabajo, un vacío legal en materia de accidentes y enfermedades laborales propias de la actividad docente, una legislación vigente sancionada durante la flexibilización laboral, una ausencia de control de las condiciones de trabajo y un Estado que cumple un doble rol en tanto se erige en empleador y detenta a la vez el poder de

⁴ El mencionado accidente ocurrió en ocasión de explotar el laboratorio de la Facultad de Ingeniería de la UNRC, al derramarse sustancias altamente inflamables que provocaron un incendio y estallido en cadena, el cual provocó heridos graves y muertos dentro del sector docente y estudiantil.

policía en materia de higiene, salud y seguridad laborales.

La Legislación presente y ausente

El armazón legislativo que existe sobre la temática de las condiciones y medio ambiente de trabajo en nuestro país arranca necesariamente con el Art. 14 bis de la Constitución Nacional: *El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil...*, el que constituye el cimiento del principio protectorio del Derecho del Trabajo en nuestro ordenamiento normativo y a través del cual se construye el orden público laboral vigente.

Asimismo, contamos con una Ley marco 19.587 en materia de higiene y seguridad laboral, que fue promulgada el 21 de Abril de 1972, por el gobierno de la "Revolución Argentina", la cual recepta algunos principios en dicha materia como los de prevención y protección del trabajador, reducción y eliminación de los riesgos, creación de servicios de higiene y seguridad y medicina del trabajo, necesidad de distinguir las tareas penosas, riesgosas e insalubres, determinación de condiciones mínimas de higiene y seguridad, realización de exámenes médicos preocupacionales y periódicos.

Esa normativa fue a su vez reglamentada por el decreto 351/79, dictado el 5 de Febrero de 1979 por el terrorismo de estado de la junta militar comandada por Videla, el cual describe cómo deben ser los lugares de trabajo acordes a los factores de riesgos que se hallen presentes en los mismos.

La mencionada legislación posee en su articulado una terminología sumamente fabril, es decir está dirigida a un sujeto social de carácter industrial, tanto empleador como trabajador, de ello se desprenden los conceptos utilizados de "establecimiento", "explotación", así como la inexistencia de reconocimiento de factores de riesgos típicos de actividades administrativas o de índole psicosocial.

Sin perjuicio de ello, dicha legislación también resulta aplicable a los trabajadores de las administraciones públicas y de las universidades, es decir, en la interpretación del término

“establecimiento” se incluyó a todas las actividades relacionadas con la industria, comercio, transporte, deporte, espectáculos, administraciones, servicios, etc., realizados como actividad laboral⁵.

En la década del '90 se sancionó a su vez la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo, introduciendo un nuevo sujeto en la relación trabajador-empleador, la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.), empresa cuyo objetivo esencial consiste en asegurar a los empleadores frente a contingencias determinadas (accidente de trabajo⁶ y enfermedad profesional⁷ que deben ser denunciadas al empleador), percibiendo un lucro por dicho servicio.

Si bien antes de la existencia de tales entes empresariales existían aseguradoras que los empleadores podían contratar para afrontar dichas situaciones, las mismas poseían un carácter eminentemente contractual y se desarrollaban en la esfera de lo privado con el empleador, ante lo cual se las citaba en los eventuales litigios en carácter de terceros garantes.

La sanción de la Ley 24.557, y sus reglamentos y resoluciones dictados en consecuencia, significaron la institucionalización de una cobertura de riesgos laborales en cabeza de empresas con fines de lucro y de un sistema taxativamente tarifado de indemnizaciones a determinadas contingencias preestablecidas. Es decir, se creó un régimen normativo cerrado, en el que el trabajador se encontró ante un tipificador de enfermedades profesionales⁸, un techo instalado en materia de indemnizaciones, un nuevo sujeto empresario con fines de lucro (ajeno a su contrato de trabajo con el patrón) cuya finalidad consiste en la cobertura de los daños padecidos por el hecho o en ocasión de trabajar y un procedimiento administrativo absolutamente inteligible para recurrir ante la disconformidad

⁵ Decreto 351/79, Art.1: “Todo establecimiento que se instale en el territorio de la República que amplíe o modifique sus instalaciones, dará cumplimiento a la Ley Nº 19587 y a las Reglamentaciones que al respecto se dicten”... Art. 4: “El término establecimiento, designa la unidad técnica, donde se realicen tareas de cualquier índole o naturaleza”.

⁶ La Ley 24557 lo define como “todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo...” (art. 6).

⁷ La Ley 24557 la define como “aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo...” (art. 6).

⁸ Los listados a los que se refiere el Art. 6 de la Ley 24.557 son los Decretos 658/96 y 1167/03 que tipifican determinadas enfermedades como profesionales configurando un cuadro cerrado del cual no es posible apartarse, salvo excepcionalmente.

con las decisiones tomadas por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, constituido por las denominadas “Comisiones Médicas”⁹.

También resulta necesario remarcar que el sector de la construcción cuenta con la regulación de las condiciones de trabajo bajo la órbita del Decreto 911/97 y la actividad agraria se halla regida por el Decreto 617/97, ambos aplicables conjuntamente con las Leyes 19.587 y 24.557 y excluyentes del Decreto 351/79, salvo remisión expresa.

Todo un sistema normativo, que además de adolecer de constitucionalidad en algunos aspectos, tal como ya ha declarado en varios fallos la Corte Suprema de Justicia de la Nación, se compone de un intricado cúmulo de leyes, resoluciones y decretos inaccesibles por su cantidad, tecnicidad y complejidad no sólo para los trabajadores, que en el fondo son los destinatarios a los cuales supuestamente se pretende tutelar, sino también para los abogados a la hora de defender dichos intereses.

En la década de la denominada flexibilización laboral, también se dictaron el decreto 1338/96 que suplantó en detrimento en algunos capítulos al Decreto 351/79 y la Resolución S.R.T. 43/97. El primero, regulador de la obligatoriedad de los servicios de higiene y seguridad y medicina del trabajo¹⁰ y la segunda, como nomenclador de los exámenes médicos que se deben practicar en los ambientes de trabajo conforme al riesgo al cual se hallen expuestos los trabajadores¹¹.

La descripción normativa efectuada resulta necesaria para desarrollar un diagnóstico de la situación existente en condiciones y medio ambiente de trabajo en el sector público –entiéndase como lo opuesto a lo privado– en nuestro país. Desde lo técnico podemos decir que la mencionada normativa está dirigida discursivamente a los trabajadores del

⁹Entes creados por la Ley 24.241 en su art. 41 y receptados por la Ley 24.57 en los Arts. 21 y 22. Su funcionamiento a su vez se halla regulado por el decreto 717/96.

¹⁰ Establece la obligatoriedad de que los establecimientos cuenten con dichos servicios externos o internos con el objetivo de prevenir los daños que se puedan ocasionar en la vida y salud de los trabajadores, fijando una extensión de tiempo en el cual dichos servicios deben desarrollar sus funciones acorde al tipo de lugar y agentes de riesgos presentes.

¹¹ Establece la obligatoriedad de determinados exámenes médicos a los que deben ser sometidos los trabajadores acorde a los agentes de riesgo existentes en el lugar de trabajo.

sector fabril o industrial¹² y también que no contempla determinados factores de riesgos propios o muy presentes en los ámbitos administrativos y docentes¹³; desde lo político que ha sido sancionada por dictaduras militares en el primero de los casos y por gobiernos flexibilizadores en materia laboral epígonos del neoliberalismo en el segundo de los casos; desde lo jurídico que algunas de dichas normas son carentes de constitucionalidad, de organicidad y de simplicidad para acceder a comprenderlas.

En materia de control, nos encontramos con un desplazamiento del poder de policía en higiene y seguridad que antes se hallaba en cabeza de la Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo en la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en un nuevo organismo autárquico denominado "Superintendencia de Riesgos del Trabajo", también en jurisdicción de dicho Ministerio, que detenta actualmente el control estatal de las condiciones y medio ambiente de trabajo con ámbito de actuación en todo el territorio nacional, conservando las provincias dicho poder de policía en los establecimientos privados que se hallen en dichos límites y en los establecimientos que dependan de dichas administraciones.

Si bien se hallan vigentes las leyes 18.693, 18.695 y 25.212, como la normativa nacional que regula lo concerniente al poder de policía estatal en materia de control y sanción de las infracciones a las condiciones y medio ambiente de trabajo, nuestro país, pese a no haber ratificado en este sentido importantes Convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), sí lo hizo respecto del Convenio Nro. 81, el cual tiene jerarquía suprallegal¹⁴ y fija las pautas sobre las cuales se deben realizar las inspecciones de los lugares de trabajo por parte de la autoridad de aplicación, como por ejemplo la posibilidad de realizar inspecciones sorpresivas y de tomar medidas para la eliminación de los riesgos, aún de aplicación inmediata, si corre peligro la salud o seguridad de los trabajadores.

Esta situación, en donde en el caso de los trabajadores estatales y/o de dependientes del sector público son "tutelados" en el desarrollo de sus tareas en condiciones salubres y dig-

¹² Se utilizan conceptos como "establecimiento", "explotación", "trabajador equivalente".

¹³ No se hallan presentes determinados factores de riesgo como los psicosociales.

¹⁴ Con la Reforma Constitucional de 1994 se plasmó el Art. 75 inc. 22 que otorgó una jerarquía superior a las leyes a los tratados y convenios internacionales.

nas por el Estado, constituye una problemática irresoluble atento que es el mismo sujeto el que asume el carácter de parte (en tanto empleador de la relación de empleo) y de ente de control de sí mismo mediante el denominado poder de policía.

Entonces, ante una realidad compuesta por lugares de trabajo sin los mínimos requisitos de seguridad para el desarrollo de las tareas laborales y una contradicción consistente en que el Estado incumplidor en tanto empleador se controla a sí mismo, la consecuencia resulta ser el desamparo del trabajador.

La organización de los trabajadores

Frente al diagnóstico realizado del escenario en el cual se desarrolla la relación laboral de los trabajadores estatales y/o del sector público, resulta ineludible resaltar el rol que los trabajadores organizados en el sindicato deben cumplir para la defensa de sus intereses.

Entiendo al sindicato como *una organización defensiva de la clase obrera contra los ataques de la ganancia. Que reflejan la resistencia obrera ante la opresión de la economía capitalista*¹⁵, por lo cual, la denuncia, la protesta y la huelga son las herramientas por excelencia para el logro de sus reivindicaciones.

Como se sabe, estos medios son utilizados por los trabajadores para la negociación de sus condiciones de trabajo mediante acuerdos o convenios colectivos de trabajo.

Tanto es así, que la acción colectiva en la conquista de mejoras en las condiciones de trabajo en nuestro país, constituyó uno de los fines principales de la agitación de la clase trabajadora: aumentos de salarios, disminución de la jornada y salubridad del trabajo en los talleres, fueron conquistas que las organizaciones sindicales obtuvieron por intermedio de la medida de fuerza o la amenaza de ella.

En tal sentido y como ya fuera señalado en párrafos anteriores, desde finales del Siglo XIX las reivindicaciones por el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo

¹⁵ Rosa Luxemburgo, "Reforma o Revolución" en Obras Escogidas, Editorial Antídoto, Pag. 34

formaban parte fundamental en los estatutos y programas de las organizaciones sindicales, incluso pregonando las inspecciones mediante delegados elegidos por los mismos trabajadores.

Es indudable la necesidad de la lucha sindical en este plano, ya que la realidad nos demuestra la ausencia de una cultura preventiva en el sector empleador tanto público como privado, así como también de una decisión política intervencionista en esta materia, problemáticas que sólo encuentran su valla en la lucha y unidad de los trabajadores.

El resultado de la lucha colectiva

Mediante la negociación colectiva¹⁶, los trabajadores se constituyen en sujetos creadores de sus condiciones en la relación de dependencia, por lo cual en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo también se pueden acordar normas a seguir, las cuales se tornan obligatorias para el conjunto de los trabajadores mediante el acto de la homologación por parte del Ministerio de Trabajo.

En tal sentido, si bien la normativa de higiene y seguridad que comenté anteriormente no se cumple ni siquiera en lo más mínimo en el sector público, los trabajadores organizados pueden asumir un rol activo no sólo en la denuncia y en el reclamo, sino también en la propia negociación de sus condiciones de trabajo.

Resulta muy necesario hacer hincapié en que la negociación colectiva lo que efectivamente permite es perforar el techo legislativo que protege a los trabajadores y en tal sentido progresar en beneficio de los mismos, es decir, la herramienta de la negociación colectiva admite incorporar instituciones, derechos, deberes y principios no contemplados por la legislación vigente y que se erigen en normas obligatorias para ese colectivo.

¹⁶ La Constitución Nacional en el Art. 14 bis garantiza el derecho de los gremios a concertar convenios colectivos de trabajo, los cuales son normas que se discuten y crean entre los sindicatos y los empleadores para regir sus condiciones y relaciones de trabajo en forma obligatoria.

Es así que mediante los convenios colectivos se pueden pactar normas específicamente relacionadas con el tipo de tareas desarrolladas, con el medio ambiente de trabajo particular en el cual se prestan, con los agentes de riesgos determinados a los cuales se hallan expuestos, en fin, atendiendo a las necesidades concretas de los trabajadores destinatarios.

Una institución que se halla presente en algunos convenios colectivos es la Comisión Paritaria de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la cual constituye un ámbito en el cual se discute de "igual a igual" con la parte empleadora las condiciones de trabajo. Varios convenios del sector público las tienen configuradas como por ejemplo los CCT del PAMI e INTA (entre otros) y también el CCT 214/06 que es el convenio general para la administración pública nacional¹⁷.

Estas comisiones implican la participación de los trabajadores en el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, lo cual debe enmarcarse en el contexto real que mencioné anteriormente.

En este sentido, dichos ámbitos de discusión deberían funcionar como lugares de denuncia, informativos y reclamativos de los trabajadores frente al empleador, en tanto, y ya específicamente me refiero a las universidades nacionales, ninguna cumple con los requisitos legales para que los trabajadores docentes realicen sus funciones sin encontrarse expuestos a factores de riesgos químicos, biológicos, ergonómicos, físicos y psicosociales.

Es por ello que dichas comisiones paritarias deben funcionar con miembros idóneos en la temática: representantes del sector trabajador, elegidos por los mismos y con todas las prerrogativas propias de los delegados gremiales, y representantes del sector empleador (en este caso el Estado) también idóneos y con la intervención de la autoridad máxima de manera de asegurar el efectivo cumplimiento de sus resoluciones.

¹⁷ En los Art. 115 y 116 establece pautas normativas de adecuación de las condiciones y medio ambiente de trabajo y las obligaciones de la Administración Pública en esa materia y en los Arts. 117, 118, 119 y 120 crea la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo General y las jurisdiccionales, imponiéndole funciones.

Las atribuciones de las comisiones paritarias entonces, nunca deben superponerse con las atributivas de la parte empleadora, en tanto es esta última quien debe garantizar mediante su accionar y ulterior responsabilidad, que los trabajadores desarrollen sus tareas en condiciones de trabajo óptimas y acordes a la legislación vigente. En tal sentido, resulta sumamente importante constituir a dichas comisiones como órganos de discusión continua y permanente con la parte empleadora en lo concerniente a las necesidades del colectivo de trabajadores en esta temática, para lo cual resultan herramientas necesarias la solicitud de información, la verificación de los lugares de trabajo, la convocatoria a asambleas informativas y receptoras, la posibilidad de vetar la realización de tareas que impliquen un riesgo inminente en la salud de los trabajadores, la intervención de la autoridad de aplicación y la concientización del colectivo.

Para ello, no alcanza sólo con plasmar su existencia en los Convenios Colectivos de Trabajo, sino también se requiere que los trabajadores adquieran un rol activo en la defensa de sus condiciones de trabajo, mediante la denuncia, la utilización de la denominada “retención de tareas” (abstenerse de realizar las tareas laborales cuando adviertan peligro en su salud e integridad), la asamblea y la huelga.

Algunas experiencias en este campo demuestran que el mejoramiento de las condiciones de trabajo sólo se conquista mediante la concientización en los trabajadores y la lucha organizada, constituyendo dichas comisiones paritarias el ámbito para conocer la información y plasmar los acuerdos que resulten de la correlación de fuerzas existente.

