

El deber de seguridad y la salud en el trabajo. Una lectura alternativa*

Por Rodolfo E. Capón Filas

“La vida de un joven trabajador vale más que todo el dinero del mundo”.
José Cardijn, fundador de la Juventud Obrera Cristiana

“En el fenómeno del poder resalta lo que hay de contradictorio en la vida humana. El poder del hombre sobre la naturaleza y sobre el ser humano mismo crece continuamente y a un ritmo cada vez más acelerado. Pero ¿crece al mismo tiempo la capacidad del hombre para controlar su propio poder, adoptar la actitud debida frente a él, someterlo al orden debido, lo que al mismo tiempo significa ser independiente de él? Vemos que las más poderosas posibilidades científico-técnicas de destrucción han ido a caer en la zona de influencia de los instintos de la masa: voluntad política de poder y el afán de posesión”.
Guardini, Romano, *La existencia del cristiano*, Madrid, BAC, 1997, p. 193.

1. Introducción

¿Por qué empezar este análisis con una referencia al poder sobre la naturaleza y sobre los hombres? Porque un tema tan complicado como el de la salud en el trabajo, si bien estructuralmente propio de la ética y del derecho, actualmente funciona como faceta del poder dentro de la empresa y en el seno mismo de la sociedad civil. ¿Por qué se demora una nueva ley de riesgos del trabajo y una inserción de las aseguradoras en el sector estatal o en el área social de la economía, retirándolas de la esfera privada? ¿Por qué se demora la implementación de comités mixtos o tripartitos de higiene y seguridad en el trabajo? Tal vez porque nadie quiere perder: los sindicatos no están dispuestos a desprenderse de las ART en su poder, los empleadores no tolerarán que los trabajadores o los delegados del personal vigilen la marcha de la empresa, el gobierno y el Congreso no están dispuestos a enemistarse con sus “amigos”. Conclusión: los trabajadores seguirán siendo rehenes de una situación que les viene impuesta. Ante semejante posibilidad (“tal vez” se ha señalado anteriormente) la presente ponencia intenta que, como Descartes, despertemos de nuestro sueño dogmático y logremos que el axioma romano *nemo laedere neminem potest* se concrete en estas lejanas playas del sur, en el límite de occidente.

2. Lugar del hombre en el mundo

Si aceptamos como hipótesis que el hombre es un ser ecosistémico, pasional, social, racional, sostenido en la existencia, toda la prepotencia derivada de considerarlo solamente como animal racional, cede. Demasiada ruina ha causado esa concepción y no siendo menor la que surge de manejarse con expresiones como fuerza de trabajo, mercado de trabajo y similares. Las mismas encierran el concepto de trabajo-mercancía, vituperado por las grandes corrientes filosóficas y religiosas y rechazado por la OIT en su Constitución.

* [Bibliografía recomendada.](#)

A partir de allí, cabe reflexionar sobre el lugar del hombre en el trabajo. Mientras sigamos pensando y hablando de derecho del trabajo, como si éste fuese un objeto a regular, continuaremos descuidando al hombre que trabaja. Casi nadie ha reparado que el vocablo “trabajo humano”, es equívoco porque el trabajo no admite calificativo alguno ya que es realizado solamente por el hombre y equivale a decir hombre humano. La encíclica “*Laborem Exercens*”, traducida como encíclica sobre el trabajo humano, fue mal traducida porque en buen castellano debía traducirse como “El hombre, trabajando”. Por eso, el derecho del trabajo debería ser considerado como el derecho del hombre en situación de trabajo. A partir de allí, el pensamiento cambia.

3. Lugar del hombre en el trabajo

La acertada consideración de la ley 20.744 (art. 4°) del trabajo como actividad productiva y creadora del hombre en sí, expresa el sentido antrópico del trabajo, agudamente analizado por Helios Sarthou, uno de los grandes pensadores latinoamericanos. *Laborem Exercens*, obra del primer Papa obrero de estos últimos tiempos, menciona el sentido objetivo y el sentido subjetivo del trabajo. La directiva sobre el trabajo decente lanzada por la OIT y establecida como política de Estado por la ley argentina 25.877 (art. 7°) busca, como eje del sistema, la dignidad del hombre que trabaja¹. Los “Tee Party” lanzados en los Estados Unidos de América (2009) como respuesta sectorial a la ayuda estatal a las entidades bancarias, expresan el mismo sentido: el hombre antes que la economía. A partir de estas consideraciones, tal vez podamos entender mejor el tema que nos ocupa: la salud del hombre que trabaja exige la erradicación del daño, no su mera reparación.

