



V Seminario Iberoamericano Salud y Trabajo

*“El mundo del trabajo y la salud
de los trabajadores y las trabajadoras:
desafíos nuevos y temas pendientes”*



DSaC
Departamento
de Salud
Comunitaria



IBERPSOC



V Seminario Iberoamericano Salud y Trabajo
“EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA SALUD DE LAS Y LOS TRABAJADORES:
DESAFÍOS NUEVOS Y TEMAS PENDIENTES”



V Seminario Iberoamericano Salud y Trabajo

**“EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA SALUD DE LAS Y LOS TRABAJADORES:
DESAFÍOS NUEVOS Y TEMAS PENDIENTES”**

MESAS | PANELES | DEBATE

Colaboraron:

David Cobos Sanchiz, Luz Marina Jaureguiberry, Roberto Pianelli, María Elena Boschi, Pedro Sanllorenti, René Mendes, Sebastián Zúñiga Quiroz, Jairo Luna, Mario Navas Naranjo, Henry Vargas, Estela Ospina, Walter Miglionico, Ligia Sánchez Tovar, Elizabeth Chávez, Natalia Jortack, Patricia Legarreta, Mabel Ojea, Verónica Quaglia Florez, Tamara Socolovsky, Jorge Kohen, Elisa Santoro, Marisa Fiorillo, Mirian Ríos, Mariel Martín, Leocadio Carrillo, Alejandro Villegas, Miriam Wlosko, Marco García, Rafael Torrente, Mariel Amaré, Marta Chamorro Ayala, Celeste Espíndola, Norma Faravelli, Lilian Garro, Sandra Mamani, María Nicora, Marta Sanchez, Julieta Sardi, Patricia Vives Bovari, Josmary Meléndez, Evelin Escalona, I. Hernandez, M. Torres, M. Ron, V. Trovat-Ascanio, Inés Malla, Federico Cattaneo, Pablo Riggio, Verónica Trelleira, Pablo Miguel Petrán, Dra. Adriana Pisani, Fernando Tomasina, Ana Benedicto, Jaime González, Carlos Minucci, Camilo Castillo, Homero M. Bibiloni, Mariano Sanz Lubeiro, Héctor Amichetti, Edgardo Llanos, Francisco Pestanha, Mara Espasande y Lilian Capone

Este material pertenece a las organizaciones sindicales que integran el Espacio Intersindical Salud y Trabajo.

AUTORES: Espacio Intersindical Salud, Trabajo y Participación de los Trabajadores

COORDINACIÓN GENERAL: Lilian Capone y Alejandro Villegas

MAQUETACIÓN: Lara Paula Genini

EDICIÓN: Sindicato Federación Gráfica Bonaerense

PRIMERA EDICIÓN: julio 2024



Algunas Miradas sobre el Seminario	11
<i>Dr. David Cobos Sanchiz</i>	11
<i>Cra. Luz Marina Jaureguiberry</i>	14
<i>Cro. Roberto Pianelli</i>	17
<i>Lic. María Elena Boschi</i>	19
Programa	23
Mesa Internacional “El Mundo del Trabajo Postpandemia y los Actuales Desafíos Sindicales”	29
Presentación	30
Acerca de los Expositores y Expositoras	31
El caso en España	33
<i>Dr. David Cobos Sanchiz</i>	
El caso en Argentina	35
<i>Dr. Pedro Sanllorenti</i>	
El caso en Brasil	37
<i>Dr. René Mendes</i>	
El caso en Chile	38
<i>Ing. Sebastián Zúñiga Quiroz</i>	
El caso en Colombia	41
<i>Dr. Jairo Luna</i>	
El caso en Ecuador	43
<i>Dr. Mario Navas Naranjo</i>	
El caso en Nicaragua	46
<i>Dr. Henry Vargas</i>	
El caso en Perú	48
<i>Dra. Estela Ospina</i>	
El caso en Uruguay	50
<i>Tec. Walter Miglionico</i>	
El caso en Venezuela	52
<i>Dra. Ligia Sánchez Tovar</i>	
Espacios de Reflexión y Debate	55
Objetivos	56
Taller 1. Construcción del Conocimiento	57
La Construcción del Conocimiento en Uruguay	57
<i>Dra. Elizabeth Chávez</i>	
La Construcción del Conocimiento en Argentina	59
<i>Dr. Pedro Sanllorenti</i>	
El caso de la Diplomatura Universitaria en Gestión de la Prevención y Promoción de la Salud en el Trabajo	61
<i>Espacio Intersindical Salud y Trabajo</i>	
Una Experiencia Sindical de Educación Permanente en Salud, Derechos Sexuales y/o Reproductivos	63
<i>Natalia Jortack, Patricia Legarreta, Mabel Ojea, Verónica Quaglia Florez y Tamara Socolovsky</i>	
Una Experiencia en Salud y Trabajo de lxs Trabajadorxs Judiciales de Santa Fe	65
<i>Dr. Jorge Kohen, Elisa Santoro, Dra. Marisa Fiorillo y Mirian Ríos</i>	

