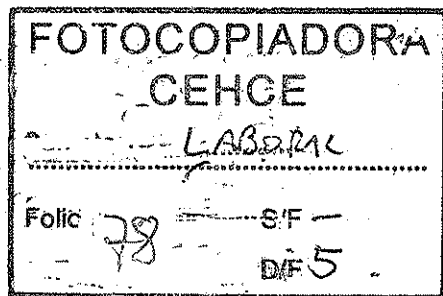


Julio César Neffa

¿QUE SON LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO?

Propuesta de una nueva perspectiva



Area de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales
del Trabajo (SECYT)
Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CONICET)
CREDAL - Unidad Asociada Nº 111 al Centre National
de la Recherche Scientifique (CNRS)
EDITORIAL HYMANITAS

VII.- LOS EFECTOS DE LAS CYMAT SOBRE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Este tema no será desarrollado "in extenso" en este trabajo por varias razones. En primer lugar porque se trata de un campo muy vasto que es objeto de estudio por parte de la medicina y la psicología del trabajo, disciplinas que no son de nuestra especialidad. En segundo lugar porque, paradójicamente, la cantidad y calidad de los estudios disponibles es muy reducida si se las compara con el estudio de las patologías más frecuentes que no se vinculan directamente con el trabajo. Finalmente, porque en el seno del equipo del CEIL que tiene a su cargo la ejecución de los Proyectos de Investigación y Desarrollo (PID) que nos confiara el CONICET existen médicos del trabajo que preparan informes de investigación sobre este tema.

1. La fatiga

El efecto primero y más evidente del trabajo es *la fatiga*. (56)

El uso y desgaste de la capacidad de resistencia y de adaptación frente a los riesgos del medio ambiente y a los factores que constituyen las condiciones de trabajo para quienes ocupan un puesto determinado con una tarea asignada, se opera día a día y es menester proceder a su recuperación. La recuperación implica el reposo (sobre todo el sueño), la alimentación y el cuidado de la salud. Pero no siempre la recuperación está a la altura de la fatiga provocada.

A veces se trata de una fatiga que se vive y se percibe de manera consciente, pero en otros casos el grado de conciencia es relativamente incipiente. Puede tratarse de una fatiga específica, por ejemplo muscular, que se recupera con el reposo, la alimentación, el sueño y los ejercicios físicos compensatorios.

En otros casos podemos encontrar una fatiga inespecífica o de carácter general provocada por la carga global de trabajo y que también se recupera esencialmente con el reposo, el sueño, una alimentación adecuada, las pausas en el trabajo, el descanso semanal y las

vacaciones anuales, la vida afectiva familiar y las relaciones sociales.

Finalmente, cabe señalar que los trabajadores pueden experimentar una fatiga de tal intensidad que adopta dimensiones patológicas y que requiere un tratamiento médico para superarla: períodos de reposo suplementarios, régimen alimenticio, medicamentos de diverso tipo e incluso un cambio de puesto de trabajo.

La fatiga es en sí misma uno de los primeros efectos de las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

Pero al mismo tiempo es un factor que, actuando de manera combinada o sinérgica, incide fuertemente sobre otros factores agravando las consecuencias de los riesgos del medio ambiente y de las condiciones de trabajo.

2. El envejecimiento prematuro

Otro efecto importante consiste en el *envejecimiento prematuro* provocado por el desgaste excesivo de la fuerza de trabajo. (57)

Según sean las exigencias del puesto de trabajo en el contexto socio-económico general y en el seno de una empresa u organización con características determinadas, el proceso de trabajo puede provocar un mayor o menor desgaste de la fuerza de trabajo.

Es cierto que la esperanza de vida se ha prolongado para todas las categorías sociales, aunque no en la misma proporción. Envejecer parece ser ahora la regla y no la excepción. Pero el envejecimiento es un fenómeno natural provocando cambios lentos, continuos e irreversibles en todos los seres vivos y que se manifiesta a todos los niveles del organismo humano.

Pero hay un desgaste provocado por el trabajo que no es fácil de medir objetivamente a través de una baja de las "performances" de ciertas funciones como las cardíacas, pulmonares, renales, cerebrales, así como por la reducción de las capacidades para adaptarse y resistir a los

factores de riesgo.

Pero así como hay un envejecimiento natural, provocado por razones biológicas a medida que pasa el tiempo, existe también un envejecimiento prematuro provocado por las condiciones y el medio ambiente de trabajo que generaron una carga de trabajo más elevada que las normales capacidades de adaptación y de resistencia propias de cada trabajador.