Conclusiones

El presente trabajo aborda la temática de las condiciones y medio ambiente de trabajo desde una estructura tripartita consistente en ubicar al sujeto trabajador-docente en su esfera individual con relación al contrato de empleo con el empleador y/o el Estado (mediante la regulación legal), en su esfera organizada mediante la acción sindical como contraste del trabajador-individuo y luego en la esfera colectiva como síntesis de las dos primeras, en tanto participe de sus condiciones de trabajo.

Entonces, resulta necesario tener en cuenta estos tres aspectos absolutamente relacionados, en tanto se hallan impregnados constantemente por el principio de progresividad del Derecho del Trabajo, el cual presupone la necesaria participación de los trabajadores no sólo para la aplicación efectiva de las leyes protectoras, sino y fundamentalmente, para avanzar sobre terrenos no legislados que requieren de la concertación de convenios colectivos para brindar defensa y protección a los trabajadores.

Hemos visto ya la forma en que las organizaciones sindicales de fines del Siglo XIX reivindicaban dichos derechos y cómo se encuentran plasmados en varios convenios colectivos de trabajo, siendo que hoy en día nos encontramos ante la necesidad de actuar en este terreno en las universidades nacionales en donde la Constitución Nacional en el Art. 14 bis y las leyes 23.929, 24.447, 24.185 y decreto 1007/95¹⁸ ofrecen el marco jurídico para normar dicha temática mediante el convenio colectivo de trabajo.

El convenio colectivo en el ámbito de las Universidades Nacionales regulando las condiciones de trabajo, resulta ser una herramienta necesaria y fundamental atento a que transforma al docente individual en un sujeto colectivo partícipe de su relación social de trabajo.

¹⁸ Normativa que se aplica en la negociación colectiva del sector docente de las Universidades Nacionales.

2. Condiciones y medio ambiente de trabajo en las Universidades... una cuestión pendiente

Maribel Cecilia Martín *Docente Investigadora de la Universidad Nacional de Mar del Plata y Secretaria del Comité Asesor en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de la Universidad Nacional de Mar del Plata.*

*“La salud es el proceso dialéctico, biológico y social
producto de la interpelación del hombre
con el medio ambiente influido por las relaciones de producción
y que se expresa en niveles de bienestar y eficacia física,
mental y social las relaciones de producción”.*

Salvador Allende

Introducción

Los griegos tenían la capacidad de utilizar dos vocablos diferentes para diferenciar la forma de abordar la realidad, por un lado el verbo mirar desde una óptica más superficial, como si se tratara de la cáscara, lo externo de la realidad; y por otro lado el verbo EIDOS que implicaba el ver en mayor profundidad, a fin de detectar cuál es el problema, intervenir y buscar las soluciones al mismo. Sólo algunos pocos tenían la posibilidad de ver desde esa mirada. Consideramos que es imprescindible una mirada holística que permita visualizar las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) de la Comunidad Universitaria. Si bien para algunos existe un riesgo real por cuestionar lo instituido, y se puede transformar en una utopía, nuestra postura sostiene que sólo en la medida de aceptar los riesgos, y los cambios que se devienen a la propia conformación dialéctica de la Universidad, puede lograrse su permanencia, de manera flexible, transparente, democrática y participativa.

Consideramos que dicho trabajo conceptualiza a la salud no como mera ausencia de enfermedad, sino un estado óptimo de bienestar físico, mental y social; articulando con el análisis de las CyMAT. Dicha propuesta mejorará no sólo las condiciones y medio ambiente de trabajo de la comunidad universitaria, sino directamente su calidad de vida.

Conocer la relación entre los elementos y características del proceso de trabajo, su duración, las condiciones sociales en que se desarrolla, la carga laboral –física, mental, psíquica-, los factores de riesgo, reconocer las condiciones edilicias, incorporar prácticas de uso seguro de los edificios, integrar estrategias de prevención y de acción ante siniestros, emergencias y desastres, es de vital importancia para la Comunidad Universitaria.

Por eso, es tan prioritario facilitar la participación de los trabajadores en la prevención y la adopción de sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo. El modelo participativo comienza en los años 80, parte de considerar al trabajo como una cualidad humana básica y una forma de cooperación social; apunta a una mayor participación de los trabajadores a fin de lograr que el trabajo se efectúe de una forma creativa, flexible, rotativa, desarrollando posibilidades de aprendizaje, de innovación y mejora. De ésta manera los trabajadores con más identificación e involucrados actuarán con más responsabilidad social y con más satisfacción personal. Por consiguiente, la participación permitirá el mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores/as; pues los problemas de salud no son técnicos o teóricos, sino que a partir de la intervención social complementada con el conocimiento técnico, información, asesoramiento, se logra el proceso de prevención de la salud. Por consiguiente la participación posee las siguientes ventajas:

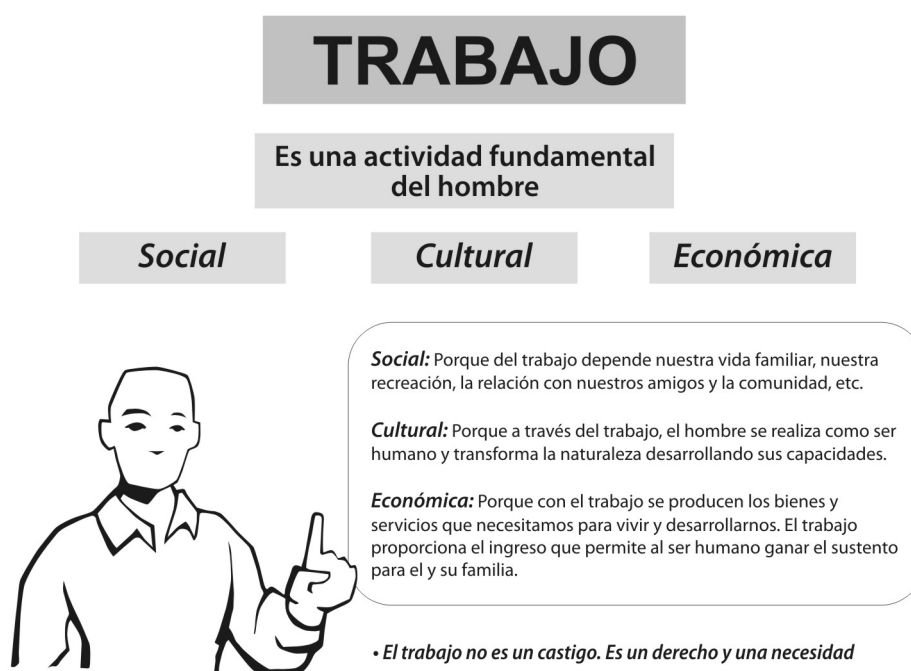
- Favorece la detección precoz de síntomas y la prevención de las enfermedades.
- Permite enfrentar las dificultades de las mediciones objetivas de carga mental y carga psíquica.
- Visualiza un abordaje más global, comprensivo y dinámico de los factores de riesgos.
- Obliga a los empleadores a asumir sus responsabilidades en la creación de un ambiente de trabajo sano y seguro.
- Permite una mirada orientada a buscar las soluciones concretas.
- Compromete a los trabajadores a modificar sus CyMAT, a fin de mejorar su calidad de vida. Quién más que el propio trabajador para reconocer la peligrosidad, riesgos de su puesto de trabajo y así ser protagonistas de la prevención.

Sabemos y entendemos que en los tiempos que corren la lucha por las condiciones de trabajo ha quedado un poco relegada por la lucha por el trabajo. Deseamos que lo expuesto contribuya a pensar, construir y establecer dignas condiciones de labor para los universitarios y para los trabajadores en general. Aquí desarrollaremos ciertos conceptos claves y categorías de análisis, que conforman e interactúan en las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Marco Conceptual

Nuestra idea parte de la conceptualización integral de condiciones y medio ambiente de trabajo a fin de contribuir a visualizar, mejorar y prevenir situaciones de riesgo laboral que repercuten directamente en los diferentes actores de la universidad. Se busca articular la perspectiva teórica desde los Estudios del Trabajo con la experiencia de los propios trabajadores.

El trabajo es una actividad fundamental del ser humano que posee componentes sociales, culturales y económicos. Asimismo, estos componentes, sumados al componente ideológico conforman la subjetividad que dan a la persona su característica fundamental como sujeto, que junto con la singularidad conforman su marca en la sociedad.



Junto con los factores humanos que intervienen en los riesgos laborales, desde una perspectiva ecológica y global, intervienen el espacio geográfico y físico dentro del cuál se despliega la tarea. Por consiguiente, uniendo los factores humanos y el medio laboral surgen las CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CyMAT) como área de estudio y prevención de la salud de los/as trabajadores/as.

Como decíamos al inicio el trabajo es, una actividad social porque del trabajo depende nuestra vida familiar, nuestra recreación, la relación con la comunidad y el mundo; es también una actividad cultural porque a través del trabajo, el hombre se realiza como ser humano y transforma la naturaleza desarrollando sus capacidades. Es económica dado que con el trabajo se producen los bienes y servicios que necesitamos para vivir y desarrollarnos, el trabajo proporciona el ingreso que permite al ser humano ganar el sustento para él y su familia. El trabajo no es un castigo, es un derecho y una necesidad.

Dada la conformación única e irrepetible de cada ser humano, es decir, no todos somos iguales, tenemos distinto sexo y edad, diferentes dimensiones corporales, hemos nacido y vivido en distintos lugares, tenemos distintas experiencias y expectativas; más aún, en distintos momentos de la jornada laboral, cada uno de nosotros tiene diferente capacidad de trabajo, de resistencia y de adaptación. Para describir cómo repercuten las CyMAT sobre los/as trabajadores/as, tanto en forma individual como colectiva, no sólo es necesario medir los factores de riesgo del medio ambiente, sino que es fundamental escuchar la opinión de los/as trabajadores/as (dimensión subjetiva de las CyMAT), para completar la visión real del problema y saber de qué manera los riesgos afectan sus vidas y su salud.

Todas estas variables que intervienen en el proceso laboral se caracterizan, entre otras cosas, por sus modificaciones de acuerdo a los cambios macro sociales en la cual están insertas. Entonces, dado que la realidad política, económica y social de una sociedad cambia permanentemente; la realidad interna de los establecimientos laborales también cambia, (la incorporación de nuevas tecnologías, el cambio en la organización del trabajo, cambios de turnos, etc.). Las CyMAT cambian permanentemente a través del tiempo y por eso constantemente deben ser monitoreadas, para su posterior evaluación y perfeccionamiento.

Los/as trabajadores/as se relacionan, forman grupos, establecen vínculos, creando sus reglas

del oficio o ideologías defensivas frente a los riesgos a los que están expuestos, constituyendo de ésta manera lo que se denomina un colectivo de trabajo. El trabajo no es un fenómeno individual, aún en el puesto de una sola persona está el trabajador consigo mismo. Cada fuente de riesgo no sólo afecta a un trabajador, sino a todo el colectivo de trabajo, por ello decimos que lo correcto es siempre tender, reducir o controlar la fuente de riesgo.

Pensar que por el hecho de realizar una actividad, ésta implica un riesgo es una falacia dado que no son sinónimos. El trabajo no implica necesariamente un riesgo. Los riesgos laborales son la consecuencia de las malas CyMAT. Asociar el trabajo con el riesgo profesional y los daños como si fueran sinónimos, no es correcto. Siempre es posible actuar sobre las fuentes de riesgo previniendo sus efectos sobre los trabajadores, la prevención es posible.

Dentro del componente humano de esta relación existe un valor que no es cuantificable por que no tiene capacidad de reposición, la salud es una cualidad del hombre que no puede ser ofrecida como moneda de cambio. La salud de los trabajadores es su propia vida y por lo tanto, dado que es un bien sin el cuál no es posible trabajar y ganar el sustento esencial para sí y su familia, este valor no tiene precio y debe ser defendido.

Cuando se produce un accidente, éste es el fruto y confluencia de múltiples factores que convergen en un momento determinado. Las causas de los accidentes son múltiples y complejas, es por eso el imperativo del control integral de la salud, físico y psíquico, desde antes de iniciar actividad alguna en el puesto de trabajo al que ocupa. Los/as trabajadores/as en situación de riesgo, pueden ser afectados por uno o varios riesgos a la vez. Estos si están presentes en forma simultánea tienden a multiplicar o potenciar sus efectos. Actúan sobre las tres dimensiones del ser humano, lo biológico, lo psicológico y lo social. A los efectos de desarrollar sistemas de prevención adecuados y perfectibles es necesario tener una visión global, integrada y multidisciplinaria.

Sobre la base de éstos aspectos expuestos podemos llegar a determinar que, cuando se mejoran las CyMAT se reducen los costos directos, los indirectos (provocados por los riesgos, los accidentes y enfermedades profesionales, etc.) y aquellos que se llaman costos ocultos (que se manifiestan a través del ausentismo, las altas tasas de rotación y el deterioro en la calidad de los productos entre otros). Además se reducen las causas de los conflictos laborales, y se logra una satisfacción plena de la tarea profesional.



¿Como pueden definirse las CyMAT?

Las definiciones utilizadas son numerosas, y creemos que ninguna de ellas es completa y definitiva. Nuestro punto de partida es la noción de “proceso de trabajo”, redescubierta, cuando el régimen de acumulación de tipo taylorista – fordista encuentra serios límites para proseguir desarrollándose, a pesar de su carácter intensivo. El proceso de trabajo, elemento central de la acumulación del capital, es el factor que más contribuye a explicar la configuración adoptada por las condiciones y medio ambiente de trabajo.

La definición que propondremos es que las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo están constituidas por un conjunto de variables que, a nivel de la sociedad en su conjunto, de manera directa o indirecta, van a influir sobre la vida y la salud física y mental de los trabajadores insertados en su colectivo de trabajo, influencia que va a depender en cada caso de las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo.

Estas variables son, en primer lugar, el proceso de trabajo predominante, el que a su vez determinará en mayor o menor grado la naturaleza, el contenido, la organización y la división del trabajo correspondiente, la higiene, seguridad y salud ocupacionales, la ergonomía, la duración y configuración del tiempo de trabajo, la carga física, psíquica y mental del trabajo, el sistema de remuneraciones, el modo de gestión de la fuerza de trabajo, las condiciones generales de vida y posibilidades de participar en el mejoramiento de dichas condiciones.

El trabajo es clave para la sociedad, es la actividad fundamental del ser humano. Desde un punto de vista individual y colectivo le permite, más que ninguna actividad el desarrollo de todas sus capacidades, incluyendo las imaginativas y creativas. El trabajo es una actividad social, los/as trabajadores/as se socializan, establecen vínculos constituyendo un colectivo de trabajo.

Se define al trabajo como el acto específico dónde la actividad del hombre y la mujer, con la ayuda de los medios de trabajo realiza una modificación deliberada. De allí se desprende que los objetos de trabajo son las cosas o las materias primas que se van a convertir en valores de uso gracias al consumo de fuerza de trabajo y los medios de trabajo, las cosas que se interponen entre sí y los objetos de trabajo para vehiculizar su acción: las máquinas, las herramientas,

condiciones objetivas requeridas para el proceso de trabajo. Por tanto el proceso de trabajo es la articulación del trabajo en sí, de los bienes ofrecidos por la tierra y los útiles y maquinarias necesarias.

Para Neffa (1988)¹ el proceso de trabajo significa, no solamente para explicar la lógica de producción y de acumulación del capital, sino también como una variable explicativa para comprender por una parte las modalidades adoptadas por la organización y división del trabajo y por otra parte las causas del deterioro de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

El trabajo puede ser percibido teniendo en cuenta tres visiones diferentes, en primer lugar se lo utiliza para satisfacer necesidades vitales; por otro lado como el intento de humanizar la materia y por último como una ocasión para conocer y desarrollar la personalidad. Es por ello que el trabajo es esencialmente un hecho social de una realidad colectiva; y el resultado del trabajo es un bien o un servicio que tiene cierto valor de uso de cambio, generando su derecho a cierta remuneración a fin de satisfacer sus necesidades.

Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) son un conjunto de relaciones que establece el trabajador con su tarea, consideradas éstas como condicionantes de sus actitudes y comportamiento laboral y social. Se observan como resultantes de distintos factores interdependientes. Por otra parte son entendidas como el conjunto de propiedades que caracterizan a la situación de trabajo, que influyen en la presentación del mismo y que pueden afectar la salud física y mental del trabajador y su comportamiento social. Por lo tanto el análisis de las CyMAT debe situarse en el contexto económico y social dado considerándolo como un problema global en el que están interrelacionados los diferentes factores que influyen en el bienestar físico y mental del trabajador.

Como Neffa plantea, toda la definición de las condiciones de trabajo tiene un carácter multidimensional; los efectos o repercusiones de los factores del medio ambiente y de los diversos elementos que forman parte de las condiciones de trabajo, como de cada trabajador/a tomado individualmente, las repercusiones de las exigencias del puesto de trabajo. Denominando carga global de trabajo a la resultante de los diversos factores del medio ambiente de trabajo

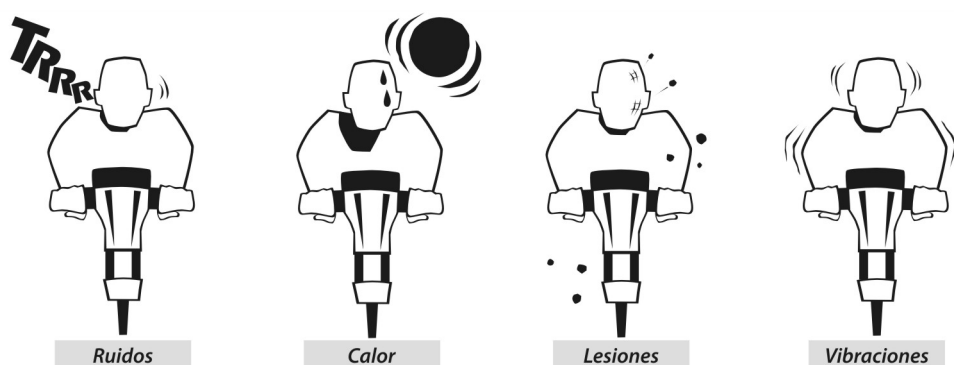
¹ NEFFA, J.C. (1988) *Proceso de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas, condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina*. Editorial Humanitas, Bs. As.

(riesgos físicos, químicos, biológicos, factores tecnológicos y de seguridad).

Concepción Tradicional

Las CyMAT son contempladas en la concepción tradicional, exclusivamente en los problemas de Higiene y Seguridad en el Trabajo y, secundariamente, en la Medicina del Trabajo, olvidando el resto de las variables intervinientes. Dicha concepción se ha desarrollado y forjado casi exclusivamente en el establecimiento fábrica (nivel micro social), y su atención está centrada en el análisis de la situación presente. Esta concepción tradicional concibe a los/as trabajadores/as como simple fuerza de trabajo limitando a un análisis fragmentario, cada uno de los riesgos a los que está expuesto cada trabajador. La conclusión del análisis del puesto de trabajo está siempre establecida para un hombre promedio, se deja de lado la singularidad de cada trabajador/a desencadenando el sentimiento de que el trabajo es un castigo que se debe soportar para ser socialmente reconocido.

Las desatenciones que se producen durante la tarea y que se expresan en el extremo de la provocación de algún tipo de accidente laboral recaen siempre sobre el trabajador, es él el responsable de la causa. Además el trabajo se analiza como un fenómeno individual en donde no se tienen en consideración las influencias del medio ambiente.



La visión tradicional se limita a un análisis por separado de cada uno de los riesgos a los cuales está sujeto cada trabajador.

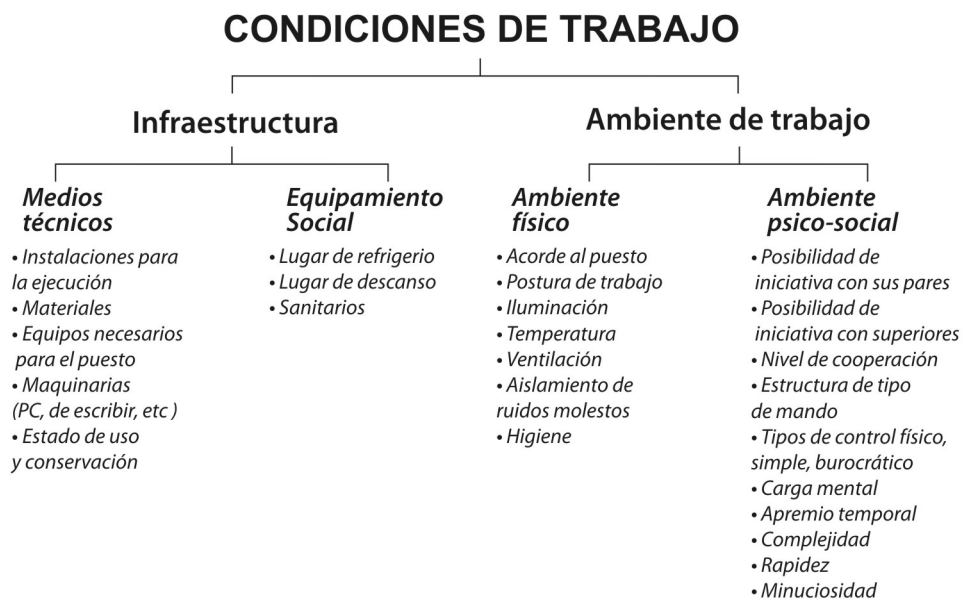
Concepción renovadora

El análisis de las CyMAT debe situarse en el contexto económico y social dado, considerándolo como un problema global en el que están interrelacionados los diferentes factores que influyen en el bienestar físico y mental del trabajador. Teniendo en cuenta los conceptos antes mencionados, podemos decir que todos los autores coinciden en la consideración del ambiente físico y psicológico al describir las condiciones de trabajo, siendo la definición propuesta por la Dra. Irene Vasilachis de Gialdino² (1986) la que se ajusta a nuestro enfoque y a quien citamos textualmente. *Las Condiciones de trabajo son el conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo, que influyen en la presentación del mismo y que pueden afectar la salud física y mental del trabajador y su comportamiento social.*

Los principales elementos que integran la noción de CyMAT son: la higiene, seguridad ocupacional, la carga física y mental del trabajador/a, el ambiente físico del medio del trabajador: iluminación, temperatura, humedad, ruido, estructura del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, la adecuación de las máquinas, los sistemas y formas de remuneración, proceso de trabajo; es por ello que abarca diversos aspectos del mundo del trabajo; mejorando las CyMAT mejoraremos las condiciones de vida del trabajador/a. De allí que dicho análisis debe situarse en el contexto económico y social, sin excluir la vivencia subjetiva de los trabajadores/as involucrados/as, dada que postulamos que nadie está en mejores condiciones que ellos mismos para evaluar en qué medida las condiciones y medio ambiente de trabajo afectan a su vida y su salud. Y por consiguiente develar las soluciones concretas del problema.

El estudio de las condiciones de trabajo también determina los riesgos a los que están expuestos los/as trabajadores/as, sin considerar que exista una única causa que actué como factor de riesgo y daño (criterio monocausal) sino existen varias que interactúan entre sí (multicausal).

² Vasilachis de Gialdino, Irene. (1986) *Las Condiciones de Trabajo*. Editorial Abeledo Perrot, Bs. As.



Enfermedades Profesionales vs. enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo.

En contraposición a la tendencia tradicional de enfermedades profesionales, partimos de la concepción de enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo permitiendo incorporar aquellas enfermedades aún no reconocidas, o no contempladas en la legislación vigente. Las alteraciones tanto anatómicas como funcionales que en forma lenta y progresiva disminuyen la capacidad laboral. Estas enfermedades pueden producirse desde períodos muy cortos hasta en períodos muy largos inundando el cuerpo humano, menoscabando su rendimiento y eficiencia laboral y, dejando al sujeto, en algunos casos en situación incapacitante. La Dra. Irene Vasilachis de Gialdino ya citada, denomina enfermedades profesionales a las enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo,

considerando como tales a las producidas como consecuencia de la acción individual, conjunta y combinada de los distintos factores de las condiciones de trabajo del puesto, sobre la salud física, mental y comportamiento social del trabajador. En contraposición a la tendencia tradicional, hablar de enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo, nos permitirá incluir aquellas enfermedades aún no reconocidas, no sólo las legalmente indemnizables, sino palpar cuantitativa y cualitativamente las no contempladas, e incorporarlas en la legislación vigente.

El objetivo es por lo tanto identificar los padecimientos generales, clasificados como enfermedades comunes no reconocidas como laborales, pero que imponen molestias, malestar, dolencias cotidianas no sólo en el ámbito laboral sino en el privado o personal y que va desgastando la salud del trabajador paulatinamente.

El ejemplo del puerto de Mar del Plata.

En una investigación, realizada sobre los trabajadores de la estiba (Martin 2000)³ del puerto de Mar del Plata, su trabajo consiste en las tareas de operación de carga y descarga, y siendo el segundo eslabón de la captura. Si bien nunca estuvo bien reconocida (en el mismo sector, por los propios trabajadores, y empresarios) es un sector clave, debido a que la mala manipulación de la materia prima puede producir un daño irreparable o costos ocultos que inciden en el precio final. Por eso consideramos relevante el estudio de dicho sector como un componente que incide en la operatoria portuaria. Dicho trabajo nos permitió visualizar el tema de enfermedades profesionales derivadas de las condiciones de trabajo en un caso concreto.

El universo de trabajo estaba conformado por 650 estibadores habilitados, 250 están en cooperativas, 100 son trabajadores eventuales que eran sub - ocupados porque tenían trabajo cuando excedía la demanda de las cooperativas; sin embargo en actividad real

³ Martin, Mariel Cecilia y Gualdoni, Patricia (2000), *Recursos Humanos en el Puerto de Mar del Plata, un planteo preliminar*. Revista FACES, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales U.N.M.D.P.

y regular la cantidad de trabajadores se reducía a los que figuran en las cooperativas. La muestra utilizada para el estudio comprendió 100 trabajadores, dicha muestra tuvo por objeto el realizar un mapeo de las condiciones y medio ambiente de trabajo y del perfil socioeconómico de dicho sector; la encuesta diseñada estuvo integrada por 17 preguntas, subdivididas en ítems. Se han registrado en las encuestas las molestias más visibles, y las más ocultas, se habían incorporado en las opciones de respuestas: frecuentemente, ocasionalmente, no o sí. *Ver tabla 1.*

Los resultados sobre las molestias percibidas, ponen en evidencia que las mismas se derivan de tres factores, en primer lugar del desfavorable medio ambiente de trabajo a que está expuesto el trabajador; en segundo lugar de las características del puesto de trabajo y por último de la falta de prevención y control de las CyMAT. Reconociendo que las mayores molestias se originan por el uso intensivo de la fuerza física en el trabajo, los malos movimientos y posiciones utilizadas.

Es por eso que el desgaste físico – mental que se encuentra en el estibador es muy preocupan-

Tabla 1. Enfermedades y molestias

Molestias	Si	No	Frecuente	Ocasional
Fatiga cansancio	48 %	5 %	34 %	13 %
Nerviosismo, irritabilidad	26 %	48 %	18 %	8 %
Ansiedad, angustia	21 %	58 %	15 %	6 %
Dificultad para dormirse	16 %	71 %	7 %	6 %
Dificultad en concentrarse	5 %	91 %	2 %	2 %
Mareos, temblores	7 %	87 %	4 %	2 %
Desinterés sexual	10 %	79 %	5 %	6 %
Trastornos de apetito	8 %	83 %	3 %	6 %
Dolor de cabeza, jaqueca	12 %	75 %	2 %	11 %
Dolores musculares	48 %	3 %	35 %	14 %
Dolor de espalda	50 %	0 %	36 %	14 %
Dolor de brazos	49 %	0 %	38 %	13 %

artículos

Dolor de pierna	50 %	0%	44 %	6 %
Dolor de hombro	48 %	0%	45 %	7 %
Dolor de nuca	50 %	0%	46 %	4 %
Dolor de columna	50 %	0%	39 %	11 %
Desarreglo digestivo	5 %	90 %	2 %	3 %
Afecciones respiratorias	39 %	23 %	17 %	21 %
Rinitis	0%	100 %	0%	0%
Carraspera	50 %	0%	40 %	10 %
Alergias	50 %	0%	50 %	0%
Bronquitis	49 %	0%	38 %	13 %
Problemas de piel	7 %	86 %	4 %	3 %
Manchas	50 %	0%	30 %	20 %
Ulceras	50 %	0%	50 %	0%
Alergias de piel	50 %	0%	0%	50 %
Problemas circulatorios	13 %	74 %	13 %	0%
Varices	49 %	3 %	45 %	3 %
Trastornos de audición	2 %	97 %	1 %	0%
Pérdida de la audición	50 %	0%	25 %	25 %
Zumbidos	50 %	0%	50 %	0%
Mareos	50 %	0%	50 %	0%
Trastornos en la visión	21 %	59 %	9 %	11 %
Disminución de la vista	50 %	0%	50 %	0%
Irritación de ojos	50 %	0%	17 %	33 %

te siendo reconocido por ellos mismos al denominar aquellos trabajadores que se han desgastado por la tarea realizada como, los "rotos", reconociendo un bajo margen de vida laboral. Habíamos afirmado que las CyMAT no pueden asimilarse a un lista de factores que actúan en definitiva sobre la vida y la salud de los trabajadores, agregándose o superponiéndose unos a otros. La unificación de los mismos proviene, por una parte, del proceso de trabajo predominante, y por otra parte, del sujeto sobre el cual actúan: el/a trabajador/a inserto en su colectivo de trabajo, provocándole la fatiga y el deterioro de su vida y de su salud física y mental.

Dado que todo trabajo es al mismo tiempo actividad física, sensorial, mental y relacional, se está comprometido de forma integral. En efecto, en primer lugar, la actividad laboral implica un esfuerzo muscular estático y dinámico; en segundo lugar hay una actividad sensorial, dado que los sentidos recogen informaciones y las transmiten al sistema nervioso central (el dolor, el ruido, la temperatura, etc.); en tercer lugar hay un componente mental, que consiste en el procesamiento de las informaciones sensoriales recibidas; es decir, la resolución de problemas y la adopción de decisiones y, por último, hay un componente relacional, puesto que las tareas no son meramente individuales, ya que hay interrelación entre los trabajadores que constituyen un colectivo gracias a la cooperación simple o compleja que se establece.⁴

La Carga Física del Trabajo

Dicha carga es el resultado de los movimientos musculares realizados para inmovilizar o para desplazar el cuerpo y unos segmentos corporales respecto de otros. Este esfuerzo permite luchar contra la gravedad, estar sentados, de pie, inclinados hacia delante mantener los brazos en el aire, hacer fuerza sobre un objeto, desplazar las manos para tocar un objeto, palparlo, medir su peso, sentir su temperatura, etc. Pero como ya hemos dicho, cabe recordar que no existe esfuerzo físico que no vaya acompañado, en mayor o menor medida, de cierto esfuerzo mental.

La carga física de trabajo no tiene las mismas repercusiones sobre los diversos componentes de la población económicamente activa. A partir de los 30 – 35 años comienzan a sentirse disminuciones en la fuerza muscular, en las funciones respiratorias y cardio circulatorias y aumenta al mismo tiempo la posibilidad de que esas funciones sean vulneradas.

La noción de carga física involucra: los desplazamientos dentro de la empresa, ya sean con carga o sin ellas (que a su vez pueden ser de variado peso y dimensiones); el esfuerzo que

⁴ **Renzo Ricchi:** *“La muerte obrera. Investigación sobre los homicidios blancos y los accidentes de trabajo”*, Editorial Nueva Imagen, México.

requiere hacer los gestos operatorios a lo largo de la jornada de trabajo, que pueden ser siempre los mismos o variar; la fatiga que significa una determinada postura en el puesto de trabajo o el esfuerzo para desplazarse hasta o desde él (en las minas, por ejemplo). Cualquiera que sea la naturaleza del trabajo, éste requiere entonces que el cuerpo adopte diversas posturas, las que pueden ser variadas: brazos en el aire, busto inclinado, mantener los brazos por encima del hombro, etc. Y estas posturas requieren un consumo suplementario de energía respecto de la situación de reposo. Además, cuando se transportan cargas o se levantan en mala posición, esto acrecienta las presiones sobre los últimos discos lumbares intervertebrales y dan lugar a los sufrimientos.