Taller 2. Formación de Trabajadorxs	67
Nueva Mirada en la Formación de las Trabajadoras y los Trabajadores	67
<i>Dra. Mariel Martín</i>	
Formación en Salud Laboral y la Trama de la Vida Cotidiana	70
<i>Dra. Ligia Sánchez Tovar y Dr. Leocadio Carrillo</i>	
El caso del Programa de Detección de Factores de Riesgo en Talleres Gráficos	72
<i>Alejandro Villegas</i>	
Taller 3. Factores Psicosociales	74
Riesgos Psicosociales en el Trabajo	74
<i>Dra. Miriam Wlosko</i>	
Los Factores de Riesgo Psicosocial en Chile	76
<i>Dr. Marco García</i>	
La Situación Actual de los Riesgos Psicosociales en España	78
<i>Lic. Rafael Torrente</i>	
La Cabeza Piensa Donde los Pies Pisan... Nuestra Salud Psicosocial, un Constante Debate	82
<i>Mariel Amaré, Marta Chamorro Ayala, Celeste Espíndola, Norma Faravelli, Lilian Garro, Sandra Mamani, María Nicora, Marta Sanchez, Julieta Sardi y Patricia Vives Bovari</i>	
El caso de los Niveles de Fatiga y Organización del Trabajo en Conductores de una Empresa en Venezuela	84
<i>Dra. Josmary Meléndez y Dra. Evelin Escalona</i>	
Taller 4. Trabajos Precarizados	85
Precarización Laboral	85
<i>Dr. Jairo Luna</i>	
Trabajo en Plataformas	87
<i>Dr. Mario Navas Naranjo</i>	
La Experiencia de Aragua: Factores de Riesgo Disergonómicos Para los Trabajadores de una Finca Bananera	90
<i>I. Hernandez, M. Torres, M. Ron y V. Trovat-Ascanio</i>	
Taller 5. Sistemas de Riesgos del Trabajo	92
El Sistema de Riesgos del Trabajo en la Argentina	92
<i>Dr. Jorge Kohen</i>	
El Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia	96
<i>Dr. Jairo Luna</i>	
El Modelo de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social en España	98
<i>Dr. Jaime González</i>	
El Modelo Estatal Uruguayo de Sistema de Riesgos del Trabajo	102
<i>Tec. Walter Miglionico</i>	
La Experiencia Del Asbesto en el Subte: Transformando la Salud Laboral	105
<i>Inés Malla, Federico Cattaneo y Pablo Riggio</i>	
El caso del Estudio Clínico Laboral de los Trabajadores de la Industria del Cuero de Esperanza, Santa Fe	107
<i>Dr. Jorge Kohen, Elisa Santoro, Dra. Marisa Fiorillo y Mirian Ríos</i>	
La Experiencia del Trabajo con Fluido Inflamable y sus Consecuencias: La Invisibilización del Riesgo Psicofísico	109
<i>Verónica Trelleira y Pablo Miguel Petrán</i>	
Taller 6. Reforma Previsional	111
Derecho a una Jubilación Digna	111
<i>Dra. Estela Ospina</i>	
Las Experiencias del Departamento de Salud Ocupacional Frente a la Reforma Previsional en Uruguay	113
<i>Dra. Adriana Pisani, Dr. Fernando Tomasina, Lic. Enf. Ana Benedicto y Dra. Elizabeth Chaves</i>	

Taller 7. Recursos Naturales y Soberanía	115
Servicios Públicos y Soberanía	115
<i>Cro. Carlos Minucci</i>	
Soberanía Energética	117
<i>Ing. Camilo Castillo</i>	
Ejes Para una Agenda de los Trabajadores en la Preservación de los Bienes y Ecosistemas Naturales	120
<i>Dr. Homero M. Bibiloni</i>	
Taller 8. Nuevos Desafíos Sindicales	122
El Mundo del Trabajo y la Salud Laboral de las Trabajadoras y Trabajadores	122
<i>Cro. Mariano Sanz Lubeiro</i>	
Hacia un Nuevo Sindicalismo	126
<i>Cro. Héctor Amichetti</i>	
El Sector Aeronáutico Durante la Pandemia	128
<i>Cro. Edgardo Llanos</i>	
La Importancia de los Espacios Gremiales para Evidenciar el Desgaste Profesional en el Trabajo con Violencias	130
<i>Susana Cuadro</i>	
Conclusiones del Trabajo Participativo en los Talleres	132
Mesas	139
Palabras Introdutorias	140
<i>Dr. Francisco José Pestanha</i>	
Salud y Trabajo en el Siglo XXI: Desafíos en un Mundo en Transformación	142
<i>Lic. Mara Espasande</i>	
Mesa de Cierre	146
Un Saludo Desde lxs Trabajadores	149
<i>Dra. Lilian Capone</i>	

ALGUNAS MIRADAS SOBRE EL SEMINARIO

Dr. David Cobos Sanchiz¹

Es cierto que la problemática de los riesgos laborales es universal. Cada año se contabilizan en el mundo más de dos millones de muertes derivadas del trabajo, cifra ésta que con ser ya suficientemente significativa, no recoge nada más que la parte más visible y lamentable del problema. Numerosas situaciones de enfermedad o malestar ocasionadas por sustancias, procesos o herramientas empleadas en el trabajo son difícilmente clasificables o simplemente inexistentes para las estadísticas aunque están ahí, motivando pérdidas difíciles de cuantificar en la calidad de vida de las personas y en el gasto sanitario público.

Pero, a pesar de ser un problema generalizado, es posible distinguir una relación muy diáfana entre pobreza, enfermedad y muerte. A menor desarrollo, mayores riesgos laborales. Mientras más precariedad, mayor número de accidentes y enfermedades. El inicio del siglo veintiuno ha marcado negativamente el mundo de las relaciones laborales a nivel mundial. En primer lugar, por la gran recesión económica (2008-2013) y, más recientemente, por la pandemia de COVID-19 que ha generado costes humanos, sanitarios, psicosociales, ecológicos, económicos y socioculturales. Estos años han traído aparejados numerosos cambios, como por ejemplo:

- ♦ El trabajo a distancia: la pandemia aceleró la adopción del trabajo a distancia o teletrabajo. Muchas empresas implementaron políticas de trabajo remoto para reducir la propagación del virus. A medida que

¹ Vicerrector de Cultura y Políticas Sociales de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (España).

la pandemia se controló en algunas áreas, muchas empresas continuaron permitiendo a sus empleados trabajar desde casa de forma permanente o en modelos de trabajo híbrido, con las afectaciones de todo tipo, especialmente ergonómicas y psicosociales que aún se están por estudiar en profundidad.