Se trata de un proceso diferencial. Los individuos envejecen con distinto ritmo a lo largo de su vida activa, aun cuando hay momentos en los cuales los signos manifiestos aparecen de una manera más fácil de constatar. Todos los individuos no envejecen al mismo ritmo ni de la misma manera. Entre los signos de este envejecimiento se cuentan los siguientes:

- la necesidad de disponer de un mayor tiempo para reaccionar ante ciertas señales, con lo cual se incrementa también su esfuerzo mental,
- la reducción de la memoria inmediata,
- la disminución de su aptitud para el aprendizaje de nuevas tareas, si las mismas implican cambios muy grandes respecto de las anteriores,
- tasas más elevadas de incidentes y de accidentes de trabajo.

Los trabajadores que están envejeciendo tienen muchas dificultades para trabajar cuando se establecen estrictas restricciones de tiempo, cuando deben realizar varias tareas de manera simultánea o si son frecuentemente interrumpidos. Con el correr de los años se reduce su capacidad de memoria de corto plazo o inmediata y experimentan la necesidad de hacer un mayor esfuerzo para realizar tareas de aprendizaje cuando la información les es presentada de manera simbólica o codificada, etc.

Daniellou en su curso del CNAM (1988) señala que además de estos normales efectos negativos del envejecimiento sobre las capacidades de trabajo, con el correr del tiempo los trabajadores *acumulan una experiencia profesional*, lo cual es un hecho positivo que facilita el ejercicio de su actividad, puesto que gracias a ella llegan a elaborar procedimientos más económicos en tiempo y en esfuerzo.

La vejez tiene una significación relativa. En una empresa u organización se considera "viejos" a las personas que no pueden cumplir más con las exigencias de un puesto de trabajo que se asignó precedentemente. Incluso esto ha sido reconocido por el sistema de seguridad social, como por ejemplo en el caso de la jubilación anticipada de los mineros, a causa de los riesgos específicos reconocidos para esta profesión.

Hay puestos de trabajo acerca de los cuales los empresarios constatan que los trabajadores han envejecido, que "se han gastado", o que "se han usado" a edades tempranas. Por ejemplo en las cadenas de montaje de la industria automotriz, los trabajadores que tienen alrededor de 45 años son considerados "viejos" y por lo tanto son autorizados, estimulados o forzados a ocupar otros puestos fuera de la línea de montaje. En la industria de ensamblaje de productos electrónicos, donde las mujeres son preferidas a causa de su agilidad para manipular objetos pequeños y llevar a cabo trabajos minuciosos y con precisión, frecuentemente son consideradas "viejas" aquellas que tienen más de 30 años. Probablemente, este fenómeno se da conjuntamente con exigencias y características de puestos de trabajo cuyos requerimientos solo pueden ser plenamente satisfechos por una fuerza de trabajo más joven. El resultado de los dos procesos es que los promedios de edades son diferentes para diversos puestos de trabajo y actividades, incluso dentro de la misma rama de actividad.

Es así que se observa en la industria siderúrgica que los trabajadores que tienen más de 40 años van dejando progresivamente los puestos de trabajo que implican turnos rotativos, para pasar a turnos fijos. Cuando la introducción de las nuevas tecnologías implican una extensión del trabajo por turnos y una reconversión profesional, la situación de dichos trabajadores puede llegar a ser dramática, puesto que en el caso de industrias de proceso continuo una gran proporción del personal está sometido al trabajo por turnos o por equipos. En esos casos, lo que puede producirse es el estímulo a los retiros o renuncias voluntarias, o el vaciamiento del contenido de los puestos de trabajo asignados a quienes deben pasar a los turnos fijos. En forma despectiva, quienes los ocupan pasan a ser considerados simples "trabajadores vegetativos".

Cuando este problema es asumido por los interlocutores sociales, se puede recurrir a los ergónomos, sicólogos y médicos del trabajo para adoptar medidas preventivas como por ejemplo:

- limitar los esfuerzos físicos de los trabajadores maduros, así como la exposición al calor excesivo,
- velar para que trabajen con posturas que permitan un buen equilibrio de la columna vertebral,
- presentar las señales e informaciones de manera lógica y bien estructurada, para que sean perceptibles sin necesidad de recurrir continuamente a la memoria inmediata,
- evitar que estén sometidos a cadencias de trabajo elevadas o que dependan rígidamente del ritmo de las máquinas, procurando que se constituyan "pulmones",
- proveer un aprendizaje que disponga de tiempo suficiente y de métodos apropiados, cuando los trabajadores mencionados deban reconvertirse para cambiar de puesto.