En otro estudio de caso realizado (Martin y otro 1999)⁵ sobre los trabajadores judiciales. En relación a la carga física y mental la mayor parte de los encuestados manifestaron, estar extremadamente concentrados, lo que generaba una situación estresante por miedo a cometer errores. Por otra parte el 50% de la muestra evidenció, la tensión de vigilar la aparición de fallas e inconvenientes. Si bien en cuanto a la carga física el peso mayor recayó en estar de pie y caminar y la disponibilidad de un tiempo escaso para la resolución de problemas, acrecentándose la carga mental.

La Carga Mental del Trabajo

Este factor surge de los apremios de tiempo que la organización productiva impone al trabajador para realizar cada tarea; de la complejidad y rapidez con que debe ser ejecutada una tarea; de la atención que exige una tarea para poder concentrarse en ella y solucionar los problemas que se van presentando, de la minuciosidad requerida por la dimensión de las piezas o herramientas que se deben manipular y, por otra parte, de la precisión exigida para obtener un producto, o brindar un servicio, de una calidad aceptable.

El apremio de tiempo, que genera fatiga mental, puede ser dispuesto por varios caminos:

⁵ Martin, Mariel Cecilia y Migliore, Pablo G. (1999), *Salud y Condiciones de Trabajo de los Trabajadores Judiciales*, Centro de Estudios de la Federación Judicial Argentina, Bs.As.

la implantación de cadenas de montajes; la "organización científica del trabajo"; la vigilancia y el control ejercido por superiores, o por un sistema de remuneraciones según el rendimiento que procure intensificar el trabajo.

Como es de suponer, las restricciones de tiempo agravan la influencia de los demás factores de riesgo, como por ejemplo: el trabajo en ambiente insalubre a causa de la presencia de productos tóxicos o de la exposición a temperaturas elevadas o bajas, tareas que requieren un gran esfuerzo físico, el trabajo nocturno, etc. Por otra parte, el trabajo con restricciones de tiempo aumenta los riesgos de accidentes de trabajo, especialmente cuando la remuneración se hace sobre la base del rendimiento; la fatiga mental, junto con el miedo de no poder contener las cadencias, "contamina" el tiempo fuera del trabajo y genera "descargas" de tensiones sobre el resto de la familia.

Mencionaremos dos ejemplos sobre dicho tema, en primer lugar los estibadores evidenciaron que la carga de trabajo estaba constituida por factores de carga física, mental y psicosocial. (Tabla 2)

Indicadores	Permanente	Ocasionalmente	Nunca
Estar extremadamente concentrado	98%	2%	0%
Soportar tensión por miedo a errores	80%	10%	10%
Vigilar aparición de fallas, inconvenientes	85%	11%	4%

Tabla 2. Indicadores de carga física y mental

Se desprende de las respuestas obtenidas que la carga física y mental es muy alta y la exposición es permanente.

En el segundo caso los empleados judiciales, entre las conclusiones obtenidas a fin de reducir la carga mental a la que estaban expuestos, se debería determinar las funciones específicas de cada categoría; cubrir las vacantes necesarias de acuerdo a la cantidad de

trabajo para evitar la sobrecarga de tareas; dirigir desde el gobierno provincial la reestructuración edilicia de los Tribunales de Mar del Plata a los efectos de Implementar una política racional y eficiente, para mejorar las CyMAT.

La Carga Psíquica de Trabajo

Dado que el trabajador no es una simple fuerza de trabajo, las modalidades de la organización del trabajo y el clima social reinante dentro de la empresa tiene sus repercusiones. Por ejemplo: el grado pequeño o grande de iniciativa que el trabajador tiene para organizar su propio proceso de trabajo y utilizar sus conocimientos, experiencia y creatividad; la consideración y el prestigio – desprestigio social inherente a una tarea (el caso de los recolectores de residuos); la posibilidad que tienen los trabajadores de comunicarse con sus compañeros durante el tiempo de trabajo (aislamiento del puesto respecto del resto, ruido excesivo, prohibición de hablar), y el grado de identificación que el trabajador tiene con el producto a cuya generación contribuyó (que es ínfimo en el caso de un trabajo dividido social y técnicamente, del tipo taylorista – fordista).

Ante la pregunta ¿si pueden escucharse entre los diferentes puestos, a una distancia de tres metros?, los estibadores del puerto de Mar del Plata el 83 % de los encuestados contestó que frecuentemente, un 11 % a veces, y un 5 % nunca. Si bien es oportuno indicar que los puestos en consideración más desfavorables serían entre el gango, o pasa seña, y el guincho, debido a la mayor distancia que los separa durante la tarea, es por eso que su comunicación es por señas exclusivamente.

La carga psíquica del trabajo está en el origen de graves y numerosos problemas laborales: el grado de satisfacción o de insatisfacción en el trabajo, la propensión al ausentismo; problemas de calidad, derroche y mal uso de los medios y objetos de trabajo; los conflictos, y finalmente el rechazo o falta de afecto por el trabajo manual. Esto último es más sentido por los jóvenes trabajadores que han tenido acceso a la calificación profesional luego de varios años de permanencia en el sistema educativo y que no utilizaban esos conocimientos a causa de la descalificación del puesto de trabajo.

La Ergonomía

Esta disciplina que se inició hace más de un siglo, se ha desarrollado considerablemente en las últimas décadas, especialmente en los países más industrializados. Consiste en la adaptación de las instalaciones, el ambiente, los medios y objetos de trabajo al hombre que lo ejecuta.

Como ya hemos repetido, los trabajadores son heterogéneos en cuanto a sexo, grupos etarios, fuerza física, calificaciones profesionales, experiencia, y especialmente en cuanto a su capacidad de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo profesional. La ergonomía ha contribuido sustancialmente a destruir el mito del “trabajador promedio”, que no se fundamentaba sólidamente ni en los conocimientos científicos ni en la realidad empírica.

En sus comienzos, la ergonomía procuraba “sacar el mejor provecho de la fuerza de los hombres aumentando los resultados sin aumentar la fatiga” y ya desde el siglo XVIII sus precursores sentaron la premisa de que el trabajo no es nunca exclusivamente material ni exclusivamente espiritual, dado que las dos dimensiones de la persona están presentes en cada tarea, aunque en mayor o menor proporción.

La ergonomía puede ser entonces utilizada eficazmente ya sea para concebir o para reparar. La “ergonomía de reparación” es frecuentemente promovida por los médicos del trabajo, quienes en contacto con los trabajadores identifican problemas específicos de las instalaciones, máquinas, herramientas y modalidades de organización del trabajo que tienen repercusiones negativas sobre la vida y la salud. Por ello, el estudio del sistema hombre – máquina y sus dis-funcionamientos proporcionan informaciones para reducir los riesgos y la fatiga, y ponen de manifiesto la necesidad de prevenir. De allí la importancia de la “ergonomía de concepción”, aplicada desde el momento mismo en que se adopta la decisión de implantar una nueva actividad o de modificar la existente.

En esta última instancia el carácter multidisciplinario de la ergonomía aparece con mayor

nitidez, requiriendo el trabajo en equipo y en permanente consulta con los trabajadores y cuadros que van a desempeñarse en las nuevas instalaciones. Sólo cuando no hubo “ergonomía de concepción” o cuando la “ergonomía de reparación” no resolvió completamente los problemas debieron utilizarse sistemáticamente los equipos de protección individual. Estos equipos de seguridad ponen de manifiesto que los factores de riesgo no han podido ser eliminados en su fuente misma, y por otra parte constituyen un factor suplementario de fatiga y de pena en el trabajo, ya que al esfuerzo normal se agrega otro derivado de trabajar con guantes, con botas, con máscaras, con cascos, con lentes, con protector de oídos, etc.

La ergonomía puede permitir diseñar puestos de trabajo que no eliminen un porcentaje considerable de trabajadores minusválidos, o sub – normales, que llegan en ese estado muchas veces a causa del desgaste y envejecimiento prematuro de la fuerza de trabajo, de los accidentes y enfermedades profesionales, y no sólo por razones genéticas.

El Control

Para Edwards (1987)⁶ el ejercicio de control es necesario, y lo entiende como la habilidad del empresario o de sus agentes para obtener el comportamiento de trabajo deseado por parte de sus trabajadores/as. De allí surge la distinción de tres sistemas de control que corresponden a distintos períodos de la evolución capitalista.

- a) Simple: Es directo y personal, y el poder esta investido y ejercido por un Individuo.
- b) Técnico: Inserto en la estructura física del proceso de trabajo, en la línea de montaje o en la máquina que determina el ritmo de trabajo.
- c) Burocrático: imbricado en la organización social de la firma, a través de normas, proce-

⁶Edwards P. K. (1987), *La Organización Laboral del Conflicto Laboral. Control y Resistencia en la Fábrica*, Editorial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

dimientos, descripción y evaluación de tareas.

Considero que no hay un sólo ejercicio de control, sino que en la cotidianeidad se dan los tres intercalados. En el trabajo sobre el rol de la mujer en la pesca (Martin 2006)⁷, nuestra preocupación se focalizaba en reconstruir - construir la Industria conservera desde sus orígenes; tratándose como en todo trabajo y, más aún en el manufacturero, el control de rendimiento es un factor clave. Claramente lo manifiestan los protagonistas del momento:

"... El capataz se paraba en la punta de la mesa, miraba, andaba por los costados de la mesa..."

"... El gerente se ponía en la punta de la mesa y miraba y, si veía a alguna persona fuera de su lugar iba le tocaba la espalda y le indicaba que fuera a su mesa, y le decía lo que tenía que decir..."

Los/as capataces poseían una doble función, por un lado introducir y enseñar los pasos a seguir en el proceso de trabajo y a partir de aquí el controlar evitando la distracción, pérdidas de tiempo y la verificación de la calidad del producto. A través de las entrevistas realizadas observamos que se establecía una relación "clientelar", por decirlo de alguna manera, los obreros y las obreras se referían (al propietario) como el "patroncito", si bien eran empresas medianas y pequeñas.

La lógica de género es una lógica de poder, de control, de dominación, que es la forma paradigmática de violencia simbólica, es decir, la violencia que se ejerce sobre un agente social con su complicidad o consentimiento. La ley social refleja la lógica de género y construye los valores e ideas a partir de esa oposición binaria que tipifica arbitrariamente, excluyendo o incluyendo en su lógica simbólica ciertas conductas o sentimientos.

Con relación a la lógica de poder mencionada; (según la publicación original del diario

⁷ **Martin**, Mariel Cecilia, **Vernetti** Ana, **Pelle** Walter (2006), *La Participación de las Mujeres en el Proceso de Trabajo de la Industria Conservera en la ciudad de Mar del Plata 1940 - 1955* en Enfoques Ambientales, Editorial Suárez, Mar del Plata.

“El País” de Madrid y replicado en “Página 12”, domingo 23 de Enero de 2000), en el campo científico, las europeas ocupan muy pocos puestos de decisión; sus trabajos a menudo se evalúan peor, obtienen menos fondos y becas, y están peor remuneradas que sus colegas masculinos. Y ello a pesar de que al principio de su carrera igualan en número a los hombres. Sin embargo el mismo análisis podemos aplicarlo en el caso de Latinoamérica, y puntualizando aún más en el caso de Argentina, en el ámbito universitario, la conformación del plantel docente, esta dada por la base de la pirámide integrada mayoritariamente por mujeres, que poseen cargos auxiliares y de baja dedicación, y el vértice ocupada por hombres con cargos de profesores (adjuntos - titulares - asociados) con mayor dedicación horaria, por consiguiente mayor remuneración. Dicha lectura nos permite visualizar que se trata de un sesgo dado en los espacios de decisión, y de ejercicio de poder.

La asimetría de poder que se establece y evidencia en el mundo del trabajo, ubica a las trabajadoras en una posición de desventaja. El trabajo que se presenta como medio de socialización y desarrollo personal, genera una diferenciación y discriminación en la incorporación de las mujeres a los puestos de trabajo, conformando ciertos grilletes invisibles, imposibilidad de ascenso laboral, falta de libertad de decisión, ausencia de igualdad de oportunidades. En consecuencia el sistema dominación de genérico actúa como un mecanismo de control social sobre las mujeres, operando al interior de la sociedad en su conjunto.

La Calificación

La calificación es definida tanto en el campo social como en la Sociología del Trabajo ambivalentemente, por un lado se refiere a las capacidades necesarias para desempeñar (detentar - tener) un puesto de trabajo, por consiguiente no hay que confundir calificación con oficio el cuál es el total dominio de un saber hacer, y se adquiere en un largo aprendizaje.

Para clarificar dicho concepto se subdivide en: calificación profesional, del trabajo, y del puesto, (ésta última no la tendremos en cuenta).

La calificación profesional de un trabajador es la capacidad de desempeñar un puesto o

empleo, y para ello es necesario poseer:

- a) Las aptitudes y las cualidades innatas (la talla, fuerza, resistencia física, rapidez, inteligencia, belleza, etc.).
- b) Capacidades adquiridas en el curso de la escolarización y la formación profesional (coordinación de los gestos, agilidad, síntesis, los diferentes saberes y el saber hacer).
- c) La experiencia ligada a la práctica profesional (representa la historia del trabajador, experiencia y formación son complementarias).

La calificación del trabajo es el compromiso o entrega total de la personalidad en su actividad profesional explica la importancia capital que tiene para él, la evaluación de su calificación. La calificación no es solamente capacidad de trabajo, saber y saber - hacer, la calificación es esta capacidad y compromiso de trabajo.

Otra conceptualización del tema la realiza el Dr. Neffa asociándola a tres enfoques teóricos, ellas son:

Una concepción substancialista: según la cuál la calificación tendría una existencia en sí misma y más allá de las formas jurídicas e institucionales.

Una relativista: dónde la calificación no debería ser considerada tanto en sí mismas, como con relación a los procesos sociales que contribuyen a su codificación y a su evaluación.

La concepción de clasificación Belga, se basa en el análisis de funciones requeridas para el puesto de trabajo y en la situación del medio laboral, dentro de los que encontramos los siguientes factores:

- a) Conocimientos: escolares, formación intelectual, conocimientos complementarios aprendizaje y formación guiada.
- b) Cualidades físicas: vista, oído, gusto, rapidez de movimiento, precisión de movimien-

tos, combinación o coordinación de movimientos, rapidez de reacción, agilidad, esfuerzo, posturas difíciles.

c) Cualidades intelectuales y mentales: atención y concentración mental, juicio, memoria, espíritu inventivo, sentido estético...

d) Cualidades morales: autoridad de mando, autoridad moral, sangre fría, orden y limpieza, presentación personal, conciencia profesional hacia los demás y hacia la empresa.

Desde la revolución industrial hasta la segunda pos guerra se entendió por trabajo calificado "qualified work" al trabajo realizado por un trabajador artesanal. Es decir, aquel que domina el proceso de trabajo desde el comienzo hasta el final, o sea, hasta terminar el producto. Su calificación provenía en primera instancia del tiempo de aprendizaje. Para referirse al aporte del trabajador y por extensión a todo trabajador de una organización compleja en donde el trabajo es parcializado solamente se le reconocía la destreza si se realiza el trabajo aceptablemente y se le denominaba trabajador hábil "skilled worker". El aprendizaje era mínimo y el reconocimiento de estabilidad en términos salariales era menor que el trabajo calificado (Roldán, 2000)⁸. Lo curioso es que, cuando el trabajador aporta destreza se habla de descalificación, lo que sucede con las operarias de la industria conservera del pescado.