- ◆ La transformación digital: la necesidad de mantener la continuidad de los negocios en un entorno remoto impulsó la inversión en tecnología y la transformación digital. Las empresas se centraron en soluciones tecnológicas para mantener la productividad y la comunicación en línea. Además, en un esfuerzo por reducir la interacción humana y minimizar la propagación del virus, algunas empresas aumentaron la automatización de sus procesos.
- ◆ Numerosos cambios en la industria: algunas industrias, como la tecnología, la atención médica, el comercio electrónico y la entrega de alimentos, experimentaron un crecimiento significativo durante la pandemia, mientras que otras, como la hostelería y el turismo, se vieron gravemente afectadas.
- ◆ Cambios en la demanda de habilidades: la pandemia también afectó la demanda de habilidades en el mercado laboral. Las habilidades digitales, la capacidad de adaptación y la resiliencia se volvieron cada vez más importantes.

En todo caso, la pandemia tuvo un impacto económico global, lo que resultó en despidos, cierres de empresas y una mayor incertidumbre económica en muchas regiones del mundo. Muchos trabajadores se vieron afectados negativamente debido a despidos, reducciones de horas de trabajo, dificultades económicas y preocupaciones sobre la seguridad laboral, especialmente en industrias fuertemente impactadas por la pandemia, como la hostelería y el turismo.

Por su parte, la aparición de la economía *gig* está generando una situación de precariedad muy preocupante en el mercado laboral, como manifestación singular de un nuevo capitalismo cognitivo que cada vez se fortalece más.

Estamos viviendo momentos de cambio e incertidumbre... si ya había desigualdades en el ámbito del trabajo, de la salud laboral y pública debido a numerosas causas socioeconómicas estructurales previas, como vemos, la pandemia no ha hecho sino acentuarlas.

La pandemia ha tenido un impacto desigual en las diferentes poblaciones y ha destacado las disparidades socioeconómicas y de salud en muchas partes del mundo. Si bien el virus ha afectado a cualquier persona, independientemente de su estatus socioeconómico, ha habido tendencias que sugieren que las comunidades más pobres y desfavorecidas han sido afectadas de manera desproporcionada.

Podemos decir que ha exacerbado las desigualdades en el mercado laboral, incluyendo la brecha salarial, la precariedad laboral y la falta de protección para las personas trabajadoras en riesgo, perjudicando sobre todo a las personas jóvenes y a las mujeres e incidiendo especialmente en los riesgos psicosociales.

En definitiva, con todos estos planteamientos a la base, este V Seminario Iberoamericano Salud y Trabajo celebrado en la UNLa entre los días 25 y 26 de septiembre de 2023 ha supuesto una nueva oportunidad de encuentro entre numerosos especialistas, profesores y representantes de los trabajadores para debatir y construir soluciones ante los nuevos retos que plantea la salud laboral a principios del siglo veintiuno.

La iniciativa partió conjuntamente del Espacio Intersindical Salud, Trabajo y Participación de los Trabajadores y de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc) que me ha honrado en coordinar entre 2011 y 2023. Iberpsoc, que nació y se ha mantenido como una organización independiente y sin ánimo de lucro, ha sabido construir un espacio reconocido y reconocible en el conjunto de Iberoamérica.

Su propósito de impulsar el trabajo colaborativo de profesores universitarios, profesionales y técnicos vinculados con la investigación, la promoción y el desarrollo de actividades que contribuyan al impulso de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales y el especial énfasis que siempre hemos hecho en la colaboración con los trabajadores y sus representantes, creo sinceramente que ha contribuido y sigue contribuyendo a poner la investigación al servicio de los trabajadores en un diálogo Academia-Sindicatos sino inédito, siempre más escaso de lo deseable.

Tengo que agradecer explícitamente el trabajo y el compromiso de sus miembros permanentes durante todos estos años. Ha sido un honor y un privilegio haber representado la visibilidad institucional de la red, aunque precisamente ésta se ha caracterizado siempre por el trabajo intenso y colaborativo de todos. Y especialmente he de mencionar a varias personas: la Dra. Lilian Capone, por el impulso que le ha dado a la red en Argentina, generando sinergias riquísimas y muy productivas con el Espacio Intersindical y al Dr. Jairo Ernesto Luna, quien ha tomado el testigo de la coordinación para mantener vivos los trabajos.

Mi agradecimiento más sincero para estos dos compañeros, colegas y amigos que estarán siempre en mi corazón y que son la garantía de continuidad de estos espacios de encuentros de saberes, que sirven de manera práctica y realista para contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo en el contexto iberoamericano.

Los lectores y las lectoras de este libro se encontrarán en las páginas que siguen con los debates y conversaciones que se produjeron durante el V Seminario Iberoamericano Salud y Trabajo, realizado en septiembre del 2023, en la Universidad Nacional de Lanús (UNLa), Argentina.

Impulsado por la Red Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Ocupacional -IBERPSOC- junto al Espacio Intersindical de Salud, Trabajo y Participación de los Trabajadores de Argentina, el Seminario reunió las voces, miradas y perspectivas de compañeras y compañeros trabajadores de diferentes países.

El título convocante en esta oportunidad fue “El mundo del trabajo y la salud de las y los trabajadores: desafíos nuevos y temas pendientes” y bajo ese gran paraguas, durante dos jornadas intensas, debatimos, intercambiamos experiencias y construimos propuestas colectivas de intervención que buscan mejorar las condiciones de trabajo, salud y vida de cada trabajador y trabajadora.

Los factores psicosociales y el sistema de riesgos del trabajo, la soberanía de los recursos naturales, la reforma previsional, la precarización del trabajo y el mundo del trabajo postpandemia fueron algunos de los ejes vertebradores de las mesas que convocaron a los distintos especialistas y que encontraremos desarrolladas a continuación.

² Secretaria General del Sindicato Argentino de Docentes Privados (SADOP), gremio adherido a CGT.

Valoro inmensamente estos espacios que ponen en diálogo los saberes de los trabajadores y trabajadoras con las producciones académicas, porque estoy convencida de que en esta trama compartida nos fortalecemos todos y todas. En la palabra que circula, en la escucha, en las distintas miradas, nos encontramos y somos capaces de ver cuánto tenemos en común a pesar de nuestros contextos particulares y también nutrirnos de las experiencias ajenas.