Los trabajadores que experimentan un envejecimiento -biológico y/o prematuro- tienen más dificultades que los jóvenes, cuando se trata de formarse para operar con las nuevas tecnologías informatizadas. Por esto es que se deben adoptar ciertas precauciones que surgen de la pedagogía destinada a adultos, que se mencionan a continuación.

Los trabajadores de mayor edad *necesitan comprender para aprender*, puesto que los nuevos conocimientos re-estructuran su sistema de pensamiento. Con ellos no se deben "saltar etapas" y los conceptos claves deben ser bien asimilados antes de continuar la presentación de nuevos conceptos, porque ello les hará "perder el hilo".

Es menester hacer una referencia permanente a lo que se está aprendiendo y a la experiencia acumulada, procurando materializar los conocimientos con ayuda de dibujos, maquetas y planos, antes de presentar de manera formalizada las reglas que rigen su funcionamiento. Los resultados son más positivos cuanto más próximas y similares sean la "situación de formación" y la "situación profesional" precedente y futura.

Los trabajadores de mayor edad se ven más beneficiados cuando

aprenden colectivamente, cuando disponen para ello de algo más de tiempo que los más jóvenes y cuando a lo largo del tiempo el ritmo del aprendizaje se acrecienta progresivamente y no comienza de manera abrupta.

Como es lógico comprender, si la formación aparece directa o indirectamente ligada a una selección (es decir a la posibilidad de exclusión) que se producirá al final de aquel proceso, los trabajadores que envejecen pueden sentirse inhibidos y llegar a rechazar de antemano este esfuerzo que puede conducirlos a un fracaso y al despido.

3. La diferente esperanza de vida

La diferencia de los diversos grupos y categorías socio-profesionales ante la esperanza de vida han sido estudiadas siguiendo métodos epidemiológicos, para encontrar grandes correlaciones con el trabajo realizado. Esto se traduce incluso como un proceso que aumenta las desigualdades sociales, por ejemplo en el caso de las jubilaciones y pensiones. (58)

Un estudio realizado por el Ministerio de Finanzas de Francia demostró que las relaciones entre, por una parte, los beneficios recibidos antes de la muerte, por concepto de jubilaciones y pensiones y, por otra parte, las cotizaciones efectuadas durante la vida activa, eran muy diferentes según fueran las categorías socio-profesionales.

Para los cuadros superiores ese cociente era igual a 1,40, mientras para la mano de obra no calificada el cociente era solo de 0,66. Esta última categoría socio-profesional efectuaba entonces cotizaciones muy superiores a los beneficios que podía razonablemente esperar antes de su fallecimiento.

Como ya mencionáramos en un trabajo precedente, los trabajos de G. Desplanques y un equipo del INSEE permitieron constatar que, en Francia, las diferentes categorías socio-profesionales no son iguales frente a la muerte. Así para quienes estaban vivos a los 35 años de edad, los años de vida que restaban a las diversas categorías

fueron los siguientes, según una muestra sacada del censo de 1975.

Categorías Socio-Profesionales	Esperanza de vida a los 35 años
Docentes	43.2
Ingenieros	42.3
Cuadros Administrativos superiores	41.4
Capataces-supervisores	40.2
Técnicos	40.3
Cuadros intermedios	40.3
Patrones de la industria y el comercio	39.5
Empleados de Comercio	38.4
Personal de las fuerzas armadas y de la policía	36.9
Obreros calificados	37.5
Obreros poco o no calificados	34.3

Esas diferencias ponen de manifiesto los progresos alcanzados en materia sanitaria que han logrado reducir la mortalidad en todas las categorías de empleados y obreros. Esto último se explicaría no solamente por las condiciones generales de vida que son determinadas por el nivel de las remuneraciones directas e indirectas y la política social.

Otro estudio realizado por el Conservatoire National des Arts et Metiers con ocasión de un trabajo sobre las CYMAT de los trabajadores de la industria gráfica, demostró que el porcentaje de sobrevivientes que llegaba a los 70 años con respecto a los efectivos que habían cumplido los 55 años era el siguiente: 74,3% para los correctores; 70,5% para quienes hacían la composición (linotipistas y tipógrafos, esencialmente); 66,9% para quienes hacían los "clichés", y 63,5% para los rotativistas. Pero esta discriminación ante la muerte no es estática y las diferencias por categorías socio-profesionales puede crecer o decrecer.