Reconociendo que se trata de un "Estudio de Caso" en una empresa determinada (Martin 2006)⁹, la metodología diseñada abarcó dos grandes etapas: una primera de carácter diagnóstico recogiendo información del sector a nivel general y de las características de las obreras analizando como la lógica empresarial repercute sobre las condiciones de trabajo, y una segunda etapa de investigación acción – participativa.

En cuanto a nuestra investigación y en relación a dicho tema, en las observaciones realizadas en la empresa seleccionada, tanto el discurso empresarial y el de las mismas tra-

⁸ Roldan, Martha (2000), *¿Globalización o Mundialización?*, Editorial Eudeba, Flacso, Bs.as.

⁹ Martin, Mariel Cecilia, Vernetti Ana, Pelle Walter, (2006), *Generización de la Industria Conservera del Pescado 1970 – 1990 en Enfoques Ambientales*, Ed. Suárez, Mar del Plata.

bajadoras se evidenciaba una desjerarquización de las tareas, que surgiría de la teoría de calificación en el corte micro social, que sostiene por un lado la visión del empleador que tiende a ver la calificación como un requisito del puesto de trabajo, y por otro lado, la visión de los trabajadores que tienden a ver la calificación como la formación y la experiencia que ellos aportan al proceso de trabajo.

Dentro del proceso de trabajo se tomaron dos puestos representativos, que eran el de la remachadora y el de la clasificadora. La remachadora manejaba una máquina eléctrica, lo que implicaba que debía ser muy cuidadosa por los riesgos que ésta podía implicar. Tenía que estar atenta y poseer buen oído, pues el sólo ruido de la caída de la tapa le indicaba el remachado. Lo curioso de ésta tarea es que en la década del '40 el hombre era el que la desempeñaba debido a que la máquina era a pedal y debía desplegarse fuerza física, si bien en algunas entrevistas hubo mujeres que reconocieron haber utilizado la máquina a pedal: "...si trabajaba allí le pagaban como hombre...". Lo llamativo se desprende cuando dichas máquinas fueron mecanizadas, y pasaron bajo el dominio de las mujeres, a estas les redujeron sus salarios.

En el caso de la clasificadora, es un puesto que a simple vista puede parecer sencillo y fácil, pero cuando se comparte dicha tarea comprueba que no es así. Las clasificadoras deben seleccionar "el control de calidad", pero a "ojito"; en realidad la operaria toma la lata y debido a la experiencia en el tema, por sólo ese hecho puede reconocer si a la lata le falta aceite o pescado. Dicha tarea es importantísima y requiere experiencia y calificación para hacerla, el punto "d" del Convenio Colectivo de Trabajo de la rama conserva consideraba que:

"...El personal femenino que en esta industria realizaba trabajos que implicaba la atención de máquinas y/o equipos con adiestramiento previo, tendría categoría de media oficial según correspondiera..."

Pero en la realidad esto no es así en la medida en que una obrera remachadora o abastecedora de cinta, según valores de planilla del 01-10-88 ganaba los siguientes montos:

Puesto	Monto
Obrera de máquina remachadora	\$ 4,912.-
Obrera de cinta abastecedora	\$ 4,485.-
Media Oficial	\$ 5,012.-
Oficial	\$ 5,796.-

Estos datos evidencian que las mujeres que trabajan con máquinas no están en la categoría de éste convenio, por lo menos en el aspecto remunerativo. Esto trae aparejado una discriminación de los espacios en el proceso productivo en base al género.

En el trabajo de los estibadores en relación con los requerimientos más importantes para ejecutar su actividad por orden de jerarquía, se indicaron: la experiencia, la capacitación, y la atención, *ver tabla 4*.

Tabla 4. Requerimientos para ejecutar la actividad

Requerimientos	1° Lugar	2° Lugar	3° Lugar	4° Lugar
Experiencia	10 %	20%	30%	40%
Capacidad	21 %	29 %	14 %	36 %
Atención	12 %	25 %	45 %	18%

En las Universidades.... Una cuestión pendiente:

Hasta aquí hemos presentado teóricamente el tema que compartimos, a fin de pensar, y resignificar. Consideramos que si bien encontramos estudios sobre el tema (Kohen y otros 2002)¹⁰, en el cual a través de una convergencia entre métodos cualitativos y cuantitativos se destaca la participación de los propios trabajadores de la educación superior, logrando identificar el perfil de cargas laborales (exigencias, riesgos y cargas de orden físico, químico, biológico, fisiológicos, psíquicos y de riesgo de accidentes) del proceso de trabajo del docente. Cuando la relación del sujeto con la organización del trabajo se bloquea, la cooperación se rompe, la confianza se vuelve imposible y el reconocimiento fracasa el sufrimiento en el trabajo se materializa a través de diferentes patologías.

Teniendo en claro que, más que respuestas, intentamos plantear preguntas, estamos elaborando una propuesta de investigación, que considera un pilar fundamental la interdisciplina, que permite una mirada integral de la realidad a trabajar; permitiendo un abordaje superador. Por consiguiente la interacción de procesos, destrezas, conceptos de diferentes campos de conocimientos, metodologías, técnicas y abordajes articulados, a fin de ampliar la mirada de dicho tema. En nuestra propuesta contamos con los aportes del Derecho, Sociología, Psicología, Ingeniería y Medicina Laboral.

Es por ello actualmente hemos diseñado un modelo de encuesta compuesto por 21 items, los cuáles permiten configurar un mapeo de la situación socioeconómica de la comunidad universitaria, de las características del puesto de trabajo, y por consiguiente de la carga mental, física, psicosocial, condiciones ambientales, accidentes e incidentes, molestias, y enfermedades derivadas de las CyMAT.

Hemos tenido en cuenta el escalafón para el personal no docente de las Universidades

¹⁰ Kohen, Jorge, (2002), Ballistreri, Martha, Vítola, Dominga, Frenquelli, Roberto, Canteros, Germán *Proyecto de investigación "Condiciones de trabajo y salud del docente universitario. Incentivos, precarización laboral y salud. Inscripto al Programa de Incentivos.* Facultad de Psicología de la UNR.

Nacionales Decreto 2213/1987, y la normativa del personal docente 690 de aplicación en la Universidad Nacional de Mar del Plata con su modificatoria.

Entre los Objetivos Generales:

- Capacitar en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, a fin de mejorarlas y prevenir los riesgos a que están expuestos por la tarea realizada.
- Difundir los alcances de la temática del curso, a todos los actores de la comunidad universitaria.

En cuanto los Objetivos Específicos:

- Conceptuar los aspectos macro analíticos y micro analíticos de la noción de condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Indicar los factores constitutivos de las CyMAT.
- Detectar los indicadores del sufrimiento institucional.
- Analizar los procesos y condiciones de trabajo.
- Identificar el contenido de las tareas; y la configuración del tiempo de trabajo.
- Promover modos de intervención de las problemáticas surgidas.
- Explicitar la sobrecarga de tareas en la salud física y psicológica.

Reflexiones Finales

La Educación Superior es un bien público y un derecho universal. La construcción de una sociedad más próspera, justa y solidaria y con un modelo de desarrollo humano integral sustentable, debe ser asumida por todas las naciones del mundo y por la sociedad global en su conjunto.

Dicha propuesta posee el carácter de “experiencia piloto” dado que pretende poner de manifiesto la viabilidad de la investigación acción - participativa entre los integrantes de la comunidad universitaria y la importancia de ésta metodología para elevar su nivel de compromiso en la modificación de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la calidad de vida de los trabajadores y de enseñanza y, por consiguiente, comprender el estilo institucional. Si bien para algunos existe un riesgo real por cuestionar lo instituido, y

se puede transformar en una utopía, nuestra postura es que solamente en la medida de aceptar los riesgos, y los cambios que devienen a la propia conformación dialéctica de la Universidad, puede lograrse su permanencia, de manera flexible, transparente, democrática y participativa.

Compartiendo a manera de cierre la conceptualización de Salvador Allende que da inicio a este capítulo "Salud es el proceso dialéctico, biológico y social producto de la interpe-lación del hombre con el medio ambiente influido por las relaciones de producción y que se expresa en niveles de bienestar y eficacia física, mental y social".

Teniendo en claro que es el punto de partida de una ambiciosa intervención, la cuál no podrá ser posible sin la transparencia, confianza y apoyo de la comunidad universitaria, y de los cambios necesarios para seguir construyendo entre todas nuestras universidades y seguir creyendo que las utopías son posibles.

3. La salud y seguridad de un sistema particular

Andrés Flandrino *Arquitecto, coordinador del Programa de Salud y Seguridad en las Instituciones Universitarias Nacionales del Consejo Interuniversitario Nacional - CIN.*

Introducción

Las actividades que se desarrollan en las Universidades, las diferentes condiciones en que estas se realizan, la complejidad y dispersión de sus estructuras organizativas, sus peculiaridades, la coexistencia de actividades mixtas, así como la presencia de grupos de personas ocasionales, hacen que las condiciones del medio ambiente de trabajo dentro de los ámbitos de la educación superior adquieran unas características únicas y especiales, que nos diferencian del resto.

El panorama es por demás complejo y polémico. El sistema incluye Universidades con 250 empleados hasta 33.000, y de 10.000 hasta 300.000 alumnos, con espacios cubiertos que van desde 8.000 m² hasta 1.250.000 m², en campus o en ejidos urbanos con alto impacto ambiental, todas indefectiblemente abandonadas durante décadas por el Estado y con docentes e investigadores trabajando en condiciones paupérrimas.

En diciembre de 2007, ocurrió una tragedia en la Universidad Nacional de Río Cuarto, donde explotaron tanques con hexano, un solvente altamente inflamable y explosivo, que estaba siendo manipulado por una unidad de Investigación, que prestaba servicios a terceros.

Seis fueron los muertos en la tragedia más grande que haya tenido Universidad alguna en la República Argentina.

Si bien la investigación judicial sigue su curso, en un análisis previo de las causas del accidente (no de las responsabilidades), surge claramente que por la forma de contratación, el lugar donde se desarrollaban las investigaciones, la cultura del "nunca sucedió nada", la poca concientización de todos los involucrados, el manejo casi autónomo de los institutos, la participación de otras instituciones ligadas al quehacer universitario, nos está indicando que lo que allí ocurrió le sucedió al Sistema Universitario, porque podría haber sucedido en cualquier otra Universidad, porque todas comparten las mismas características.

¿Y cuáles son esas características o variables que condicionan los medio ambientes de trabajo? Sin perjuicio de que podrían existir otras, podemos enumerar a las siguientes:

Infraestructura edilicia

Hay Universidades que cumplen con aquel axioma que dice que “los estudiantes del siglo XXI se educan con docentes preparados en el siglo XX en edificios del siglo XIX, que fueron creados para otra función y sus adecuaciones a las nuevas funciones sólo empeoró las condiciones de seguridad”. A esto hay que sumarle el abandono que el Estado hizo de su mantenimiento, por lo que hoy nos encontramos con edificios a punto de colapsar, inadecuadas instalaciones de evacuación o ventilación, redes de servicios vetustas y saturadas, mobiliario impropio, elevada carga de fuego.

Existen edificios de carácter histórico, arquitectónico, patrimonial o monumental, que su intervención en ellos se hace compleja por la necesidad de respetar su concepción original.

La altura de los edificios, de muchos pisos, complejiza aún más la situación, por la necesidad de contar con elementos mecánicos para la elevación de agua, de personas, de desagües, con la consiguiente necesidad de partidas presupuestarias para el mantenimiento de ello, sin contar los inconvenientes que la altura genera en la evacuación de personas ante emergencias.

Este es un problema que requiere decisión política, una gran inversión en algunos casos (directamente la construcción de un nuevo edificio) y un tiempo prolongado de ejecución.

Financiación

El 95% del presupuesto universitario se destina a sueldos, quedando solamente el 5% para su funcionamiento, incluyendo en estos lo correspondiente a salud, seguridad, me-

dio ambiente y mantenimiento. No es de extrañar entonces la situación actual, aunque este sea una condición necesaria pero no suficiente, ya que la existencia de partidas no asegura la solución del problema. Este debe hacerse paralelamente con una fuerte concientización de las autoridades ya que desde hace varios años se detectó que se gasta una determinada cantidad de dinero en este tema, pero no se sabe exactamente cuánto, por no existir la gestión de la Seguridad y Medio Ambiente, por las características especiales del sistema contable universitario y por la dispersión de los recursos con que se abonan estos gastos.

Investigación

Los investigadores que más producen son los ligados al CONICET, pero dentro de los investigadores del CONICET, los que más producen son los que están asociados a institutos, y dentro de los institutos los que más producen son aquellos institutos que están ligados a la Universidad, por lo que se impone de manera perentoria un fuerte contacto entre los grupos.

Hasta el accidente de Río Cuarto, los institutos solían gestionar ante el CONICET el otorgamiento de subsidios, equipamientos o personal para los diferentes proyectos de investigación que presentaban. Dichos pedidos estaban avalados por las autoridades de las Universidades, pero ninguno de los tres involucrados preveía de donde saldría la financiación para la ampliación de los espacios, de la infraestructura y del personal que era necesario para poner en funcionamiento el proyecto. Tampoco se preveía el mantenimiento del equipo o espacios nuevos.

Esta situación hizo, que los institutos para poder funcionar, solicitaran financiación primero a la Universidad, y al no tener respuesta por no contar con partidas presupuestarias, cada uno ampliara con fondos propios o subsidios su lugar de trabajo, muchas veces sin participación de los organismos técnicos de las universidades. De esta forma aparecieron los entrepisos, la ampliación de la instalación eléctrica de gas, etc., muchas veces sin cumplir las normas de seguridad requeridas.

Esta situación empeoró todo: el hacinamiento, la evacuación, la alta carga de fuego, la situación límite de la infraestructura y la mezcla de actividades contradictorias en lugares absolutamente inadecuados.

Crecimiento de becarios e investigadores

Otro aspecto a tener en cuenta es el de los investigadores o pasantes de las Universidades y el CONICET, que en los últimos años han incrementado notoriamente su número, haciendo que en lugares donde deberían desarrollar sus tareas 3 personas haya 8 o 10.

CONICET/CIC/UUNN: La participación de instituciones ligadas a la investigación con subsidios, aportes de equipamiento y personal a sectores o institutos de las universidades, es también un punto a considerar, por ser una causa importante del crecimiento experimentado en los últimos años, agravando la situación edilicia y de la infraestructura.

Actividades contradictorias

Debido a la superpoblación en investigadores sucede que suele pasar que en un mismo laboratorio se están haciendo prácticas que por su esencia no deberían hacerse juntas, o que son peligrosas e inflamables y se realizan en los mismos lugares donde se dan clases. Río Cuarto fue un triste ejemplo de ello.

Democracia Universitaria

La Universidad es una institución que se caracteriza por su estructura absolutamente democrática, ya que sus dirigentes son elegidos por sus pares, con participación de todos los claustros.

Otra característica es que sus dirigentes son universitarios, compenetrados con la realidad del sector.

Prácticas estudiantiles

Las prácticas estudiantiles que se realizan en las universidades abarcan desde la visita a dependencias carcelarias e integración de los movimientos sociales, hasta prácticas en campos, montañas y lagos, escalar, educación física, hospitales, obras de construcción, e incluyen uso de agroquímicos, riesgos biológicos, químicos.

Hemos observado la falta de la incorporación en la currícula la enseñanza de la prevención en materia de salud y seguridad.

Lugares de expendio de comidas

En las universidades existen lugares de expendio de comidas que van desde simple venta de artículos envasados hasta elaboración de comidas por sus concesionarios, que suelen ser los propios estudiantes que lo gestionan a través del centro.

Sobre estos suele no haber control bromatológico de los productos, ni como se manipulan los alimentos. Las condiciones de la infraestructura es otro de los temas a considerar como asimismo la existencia de vestuarios o sanitarios, o cocinas con materiales lavables e higiénicos.

Infraestructura de servicios

Existen redes de servicios vetustas y saturadas, con instalaciones de gas, por ejemplo, antirreglamentarias o con pérdida, con servicios eléctricos al borde del colapso por el crecimiento vegetativo experimentado, sin las correspondientes protecciones y con cables de tela y goma, inexistencia de redes de servicios de gases comprimidos, por lo que se usan los tubos dentro de los edificios y de los laboratorios, de desagües cloacales rotos y por donde se suele evacuar sustancias peligrosas. Las de agua, en algunos casos son vetustas.