Hoy más que nunca, en tiempos donde mundialmente vemos volver discursos que ponen en cuestión los derechos conquistados y deslegitiman nuestras voces como trabajadores y trabajadoras, es necesario seguir fortaleciendo estos espacios que apuestan a la construcción colectiva del conocimiento.

El mundo del trabajo ha sufrido grandes cambios y esto trae nuevos debates, pero también deja en evidencia los temas pendientes, como bien indica el título del seminario.

Es necesario y me animo a decir, urgente, seguir generando reflexión y acción en relación a las condiciones de trabajo y salud del movimiento obrero, porque sabemos que el mundo del trabajo no es homogéneo. Se vuelve imperioso entonces, abordar las discusiones de manera transversal y con perspectiva de género, en pos de construir espacios libres de violencias.

En este marco, entendemos que es esencial revisar nuestras prácticas al interior de nuestras organizaciones y traer esas experiencias como aportes, sabiendo que la formación también es acción sindical y que nutre de contenido nuestra actividad.

Y entre los pendientes y las urgencias, no puede estar ausente el cuidado de la casa común. Implicarnos con nuestra salud, con las condiciones de vida, es ver la relación que tiene también con el ambiente en el que vivimos, que está profundamente vinculado al medio ambiente laboral. Como trabajadoras y trabajadores organizados tenemos la responsabilidad de abordar estos temas de manera situada y relacionada, sabiendo que la centralidad está en las personas, la tierra y el buen vivir.

Por todo esto, por lo andado y por lo que vendrá, celebro la realización de esta publicación y también el ser parte del Espacio Intersindical, desde donde hace años militamos junto a muchos compañeros y compañeras por un sistema de prevención y promoción de la salud en el trabajo con participación de las y los trabajadores, porque estamos convencidos y convencidas de que sin acción colectiva no hay posibilidad de alcanzar mejores condiciones de trabajo, salud y vida.

Sabemos también que a la par de reparar las urgencias económicas, sociales y culturales de nuestros pueblos, nos enfrentamos al desafío y a la necesidad de construir y poner en diálogo un nuevo sentido común que le dispute al neoliberalismo su filosofía consumista e individualista. Porque soñamos y militamos por un trabajo digno y justo, por el derecho a la preservación de la salud entendida de manera integral, por el derecho al bienestar de todas y todos los trabajadores, en el marco de un proyecto de país más inclusivo e igualitario.

A la luz de este sueño colectivo nace este libro que es apenas la punta de una conversación más grande, que busca fortalecer lazos y que esperamos y deseamos crezca en más encuentros, más acciones, en más palabras y escuchas compartidas.

Cro. Roberto Pianelli³

La realización del V Seminario Iberoamericano Salud y Trabajo “El mundo del trabajo y la salud de las y los trabajadores: desafíos nuevos y temas pendientes” fue una decisión política de todas las organizaciones sindicales que integran el Espacio Intersindical Salud, Trabajo y Participación de lxs Trabajadores, junto a Iberpsoc.

Durante estos dos días se rescató el saber de los y las trabajadores, se construyó más conocimiento para seguir defendiendo los derechos laborales con conciencia de clase trabajadora, poniendo a la salud de los y las compañerxs sobre cualquier otro interés.

En un mundo capitalista, donde lo individual puja por lo colectivo, estos espacios donde se democratiza la palabra, donde se comparten saberes y experiencias de manera desinteresada, dan la impronta a que es posible un mundo donde el conocimiento sea en pos de la búsqueda de la dignidad y el bienestar del colectivo y no del lucro individual.

Organizar estas actividades en una universidad pública nos llena de orgullo y rompe la lógica de que lo académico es solo para elegidos. La universidad es con todos.

³ Secretario General de la Asociación Gremial de los Trabajadores del Subte y Premetro (Metrodelegados) y Secretario de Salud Laboral CTA T.

Hemos demostrado una vez más que las y los trabajadores tenemos muy en claro qué universidades queremos y es necesario e indispensable que los ámbitos académicos se democratizen y abran sus claustros para que el pueblo, quien es el que contribuye, tenga un rol protagónico y esté en el centro de las cuestiones. Reconociendo su rol como creador de conocimiento y desarrollo del mundo.

Para nosotros, la UNLa es nuestro lugar, hemos hecho un gran recorrido juntos: jornadas, seminarios, cursos y la Diplomatura en Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. Y es por todo esto que toma relevancia este Seminario Internacional, ya que además, hemos compartido experiencias y realidades de varios países de Latinoamérica y España. Este lazo debe permanecer activo y fuerte ya que nos une un mismo objetivo: la soberanía de nuestros países, la salud y dignidad de la clase trabajadora.

Agradezco a todxs lxs compañerxs que hicieron posible este evento, a los trabajadores que participaron dejando su huella y conocimiento, a los compañerxs internacionales, a IBERPSOC, a la UNLa y al Espacio Intersindical Salud y Trabajo.

Lic. María Elena Boschi⁴

“Nuestra Currícula es la comunidad”

Ana Jaramillo⁵

La realización del Seminario Internacional Salud y Trabajo en la Universidad Nacional de Lanús fue plasmar en acciones la identidad de una Universidad urbana y comprometida como la UNLa.

No fueron pocos los que nos preguntaron por qué una Universidad Nacional trabaja con más de veinte gremios aunados en la Intersindical Salud y Trabajo, temas como las violencias relacionadas con el trabajo, el impacto de los despidos y la precarización laboral en los procesos de salud-enfermedad, la salud y la subjetividad en el trabajo de cuidado, las nuevas formas de trabajo a partir del desarrollo de las tecnologías digitales, la producción de subjetividad atravesada por la organización del trabajo, entre otros.

Tuvimos el privilegio de organizar y llevar adelante el Seminario, que se constituyó como un espacio donde académicas/os, políticas/os, dirigentes gremiales, delegadas/os sindicales y trabajadores/as de base de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, España, Nicaragua, Perú, Uruguay y Venezuela, compartieron experiencias para pensar estrategias colectivas de intervención para mejorar las condiciones de trabajo y vida.

