



Algunos puntos de discusión en referencia a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

POR ALEXIS BLANKLEJDER

Licenciado en Relaciones del Trabajo (UBA) y estudiante de la Licenciatura en Seguridad e Higiene en el Trabajo (Morón). Profesor de las asignaturas Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de la Carrera de Relaciones del Trabajo (UBA) y Psicología Industrial y Organizacional de la Carrera de Psicología (UP). Participante en proyectos de asistencia técnica en CyMAT.

En el presente artículo vamos a enumerar algunos ejes de análisis prioritarios en la relación trabajo-salud a fin de poder apreciar la amplia discrepancia entre dos enfoques tipo y las consecuencias que cada uno de estos conllevan.

CyMAT es el acrónimo de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Ahora bien, sobre qué versan las CyMAT es la pregunta obligada y una respuesta introductoria es la relación entre el trabajo y la salud. Para la OIT, según Vasilachis de Gialdino (1986), la expresión CyMAT "se refiere tanto a la seguridad y salubridad del ambiente de trabajo como al mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo: adaptación de los horarios, sistema de remuneración, organización de la tareas y, en general, condiciones y ambiente en los cuales se desarrolla el trabajo". Pero lo que la mayoría de nosotros estamos habituados a identificar con la prevención de accidentes, o daños para la salud en el trabajo, es el concepto de Higiene o Seguridad² (H&S).

Parece ser un tema menor, o de forma, pero en realidad estamos frente a no sólo un cambio de enfoque, sino a algo más grande, muy cercano a un verdadero cambio

de paradigma. De hecho se suele circunscribir la H&S en el denominado Enfoque Tradicional, mientras que las CyMAT lo hacen dentro del Enfoque Renovador (Neffa, 1995).

Sobre el enfoque renovador es necesario remarcar que posee al menos tres décadas de vida y son muchos los avances teóricos en esta línea, por lo que amerita ser objeto de una nueva revisión que permita integrar los diversos aportes desde su conformación.

TRABAJO

El trabajo en sí mismo es objeto de disputa para los dos enfoques presentados, para el enfoque tradicional es una obligación, un deber social mientras que para las CyMAT es un derecho fundamental que además tiene la potencialidad de estructurar la personalidad, otorgar condiciones para el desarrollo, incorporar al individuo dentro de relaciones de intercambio y cooperación e incluso permitir la trascendencia del mismo.

Así la imposición del trabajo del primer enfoque nos permite vislumbrar que éste no puede ser más que un mal necesario. Las CyMAT le otorgan un rol central en la

vida del ser humano, un verdadero factor ontogénico y no un castigo. Se puede deducir que esta primera diferencia de enfoques es la que permite anticipar la relación que cada uno de ellos establece para la relación trabajo y salud: en uno la salud es un aspecto negativo que es esperable perder, ya sea en mayor o menor medida, mientras que en el otro extremo el propio trabajo se puede constituir en fuente de salud y conforman un vínculo estrecho.

Es la mirada de las CyMAT la que va a considerar como su propia denominación lo indica las condiciones de trabajo y dentro de éstas los modos de organización del trabajo, de la gestión del trabajo y de la producción, influidos a su vez por las formas institucionales y las relaciones sociales de producción. Así los modos de organización del trabajo conforman un factor central en lo que hace a la ergonomía y los Riesgos Psicosociales del Trabajo (RPST).

EL TRABAJO COMO ACTIVIDAD

Un verdadero hito teórico en el estudio del trabajo es el aporte del concepto de actividad (Hoc y Leplat, 1998). A modo de síntesis cuando se lleva a cabo un trabajo existe una prescripción sobre lo que se debe hacer, sobre la forma de realizarlo. Esta prescripción es concebida por quien encarga la ejecución y preexiste a la actividad y además supone un sujeto tipo determinado (ideal) con ciertos conocimientos y características físicas, inmerso en unas condiciones estándar de trabajo respecto del entorno y los medios a utilizar. Más allá del nivel de detalle siempre tendrá un componente implícito, tómese como ejemplo de esto la imposibilidad de verbalizar ciertas habilidades motrices puestas en juego en el trabajo.