Mobiliario

Antiguos, rotos, mal diseñados para la función que están cumpliendo. Los mobiliarios que se adquieren, se los adquiere por su función y por su precio. No existe un informe del área competente que se expida sobre si los mismos son ergonómicos asegurando que no afecten la salud de las personas.

Carga de fuego

Suele ser alta, no tanto en los lugares dedicados a la enseñanza, pero sí a los dedicados a la investigación o servicios de los dos, como ser bibliotecas o administrativos.

La existencia de sustancias inflamables y/o explosivas, en lugares construidos con materiales de poca o escasa resistencia al fuego, con inexistencia de muros cortafuegos hace que la carga de fuego sea elevada. Basta ver los últimos siniestros, como ser el de la Facultad de Derecho de Rosario, la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNLP y el departamento de Aeronáutica de la Facultad de Ingeniería de la UNLP, que son prueba de ello.

Superpoblación

La superpoblación tiene dos aristas, uno los alumnos (1.000.000), que sobre todo en los primeros años suele poner en riesgo la capacidad áulica existente en las universidades. Bastaría un uso intensivo de los mismos asegurando que no se permita el uso más allá de la capacidad del aula.

Otra arista es la superpoblación en laboratorios, basada en el crecimiento que experimentó el sector en los últimos años, que no vino acompañado con un crecimiento del espacio.

Estudios superiores, medios, pre jardín y guarderías

Hay instituciones donde se comparte enseñanza superior y media, con EGB y secundarias, donde los asistentes, las características, la tipologías de enseñanza son distintas y donde los riesgos son distintos.

Existen escuelas técnicas dependientes de las UUNN, guarderías y jardines de infantes, donde es necesaria actuar de manera diferente considerando sus características.

Hospitales escuelas

Existe un debate actualmente con relación a los hospitales escuelas dependientes de las Universidades, polarizado en dos corrientes:

Una que sostiene que se debe seguir con este esquema de hospitales a cargo de las instituciones universitarias exigiendo mayores presupuestos del estado nacional para su funcionamiento, alegando la necesaria interacción entre la enseñanza y el servicio, ya que las prácticas estudiantiles se pueden realizar sin inconvenientes por ser ambas gestionadas por la misma institución, y por prestar un servicio de extensión a la comunidad.

La otra sostiene que las UUNN o el Ministerio de Educación no tienen por qué brindar un servicio que le corresponde al Ministerio de Salud, debiendo exclusivamente requerir o contar con hospitales para el aprendizaje, sin participar en su funcionamiento. Esta corriente impone la creación de "hospitales escuelas virtuales" con fuertes desarrollos en software y hardware, es decir tecnología de punta en tiempos reales, desde donde se accede a los hospitales para la docencia. Existe en la actualidad al menos un hospital de estas características en funcionamiento.

Sea cual fuese la postura que a la larga se impondrá, lo real es que en la actualidad existen hospitales escuelas cuyos riesgos son dobles, ya que a los riesgos del trabajo que comparten con todos los trabajadores de las UUNN, se deben agregar aquellos relacionados con la función misma de lugares de salud, como ser enfermedades infecto contagiosas (que van desde simples resfriados hasta otras que conllevan riesgo de vida), radiaciones

ionizantes, HIV sida, etc. El hospital es un ámbito de enfermedades y los peligros de infecciones hospitalarias ponen en riesgo no sólo a los que por su función están expuestos a ellos (profesionales de la salud), sino también a los que allí desarrollan sus actividades (personal no docente, alumnos, etc).

La edilicia de estos ámbitos no sale de la media de las universidades, con grandes problemas de mantenimiento y espacios obsoletos e inadecuados.

Hospitales veterinarios

Las UUNN también poseen estos tipos de hospitales para atención de los animales, y en líneas generales podemos decir que los riesgos que están expuestos los que allí trabajan son los mismos que se mencionaron anteriormente, la diferencia está en los tipos de enfermedades que se pueden adquirir.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo de estos hospitales no suelen ser las mejores, y en su gran mayoría se encuentran dentro de zonas donde se desarrollan actividades de docencia veterinaria, ampliando los riesgos que conlleva la actividad.

Terceros

Las Universidades realizan sus compras o requerimientos de servicios, a través de terceros contratados como ser la ejecución de obras, de obras de mantenimiento, de provisión de servicios, de equipamiento, etc, lo que implica que normalmente existe una cantidad de personas que desarrollan sus tareas en los ámbitos universitarios, pero no son empleados de los mismos. Ello implica la necesidad de contar con la exigencia de pedir seguros de vida a quienes trabajan en estas condiciones.

La salud y accidentología universitaria

A partir de 1997 se comenzó a tener datos ciertos sobre la accidentología universitaria, es decir su tasa de incidencia, quiénes se accidentaban, cómo, dónde, qué se siniestaban, cuántos eran, etc.,

Con esos datos (*ver Gráficos*), podemos sacar algunas conclusiones, haciendo mención que estos datos son correspondientes al quinquenio 2000/2005.

Asimismo es importante destacar que los accidentes in-itinere no forman parte de la estadística, razón por la cual no figuran accidentes mortales de personal universitario que se produjeron en la vía pública.

Factores y características principales

1) DONDE: En el lugar de trabajo se da la mayoría de los siniestros, pero la incidencia de los accidentes in-itinere respecto a la media nacional, es elevada. Esto se explicaría fundamentalmente por la alta movilidad que tienen los docentes, debido a la necesidad de trasladarse a los distintos espacios donde enseñan. (*Gráfico 1: Tipo de siniestros*).

2) PORQUE: Material utilizado por los empleados figura en primer lugar como causa de accidentes, por lo que se deberá prevenir la utilización de los mismos. Instalaciones edilicias figuran en segundo término, factores externos, otros (*Gráfico 2: En el lugar de trabajo*).

3) COMO: Caídas a nivel es la primera causa de accidentes, le siguen golpes, caídas de altura, choques, otros. (*Gráfico 3 formas de accidentes*).

4) ZONA: Nos lastimamos las extremidades, empezando por los Miembros Superiores, inferiores, hombros, cabeza, otros. (*Gráfico 4: zonas del cuerpo siniestradas*).

5) GRAVEDAD: Leve en su gran mayoría, graves en un 14% y mortales, que hasta la tragedia de Río Cuarto eran exclusivamente In-itinere (*Gráfico 5: Gravedad*).

6) SECTOR: El sector No docente es el que registra la mayor cantidad de siniestros (77%), a pesar de que la cantidad de personal de este agrupamiento se calcula en un 22% (Gráfico 6: Sector).

7) TASA DE INCIDENCIA: la tasa de incidencia hoy ronda el 1.2%, lo cual se considera un poco más bajo que la media del sector (Gráfico 7: tasa de incidencia).

8) ENFERMEDADES PROFESIONALES: La enfermedad derivada del trabajo, en el ámbito universitario, son las relacionadas con la voz, existiendo otras esporádicas, que no marcan una tendencia. En cambio en la voz (Sector docente), nos está diciendo que debemos trabajar fuertemente con este problema para erradicarlo. Suele producirse por una mezcla negativa de condiciones de trabajo y desconocimiento de cómo cuidarse la garganta por parte de los interesados.

9) ENFERMEDADES NO INCULPABLES: La primera causa de carpetas médicas en el ámbito universitario, no es una enfermedad: son embarazos. La segunda es por motivos psiquiátricos, siguiéndole infecciosos, digestivos, osteoarticulares y traumáticos no laborales.

Gráfico 1. Tipo siniestros

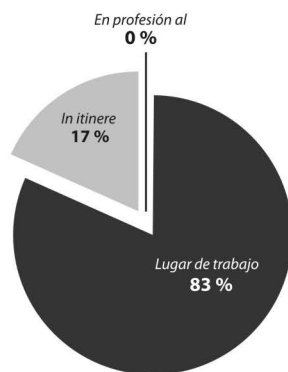


Gráfico 2. En el lugar de trabajo

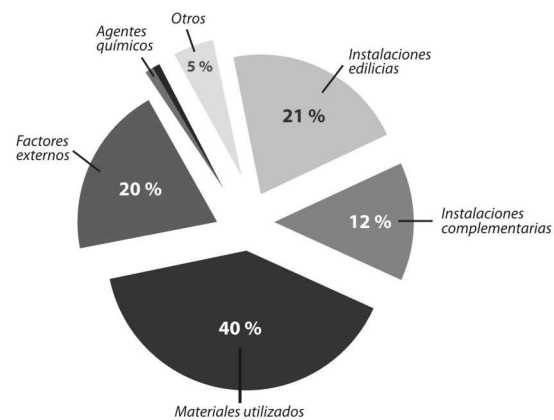


Gráfico 3. Formas de accidentes

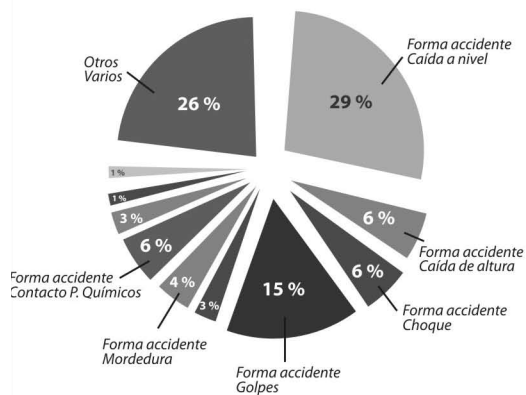


Gráfico 4. Zonas del cuerpo siniestradas

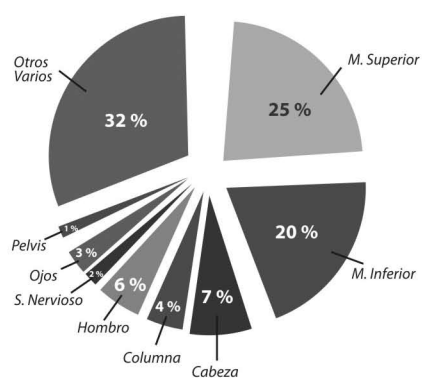


Gráfico 5. Gravedad

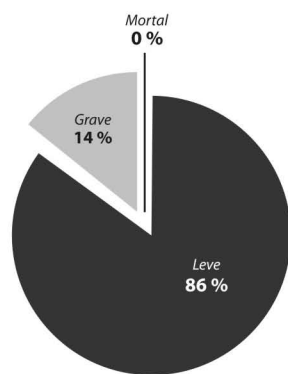


Gráfico 6

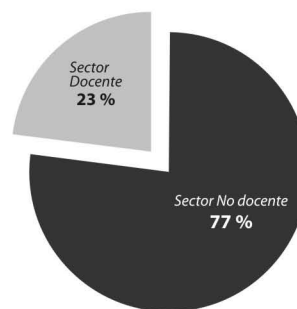
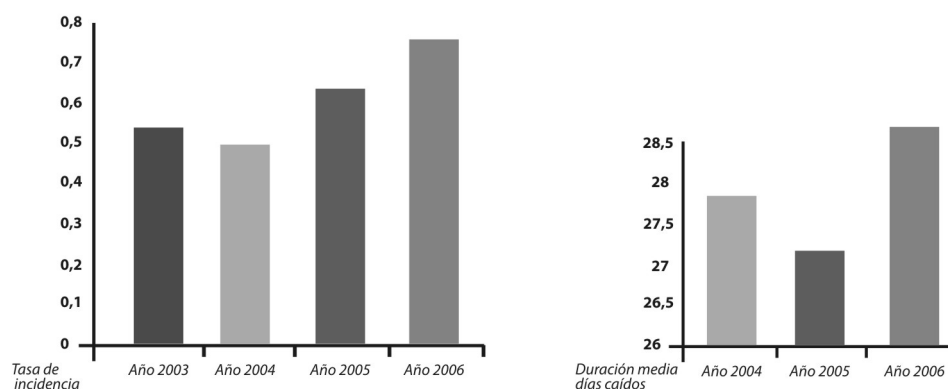


Gráfico 7. Tasa de incidencia y duración media días caídos



La reacción del sistema

Ante estas situaciones y variables universitarias, varias son las acciones que se están desarrollando en materia de mejora de las CyMAT, y varios son los protagonistas que los llevan adelante.

Entre estos podemos mencionar, sin perjuicio de nuevas acciones que se realicen o se estén desarrollando, por cada uno de los actores que mencionamos u otros:

REPRESENTANTES GREMIALES: importante fue el accionar de las representaciones gremiales en este tema, donde cabe destacar las jornadas de capacitación realizadas a sus afiliados, su invaluable aporte a las paritarias, donde se ha consensuado el capítulo correspondiente a salud y seguridad tanto en el sector docente como en el de no docentes, las publicaciones y campañas de difusión, y su accionar diario en la defensa de las condiciones de trabajo de los trabajadores.

CIN: Viene trabajando en este tema desde octubre de 2003, con la participación de representantes de las distintas universidades que están en relación directa con el tema que nos ocupa.

Su accionar ha posibilitado actas acuerdo del plenario, sugerencias de acciones, capacitación a distintas dependencias de obras de las universidades, el proyecto del programa de evacuación de personas en edificios universitarios, cuya financiación fue solicitada y efectivizada por la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU), la realización de jornadas nacionales de salud y seguridad en el trabajo, integración con los representaciones gremiales y participación en las paritarias, y se encuentra en la actualidad en la recolección de datos sobre la realidad universitaria que permita fijar políticas de prevención.

Asimismo ha elaborado un plan nacional de capacitación a autoridades de las Universidades y solicitado su financiación a la SPU.

En la actualidad organiza la II JORNADA Nacional de Salud y Seguridad en el trabajo a realizarse en la Facultad de Derecho de la UBA.

SPU DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN: Ha implementado acciones y programas para ayudar a las Universidades a tratar de solucionar las variables que afectan las buenas condiciones de trabajo, pudiéndose nombrar al programa nacional de seguridad, etapa I de evacuación de personas en edificios universitarios, que permitió la ejecución de salidas, escaleras, escaleras de emergencias en edificios existentes.

Asimismo en la actualidad esta financiando un programa nacional de capacitación a autoridades de las UUNN, que se encuentra en proceso de ejecución.

Asimismo ha intervenido directamente en la solución de problemas puntuales en algunas universidades.

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva

La agencia nacional para la promoción de la Investigación científica ha implementado acciones como el PRAMIN, que financia las adecuaciones de los espacios necesarios para el funcionamiento de los PME y P otorgados con anterioridad. El acceso al mismo se hacía cumpliendo las condiciones de salud y seguridad requeridas por norma y avaladas por profesional responsable.

También es de destacar las acciones que el servicio de prevención del CONICET realiza para adecuar las instalaciones y capacitar al personal, como asimismo las resoluciones que sobre el tema han dictado para la adecuación de la seguridad en los institutos.

Las Universidades

Todas las Universidades en mayor o menor medida han comenzado a trabajar sobre la problemática expuesta, con diferentes propuestas, cada una adaptada a su realidad. Entre ellas podemos mencionar:

La implementación de la gestión de la salud y seguridad, la conformación de comisiones de riesgos, las capacitaciones al personal no docente y docente, las políticas de salud con programas especiales, abarcando también a los alumnos, las obras de mantenimiento necesarias y de evacuación, la provisión del equipamiento de extinción, señalética y luces de emergencias, la difusión de la problemática, las acciones de prevención de la accidentología, la incorporación en la currícula del tema tanto en la educación media como en la superior, la participación de los alumnos en las comisiones de riesgos, la creación de los servicios de higiene y seguridad, la supervisión de los proyectos de ampliación o nuevos a efectos de verificar su cumplimiento a normas, la capacitación dada a los profesionales de construcciones universitarias, las acreditaciones de las carreras donde se incluye este tema, el relevamiento de los riesgos principalmente en laboratorios de investigación, la realización de programas de acción ante emergencias y su verificación con simulacros, el destino de partidas específicas, la extensión hacia la comunidad, la publicación de artículos de difusión en libros y gacetillas, etc.