La dinámica que articuló mesas de expertos y talleres de intercambio y reflexión, enriqueció a todas y todos los participantes, quienes, reunidos en grupos de distintas pertenencias, pudieron compartir los temas pendientes sobre la salud de las y los trabajadores. A partir de la consigna “nuevos desafíos sindicales”, se diseñaron los

⁴ Directora del Departamento de Salud Comunitaria de la Universidad Nacional de Lanús (UNLa-Arg.).

⁵ Rectora de la UNLa.

espacios de taller donde nos enriquecimos con temas como: construcción del conocimiento, formación de trabajadores y trabajadoras, factores psicosociales, trabajos precarizados, sistemas de riesgos del trabajo, reforma previsional, recursos naturales y soberanía.

La articulación entre la UNLa y la Intersindical de Salud tiene una vasta historia previa que comienza con la creación de un Programa en el Departamento de Salud Comunitaria, que luego se convirtió en un Centro de Salud, Subjetividad y Trabajo. “Nuestro centro involucra a la salud ocupacional pero no se agota en ella. Tampoco en los procesos de gestión de la seguridad o en las condiciones y medioambiente de trabajo. Involucra el análisis de planos de orden sociopolítico, económico, técnico, organizacional y cultural que condicionan las modalidades que asumen los procesos de trabajo y su organización. Nuestra perspectiva se orienta hacia un abordaje transdisciplinar, que aboga por una mirada no parcializada de los procesos trabajo y salud–enfermedad–cuidados en relación con el trabajo”⁶.

Desde esta perspectiva y a partir de intereses comunes en pos de la salud de los y las trabajadoras, comenzó el vínculo y el compromiso con “La Intersindical” y con la incansable y comprometida compañera Lilian Capone.

Con mucho trabajo, se generó otro gran hecho compartido, que fue la creación y puesta en marcha de la la Diplomatura Universitaria en Gestión y Promoción de la Salud en el Trabajo, cuya premisa fue la activa participación de las y los trabajadores, centrando nuestro propósito en generar espacios de reflexión, discusión y pensamiento para poder pensar/hacer otra salud.

Es una responsabilidad social de la Universidad, colaborar activamente para producir y/o fortalecer conocimientos, técnicas, instrumentos y herramientas para el mejoramiento de los procesos de salud en espacios laborales, generando un ámbito de formación e intercambio que priorice la humanización de las prácticas.

Durante nueve meses y en distintas sedes sindicales, 134 trabajadores y trabajadoras cursaron cada módulo, logrando graduar a una primera cohorte de diplomados y diplomadas que celebramos con un acto de colación en el marco del Seminario Internacional.

Los hechos producidos en este espacio, sus productos como la diplomatura, el seminario iberoamericano, los saberes compartidos, el compromiso con las y los trabajadores, hacen que los valores de nuestra universidad no queden en una declamación, sino que sean acción:

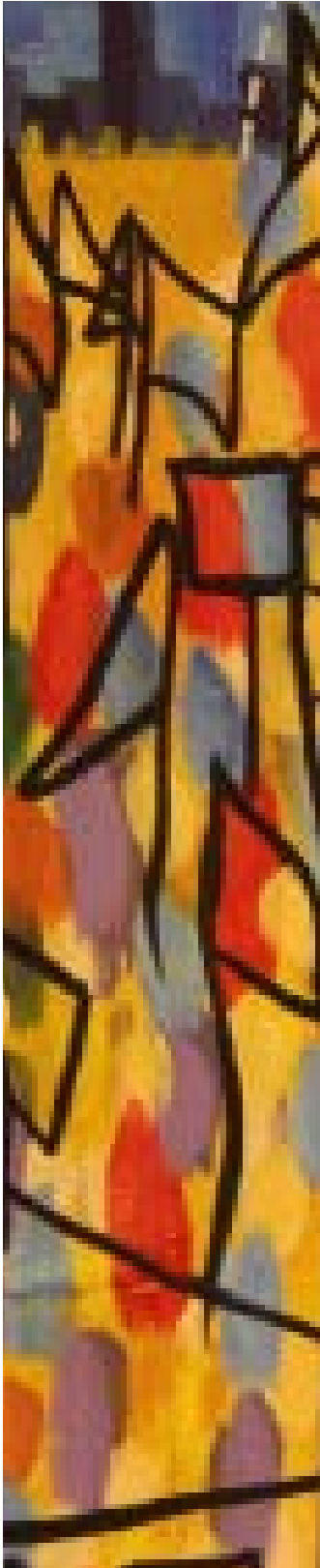
“Defensa de la democracia y construcción de ciudadanía, Defensa de los Derechos Humanos, Defensa del medio ambiente, Igualdad de género, Educación para la paz, Inclusión social, igualdad de oportunidades y equidad, Conciencia nacional y defensa de la soberanía, Solidaridad, Preservación y desarrollo cultural, Espíritu cooperativo, Responsabilidad y ética pública, Educación permanente, Trabajo digno, Integración latinoamericana Compromiso social, Emprendedorismo y autogestión, Calidad de vida, Descolonización cultural, tecnológica y pedagógica, No discriminación, Democratización de la justicia y ampliación de derechos”.

⁶ Fundamentos de la creación del Centro de Salud, Subjetividad y Trabajo, bajo la coordinación de Cecilia Ros y Miriam Wlosko.

Todo fue posible por el apoyo institucional por quienes dieron inicio hace 18 años en el Departamento de Salud Comunitaria de UNLa el Centro de Salud, Subjetividad y Trabajo, de los y las secretarías generales de los gremios participantes y no puedo cerrar sin agradecer el enorme trabajo de Lilian Capone, Alejandro Villegas, Gustavo Raidé, Magdalena García Salciarini, Paula Tierno, Gustavo Lage y a cada uno de los y las que participaron para poder realizar nuestro trabajo.

Trabajo realizado en un marco de enorme compromiso, respeto y mucho afecto.

Unidos para que la Universidad se llene de trabajadores y trabajadoras, es que seguiremos en esta causa común.