4. Definición de salud

Por razones doctrinarias y por el alto valor que encierra, la teoría sistémica del derecho social acepta la concepción de salud expuesta por la OMS en su Carta fundacional: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de afecciones o enfermedades”².

¹ Capón Filas, Rodolfo E., *Ley de ordenamiento laboral y trabajo decente*, La Plata, Platense, 2004, p. 6 y siguientes.

² Existen varias concepciones de la salud: a) Proceso de equilibrio. La salud refiere a un equilibrio inestable del ser humano, de su organismo biológico y de su cuerpo (entendido éste como las representaciones del mismo), en relación con factores biológicos, medio ambientales, socioculturales y simbólicos, que permiten a cada ser humano además de crecer, potenciar sus posibilidades en función de sus propios intereses y de los de la sociedad en la cual se encuentra inmerso. Cuando alguno de esos elementos se modifica, todos los otros se alteran para buscar un nuevo equilibrio del ser humano. Dicho cambio puede ser transitorio, y como proceso se reinicia en forma intermitente ante hechos fortuitos o fugaces acaecidos en cualquiera de los factores antes mencionados. Las respuestas escogidas por el ser humano ante esos estímulos externos o internos son múltiples y variadas de acuerdo a sus propias capacidades. La salud es pues, más que un estado, un proceso continuo de restablecimiento del equilibrio, proceso que cuando alguno de los factores implicados cambia y dicho cambio se mantiene en el tiempo, el ser humano adopta una respuesta fija, que en algún momento previo fue adecuada para restablecer el equilibrio; pero, al tornarse, inflexible lleva a un estado catas-

Capón Filas, *El deber de seguridad y la salud en el trabajo. Una lectura...*

tráfico que puede ser incompatible con la vida. Esta concepción implica que mantener ese equilibrio requiere de una serie de factores socioeconómicos, ambientales, biológicos, y asistenciales que se añen para sostener ese equilibrio, el cual se traduce en la capacidad de vivir como individuo, de producir, reproducir y recrear la cultura, entendida como la suma de producciones e instituciones que distancia la vida humana de la animal; b) Bien que se posee. La salud es un estado que se tiene o se pierde. Su posesión implica el pleno uso de las capacidades físicas, mentales sociales y espirituales. Como tal, es un bien de capital productivo y generador del crecimiento económico. Unida a la educación, determina el capital humano, con una doble connotación, la de ser un bien de consumo y un bien de inversión; c) Capital humano. La noción de crecimiento económico endógeno introduce el capital humano, incluyendo la salud como un insumo de capital para la producción económica de un país, ya que las personas, como agentes productivos, mejoran con la inversión en estos servicios y proporcionarán un rendimiento continuo en el futuro. Por ello, el consumo de productos intermedios en salud es una inversión en capital humano, cuyo principal fin es el desarrollo económico de los individuos y del conjunto social. Quedan afuera la capacidad de reproducción y recreación de instituciones indispensables en el mantenimiento de la cultura. El individuo recobra el equilibrio de su organismo biológico y de su cuerpo, demandando servicios asistenciales, los cuales son bienes intermedios cuyo límite social esta en relación con las acciones de los reguladores y administradores del sector salud. En este proceso de prestación del servicio de salud, interviene por una parte el personal, equipos y elementos directamente involucrados en el acto médico y por otra, la infraestructura administrativa que crea y mantiene las condiciones que hacen posible la realización del acto. La adecuada respuesta del sistema asistencial requiere de insumos humanos y tecnológicos tanto para el tratamiento de enfermedades, como para llevar a cabo las políticas de salubridad, lo que implica por supuesto una inversión alta en capital; d) Contraposición con la enfermedad. Clásicamente la salud se ha definido en contraposición a la enfermedad. Así, salud es el estado del ser orgánico que ejerce normalmente todas las funciones, mientras enfermedad se refiere a la alteración más o menos grave de la salud. En la antigüedad estar sano equivalía a poder desarrollar las actividades cotidianas. Alguien con capacidad para el trabajo y las relaciones familiares y sociales era considerada sana, aunque padeciese algunos de los procesos que hoy consideramos enfermedades. Se trataba de una noción sumamente pragmática que hacía compatible la definición de sano con el sufrimiento de algunas molestias, siempre que éstas no afectaran decisivamente a la actividad ordinaria. Con el advenimiento de la medicina científica se generaliza la visión fisiologista, dominada por criterios negativos al considerar que la salud es la ausencia de enfermedad. Se buscaban lesiones subyacentes como causa de enfermedad. El estado de salud se define negativamente como ausencia de una “entidad morbosa”, es decir, de una lesión orgánica o un trastorno funcional objetivables. En la segunda mitad del pasado siglo comenzó a adoptarse una perspectiva de la salud que trascendía este binomio. En 1956, René Dubos expresó una concepción bidimensional de la salud, referida tanto al bienestar físico como mental: “Salud es un estado físico y mental razonablemente libre de incomodidad y dolor, que permite a la persona en cuestión funcionar efectivamente por el más largo tiempo posible en el ambiente donde por elección está ubicado”. También en la década de 1950 Herbert Dunn aportó una descripción de la salud de la que incluía tres grandes aspectos de la misma: orgánico o físico, psicológico y social. Esta incorporación de la dimensión social fue adquiriendo un progresivo énfasis en los años sucesivos.