4. Las enfermedades profesionales y las enfermedades ligadas al trabajo

Sorprende, a quienes no están prevenidos, la gran diferencia entre los países en cuanto al número de enfermedades profesionales reconocidas, incluso dentro de los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). Esto tiene sus causas objetivas como, por ejemplo, las diferentes CYMAT predominantes, pero en cuanto a su comparación con los países semi-industrializados y sub-desarrollados intervienen factores sociales, económicos y políticos: en varios países se niega su existencia, su relación con el trabajo, o se resiste a reconocerlas como tales, regateando su inclusión en la lista que se ha ido confeccionando internacionalmente gracias al esfuerzo de la OIT y de la OMS. El objetivo de esta limitación en el reconocimiento pareciera ser esencialmente la búsqueda de una reducción de los costos laborales inmediatos.

La conclusión que sacamos de este hecho social es, primeramente, que el concepto y la cobertura de la noción de enfermedad profesional es muy diferente según sean los países y que su reconocimiento formal depende de su inclusión o no dentro de un listado sancionado legalmente. (59) La paradoja resultante ya ha sido evocada muchas veces: en países donde las condiciones y medio ambiente de trabajo son más graves en términos de sus efectos sobre la vida y la salud de los trabajadores, la lista de enfermedades profesionales es más limitada que en el caso de países desarrollados donde desde hace varias décadas se lleva a cabo una importante acción de prevención.

La otra conclusión que podemos formular consiste en la poca importancia que algunos médicos asignan a las condiciones y medio ambiente de trabajo cuando se trata de efectuar un diagnóstico acerca del estado de salud de los trabajadores y de las causas de un eventual deterioro. Muy pocos son aquellos que siguiendo al Dr. Ramazzini — que vivió hace más de dos siglos—, comienzan la historia clínica de los pacientes formulando la pregunta: "¿dónde trabaja usted?" y se preocupan por conocer directamente sus condiciones de vida visitando los trabajadores en sus hogares y disponiendo de tiempo para hacer una verdadera diagnóstico.

Por ello es que, progresivamente y a medida que la concepción renovadora se va instaurando en las Facultades de Medicina, en lugar de reflexionar en términos de Medicina del Trabajo se lo hace a partir de *la salud de los trabajadores*, noción menos abstracta y más comprometida.

Pero además de las enfermedades profesionales reconocidas, que con frecuencia están originadas por varios agentes etiológicos y no por uno solo de ellos de manera exclusiva, tenemos una larga enumeración de enfermedades *relacionadas con el trabajo*, o inespecíficas, que no se vinculan con *un solo* factor causal. Muchas de las actuales enfermedades profesionales reconocidas fueron anteriormente consideradas como simplemente "relacionadas con el trabajo" hasta que las demandas sociales y los estudios epidemiológicos permitieron un conocimiento más profundo y científico.

Las enfermedades profesionales legalmente reconocidas están relacionadas causalmente con uno o varios factores de riesgo y son identificadas en su etapa terminal como una degradación del organismo a partir de una causa inicial constatada. Pero hay otras enfermedades que no tienen una sola y única causa, o que tienen una muy lenta evolución, manifestándose plenamente solo varios años después de que comenzara la exposición a los riesgos, todo lo cual incluso puede llegar a suceder luego de finalizada la vida activa.

De la misma manera en que antes afirmamos que trabajo y riesgo no son sinónimos y que no hay determinismos absolutos en ese aspecto, queremos ahora afirmar que las enfermedades profesionales no son el fruto de la "mala suerte" o de la "fatalidad", sino que con frecuencia resultan de la violación pura y simple de normas sanitarias, técnicas y jurídicas en materia de prevención, normas que tienen connotaciones humanitarias y morales.

El proceso de reconocimiento de las enfermedades profesionales es lento, costoso, conflictivo. Se constatan grandes retrasos en el proceso de reconocimiento de los riesgos que emergen de las nuevas materias primas, de nuevos procesos y nuevos productos. Tal fue el caso del amianto o del benceno por ejemplo.

Pero para que se lleve a cabo el proceso de reconocimiento e inclusión de una enfermedad dentro de la lista correspondiente, con lo cual se da lugar a indemnizaciones y otras sanciones de reparación, se debe estar frente a una situación "terminal" verificable científicamente. No obstante cuando esto último sucede, ya nada se puede hacer respecto de aquellos que fueron sus víctimas en el pasado.

Sobre este tema vale la pena reflexionar acerca de la noción misma de salud. Mientras que en el pasado reciente la salud se definía simplemente como ausencia de enfermedad es decir con respecto a un término negativo y no se relacionaba trabajo y salud, desde hace unas décadas gracias a la OMS y a la OIT se han experimentado significativos progresos.