V SEMINARIO IBEROAMERICANO SALUD Y TRABAJO

**“EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA SALUD DE LAS Y LOS TRABAJADORES:
DESAFÍOS NUEVOS Y TEMAS PENDIENTES”**

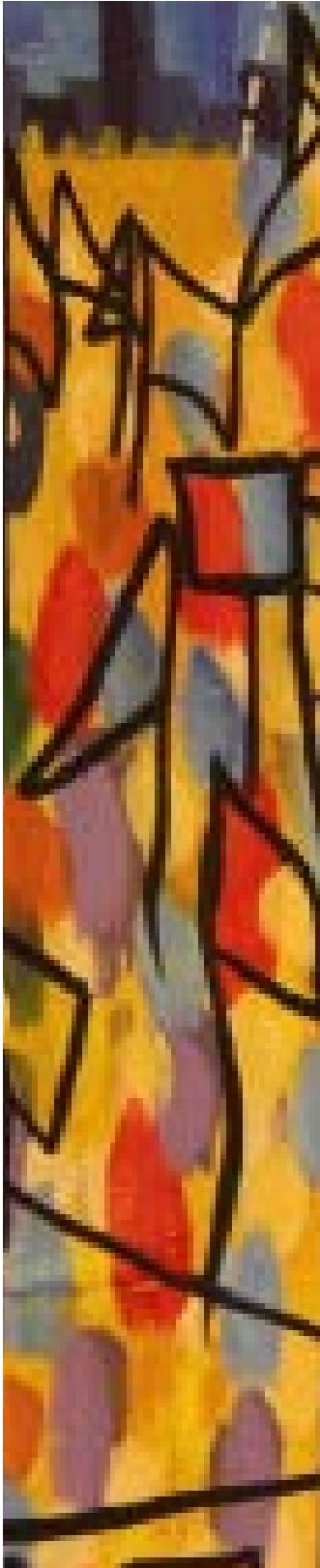
*Declarado de Interés por los Ministerios de Salud y Trabajo de
la Pcia. de Buenos Aires -ARG*

El mundo del trabajo se vio fuertemente afectado por la Pandemia de COVID-19 que generó costos humanos, sanitarios, psicosociales, ecológicos, económicos y culturales. El V Seminario de la Red Iberoamericana de Investigación y promoción de la Seguridad y Salud Ocupacional IBERPSOC, se propone generar un espacio donde lxs compañerxs de los diferentes países compartan experiencias y piensen estrategias colectivas de intervención para mejorar las condiciones de trabajo y vida, que tengan como eje la participación de lxs trabajadorxs en la prevención y promoción de la salud.

Lunes 25 y martes 26 de septiembre 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LANÚS (UNLA)

29 de septiembre 3901, Remedios de Escalada, Lanús, PBA,
Argentina.



Participan:

Académicxs, políticxs, dirigentes gremiales, delegadxs sindicales y trabajadorxs de base de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, España, Nicaragua, Perú y Uruguay.

OBJETIVOS:

- ◆ Conocer la situación iberoamericana de los temas de referencia
- ◆ Entender los cambios postpandemia en el mundo del trabajo
- ◆ Compartir los temas pendientes sobre la salud de lxs trabajadorxs
- ◆ Generar ámbitos de debate y reflexión para construir una ley de prevención de riesgos laborales
- ◆ Fomentar la participación activa de lxs trabajadorxs y sus organizaciones
- ◆ Debatir sobre el Sistema Nacional Integrado de Salud con la inclusión de la salud de lxs trabajadorxs
- ◆ Proponer modos de intervención preventiva ante riesgos laborales
- ◆ Construir estrategias colectivas ante los nuevos desafíos del mundo del trabajo.

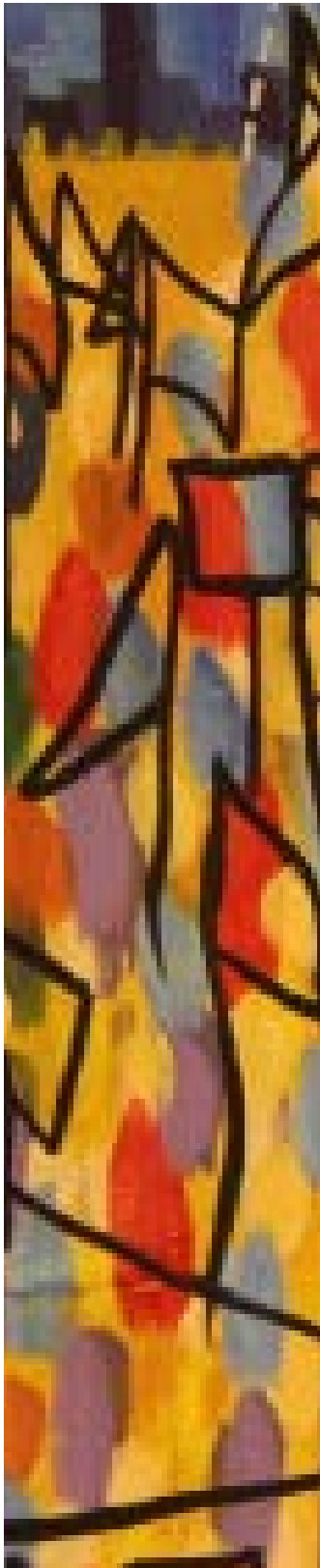
LUNES 25 DE SEPTIEMBRE:

8:30hs. Desayuno y acreditación

9:30hs. Apertura:

- ◆ Maestro Daniel Bozzani (Vicerrector UNLa -ARG)
- ◆ Dr. David Cobos (Coordinador Red Iberpsoc- ESP)
- ◆ Cra. Marina Jaureguiberry (Sec. Gral. SADOP – CGT- ARG)
- ◆ Cro. Roberto Baradel (Sec. Gral. SUTEBA y CTA T- ARG)
- ◆ Dr. Daniel Gollan (Diputado Nacional -ARG)

Coordina: Cro. Claudio Marín (Sec. Gral. FOETRA y Sec. Gremial CTA T - ARG)