La actividad consiste en lo puesto realmente en marcha por el trabajador para cumplir con la tarea. Consiste en una serie de acciones, físicas y mentales, que no estaban previstas en la tareas prescritas pero que son necesarias para cumplir los objetivos establecidos. Son estas acciones las que en algunos casos pueden resultar incluso riesgosas, pero sin su puesta en práctica sería imposible cumplir los objetivos impuestos. Un ejemplo de lo anterior es analizar las acciones de un chofer que incumple los límites de velocidad, no se detiene en todos los lugares asignados o incluso pasa semáforos en rojo. A simple vista uno debería pensar en que estas prácticas conforman la conducta de un loco, pero si se indaga un poco más se puede hallar que sus acciones responden a la obligación de cumplir el recorrido en un determinado tiempo, que forma parte de la tarea prescrita para todo el recorrido que fue planificado para unas condiciones de trabajo dadas, como ser el tránsito, la cantidad de pasajeros y la ausencia de

LAS MEDIDAS PREVENTIVAS SE SUELEN CONFUNDIR CON LAS DE PROTECCIÓN, ATRIBUYENDO DE ESTA FORMA GRAN PARTE DE LA RESPONSABILIDAD SOBRE LOS TRABAJADORES CON PRÁCTICAS QUE SON DE MENOR EFICACIA QUE LAS ENFOCADAS SOBRE EL DISEÑO DEL PROCESO DE TRABAJO Y LAS FUENTES MISMAS DEL RIESGO.

desperfectos técnicos que no coinciden con la situación real de trabajo. Esta laguna entre lo prescripto y lo real es el espacio que los trabajadores deben superar a diario y muchas veces no es reconocido, lo que explica entre otras cosas algunos de los factores psicosociales que afectan negativamente sobre la salud del trabajador.

LOS PELIGROS DEL TRABAJO

Históricamente la evolución en la identificación de los peligros del trabajo estuvo vinculada, como es esperable a casi todo conocimiento humano, a los fenómenos más visibles o fáciles de identificar. Así es lógico pensar que el reconocimiento de los peligros tuvo origen en los ejemplos más elementales como las caídas, o los golpes contra objetos, para luego dar paso al reconocimiento del impacto del medio ambiente de trabajo, como por ejemplo los efectos de diferentes sustancias presentes en lugar de trabajo³.

Por otro lado, la evolución de la tecnología generó nuevos peligros como el ruido o el riesgo eléctrico, por citar sólo algunos, que no existían en la naturaleza. Otros elementos que se sumaron a los contaminantes químicos fueron los contaminantes biológicos, principalmente virus, bacterias y parásitos. Hasta aquí se describen los peligros que suelen incorporarse dentro del enfoque tradicional. Como se puede apreciar hay dimensiones de riesgo que apenas aparecen, o ni siquiera lo hacen: el primer caso corresponde a la ergonomía⁴ y el segundo es el caso de los RPST (Riesgos Psicosociales del Trabajo).

El enfoque tradicional analiza diferentes peligros del medio ambiente físico de trabajo y de seguridad sin profundizar en la adaptación de los puestos de trabajo a los individuos ni los efectos de la organización del trabajo sobre los trabajadores. Es el enfoque renovador el que va a permitir indagar en estas dimensiones.

LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

Respecto de este eje todavía impera en la gran mayoría de los lugares de trabajo una práctica de evaluación de riesgos llevada a cabo únicamente por el servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo (SH&ST). Esto reproduce la característica división entre concepción y ejecución del modelo taylorista, donde el conocimiento se encuentra únicamente en el vértice jerárquico de la organización mientras la base de la misma sólo debe ocuparse de la ejecución de la tarea prescrita.