En efecto, para la OMS la salud es definida esencialmente como un "estado de completo bienestar físico, mental y social y no simplemente la ausencia de enfermedad" poniendo el acento en un término positivo. Pero ella tiene algunas limitaciones. En primer lugar parece algo estática y a-histórica. Es difícil hoy poder imaginar un estado de "completo bienestar", situación ideal que parece bastante alejada de la realidad. En segundo lugar la salud no es un estado, sino el resultado de un proceso dinámico puesto que el organismo humano en su globalidad está en constante búsqueda de un punto de equilibrio hacia el cual tiende en virtud de su intento de adaptación y de resistencia a las agresiones ante las cuales está expuesto.

De acuerdo a la concepción que se tenga acerca de la salud y de la enfermedad, así se configurará la noción de prevención. Si la salud es la falta de enfermedad (o mejor dicho la falta de síntomas, de lesiones o disfuncionamientos que han sido identificados, repertoriados y clasificados socialmente como "enfermedades") la prevención consiste en un conjunto de medidas que tienden a evitar la manifestación de la enfermedad, que ésta se agrave, o que tenga consecuencias durables.

Pero si se opta por una concepción como la que venimos de exponer, la prevención debe considerarse como la promoción de la salud, como ese proceso de búsqueda de un equilibrio, de una marcha individual y colectiva hacia un mayor bienestar físico, mental y social. La

prevención consiste entonces en asegurar la integridad de las personas, en aumentar sus capacidades de resistencia y adaptación frente a los riesgos de las CYMAT, en procurar la eliminación o la reducción de los riesgos dentro de límites controlables.

Concluimos afirmando que las enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo no son solamente de carácter biológico, sino que pueden adoptar modalidades físicas o mentales y que en todo caso las tres dimensiones están siempre presentes en cada patología específica.

5. Los efectos de las CYMAT sobre las dimensiones físicas y mentales de los trabajadores

Todo este trabajo ha sido redactado partiendo de la concepción que postula la unidad substancial de los seres humanos rechazando toda forma de dualismo y reconociendo la existencia de inter-relaciones entre las dimensiones físicas o musculares, físicas y mentales de la carga de trabajo, tal como fueron presentadas en un capítulo anterior.

Pero al mismo tiempo es menester expresar que las consecuencias negativas de las CYMAT sobre las dimensiones físicas y mentales han sido aún poco estudiadas en nuestro medio. Por una parte se ha intentado separarlas de las dimensiones físico-biológicas sin percibir su unidad. Por otra parte se ha puesto el acento en los aspectos relacionales y afectivos del trabajo, descuidando las dimensiones propiamente cognitivas. Finalmente, ha predominado la tendencia a la medicalización y al tratamiento de carácter psiquiátrico de aquellos trabajadores que experimentan daños físicos y mentales a consecuencia de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Ello significa privilegiar la reparación sobre la prevención. (60)

La introducción de las nuevas tecnologías pueden provocar graves tensiones dentro del colectivo de trabajo puesto que generalmente son los trabajadores más jóvenes, y con menor antigüedad en la empresa, quienes van a quedar a cargo de la operación de los nuevos equipos, sobrepasando a los demás en cuanto a funciones de responsabilidad y a remuneración.

En otros casos, la vivencia de los trabajadores puede llegar a ser traumática a medida que se acerca el momento de entrar abruptamente en la vida pasiva, por causa de la jubilación. Este paso significa no solamente la falta de actividad (que todos los seres humanos necesitan en mayor o en menor medida) sino también una reducción considerable de sus ingresos hasta el punto de tener que recurrir a la solidaridad de familiares y amigos para poder sobrevivir.

No podemos dejar de mencionar aunque sea brevemente las tensiones, la ansiedad, la angustia, la carga síquica y mental experimentada por los trabajadores que cumplen funciones de delegados sindicales o mayores responsabilidades. A la propia carga de su puesto de trabajo se agregan todas las que provienen de su función social: situaciones conflictivas, demandas insatisfechas, problemas difíciles de resolver, postergaciones en cuanto a la propia promoción profesional, no ser más dueño de su tiempo fuera del lugar de trabajo, etc. La paradoja consiste en que la dinámica de sus funciones los llevan a asignar mayor cantidad de tiempo para resolver problemas personales de sus compañeros de trabajo que para ocuparse de sus propios problemas y de su familia, generándose conflictos con el cónyuge y los hijos, conflictos que pueden ser mayores tratándose de mujeres delegadas.