10:00 hs. Mesa Internacional “El mundo del trabajo post- pandemia y los actuales desafíos sindicales”

- ◆ Dr. Pedro Sanllorenti (ARG)
- ◆ Dr. Rene Mendes (BRA)
- ◆ Mg. Marco García (CHI)
- ◆ Dr. Jairo Luna (COL)
- ◆ Dr. Mario Navas (ECU)
- ◆ Dr. David Cobos (ESP)
- ◆ Dr. Henry Vargas (NIC)
- ◆ Dra. Estela Ospina (PER)
- ◆ Tec. Walter Miglionico (URU)
- ◆ Dra. Ligia Sánchez Tobar (VEN)

Coordina: Dra. Miriam Wlosko (UNLa - ARG)

11.30 hs. Talleres: *Marco teórico/Presentación de experiencias/Debate/Conclusiones*

1 :: Construcción del Conocimiento

- ◆ a. Invitadxs expertxs: Dra. Elizabeth Chávez (URU) y Dr. Pedro Sanllorenti (ARG)

2 :: Formación de Trabajadorxs

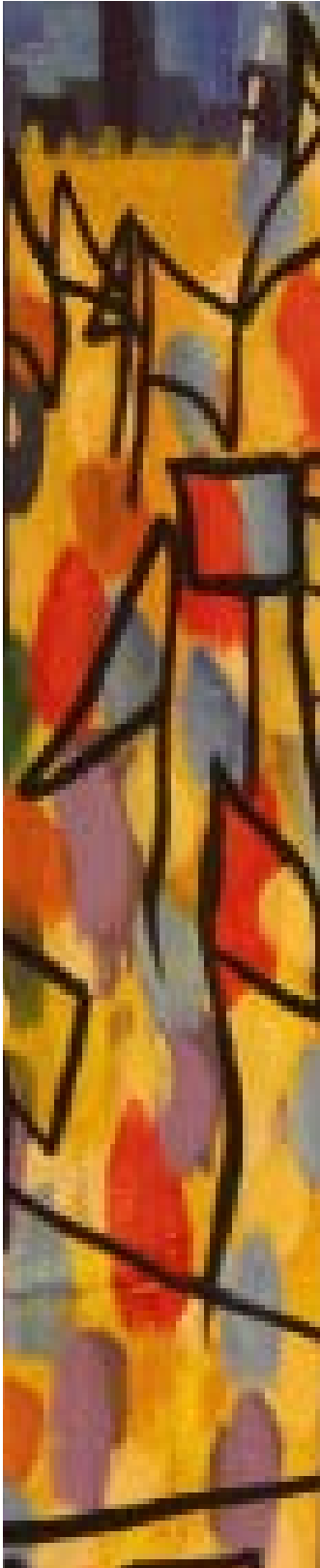
- a. Invitadxs expertxs: Dra. Ligia Sánchez Tobar (VEN) y Dra. Mariel Martin (ARG)

3 :: Factores Psicosociales

- a. Invitadxs expertxs: Dra. Miriam Wlosko (ARG), Mg. Marco García (CHI), Lic. Rafael Torrente (ESP)

4 :: Trabajos Precarizados

- a. Invitadxs expertxs: Dr. Jairo Luna (COL), Dr. Mario Navas (ECU) y Cro. Claudio Marín (ARG)



14 hs. Conversatorio “Los nuevos desafíos de los movimientos sociales en América Latina”

- ◆ Dr. Atilio Boron (ARG)
- ◆ Dr. Francisco Pestanha (UNLa -ARG)

Coordina: Dr. Juan Ignacio Donati (Sec. Gral. ADUNLa- ARG)

MARTES 26 DE SEPTIEMBRE:

9hs. Talleres: *Marco teórico/Presentación de experiencias/Debate/Conclusiones*

1 :: Sistemas de Riesgos del Trabajo

a. Invitados expertos: Tec. Walter Miglionico (Modelo Estatal Uruguay), Dr. Jaime González (Modelo Mutua España), Dr. Jorge Kohen (Modelo Mixto Argentina), Dr. Jairo Luna (Modelo Mixto Colombia)

2 :: Reforma Previsional

a. Invitados expertos: Dra. Estela Ospina (PER), Dra. Adriana Pisani (URU) y Cro. Roberto Pianelli (ARG)

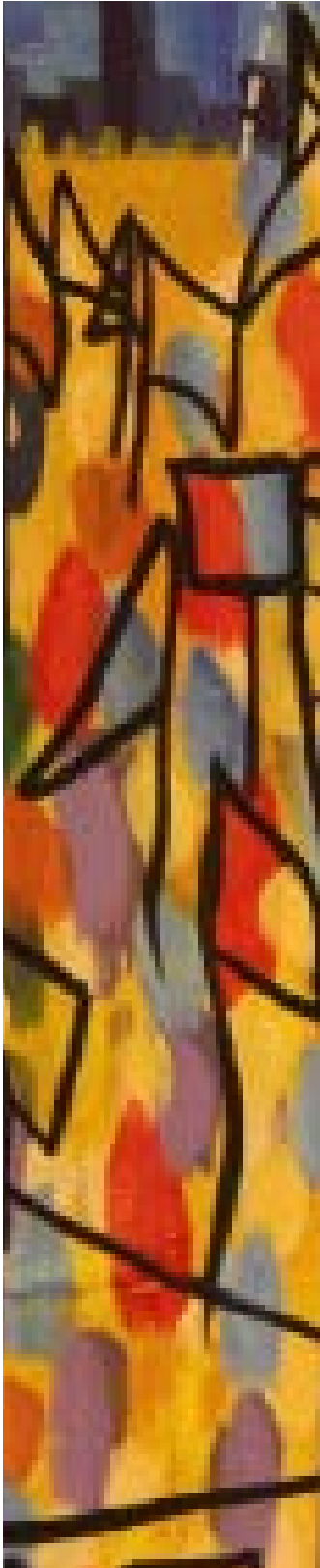
3 :: Recursos Naturales y Soberanía

a. Invitados expertos: Cro. Carlos Minucci (Sec. Gral. APSEE-ARG), Ing. Camilo Castillo (Sec. Gremial SLYF, Mar del Plata -ARG), Dr. Homero Bibiloni (Abogado y Docente, Derecho Ambiental -ARG)

4 :: Nuevos Desafíos Sindicales

a. Invitados expertos: Cro. Mariano Sanz (Confederal Salud Laboral y Medio Ambiente CC.OO. -ESP) y Cro. Héctor Amichetti (Sec. Gral. FGB -ARG) y Cro. Edgardo Llano (Sec. Gral. APA-ARG)

12hs: Lectura del documento de conclusiones de los talleres a cargo de la Cra. Marisa Barrómeres.