El máximo exponente de esta perspectiva amplia de la concepción de la salud es la definición de la OMS recogida en su Carta fundacional del 7 de abril de 1946 y concebida originalmente por Stampar (1945): “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de afecciones o enfermedades”. Se trata de una definición que resultó sumamente innovadora, ya que abría las puertas a una concepción más subjetiva y menos “normativa” de entender la salud. Intenta incluir todos los aspectos relevantes en la vida, al incorporar tres aspectos básicos del desarrollo humano: físico, mental y social. Además, busca una expresión en términos positivos, partiendo de un planteamiento optimista y exigente. Entre las críticas que ha sufrido esta definición, no es la menor la que considera que equipara la salud con alguna noción de felicidad, lo que la hace excesivamente utópica y poco realista. Tampoco facilita la medición de la salud de acuerdo con los parámetros que emplea. Su subjetividad hace que la definición de la OMS no ofrezca criterios de medición para cuantificar la salud. Ciertamente, esta definición tiene una reducida capacidad operativa, ya que, por ejemplo, todo aquel afectado –incluso aunque no sea personalmente– por la tiranía, la injusticia, la desigualdad, o la marginación social, no puede ser incluido en la definición y debería ser etiquetado como insano. Algunas voces críticas, como Milton Terris, han cuestionado este sentido

Como se aprecia de inmediato, la noción de salud laboral o el denominado “total obrero”, términos que separan la aptitud laboral del resto de la persona, no coinciden con esta definición del organismo de las Naciones Unidas, siendo, en consecuencia, altamente discutibles. Ubicando la salud, globalmente entendida, dentro del trabajo, sólo puede desarrollarse en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Se puede evitar que el trabajo dañe a la salud, y es obligación empresarial hacerlo así: los accidentes y las enfermedades laborales son evitables si se adopta una adecuada prevención. La normativa de prevención establece derechos de los trabajadores, la obligación empresarial de organizar y realizar actividades preventivas (y comprobar su eficacia) y responsabilidades públicas de promoción, control y sanción. Cabe la participación de los trabajadores en todos aquellos aspectos que atañen a su salud y seguridad en el trabajo, y una figura para su representación autónoma: los delegados de prevención. Para ejercer su función, los delegados de prevención han de conocer sus derechos y además, necesitan contar con herramientas que faciliten su labor.

La labor de los delegados de prevención consiste, principalmente, en representar a los trabajadores, actuando en los siguientes ámbitos: controlar la efectividad de la actividad preventiva que desarrolla el empresario en el centro de trabajo; presentar propuestas de corrección y mejora de las condiciones de trabajo, fundamentadas tanto en el conocimiento técnico como en las reivindicaciones; pedir apoyo al servicio de prevención, al sindicato y, en su caso, valorar si es necesario presentar una denuncia ante la inspección de trabajo (o incluso, ver si es necesario interrumpir el trabajo por riesgo grave o inminente para la salud y seguridad).