Si bien es innegable que hay un saber técnico sobre los riesgos del lugar de trabajo, como por ejemplo el peligro de diferentes agentes químicos, los fenómenos

físicos o incluso las posibles reacciones que puedan ocurrir entre éstos, y que no es posible identificar y tomar medidas preventivas sobre muchos riesgos en base al denominado "sentido común"⁵, esto no impide que la participación de los trabajadores represente una fuente de información sustancial en el proceso de evaluación de riesgos.

Para que quede claro, no sólo es correcto que la evaluación de riesgo la lleve a cabo dicho SH&ST, sino que también es una obligación impuesta por la ley, pero impedir o por lo menos desaprovechar, la participación de los trabajadores en un proceso de evaluación atenta contra:

- la posibilidad de registrar y capturar conocimientos obreros constituidos por la experiencia que subsisten en la memoria del colectivo de trabajadores.
- el reconocimiento de las dificultades presentes durante la actividad, entendiéndose por ésta la resolución permanente de los conflictos que surgen al llevar a cabo un trabajo y que se evidencia por la distancia entre el trabajo prescripto y la actividad real, permitiendo de esta forma la detección de nuevos riesgos de difícil detección.
- la posibilidad de evaluar los Riesgos Psicosociales del Trabajo, ya que estos riesgos no pueden evaluarse sin la participación directa de los trabajadores.

De lo anterior se deduce que las prácticas de evaluación de riesgos en sí mismas derivan, como es obvio, de la concepción de peligros reconocidos o no reconocidos por los diferentes enfoques presentados. Es necesario que el acervo obrero respecto del trabajo por ellos realizado sea reconocido como tal al momento de la evaluación de riesgos. Para cumplir esta premisa se pueden implementar por ejemplo talleres de mapeo de riesgos⁶, o incluso los denominados talleres colectivos de evaluación. Hasta el mapeo corporal, que está enfocado a la identificación de daños y no de riesgos, puede cumplir la función de recolección de información que no se obtendría por otros medios.

LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN O DE CONTROL DEL RIESGO

En este punto podríamos decir que lo tradicional consiste en la preeminencia y permanencia del uso de Elementos/Equipos de Protección Personal (EPP), casi como un verdadero fetiche contra el riesgo. Ejemplo de estos EPP son los consabidos guantes, cascos, botas, máscaras o similares.

Todavía en muchos casos su uso suele indicarse como una primera medida, cuando en realidad conforman

una práctica de protección a la que se debe recurrir cuando no se pudieron implementar verdaderas medidas de prevención.

Las prácticas de prevención tienen un orden de prelación bien definido, que parte de un nivel ideal y de mayor efectividad hasta uno de baja incidencia y efectividad para luego derivar en la protección, lugar que para muchos es el punto de partida. El orden de las medidas de prevención, según algunas fuentes de referencia, suele ser el siguiente: eliminación del peligro, la sustitución por algo menos peligroso, la aplicación de controles de ingeniería, el rediseño del proceso y de los procedimientos de trabajo, la aplicación de controles administrativos, la formación específica para trabajar con el riesgo y el control permanente de dichas tareas. Luego, aunque algunas veces intercalados, aparecen los EPP para finalmente dar lugar a las prácticas de vigilancia de la salud, dirigidas a la detección temprana de cualquier incidencia sobre la salud por la exposición al riesgo.

Cabe señalar algunas prácticas que no deberían considerarse de control del riesgo, sino de transferencia del mismo. Entre éstas se encuentran: la contratación de seguros donde se hace visible la conversión en dinero de la vida humana, la reducción de un riesgo a costo de incrementar otro, lo que sería resultado de no aplicar un análisis sistémico y finalmente la tercerización o subcontratación de las tareas que impliquen mayores peligros, por ejemplo, los trabajadores que realizan la limpieza en altura, los estibadores, entre otros.