Sin pretender tratar este tema y agotarlo, quisiéramos hacer referencia a dos de las consecuencias que tiene la carga síquica de trabajo generada por las CYMAT: la ansiedad y la angustia de los trabajadores.

La ansiedad se ha definido como una tensión interna que sufre la persona del trabajador frente a factores externos que considera riesgosos para su vida y su salud, máxime cuando ellos son en parte desconocidos o cuando no puede llegar a dominarlos o controlarlos. Esta tensión se manifiesta como un estado de permanente alerta y vigilancia necesarios para hacer frente a los incidentes y acontecimientos impredecibles, ante el riesgo y la inseguridad, ante la incertidumbre. En algunos casos, esta ansiedad puede ser el resultado de un trabajo mal concebido o mal ejecutado por parte de quienes hicieron el diseño, la construcción, las reparaciones o el mantenimiento de las maquinarias y equipos. En otros casos, la ansiedad parecería estar provocada de manera deliberada por los

responsables empresariales, como una decisión para mejorar la calidad, aumentar la productividad, para favorecer la polivalencia de los trabajadores, etc. Es así que la ansiedad es mucho más fuerte entre quienes tienen que operar equipos complejos e informatizados que operan en procesos continuos. (61)

Por su parte la angustia, sería el resultado de un estado de tensión interna pero que es el fruto de una situación subjetiva, interior a los mismos trabajadores. Esta tensión afecta más específicamente a quienes tienen normalmente asignadas tareas de responsabilidad en sus puestos de trabajo: esa responsabilidad (asumida, asignada o impuesta) se referiría a los objetos de trabajo (aprovisionamiento a tiempo, almacenamiento en condiciones de seguridad), a los medios de trabajo (para que funcionen adecuadamente, se hagan reparaciones y tareas de mantenimiento), al proceso de producción en sí mismo (volumen, calidad, tiempos de entrega, costos, productividad), a los trabajadores (selección y reclutamiento, rotación, ausentismo, arbitraje y resolución de conflictos laborales, disciplina, sanciones y promociones) y, por último, a la marcha general de los negocios en virtud de la competencia existente en el mercado o a dificultades creadas por la coyuntura (tasas de interés, tasas de cambio, etc.). (62)

Con frecuencia el trabajo origina un sufrimiento síquico y una insatisfacción que va a repercutir sobre su vida extra-profesional y sobre su familia. Los deseos de los trabajadores y sus aspiraciones pueden verse frustrados por su situación de trabajo y en particular por el contenido y la organización del trabajo, (trabajos parcelizados, rutinarios, penosos, desprovistos de interés, sometidos a una cadencia elevada, que impiden la comunicación y la cooperación con los demás trabajadores, etc.). Este sufrimiento se manifiesta también fuera del lugar de trabajo y explica la tendencia creciente al consumo, a veces auto-medicamentado, de tranquilizantes, antidepresivos, somníferos, etc.

6. Los accidentes de trabajo

Los accidentes de trabajo son analizados a menudo con ayuda de ciertos indicadores. La *tasa de frecuencia* es el resultado de una fracción que

tiene en el numerador la cantidad de accidentes que implicaron una interrupción del trabajo por parte del trabajador accidentado y en el denominador al número de horas trabajadas, multiplicando todo ello por 100.000. La *tasa de gravedad* es el resultado del cociente entre el número de jornadas perdidas por causa de incapacidad temporaria de los trabajadores accidentados sobre el número total de horas trabajadas en el establecimiento, multiplicando esa fracción por 1.000.

Las estadísticas proporcionadas por los Ministerios de Trabajo de los países más industrializados ponen de manifiesto que a causa de las políticas y acciones de prevención, van disminuyendo las tasas de frecuencia así como el número de muertes como consecuencia de los accidentes de trabajo. Pero el número de muertes de trabajadores "in itinere" se ha incrementado considerablemente así como el provocado por enfermedades profesionales reconocidas. Finalmente, la tasa de gravedad de los accidentes también ha crecido, medida en términos del número de días en que las víctimas permanecen fuera de sus respectivos lugares de trabajo, ya sean en curación o en convalecencia y rehabilitación.

Según dichas estadísticas, hay ramas de actividad donde los accidentes son más frecuentes y graves que en otras, por ejemplo la construcción. Allí la tasa de frecuencia es varias veces más elevada que el promedio nacional, los accidentes mortales son más frecuentes y es allí donde se constata la mayor parte de las invalideces permanentes de más del 80%.