Como se aprecia, el tema excede el estrecho marco de la reparación del daño, con que opera la doctrina tradicional. La importancia del programa internacional para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo (PIACT) de la OIT radica, precisamente, en considerar las condiciones y medio ambiente del trabajo

absoluto de bienestar que incorpora la definición de la OMS y han propuesto la eliminación de la palabra “completo” de la misma. En la salud, como en la enfermedad, existen diversos grados de afectación y no debería ser tratada como una variable dicotómica. Una propuesta alternativa, respetuosa con los logros de esta definición, propugnaría un enunciado del tipo: “La salud es un estado de bienestar físico, mental y social, con capacidad de funcionamiento, y no sólo la ausencia de afecciones o enfermedades”. Existen otras relecturas de la definición de salud, como la que la define como “El logro del más alto nivel de bienestar físico, mental, social, y de capacidad de funcionamiento que permiten los factores sociales en los que viven inmersos el individuo y la colectividad”. Un examen de las distintas concepciones prevalentes de la salud no debería dejar de lado la definición propuesta en 1976 en el Xè Congrés de Metges i Biòlegs en Llengua Catalana: “La salud es una manera de vivir cada vez más autónoma, solidaria y gozosa”. Se puede entender “autónoma” como la capacidad de llevar adelante una vida con el mínimo de dependencias, así como un aumento de la responsabilidad de los individuos y la comunidad sobre su propia salud. La preocupación por los otros y por el entorno vendría recogida en el término “solidaria”, mientras “gozosa” recupera el ideal de una visión optimista de la vida, las relaciones humanas y la capacidad para disfrutar de sus posibilidades (Orozco Africano, Julio M., *Evaluación de la aplicación de políticas públicas de salud en la ciudad de Cartagena*, www.eumed.net/libros/2006c/199/).

como un sistema completo en el que cada elemento ha de funcionar armónicamente y vinculado a los restantes.

5. Condiciones y medio ambiente de trabajo

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) son elementos reales que inciden directa o indirectamente en la salud de los trabajadores, entendida como plenitud física-psíquica-social. Constituyen un conjunto que obra en la realidad concreta de la situación laboral. Los distintos elementos interactúan dialécticamente entre sí hasta tal punto que cada uno será comprendido en la medida que se capte el todo. Ciertos ideólogos, vinculados a empresas transnacionales o a poderosos grupos económicos nacionales, afirman que el trabajo al ser cada vez más escaso, por lo que sus pretensores han de resignarse a menores condiciones, que mantengan la competitividad empresaria en un mundo global. Esta concepción, ligada a una visión economicista de la vida y de la historia, sobreactúa en los medios masivos de comunicación y en los ambientes universitarios hasta tal punto que se presenta como panacea universal.

Los trabajadores, mediante diversos movimientos de fuerza, la rechazan mientras pensadores y políticos importantes la cuestionan fuertemente. Dado que el régimen democrático desfallecería si el pleno empleo fuese archivado en los museos como sueño imposible o utilizado como excusa para disminuir las normas laborales, la Organización Internacional del Trabajo activa simultáneamente el programa mundial del empleo (PME), el PIACT, y la directiva sobre el trabajo decente, recordando que el primero no debe desarrollarse disminuyendo los restantes. La Cumbre sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995), a su vez, afirmó la necesidad del pleno empleo.

Es posible calificar las CyMAT de acuerdo a funciones complementarias:

a) Modo de producción: 1) clasificación profesional; 2) carga del trabajo; 3) ambiente de trabajo; 4) higiene y seguridad laboral; 5) adecuación ergonómica; 6) repercusiones tecnológicas; 7) incidencia mutua entre vida y trabajo.

b) Organización del proceso de trabajo: 8) relaciones profesionales en la empresa; 9) participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa; 10) duración de la vida activa y tiempo de trabajo; 11) estabilidad en el empleo.

c) Distribución del resultado: 12) régimen de remuneraciones.

1) Clasificación profesional. Refiere a las necesidades operativas del puesto de trabajo. Mientras el esquema taylorista-fordista opera mediante categorías, las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT) utilizan la movilidad funcional. Según sea el método de producción normado, los convenios colectivos describen las categorías laborales (taylorismo-fordismo) o la función (NFOT). Los trabajadores deben realizar las tareas comprendidas en uno de ambos pero no pueden ser obligados a otras distintas, salvo la necesidad de prestar auxilios extraordinarios.