LOS ACCIDENTES Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

Ya sea debido a fenómenos súbitos como los accidentes, o por los crónicos como la exposición a ciertas condiciones o un ambiente de trabajo que deriven en enfermedades profesionales, entre las dos concepciones también existe una brecha bastante holgada. El enfoque tradicional suele centrar la argumentación, o al menos la explicación, sobre estos fenómenos en las características de los individuos que sufren sus consecuencias. En el caso de los accidentes haciendo alarde de la identificación de los llamados "accidentógenos" o individuos con propensión a accidentarse, mientras que para las enfermedades lo hace identificando a individuos orgánicamente "endebles" como explicación de la aparición de patologías. Hasta aquí podría resumirse la perspectiva del enfoque tradicional como la dirigida por la pregunta "¿a quién le suceden los accidentes?" (De Keyser y Leonova, 2001). O sea, que el foco se alejará sólo excepcionalmente del individuo como fuente explicativa.

Así en muchos accidentes la acción del trabajador será considerada la única y suficiente explicación del evento, ya sea por los errores cometidos capaces de generar el accidente, muchas veces atribuidos a vicios del mismo, como por haber buscado ese efecto con una intención directa tanto por un supuesto beneficio económico o laboral (exponiéndose el mismo) como por un sabotaje de raigambre ludista.

A diferencia de lo antedicho el enfoque renovador cambia la explicación, y por ende la pregunta sobre los sucesos: el accidente es concebido como un fenómeno emergente no deseado dentro un sistema complejo. A su vez las causas que lo originan son múltiples y complejas, por ejemplo al interactuar entre ellas de forma oculta o inesperada, y en algunos casos se hace imposible preverlas. La pregunta pasa a ser "¿en qué situaciones aumenta la probabilidad de accidentes?" (De Keyser y Leonova, 2001).

INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES

Al tratar de explicar cómo ocurren los accidentes podemos identificar dos grandes modelos, a riesgo de reduccionistas pero justificados por la extensión del texto. El que corresponde al enfoque tradicional se podría encuadrar dentro del Modelo Lineal y un Modelo Sistémico (o que al menos intenta serlo) propio del enfoque renovador.

El Modelo Lineal (Hollnagel, 2009) se apoya en una serie de eventos que se desencadenan a partir de un hecho inesperado, el cual conforma una secuencia de eventos simples que pueden explicarse por relaciones directas de causa-efecto, de tipo mecánico, enmarcados dentro de una ventana temporal acotada en el tiempo y que suele dirigirnos, a través de su análisis retrospectivo a una "causa raíz" identificable y que suele corresponder a un denominado "acto inseguro". Las acciones que conllevan un análisis de este tipo, como se puede prever, suelen recaer sobre los trabajadores y son la justificación de prácticas de tipo punitivas para con los "culpables".

Un Modelo Sistémico (Hollnagel, 2009) no suele identificar las causas en un solo factor⁷, atendiendo principalmente a la complejidad progresiva que gran parte de los sistemas de trabajo han desarrollado a través del tiempo. No está enfocado en la búsqueda de culpables, sino de fallas en el sistema. De este tipo de análisis se desprenderán sistemas, principalmente orientados a la organización del trabajo, que otorguen robustez al mismo, como lo son las barreras defensivas (que en la mayoría de los casos no tienen relación con las medidas de control del riesgo enumeradas más arriba), dirigidas a tolerar o capturar de forma temprana los errores en el sistema. Dentro de esta línea más

sistémica se encuadra el método de Árbol de Causas promovido por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo⁸. Pero cabe señalar que la sola aplicación de un método no asegura la obtención de un análisis adecuado, para eso se requiere un conocimiento acabado de sus fundamentos, caso contrario estaremos tomando un camino distinto para llegar al mismo destino.