Si se mira más en detalle dichos indicadores, la realidad no parece tan positiva. La disminución de las tasas de frecuencia de los accidentes de trabajo surge de la información suministrada por las empresas grandes, donde las normas jurídicas y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social actúan más eficientemente, pero está ocultando el proceso de sub-contratación y la precarización del empleo. Las pequeñas y medianas empresas así como las sub-contratistas tienen tendencia a no declarar los accidentes de trabajo. A esto se agrega la influencia de la crisis y de la desocupación: la declaración de accidentes por parte de los trabajadores puede llegar incluso a dar lugar al despido o al menos a la inclusión de los trabajadores con mayor número de ausencias entre

aquellos que serán despedidos prioritariamente cuando se decida reducir la planta de personal.

En algunas empresas transnacionales de gran dimensión se instauran primas colectivas monetarias importantes que se cobran cuando se logran "records" de número de horas sin interrupciones de la producción por causa de accidentes. Esta situación genera paradójicamente una tendencia a la sub-declaración de los accidentes leves incluso por parte de los mismos trabajadores, para no perder esos beneficios.

En los países en vías de desarrollo, como los montos indemnizatorios son relativamente bajos cuando se trata de accidentes de trabajo (pues se toma como punto de referencia para los cálculos monetarios al salario mínimo legal), los accidentados cuando pueden, prefieren no declarar el accidente leve para así evitar tener que ver disminuidos sus ingresos.

La realidad argentina no escapa a estas contradicciones. Las estadísticas disponibles son imperfectas y parciales. El número de empresas - incluso las de carácter público- que remiten regularmente las declaraciones anuales de accidentes a la Dirección Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es proporcionalmente muy reducida. A esto se agregan problemas de diseño del formulario, el hecho de tener una periodicidad anual que hace difícil la verificación y que el procesamiento se hace con dificultades. El resultado es que no pueden ser muy utilizadas con fines de prevención y que para el caso específico de los accidentes mortales o los fallecimientos por causa de enfermedades profesionales reconocidas no se está en condiciones de proporcionar una cifra exacta.

Pero pasemos ahora a analizar cómo son conceptualizados los accidentes de trabajo. Para algunos se trata de un hecho de naturaleza jurídica puesto que da lugar a efectos indemnizatorios o reparatorios en virtud de la precisión o no de la definición. Para otros, se trata de un hecho económico puesto que implica costos tanto para el propio trabajador accidentado como para la empresa.

Actualmente se ha avanzado mucho en cuanto a la búsqueda de las causas de los accidentes, evitando postular que existe una sola. Las causas están presentes en el medio ambiente de trabajo, en las condiciones de trabajo, en los dispositivos tecnológicos propios del proceso de trabajo (máquinas y equipos mal concebidos, falta de mantenimiento y de reparaciones en el momento oportuno, obsolescencia de las maquinarias y equipos, falta de protección a las maquinarias, etc.). Hay causas ligadas con la organización del trabajo, con la falta de formación y de información de los operarios que ignoran la existencia y la magnitud de los riesgos a los cuales están expuestos y también porque las malas relaciones de trabajo crean un clima social deteriorado que genera tensiones y conflictos. También están las causas derivadas de las características de la fuerza de trabajo: su mayor o menor aptitud física, síquica y mental con respecto a las exigencias de la tarea asignada. Pero no podemos adherir a la teoría del "factor humano" que sugiere la existencia de una propensión al accidente o incluso una búsqueda inconsciente del peligro o del daño.

Un modelo simplista, casi superado, atribuye la responsabilidad a una causa única, comenzando por el propio trabajador que es víctima. Una óptica más realista y científica utiliza modelos multi-causales, como por ejemplo el "árbol de causas", donde a partir de la constatación del accidente se construye una serie de encadenamientos que dan cuenta de todos los acontecimientos que precedieron al accidente buscando una cierta lógica en esos encadenamientos causales. Este segundo modelo tiene una gran utilidad para la formulación de políticas de prevención puesto que los accidentes difícilmente se repiten exactamente y además porque son el fruto de disfuncionamientos o del mal funcionamiento de las empresas. (63)

Si bien hasta el presente hemos limitado el alcance de este libro a los trabajadores tomados individualmente y en su colectivo de trabajo, corresponde acá hacer una otra consideración: los accidentes de trabajo tienen repercusiones sobre toda la sociedad, puesto que implican por una parte elevados costos para el sistema de obras sociales y de seguridad social y por otra parte constituyen una disminución en el producto bruto nacional por causa de las interrupciones del proceso productivo, del deterioro de la calidad, del derroche de materias primas

y de energía.