Se debe tener presente esta afirmación cuando, tras la movilidad funcional, válida en tareas exigidas por las NFOT, el empleador sujeto al taylorismo pretende labores ajenas a las inherentes al puesto de trabajo. Esta advertencia importa en las pequeñas empresas habilitadas por la ley 24.467 a negociar la denominada “movili-
Capón Filas, El deber de seguridad y la salud en el trabajo. Una lectura...

dad interna”, directamente con la asociación sindical de trabajadores firmante del convenio colectivo aplicable.

2) Carga del trabajo. La fatiga física-psíquica-mental es consecuencia de la labor realizada. Alfredo Palacios y Biolet Massé se ocuparon del tema y a ellos se deben los primeros estudios serios en el país. Existen técnicas apropiadas para medir y disminuir la carga, razón por la cual debe prevenirse el daño que su exceso o la desproporción con la situación personal de los trabajadores pudiera causar.

3) Ambiente de trabajo. La relación laboral se expresa y desarrolla en un conjunto humano en que interactúan factores económicos, técnicos, sociales, culturales, psíquicos. Dado que el empleador y los trabajadores transcurren la mayor parte de su vida en dicho ambiente, todos han de tender a su hominización. Aun el trabajo a distancia mediante ordenadores o el trabajo en el domicilio del operador se integran a un ambiente de trabajo determinado y específico porque, insertos en una empresa concreta, reciben su influencia.

4) Higiene y seguridad laboral. El riesgo laboral puede ser evitado utilizando las técnicas adecuadas de tal modo que el daño sea producto fortuito. Por ello no luce razonable que la ley 24.467 permita a las pequeñas empresas demorar la adecuación de los locales de trabajo a la normativa vigente.

En el tema obran tres tipos de responsabilidad: a) Fundamental. Establece los cimientos de la prevención como niveles mínimos. Pesa sobre el Estado que ha de sancionar normas adecuadas, abiertas a nuevas posibilidades técnicas, controlando policialmente su cumplimiento. b) Vicaria. Colabora, adecuando a la actividad concreta los niveles mínimos y avanzando sobre ellos. Pesa sobre los sectores de la producción para sancionar disposiciones adecuadas a la actividad concreta. Dado que a nivel mundial funcionan instituciones serias que analizan el tema, las mencionadas responsabilidades han de ubicarse en el contexto universal y mediante las nuevas tecnologías comunicacionales acceder a la información necesaria. c) Estructural. Obra en la esfera de cada trabajador y de cada empleador. El primero debe negarse a cumplir tareas sin la adecuada protección y el segundo ha de utilizar todos los medios a su alcance para prevenir los riesgos, aspecto ignorado por la doctrina tradicional, limitada a reparar el daño causado.

5) Adecuación ergonómica. La ergonomía analiza y aplica métodos para que los instrumentos de producción se adecuen a quienes los operan. Las áreas ergonómicas son: a) Corrección. Surgida de las disfuncionalidades comprobadas por los médicos en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, señala errores o deficiencias en los instrumentos de producción y en el ambiente de trabajo. De ahí la interdisciplinariedad de la tarea. b) Concepción. Desde el momento en que se decide una nueva actividad, intenta que la edificación del inmueble y la construcción del ambiente laboral respondan a una racionalidad integral y no meramente a la conveniencia económica. Procesa los datos brindados por los médicos y evita disfuncionalidades futuras. c) Diseño. En constante adaptación y reelaboración de postulados, analiza la población usuaria de los instrumentos de producción adaptándolos a sus datos antropométricos y pautas culturales. Cuestiona la idea de trabajador estándar y busca al hombre en situación de trabajo.

6) Repercusiones tecnológicas. Las nuevas tecnologías (NT) pueden ser incorporadas al ritmo de producción, solamente después de evaluados los costos socia-

les y culturales. La ley 24.013 nacional de empleo (art. 23) recepta esta concepción. La negociación colectiva define el tema, mide su impacto, neutraliza consecuencias perjudiciales.