CONCLUSIONES

La relación entre el trabajo y la salud es innegable. Las prácticas de evaluación de riesgo llevadas a cabo hoy día en gran parte de los lugares de trabajo impiden la identificación de muchos de ellos, especialmente los asociados a los aspectos ergonómicos y psicosociales determinados por la organización del trabajo. Así mismo la falta de participación de los trabajadores limita ampliamente su dimensionamiento adecuado. Las medidas preventivas se suelen confundir con las de protección, atribuyendo de esta forma gran parte de la responsabilidad sobre los trabajadores con prácticas que en definitiva son de menor eficacia que las enfocadas sobre el diseño del proceso de trabajo y las fuentes mismas del riesgo. La necesidad de explicar de forma acabada los eventos que afectan la salud de los trabajadores, ya sean accidentes o enfermedades, amerita un análisis sistémico libre de la búsqueda de culpables y en muchos casos exigen la intervención multidisciplinaria. Finalmente y no por ellos menos importante es la conformación de cuadros sindicales especializados en esta temática a fin de conformar un verdadero equipo de apoyo para la evaluación, asistencia, consulta e intervención en los lugares de trabajo en donde impere el enfoque de las CyMAT. •

Notas

La selección de los ejes de análisis respondió a cuestiones de espacio. Entre los ejes que no se han incluido se puede mencionar: la evolución de los estudios sobre la salud de los trabajadores en nuestro país, el estudio del error humano, la evolución de la demanda mental en el trabajo, los modelos sobre el estrés laboral, los Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, entre tantos otros.

² También denominado Seguridad e Higiene, aunque el orden de los factores en este caso altera el producto, ya que el vocablo higiene hace referencia a la salud, por lo que la fórmula Higiene y Seguridad es más abarcativa que la inversa.

³ Algunos ejemplos clásicos son: Hipócrates y la descripción del saturnismo, Plinio y la recomendación de caretas para reducir la inhalación de polvos en la minería, Paracelso y las intoxicaciones con metales, Agrícola y las enfermedades y accidentes en la minería.

⁴ La ergonomía hace su aparición específica dentro de la legislación nacional en el año 2003 a través de la Resolución N° 203.

⁵ En esta categoría habitualmente entran los peligros denominados de seguridad (caídas, choques, entre otros) y en algunos casos los que se reconocen como sabidos dentro de un oficio en particular como el riesgo eléctrico en la construcción, aunque no se puede asegurar que todo trabajador de la construcción sepa identificar el riesgo eléctrico.

⁶ Existen diferentes técnicas de evaluación de riesgo participativas, en el caso del Mapeo de Riesgos (Keith *et al.*, 2002), que consiste en la representación de los riesgos sobre un mapa sencillos del lugar de trabajo. Tiene por objetivo conformar una herramienta educativa y organizadora de la comunidad laboral, en donde los trabajadores pueden incluso proponer las medidas preventivas sirviendo además como un espacio de transferencia de la experiencia acumulada. Otra herramienta es el Mapa de Mi Mundo, dirigido a explorar la relación entre el trabajo y la vida familiar, social y comunitaria entre otros.

⁷ Existen contadas excepciones en que los accidentes debido a su simpleza podrían no ameritar un análisis sistémico, pero no se los debe prejuzgar hasta completar su análisis.

⁸ Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo N° 905/15.

Referencias bibliográficas

- De Keyser, V. y A. Leonova (2001). *Error prevention and well being at work in Western Europe and Russia*. Amsterdam, Kluwer Academic Publishers.
- Dejours, Ch. (1998). "De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo", en (co), *Organización del Trabajo y Salud*. Buenos Aires, Editorial Lumen Humanitas/PIETTE CONICET.
- Hoc, J. M. y J. Leplat (1998). "Tarea y actividad en el análisis psicológico de las situaciones", en *Ergonomía: conceptos y métodos*. Madrid, Editorial Complutense.
- Hollnagel, E. (2009). *Barreras y prevención de accidentes*. Editorial Modus Laborandi. Madrid.
- Keith, M., J. Brophy, P. Kirby y E. Roskam (2002). *Barefoot Research: A Workers manual for Organising On Work Security*. Ginebra, ILO.
- Neffa, J. C. (1995). "Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa". Documento CyMAT N° 1.
- Vasilachis de Gialdino, I. (1986). *Las condiciones de trabajo*. Buenos Aires, Abeledo-Perrot.