Conclusiones

Las acciones de respuesta van dirigidas a cada una de las variables expuestas, logro muy significativo, considerando el avance logrado desde hace cinco años, donde era impensado suponer tal nivel de respuesta a la problemática de salud y seguridad.

A mi entender, todavía siguen siendo acciones dispersas y voluntaristas, que si bien no son para nada desmerecidas, considero que una acción conjunta potenciaría los resultados en esta temática.

La unidad de los recursos posibilitaría la reducción de los costos, el intercambio de experiencias agilizaría los tiempos de respuesta, la financiación de programas nacionales permitiría ampliar de manera considerable las respuestas del sistema, el accionar conjunto de las instituciones, con un acuerdo programático entre ellas, permitiría alcanzar los objetivos de manera más eficaz, la implementación de un sistema de gestión de la salud y seguridad en cada Universidad permitiría la reducción de la siniestralidad, etc.

Por lo tanto considero debemos entre todas las instituciones elaborar un proyecto de gestión global para el mundo universitario, que permita la acción individual adaptada a cada realidad, y desde donde se puedan elaborar políticas de prevención.

El camino ya está marcado, solo debemos empezar a transitarlo.

4. La propuesta de CONADU sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en las Universidades Nacionales

Pedro Sanllorenti *Director IEC y Secretario Adjunto de CONADU.*

Desde su constitución en el año 1983, la Federación Nacional de Docentes Universitarios, CONADU, incluyó entre sus reivindicaciones la mejora en las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) en las Universidades Nacionales. Sin embargo fue recién en 1993 que, al elaborar su primer Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo (PCCT), incluyó un capítulo sobre lo que serían sus demandas y propuestas en relación al tema. Este proyecto sufrió dos revisiones por parte de Congresos Extraordinarios de la Federación, una general en 2004¹ y una específica del Capítulo de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. En este último caso, luego del curso de capacitación gremial organizado por el IEC-CONADU y dictado por la Ab. Luciana Censi y la Lic. Mariel Martin (ver otros artículos en este libro), los participantes analizaron en detalle y propusieron las modificaciones del mencionado capítulo que luego fueron aprobados por el Congreso Extraordinario de CONADU realizado en agosto de 2007. Finalmente y luego del intercambio de opiniones en la Comisión Negociadora del Nivel General Docente constituida por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y la CONADU, nuestra Federación adoptó la forma definitiva de su propuesta².

Fundamentos del contenido del Capítulo de CyMAT del PCCT de CONADU

Del debate generado en la Federación surge como cuestión central: ¿cuál es el alcance y el rol de los gremios en relación a las CyMAT? En este sentido se detectaron cuatro ejes centrales de la actividad gremial que son:

- 1) elaborar y lograr la aprobación del capítulo del Convenio Colectivo de Trabajo referido a las CyMAT;
- 2) la participación en la Comisión Paritaria Nacional sobre las CyMAT;
- 3) la participación en las Comisiones Locales sobre CyMAT (por Universidad ó unidad menor cuando se requiere);
- 4) la participación en la difusión y capacitación sobre CyMAT.

¹ La versión 2004 del Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo de CONADU, puede consultarse en www.conadu.org.ar

² La versión 2008 del Capítulo de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo puede consultarse al final de este libro y en www.conadu.org.ar

1- Además de las leyes laborales y su reglamentación, el marco normativo en el cual sustentar la actividad gremial en relación a las CyMAT, es el Convenio Colectivo de Trabajo del sector. Es por eso que se vuelve imprescindible contar con esta herramienta que resulta una guía tanto para los trabajadores como para los empleadores. La decisión de incluir dentro del articulado del convenio las citas de la legislación vigente (Convenios OIT, leyes, decretos), obedece a la necesidad de establecer con claridad a qué reglamentación nos estamos refiriendo de modo que el trabajador detecte rápidamente la misma. Resulta necesario que la representación patronal, en nuestro caso asumida por el CIN, comprenda la urgencia de contar con este marco para desarrollar apropiadamente no sólo las tareas gremiales sino el trabajo cotidiano de todos los docentes, investigadores, extensionistas, como así también la propia actividad de gestión universitaria. Por otra parte el desconocimiento de este legítimo derecho de los trabajadores docentes, se torna una actitud discriminatoria cuando a otro sector de trabajadores del mismo ámbito universitario, el personal no docente, se le ha reconocido mediante la firma de su Convenio Colectivo de Trabajo.

2 y 3- Una vez establecido el Convenio Colectivo el ámbito de participación gremial son las Comisiones Paritaria Nacional y locales sobre CyMAT. La formulación parece redundante con respecto a las mesas de negociación Paritarias preexistentes, sin embargo cuando de condiciones y medio ambiente de trabajo se trata, los representantes especialistas del tema no siempre se encuentran presentes. Esto significa que al convocar a las reuniones respectivas, se obligará a aclarar si se trata de una reunión paritaria de uno u otro tipo, a la vez que se requerirá de la presencia de especialistas cuando corresponda.

4- Por último y teniendo en cuenta el requerimiento permanente de difusión y capacitación sobre CyMAT, resulta indispensable que las entidades gremiales se involucren en estos procesos. Los cursos de capacitación gremial de delegados y trabajadores en general, deben ser permanentes y se debe llevar un registro de los contenidos dictados y el grado de difusión de los mismos en la población universitaria. El monitoreo de la capacitación y difusión sobre CyMAT forma parte de las funciones de las Comisiones Paritarias Nacional y Locales.

La prevención de accidentes o la detección de enfermedades derivadas de la actividad laboral requiere de la participación activa y positiva de los representantes patronales y de los trabajadores. Esto significa que si bien las responsabilidades y acciones que deben y pueden realizar los representantes de la parte empleadora y de los trabajadores se encuentran bien delimitadas, en la tarea de construir un sistema de mejora permanente de las CyMAT se requiere de una actitud positiva de ambas partes. Son pocos los ejemplos en los que la reglamentación legal vigente contiene esta visión de cooperación, primando en sus textos la antigua visión de Seguridad e Higiene tendiente a delimitar responsabilidades, sobre todo patrimoniales, en casos de accidentes. Teniendo en cuenta que la CONADU impulsa la idea de que las CyMAT deben revisarse y mejorarse de manera permanente, la inclusión de la misma al comienzo del capítulo del convenio, resulta imprescindible y aleccionadora.

En el proyecto se ha resuelto incluir las definiciones de: a- Condiciones de trabajo; b-Medio ambiente de trabajo; y c- Prevención, que se detallan a continuación:

a) Condiciones de trabajo: las particularidades y características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la salud e integridad del trabajador. Quedan específicamente incluidos en este concepto:

1) Las condiciones generales y especiales de los locales, aulas, oficinas, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.

2) La existencia de agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo con sus correspondientes factores y los procedimientos y mecanismos que se empleen para el manejo de los mismos.

3) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

b) Medio ambiente de trabajo: Se entiende específicamente incluido en este concepto:

1) Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde se desarrollen las funciones propias de las universidades.

2) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

c) Prevención: Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de las universidades comprendidas, con el fin de eliminar, evitar, aislar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Estas definiciones se han adaptado al ámbito universitario y su inclusión en un convenio colectivo obedece a la necesidad de hacer explícita a cuál de las diferentes concepciones existentes sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo se adhiere. De esta manera se le da al trabajador un marco de referencia de las materias y ámbitos comprendidos en la idea de CyMAT.

En virtud de lo dispuesto por el decreto 1338/96, las Universidades Nacionales están obligadas por ley a constituir los Servicios de Higiene y Seguridad Laboral y de Medicina del Trabajo. Sin embargo, a comienzos de 2008 pocas Universidades Nacionales los han constituido. Es por eso que se ha resuelto incluir esta obligación en el PCCT junto con las otras obligaciones tales como: realizar exámenes preocupacionales y periódicos, confeccionar estadísticas anuales (de accidentes y enfermedades laborales), denuncias de accidentes y/o enfermedades profesionales ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y representación sindical, la implementación de los planes de contingencia y evacuación, garantizar al personal el ambiente y las condiciones de trabajo de acuerdo a las leyes nacionales; establecer reducciones en la jornada de trabajo en lugares de riesgo o insalubres y proveer ropa y/o elementos especiales de trabajo. Por último se han incluido los casos en los que, existiendo imposibilidad de subsanar las situaciones de riesgo o, habiéndose determinado el daño sufrido por el trabajador, puede o debe establecerse una compensación dineraria.

El caso del adicional por riesgo laboral ha sido objeto de un intenso debate en el seno de nuestra Federación. Sin embargo ha quedado claro que existen situaciones en las que, tomados todos los recaudos resulta imposible trabajar sin riesgo y, si la tarea tiene carácter institucional, es decir que debe realizarse porque la Universidad o una dependencia de esta lo requiere, debe abonarse un adicional por riesgo laboral siempre y cuando exista una recomendación específica de la Comisión de CyMAT. Por último, resulta lógico que la institución universitaria se haga cargo de los daños psicofísicos sufridos y de las indemnizaciones a los trabajadores, por la incapacidad laboral sufrida en accidentes.

Las Comisiones de CyMAT

Por tratarse de comisiones paritarias se ha previsto la conformación en partes iguales de la parte gremial y la empleadora. En principio 3 representantes titulares y 3 suplentes de ambas partes pudiéndose ampliar el número de integrantes por acuerdo de las partes. En esta constitución ambas partes deben aportar al menos un especialista en el tema. Es deseable también la participación permanente o periódica de un médico especialista en medicina laboral; un especialista en seguridad e higiene y un representante de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo –SRT, entre otros. En el caso de las comisiones locales – por Universidad – resulta de máxima importancia, la participación de representantes directos de la máxima autoridad y uno por cada una de las áreas: Recursos Humanos o departamento de Personal, Mantenimiento, Servicio Médico, Servicio de Higiene y Seguridad. Se espera que las Comisiones de cada Universidad trabajen de manera coordinada con la Comisión Nacional y la posibilidad de que en Universidades grandes o con dispersión geográfica puedan crearse subdelegaciones por Facultad.

El Objetivo central de las Comisiones es constituir el ámbito paritario de CyMAT para difundir, prevenir y corregir es por eso que se prevén las siguientes misiones:

a- estudiar y asesorar en los temas relacionados con las CyMAT;

- b- difundir conceptos de CyMAT relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo;
- c- mantener el estado de conciencia de las CyMAT;
- d- recepcionar y analizar denuncias realizadas por las delegaciones y/o trabajadores;
- d- elevar denuncias ante la autoridad de aplicación;
- e- requerir a los responsables de los Servicios de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo los informes que se consideren;
- f- convocar a Asambleas de trabajadores para informar;
- g- sugerir normas de seguridad e higiene;
- h- dar intervención a la SRT en caso de conflicto de interpretación y/o aplicación y/o cumplimiento de la normativa;
- i- vetar la realización de tareas laborales cuando se observen condiciones de riesgo inminentes para la integridad psicofísica;
- j- intervenir cuando se producen cambios tecnológicos, de organización o modalidad del trabajo que puedan comprometer las CyMAT.

En definitiva, y dada la importancia que el tema merece, se trata de crear un ámbito de discusión, análisis y reflexión, de modo tal de tender a un máximo de efectividad en la prevención, sobre la base del estudio de los problemas y manteniendo el estado de conciencia de la población universitaria.

Las dificultades

Si bien hemos avanzado en la corrección de borradores sobre el PCCT, la negativa a acordar un texto definitivo ha sido una constante por parte del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). Esta actitud deviene arbitraria y discriminatoria si se tiene en cuenta que el otro sector de trabajadores del sistema universitario – el personal no docente – cuenta con un Convenio Colectivo de Trabajo completo. Por su parte el CIN ha promovido distintos encuentros para tratar la problemática de Seguridad e Higiene y de CyMAT. Los encuentros podemos clasificarlos en dos tipos: a.- reuniones de especialistas y representantes de las Universidades; y b.- reuniones de representantes del Comité Ejecutivo con representaciones gremiales.

Las JORNADAS NACIONALES “SALUD Y SEGURIDAD EN LOS ÁMBITOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR” organizadas por el CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL (CIN), 30 De Octubre de 2007, Fac. de Derecho-UBA, nos permitieron exponer nuestra propuesta del Capítulo CyMAT del CCT. En esa oportunidad participaron también las otras federaciones gremiales docentes y no docentes además de representantes de unas 20 universidades, ministerios, superintendencia de riesgo de trabajo, etc. (las ponencias de este encuentro pueden consultarse en www.cin.edu.ar)³.

Por otra parte y luego del accidente de Río IV, el CIN convocó a las representaciones gremiales a distintas reuniones cuasi-paritarias. Además de insistir en la necesidad del convenio, propusimos y se aprobó “actualizar la información existente sobre los servicios de higiene y seguridad, y de medicina laboral” que todas las UUNN deberían tener por ley; registros de accidentes, de programas de capacitación, planes de evacuación. En esas reuniones se aprobó un proyecto de “programa de seguridad en laboratorios” que el CIN había enviado para su consideración (*ver al final del libro*) incluyendo la idea de las CyMAT y los laboratorios de docencia. En estas reuniones se promovió independientemente de la existencia de un CCT, la constitución de comisiones en cada lugar de trabajo con incorporación de representantes docentes y no docentes, se estudie la posibilidad de implementar auditorías

³ En octubre de 2008 se realizó la II Jornada Nacional sobre Salud y Seguridad en el trabajo, en la Facultad de Derecho de la UBA.

externas – en la reunión se habló de la SRT- y nuevas reuniones de seguimiento. De los resultados de estos encuentros surge con claridad que, en la mayoría de los casos, las universidades nacionales incumplen lo previsto en la ley y son muy pocas las que han conformado los Servicios de Seguridad e Higiene y Medicina Laboral, menos las que cuentan con planes de evacuación y casi ninguna que los haya puesto en práctica. En algunas universidades hay una sola persona encargada del tema. Más aún, ni siquiera luego del trágico accidente ocurrido en la Universidad Nacional de Río IV, que costara la vida a seis personas y tuviera una amplísima cobertura mediática, o de los informes de la SRT que marcan con claridad falencias en distintas casas de altos estudios, pareciera que el tema reúna para las autoridades la importancia que debería. Los informes básicos solicitados por el propio CIN y los gremios fueron sistemáticamente ignorados por las autoridades universitarias las que en su mayoría no comunicaron el estado de situación siendo la principal preocupación de las autoridades universitarias garantizar la cobertura de las ART de modo de evitar, como lo hace cualquier patronal, los riesgos de futuros juicios por falta de cobertura.

Por otra parte, se espera que durante el presente año la SRT complete las inspecciones y relevamientos de las instituciones universitarias nacionales. Esto significa que antes de fin de 2009, se dispondría de los informes que contienen observaciones, descripción de las deficiencias, detección de inconvenientes y sugerencias para cada universidad, los que pueden ser consultados por los interesados. Como ha ocurrido en oportunidades anteriores las autoridades podrían ser apercibidas por este organismo de control a cumplir con las prescripciones de ley. Resulta importante tener en cuenta que cuando la SRT realiza las inspecciones solicita la presencia de delegados de los trabajadores quienes pueden colaborar en la tarea a la vez que comunicar las deficiencias detectadas.

Una cuestión que surgió en las reuniones fue el tema de los fondos asignados por cada una de las universidades y el tesoro nacional a CyMAT, Seguridad e Higiene y/o Medicina Laboral. Un relevamiento interno del CIN demostró que había una serie de acciones que permitía demostrar que entre sueldos, mantenimiento y funcionamiento de estas áreas se llegaba a cerca de 20 millones de pesos en el año 2007. Sin embargo y a pesar de que ese mismo año el Poder Ejecutivo Nacional generó programas de mejora edilicia destinados a mejorar la situación de seguridad, fueron muy pocas las universidades que pre-

sentaron proyectos, quedando demostrada la imprevisión en el tema. En septiembre de 2008 la SPU organizó un taller de pautas para el desarrollo del plan de infraestructura en las Universidades Nacionales: Accesibilidad y Funcionalidad en Ámbitos Universitarios. En esa oportunidad se informó la puesta en marcha a partir de 2009 de un plan plurianual que financiará adecuaciones edilicias para atender a la Accesibilidad Física de los edificios universitarios lo que constituirá una nueva instancia para atender los innumerables problemas del sector.