Ejemplos extranjeros. Alemania Federal. El consejo de empresa puede oponerse a la incorporación de nuevas tecnologías, debiendo ser resuelta la cuestión mediante árbitros. El Tribunal Federal del Trabajo ha decidido que la introducción de mecanismos informatizados de control debe ser sometida al organismo mencionado, quedando fuera de las facultades unilaterales del empleador (sentencia del 14/9/84). El Tribunal del Trabajo de Baden-Wurtemberg sostuvo que la introducción de sistemas de diseño asistidos por ordenador (CAO) ha de someterse al consejo de empresa ya que para resolver si la incorporación de nuevas tecnologías significan cambios en la relación laboral se debe considerar no sólo el número de trabajadores afectados sino también la incidencia en cada uno de los puestos de trabajo (sentencia del 23/10/84).

Canadá. Según el Congreso del Trabajo, el cambio tecnológico no es un tema de los empresarios individuales sino un hecho social, a resolverse en forma tripartita. Además, como hecho social debe ser controlado desde el principio y no sólo centrar esfuerzos en solucionar problemas posteriores.

Japón. En materia de microelectrónica se busca que los empleadores consulten con los trabajadores. Ambos sectores deben resolver los problemas concernientes al empleo, los salarios, la organización y duración del trabajo, la higiene y seguridad, la satisfacción personal, la distribución del resultado. Si un tema no puede solucionarse en el seno de la empresa, debe elevarse a nivel de la actividad, hasta interesar al consejo tripartito del trabajo.

7) Incidencia mutua entre vida y trabajo. Las labores realizadas integran la cultura y se reflejan en la esfera personal-familiar. La historia del país, sus experiencias acumuladas, su proyecto, interesan al derecho laboral, ordenamiento existencialmente situado aquí y ahora pero proyectado hacia adelante en que el Mercosur como posibilidad convocante, importa especialmente. Dicho proyecto debe asumir la realidad societal. Ante ella, es disparatado el ordenamiento extranjero como modelo para aplicar, por ser diferente la cultura. De cara al futuro, surge el imperativo de construir desde las propias raíces un ordenamiento que responda al *ethos* cultural y al imaginario colectivo. De allí el necesario modelo para armar.

8) Relaciones profesionales en la empresa. El esquema orden-obediencia no cuestionado por la doctrina tradicional, deduce del derecho de propiedad sobre los medios de producción las facultades del empleador, sin advertir que los trabajadores son personas y no bienes por accesión. La teoría sistémica del derecho social, ante la institucionalidad de la empresa, enfatiza las vinculaciones colectivas en su seno. Es inaceptable que un hombre, libre en la sociedad civil, mute en objeto apenas transpone la entrada del establecimiento. Similar conceptualización obra en el informe Auroux que bajo el lema "ciudadanos en la ciudad, ciudadanos en la empresa" presentó el proyecto de reformas laborales en Francia (1981).

9) Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa. "El trabajo es la actividad productiva y creadora del hombre en sí" (régimen de contrato de trabajo estructurado por la ley 20.744, art. 4°). Ambos elementos, analizados de acuerdo a las categorías del ser, se tipifican como cantidad (c 1) y cualidad (c 2). Siendo

así, en la relación laboral (RL) los trabajadores entregan al empleador $c_1 + c_2$, debiendo recibir, por estricta justicia conmutativa, una contraprestación compuesta también de cantidad y cualidad. El régimen remuneratorio (r), como cantidad, compensa c_1 , la estabilidad (e) y la participación en las decisiones (p), como cualidad, compensan c_2 . Esta construcción científica puede formularse: $RL = (c_1 + c_2) = [r + (e + p)]$.

10) Duración de la vida activa y tiempo de trabajo. Ernesto Sábato manifiesta con tristeza: “Ser argentinos es una tarea insalubre”. Tal afirmación expresa la carga histórica que traba el subconsciente colectivo por la nostalgia, las guerras civiles, las dos décadas infames, la democracia formal, el populismo, la represión, las hiperinflaciones, la banalización de la política, el autoritarismo, la estabilidad monetaria más cara del mundo, la actual “dicta-cracia”.