7. La muerte de los trabajadores

Cada año, solamente en la industria, mueren en el mundo más de 100.000 trabajadores como consecuencia de accidentes de trabajo y otro número importante lo son como resultado de las enfermedades profesionales o vinculadas con el trabajo y de los accidentes "in itinere".

No es necesario insistir sobre la gravedad y las dimensiones de esta constatación, ciertamente inferior a la realidad, dado que está influida por la sub-declaración y las deficiencias de carácter estadístico. (64)

Ante la muerte de cualquier persona, tenemos un sentimiento de dolor, de frustración, de resignación o de protesta. Esos sentimientos se acrecientan en la misma medida en que se trata de familiares, amigos, conocidos, compañeros de trabajo, miembros de una misma asociación. Pero pareciera que no somos tan sensibles cuando se trata de los trabajadores, con rostros anónimos. Las muertes producto de las diversas formas de violencia como las guerras, los atentados, los accidentes de tránsito, ocupan siempre las primeras planas de los diarios. Pero la muerte de los trabajadores que para ganarse la vida y subsistir han debido involuntariamente desempeñarse en ambientes insalubres, sucios, peligrosos, sin estar convenientemente informados ni formados para ello, pasa a menudo desapercibida, incluso para los servicios estadísticos oficiales.

¿Pero cuál es el costo social de la vida humana?

Para muchos de nosotros la vida humana no tiene verdaderamente un precio puesto que no se trata de una mercancía comercializada sobre el mercado, como podría incluso ser la fuerza de trabajo. Las pólizas de seguros contra accidentes y las indemnizaciones fijadas por los Tribunales del Trabajo en cumplimiento de la legislación vigente ponen de manifiesto el papel asignado al salario mínimo legal. Pero creemos que es totalmente inadaptado fijar el precio de la vida de los trabajadores en función de un cierto número de días de trabajo pagados

según la tarifa del salario mínimo legal, el cual por otra parte solo es percibido por un número muy reducido de personas.

Estamos convencidos de que la mayoría de esas muertes humanas prematuras hubieran podido ser evitadas, en caso de existir una verdadera política y acciones de prevención en materia de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. Confiamos en que un crecimiento en el grado de conciencia de los interlocutores sociales sobre este tema y particularmente por parte de los trabajadores y de sus asociaciones profesionales, creará las condiciones para que una verdadera política nacional de mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo sea formulada e implementada con la activa participación de los actores sociales directamente involucrados. Pero, desgraciadamente, hasta el presente nunca este tema pasó a formar parte de iniciativas parlamentarias recientes a las cuales se haya asignado una alta prioridad.

8. Condiciones y medio ambiente de trabajo, satisfacción de los trabajadores y realización personal

Con frecuencia se ha otorgado una significación negativa al concepto de carga global de trabajo, tal vez porque la historia pasada y la realidad actual han puesto de manifiesto que dichos efectos son los más frecuentes y generalizados.

Pero no quisiéramos terminar este trabajo sin postular que los efectos resultantes podrían haber sido diferentes. El trabajo no solamente permite ganar dignamente una remuneración que sirve para la conservación y la reproducción de la vida, sino que por tratarse de una actividad humana tiene varias dimensiones que fundamentan su dignidad. Pero además, cuando se llevan a cabo acciones de prevención de los riesgos profesionales, cuando se utiliza la ergonomía para concebir o reparar las maquinarias, equipos, instalaciones y procesos productivos a fin de adaptarlos a los trabajadores, cuando se procura eliminar, reducir o al menos controlar los riesgos del trabajo, cuando se pone el acento en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y en la salud de los trabajadores, el trabajo puede brindar satisfacciones a quienes lo ejecutan y puede también permitir el

desarrollo de la personalidad, en todas sus dimensiones: físicas, afectivas, relacionales, cognitivas y sociales. En otras palabras, cuando se procura respetar los límites humanos de las capacidades de adaptación y de resistencia para que no sean sobrepasados por la carga global de trabajo según sean las características personales de cada trabajador, se comienza a transitar el largo y difícil camino de la humanización del trabajo. (65)

Procurar que las condiciones y medio ambiente de trabajo no deterioren la vida y la salud de los trabajadores es un objetivo que atraviesa a todos los sistemas económicos contemporáneos cualquiera sea su signo doctrinario. El trabajo sigue siendo la esencia misma de la "cuestión social".