Por último y a instancias de la CONADU en las Actas Acuerdo paritario firmadas el 29 de abril de 2008 y 29 de abril de 2009, se ha incluido un programa que destina un millón de pesos para la capacitación específica en CyMAT para 2008 y dos millones de pesos para 2010. Teniendo en cuenta la necesidad de comenzar con la difusión, concientización y capacitación en estas temáticas, será también función de las representaciones gremiales garantizar la realización de cursos accesibles a toda la comunidad universitaria y la continuidad de los mismos en años sucesivos.

aula



3

Propuesta de CONADU para el Capítulo de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del convenio colectivo de trabajo de los Docentes Universitarios

Capítulo I *Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*

Artículo 1. Ambas partes acuerdan estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

Artículo 2. A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, reguladas en las leyes vigentes en la materia (Actualmente, leyes 19.587 de Higiene y Seguridad, 24.557 de Riesgos del Trabajo, decreto 351/79 y decretos reglamentarios), se considerarán:

a) Condiciones de trabajo: las particularidades y características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la salud e integridad del trabajador. Quedan específicamente incluidos en este concepto:

1) Las condiciones generales y especiales de los locales, aulas, oficinas, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.

2) La existencia de agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo, con sus correspondientes factores; y los procedimientos y mecanismos que se empleen para el manejo de los mismos.

3) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativo-funcionales; los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

b) Medio ambiente de trabajo:

Se entienden específicamente incluidos en este concepto:

1) Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde se desarrollen las funciones propias de las Instituciones Universitarias Nacionales.

2) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

c) Prevención

Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de las Instituciones Universitarias Nacionales comprendidas, con el fin de eliminar, evitar, aislar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 3. Respecto a las condiciones y medio ambiente del trabajo, las Instituciones Universitarias Nacionales quedan sujetas al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

a. Realizar un Examen preocupacional, gratuito y obligatorio, para todos los docentes que ingresen a ellas, el cual tendrá como objetivo la adecuación digna del trabajador a su puesto de trabajo. En ningún caso, sus resultados podrán utilizarse como elemento discriminatorio para el empleo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente (actualmente, Resolución S.R.T. 43/97), los exámenes preocupacionales deberán incluir:

- Examen radiológico de columna cervical y lumbosacra, y de tórax -frente y perfil-.
- Electrocardiograma y examen cardiovascular.
- Análisis bioquímicos de rutina: hemograma completo, glucemia, uremia, colesterolemia, triglicéridos, orina completo, V.D.R.L., Machado Guerreiro y Huddson, Análisis de Mantoux.
- Examen odontológico

- Examen oftalmológico.
- Audiometría tonal.
- Psicodiagnóstico.

Se incluirá como análisis optativo -voluntario, anónimo y personal- conforme a las disposiciones de la Ley respectiva: H.I.V.

El resultado de los exámenes médicos preocupacionales deberá ser comunicado al trabajador, en forma personal y escrita, dentro de los treinta días de su realización.

b.- Efectuar Exámenes periódicos, obligatorios y gratuitos, para todos los docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales. Si se registra algún síntoma que suponga la ocurrencia de algún daño a su salud, tanto física como psíquica en los exámenes médicos periódicos, es obligación de la Institución comunicar tal circunstancia, en forma personal y escrita, al trabajador.

c. Confección de una estadística anual sobre los accidentes y enfermedades que puedan considerarse ocasionadas por el hecho del trabajo, la que deberá ser comunicada a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y a la representación sindical.

d. Constituir Servicios de Higiene y Seguridad Laboral y de Medicina del Trabajo en cada Institución Universitaria Nacional, los cuales serán obligatorios y se adecuarán a lo establecido en la normativa vigente (actualmente, el Decreto 1338/96).

e. Denunciar los accidentes y enfermedades profesionales ocurridos, ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y a la representación sindical.

f. Implementar, en sus edificios, los planes de contingencia y evacuación, elaborados y aprobados por profesionales universitarios competentes en la materia, con carácter de prevención, protección y mitigación de situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores y de la población universitaria en general. Hasta tanto se im-

plementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados, hasta tanto concurren los especialistas para emitir el informe técnico correspondiente y establezcan que han cesado las situaciones que dieron lugar a la medida. A tal efecto se aplicará lo dispuesto por la normativa vigente al respecto (actualmente, el Capítulo 18 del Decreto 351/79).

g. Garantizar al personal docente el ambiente y las condiciones de trabajo adecuados, en un todo de acuerdo con las leyes nacionales, a fin de que pueda cumplir su labor con eficiencia y sin riesgo para su salud y su vida. A tal efecto, adoptará las medidas idóneas que lo protejan de cualquier peligro emergente de la labor que desarrolla, para la cual deberá proveer como mínimo, y sin perjuicio de cumplimentar la normativa aplicable en la materia, los siguientes aspectos:

- Condiciones físico-ambientales: Ambientes de trabajo limpios, libres de ruidos, olores, gases o vapores potencialmente peligrosos para la salud del trabajador, con iluminación y ventilación -general o localizada-, apropiadas al tipo de tarea que se ejecuta o de la materia que se emplee para realizarla.
- Reducción de la jornada de trabajo: Cuando deban realizarse tareas en lugares considerados insalubres o peligrosos - ya sea por las condiciones físico-ambientales, o bien por la naturaleza del trabajo, utilización de materiales o sustancias contaminadas, etc.- se aplicarán reducciones a la jornada laboral hasta límites admisibles, independientemente de la adopción de medidas complementarias para atenuar o neutralizar los efectos del trabajo en tales condiciones.

A tal efecto se entiende que: 1) son condiciones insalubres, aquellas que originan trastornos generales -crónicos o agudos - de mayor o menor daño orgánico, producidos tanto por elementos empleados en el trabajo (v.g., plomo, azufre, mercurio, etc.) como por el ambiente físico (v.g., laboratorios varios, cámaras de frío, etc.); 2) son condiciones peligrosas, las que por su naturaleza y características implican un riesgo potencial para la salud o integridad del trabajador docente (v.g. laboratorios de alta tensión, de fisioterapia y radiología, asistencia a enfermos infecto-contagiosos, etc.).

- Ropa y/o elementos especiales de trabajo: La Institución Universitaria Nacional proveerá periódicamente al personal docente la ropa especial y elementos de seguridad individual (v.g. guardapolvos, guantes, máscaras de protección biológica, delantal contra radiaciones, botas, etc.), cuando las condiciones en que desarrollen sus tareas específicas así lo requieran.

- En los casos en que el riesgo laboral no pueda disminuirse, a pesar de haberse tomado todos los recaudos necesarios, el personal comprendido percibirá un adicional por riesgo laboral. Para esto se requerirá el informe de la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de Nivel General, en base a las evaluaciones de riesgos provistas por el Servicio de Higiene y Seguridad Laboral y Medicina del Trabajo de cada Institución Universitaria.

h. Las Instituciones Universitarias Nacionales serán responsables por los daños psicofísicos sufridos por sus trabajadores por el hecho o en ocasión del trabajo durante el tiempo en que éstos estuvieren a disposición de aquellas, en y para la ejecución del contrato de trabajo, sin otro requisito para el trabajador que la acreditación del daño padecido y su relación de causalidad con las tareas desempeñadas, por las condiciones en que las tareas se realizaron o por la conjunción de ambos factores. Igualmente, responderán por los daños que se produzcan a causa de un accidente en el trayecto del domicilio del trabajador docente hacia su lugar de trabajo y entre un lugar de trabajo y otro lugar de trabajo, dependientes de la Institución.

i. Respetar y cumplir toda conducta establecida en las leyes, normas reglamentarias, complementarias o modificatorias (actualmente, leyes 19.587 de Higiene y Seguridad y 24.557 de Riesgos del Trabajo y decreto 351/79) y aquéllas específicamente adoptadas por las Comisiones de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de Nivel General y del Nivel Particular.

Capítulo II *Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*

Artículo 4. Créase la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de Nivel General (CCyMATNG), la que estará integrada por tres representantes titulares y tres suplentes por parte del sector empleador y tres representantes titulares y tres suplentes por la parte gremial; debiendo, al menos uno de ellos por cada parte, ser especialista en seguridad e higiene del trabajo.

Esta comisión podrá incrementar el número de integrantes por acuerdo de ambas partes. Esta Comisión tendrá intervención en el estudio y asesoramiento de los temas que tengan relación con las condiciones y medio ambiente de trabajo de Instituciones Universitarias Nacionales. Ambas partes deberán unificar su representación.

En cada Institución Universitaria se constituirá una Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de Nivel Particular (CCyMATNP), en el ámbito de la Comisión Paritaria de Nivel Particular, que funcionará en forma coordinada con la de Nivel General, a los efectos de tomar conocimiento de las condiciones de trabajo y de llevar adelante mecanismos para el mejoramiento de las mismas en forma integral y uniforme. La integración de estas Comisiones será decidida en la Comisión Paritaria de Nivel Particular, debiendo incluir al menos un especialista en seguridad e higiene del trabajo, por cada parte.

En aquellas Instituciones Universitarias que, a criterio de esta Comisión, se justifique, podrán crearse Delegaciones de la misma.

Artículo 5: La Comisión de Nivel General (CCyMATNG) tiene como objetivo principal constituir un ámbito paritario de discusión en todo lo concerniente a la higiene, seguridad y salud en el ambiente de trabajo, de manera tal que los trabajadores docentes tengan información directa y permanente de las medidas preventivas que se están implementando en materia de riesgos y salud laborales, así como también aporten su conocimiento y experiencia cotidiana para lograr una gestión en la prevención en forma integral. Ello a los efectos de desarrollar en el ámbito de las Instituciones Universitarias una cultura preventiva tanto en el sector empleador como en el de los trabajadores, así como de tender al

mejoramiento absoluto de las condiciones y ambiente de trabajo mediante una política protectora, que contemple las necesidades del colectivo docente.

Artículo 6. Atendiendo al objetivo precedente, la Comisión de Nivel General (CCyMATNG), tendrá las siguientes funciones:

a.- Difundir conceptos de higiene, seguridad y salud laborales relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.

b.- Contribuir al mantenimiento de una conciencia de seguridad a través de campañas de concientización y cursos de capacitación que surjan de las necesidades de los trabajadores docentes.

c.- Asesorar en el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad, higiene y salud laborales, adoptando las medidas prácticas que al efecto se consideren pertinentes; pudiendo cualquiera de sus miembros ingresar a los lugares de trabajo de cualquier Institución Universitaria en cualquier horario, a tales fines.

d.- Elaborar un registro de los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales producidas por el hecho o en ocasión del trabajo, y las medidas que se adoptaron para prevenirlos a los efectos de difundir dicha información y lograr la prevención de hechos similares.

e.- Sugerir normas de seguridad e higiene que se considere que deban figurar en las reglamentaciones internas; así como del uso de elementos de protección personal.

f.- Emitir dictamen en caso de que se suscite un conflicto en torno a la interpretación, aplicación o cumplimiento de la normativa en materia de higiene, seguridad y salud laborales por divergencias de criterios entre el/los trabajadores y la parte empleadora correspondiente, dando intervención a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, en aquellos casos en que lo considere necesario, a los efectos que ésta determine la solución correspondiente.

g.- Aconsejar la abstención de la realización de las tareas laborales en dichas condiciones y podrá solicitar la intervención de la S.R.T., cuando se observen condiciones de riesgo inminente para la integridad psicofísica de los trabajadores.

h.- Dictaminar, a pedido de cualquier Comisión de Nivel Particular (CCyMATNP), acerca de la introducción de nuevas tecnologías o modificación o cambios en la organización del trabajo o sus modalidades, que puedan comprometer las condiciones y medio ambiente de trabajo.

i- Dictar su propio reglamento interno.

Artículo 7. Las Comisiones de Nivel Particular (CCyMATNP) actuarán en forma coordinada con la Comisión de Nivel General (CCyMATNG), de manera tal que la distribución de las funciones y tareas se lleve a cabo de la forma más operativa y eficiente.

Artículo 8. La conformación de las Comisiones de Nivel Particular (CCyMATNP) tiene como principal objetivo el conocimiento y relevamiento de las condiciones de trabajo de cada Institución Universitaria Nacional, a los efectos de lograr una unificación en la política preventiva, tendiente a alcanzar los objetivos y principios expuestos precedentemente. También, constituir un ámbito paritario de discusión en todo lo concerniente a la higiene, seguridad y salud en el ambiente de trabajo en la Institución, de manera tal que los trabajadores docentes tengan información directa y permanente de las medidas preventivas que se están implementando en materia de riesgos y salud laborales, así como también aporten su conocimiento y experiencia cotidiana para lograr una gestión en la prevención en forma integral. Ello a los efectos de desarrollar en el ámbito de cada Institución una cultura preventiva tanto en el sector empleador como en los trabajadores, así como de tender al mejoramiento absoluto de las condiciones y ambiente de trabajo mediante una política protectora, que contemple las necesidades del colectivo de trabajadores.

Estas Comisiones tendrán las siguientes atribuciones:

a.- Difundir conceptos relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

b.- Contribuir al mantenimiento de una conciencia de seguridad, a través de campañas de concientización y cursos de capacitación que surjan de las necesidades de los trabajadores en cada unidad operativa.

c.- Asesorar en el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad, higiene y salud laborales, adoptando las medidas prácticas que al efecto se consideren pertinentes; pudiendo cualquiera de sus miembros ingresar a todos los lugares de trabajo en cualquier horario, al efecto.

d.- Recepcionar las denuncias efectuadas por los trabajadores y por la población universitaria en particular, que versen sobre incumplimientos de la normativa vigente en materia de seguridad, higiene y salud laborales; así como aquellas de accidentes, incidentes y enfermedades del trabajo y ponerlas en conocimiento de la Comisión de Nivel General y de la autoridad de aplicación pertinente, en todos los casos. Ello a los efectos de que la parte empleadora adopte los mecanismos necesarios para corregir y mejorar las condiciones de trabajo, y sin perjuicio de su responsabilidad y obligaciones legales.

e.- Requerir a los Servicios de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo los informes que se consideren pertinentes, referentes a la política preventiva en materia de riesgos del trabajo y enfermedades profesionales.

f.- Implementar las vías de comunicación eficientes a los efectos de comunicar a los trabajadores las acciones llevadas a cabo por la CCyMATNP.

g.- Informar a la Comisión de Nivel General acerca de los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales producidas por el hecho o en ocasión del trabajo ocurridos en la Institución.

h.- Sugerir normas de seguridad e higiene que se considere deban figurar en las reglamentaciones internas, así como del uso de elementos de protección personal.

i.- En caso de que se suscite un conflicto en torno a la interpretación, aplicación o cumplimiento de la normativa en materia de higiene, seguridad y salud laborales por divergen-

cias de criterios entre el/los trabajadores y la parte empleadora, elevará inmediatamente un informe a la Comisión de Nivel General, solicitando su dictamen. En ningún caso se obligará al trabajador a efectuar su actividad laboral hasta tanto se concluya con el procedimiento previsto en el Artículo 6, inc. f) del presente.

j.- Vetar la realización de las tareas laborales, cuando se observen condiciones de riesgo inminente para la integridad psicofísica de los trabajadores, comunicando tal decisión a la CCyMATNG.

Artículo 9. Las Comisiones de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de Nivel Particular podrán pedir que en sus reuniones participen un representante de la máxima autoridad de la Institución, y de las siguientes áreas: Recursos Humanos, Mantenimiento, Servicio Médico, Servicio de Higiene y Seguridad.

Artículo 10. Las decisiones a adoptar en el seno de la CCyMATNG, de la CCyMATNP y sus Delegaciones, en caso de existir, serán tomadas por acuerdo de partes.

Artículo 11. Las funciones de estas Comisiones (y de sus Delegaciones) se acuerdan teniendo en miras los objetivos para los cuales fueron instituidas, por lo cual en ningún caso se exime a la parte empleadora de sus obligaciones y responsabilidades legales exclusivas en materia de higiene, seguridad y salud laborales.