Ante tal peso colectivo cabe preguntar: ¿es posible exigir a la sociedad civil (dentro suyo los trabajadores) mal alimentada, sistemáticamente burlada por el mercado y el poder político, condenada a un autismo casi permanente, un ritmo de trabajo de ocho horas diarias? Urge responder desde la propia realidad histórica. Estructuras de otras épocas (“ocho horas de trabajo, ocho de descanso, ocho de formación”) con que el movimiento sindical americano y el europeo enfrentaron las injusticias del primer capitalismo, han de revisarse y no ser utilizadas ciegamente como modelo para aplicar. Es probable que la jornada normal deba ser inferior a las ocho horas ya que los trabajadores no se encuentran en situación de soportarlas por la carga colectiva subconsciente y quieren, al mismo tiempo, personalizarse en otras dimensiones.

En las misiones jesuíticas se trabajaba ocho horas diarias y a partir del mediodía del sábado se descansaba. Muchos años después y en un contexto diferente, los trabajadores europeos y americanos reivindicaron la jornada de ocho horas ante las injusticias del sistema capitalista. De tales experiencias históricas surge una enseñanza clara: el trabajo es para el hombre y no el hombre para el trabajo. Nuevos sondeos llevan al convencimiento de que la labor normal ha de reducirse a 40 e incluso a 36 horas semanales para brindar a los trabajadores y la sociedad civil otras posibilidades de expresión. Ante el daño causado, una reducción horaria, sin pérdida salarial y nuevas posibilidades hominizadoras, luce como reparación adecuada.

11) Estabilidad en el empleo. Los trabajadores incorporan a la empresa su proyecto vital. De allí que su permanencia en la relación no puede quedar librada a la simple decisión del empleador quien, mediante el despido sin causa, dispone no sólo del puesto de trabajo sino también incide en la vida personal y familiar de aquéllos. La vinculación entre pleno empleo y régimen democrático es evidente a medida que se reflexione sobre la relación entre desempleo y autoritarismo, recordando que el nazismo surgió del desempleo, la pobreza y el liderazgo fuerte.

12) Régimen de remuneraciones. Compensa la cantidad entregada por los trabajadores. El simple salario ha de complementarse con la participación en las utilidades y en el capital a mero título de trabajo. Encuestas realizadas en cursos universitarios y sindicales indican que, entre los doce elementos de las CyMAT, los trabajadores seleccionan como más importantes los siguientes: estabilidad, tiempo de trabajo, régimen remuneratorio, participación en la toma de decisiones. Si no pueden darse simultáneamente, la elección entre ellos depende de la situación personal

en que la edad, las responsabilidades familiares y la vocación social o política son decisivas. El joven soltero pretende mayor remuneración aunque el horario sea intenso y la participación reducida. La joven madre, al contrario, busca menor horario aun a costa de una remuneración reducida. Tanto la mujer como el varón, por temor al desempleo, a partir de los treinta años eligen aquella empresa que garantice estabilidad, aunque deban sacrificar horario y remuneración. La participación en las decisiones surge con la experiencia acumulada (45 años, como promedio) o en edad temprana con una fuerte vocación sindical o política.

Las relaciones laborales se deterioran constantemente, causando en los trabajadores un estado de abatimiento profundo. Los principales datos del problema son los siguientes:

Ausencia de estabilidad en el empleo. Es frecuente el despido sin causa para aliviar costos empresarios o disciplinar el colectivo de trabajo mediante el temor al desempleo. Al poco tiempo, los desempleados no sólo funcionan, al decir de Carlos Marx, como “ejército industrial de reserva” para deprimir salarios y expectativas de los empleados sino también, como enseñara Erich Fromm, como reservorio de experiencias autoritarias o fascistas, tema éste que el neoliberalismo pretende ignorar. Gobiernos de derecha, disfrazados de progresistas, utilizan esa “mano de obra” para acallar las protestas o asegurarse el resultado electoral. Ese es el verdadero rostro de las “dicta-cracias”.

Dureza del esquema orden-obediencia. La regla estatal 21.297/76, al derogar las claves participativas del régimen de contrato de trabajo (RCT) estructurado por ley 20.744, comenzó la flexibilidad en las relaciones laborales. A partir de allí, los trabajadores, sin posibilidad normativa contraria, fueron sometidos al poder omnipresente del empleador, agudamente expresado por Quino en uno de sus dibujos, en que el retrato del presidente de la empresa estaba en todos lados, incluso en los sanitarios.

Salarios insuficientes, utilizados como variable de ajuste. La relación entre salarios y costo de vida es negativa para los primeros, como se aprecia en diversas encuestas.

Jornadas de trabajo agotadoras. Tanto en las grandes ciudades como en las zonas rurales las labores se extienden más allá de las horas permitidas. Las horas suplementarias, necesarias para aumentar los magros ingresos, se utilizan para sujetar las pretensiones de los trabajadores y sus reivindicaciones.

Es frecuente acumular doble empleo, el primero a tiempo completo y el segundo a tiempo parcial, con lo cual el límite de descanso obligatorio es burlado en la realidad. Del mismo modo, sucede que a un empleo completo se adicionen tareas en el sector informal de la economía.

Herramientas y útiles de trabajo sin mecanismos protectores. La mayoría de los accidentes de trabajo hubieran sido evitados si los mecanismos mencionados estuviesen incorporados. Se sabe que las máquinas industriales fabricadas en los países centrales incorporan los elementos protectores pero al ser exportadas, éstos son ofrecidos como opcionales. El empleador de los países periféricos no los importa y las aduanas correspondientes se callan al respecto, del mismo modo que permiten exportar e importar armas sin interesar las vidas que se segarán.

Ambientes de trabajo insalubres física-psíquicamente. Las normas básicas en materia de higiene y seguridad no son respetadas con el argumento de que su implementación es costosa. La salud psíquica ha sido estudiada sólo desde el ángulo individual, descuidando sus condicionantes sociales y sus consecuencias sobre el medio ambiente societal y laboral. De acuerdo a organismos de salud, en las grandes ciudades más de la mitad de la población está o ha estado en tratamiento o asistencia psicológica.

Inexistencia de inspecciones policiales. La administración del trabajo ha abandonado la función policial, como si no fuese su responsabilidad, dando como resultado el aumento de incumplimientos empresarios.

Demoras judiciales en resolver los conflictos. Sea por el aumento de las causas en trámite o por carencias personales, la demora ha mutado en estructural, sin advertirse signos ciertos de recuperación. Desde lugares políticos se pretende que la misma dotación humana atienda problemas que han crecido exponencialmente, sin advertir que aún con comportamientos heroicos es imposible resolver todos los procesos en término. Se observan, además, comportamientos de mala praxis tanto al presentar demandas sin sentido como al defender posiciones insostenibles, que se expresan en sentencias por conducta maliciosa y temeraria (art. 275) o por pluspetición inexcusable (art. 20).

Deficiente calidad de vida en las ciudades. Con escasez de agua y luz, con calles y veredas rotas, alimentos sin control bromatológico, transportes indignos, servicios caros e ineficientes, ruidos intensos, polución ambiental, las ciudades van mutando su carácter, semejando grandes leprosarios en que una población tensa y preocupada, sub-alimentada, con serios problemas de salud, reducida a ser sujeto-dinero-sin-dinero, experimenta una constante y exponencial frustración. Comienza así el derrumbe de la modernización.

Cansancio o resignación. La sensación de desconcierto con que los trabajadores acompañaron el ajuste estructural a partir de 1991, se transformó al poco tiempo en desánimo y desesperanza, traducidas en un aumento importante de accidentes de trabajo.

En vez de erradicar las causas, se sancionó la ley 24.028 disminuyendo las indemnizaciones y poniéndole precio máximo a la vida del trabajador (55.000 dólares), dando como resultado una de las clases trabajadoras más baratas del mundo. Suponiendo el máximo indemnizatorio en todos los trabajadores (7.500.000), toda la clase cuesta 412.500.000.000 dólares, de acuerdo al siguiente cálculo: 7.500.000 de trabajadores x 55.000 dólares. Este cálculo no ha sido modificado substancialmente por la ley 24.557 y no se advierten signos legislativos de que se cambie al respecto, máxime teniendo en cuenta que el 30/4/09 la CGT apoyó decididamente el llamado "modelo K".

6. Daño en el trabajo

Como se aprecia, la lectura excede el marco conceptual tradicional. Se trata de que el empleador, cargado con el deber de seguridad, garantice en el establecimiento condiciones dignas y equitativas de trabajo, como marca la Constitución nacional

(art. 14 *bis*) e indica la directiva de la OIT sobre el trabajo decente. Quien así no lo hiciera, daña. Así de simple.

© Editorial Astrea, 2009. Todos los derechos reservados.