12.30hs: Entrega de Diplomas a lxs egresadxs cohorte 2022-2023 de la *Diplomatura Universitaria en Gestión de la Prevención y Promoción de la Salud en el Trabajo* a cargo de Lic. Gustavo Raidé (Coordinación General de la Diplomatura - ARG) y Lic. María Elena Boschi (Directora del Departamento de Salud Comunitaria UNLa -ARG)

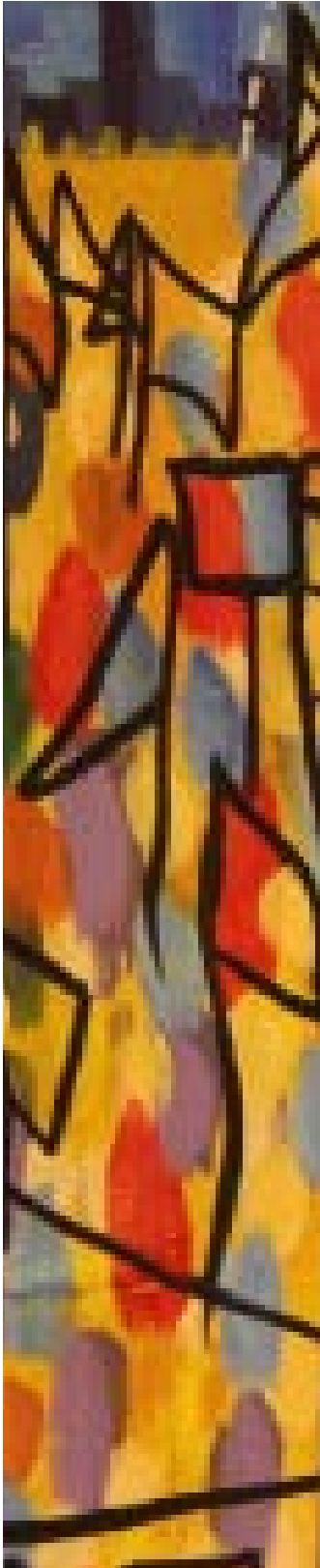
13hs.: Mesa sindical

- ◆ Cro. Cristian Jerónimo (CGT -ARG)
- ◆ Lic. Orestes Galeano (CTA A -ARG)
- ◆ Cro. Roberto Pianelli (CTA T - ARG)

13.30hs.: Mesa de cierre

- ◆ Dr. David Cobos (Coordinador Red Iberpsoc -ESP)
- ◆ Dr. Nicolas Kreplak (Ministro de Salud PBA -ARG)
- ◆ Cro. Walter Correa (Ministro de Trabajo PBA -ARG)
- ◆ Cro. Hugo Yasky (Diputado Nacional -ARG)
- ◆ Dr. Axel Kicillof (Gobernador de la Provincia de Bs. As. -ARG)

Coordinan ambas mesas: Lic. María Elena Boschi (Directora del Departamento de Salud Comunitaria UNLa -ARG) y Dra. Lilian Capone (Coordinadora Espacio Intersindical Salud y Trabajo -ARG)



Glosario:

ADUNLa: Asociación Docentes Universitarios de la Universidad de Lanús

AGTSyP: Asociación Gremial de Trabajadores de Subte y Premetro

APA: Asociación del Personal Aeronáutico

APSEE: Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía

CC.OO.: Comisiones Sindical de Comisiones Obreras, España

CGT: Confederación General del Trabajo

CTA A: Central de Trabajadores de Argentina Autónoma

CTA T: Central de Trabajadores y Trabajadoras de Argentina

FGB: Federación Gráfica Bonaerense

FOETRA: Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina

SADOP: Sindicato Argentino de Docentes Privados

SLyF Mar del Plata: Sindicato de Luz y Fuerza Mar del Plata

STIGAS: Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas

SUTEBA: Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de la Provincia de Bs. As.

I.

Mesa Internacional
“El Mundo del Trabajo
Postpandemia y los
Actuales Desafíos
Sindicales”

PRESENTACIÓN

Luego de la pandemia COVID-19, el mundo cambió, con avances y retrocesos. El mundo del trabajo no quedó exento de esta terrible epidemia que generó costos humanos, ecológicos, económicos, psicosociales. Esta situación quedará en la historia con una mirada trágica y penosa. Habida cuenta de que en este V Seminario de la Red Iberoamericana Salud y Trabajo se incluyó en sus objetivos el compartir experiencias y cambios postpandemia, se definió generar un espacio donde los invitados de diferentes países compartan la situación del impacto laboral y las estrategias de intervención.

ACERCA DE LOS EXPOSITORES Y EXPOSITORAS

DAVID COBOS SANCHIZ (ESPAÑA). Licenciado en Filosofía y Ciencias de la Educación y Doctor por la Universidad de Sevilla. Máster en Prevención de Riesgos Laborales-Especialidad Ergonomía y Psicosociología Aplicada. Profesor Honorario y Doctor Honoris Causa por la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN-Managua). Profesor titular y vicerrector de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla (España). Miembro fundador y coordinador de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (IBERPSOC).

PEDRO SANLLORENTI (ARGENTINA). Secretario General de la Agronomía Docente Universitaria Marplatense (ADUM – CTA T). Integrante del grupo de Investigación sobre Condiciones y Ambiente de Trabajo en la Universidad Nacional de Mar del Plata e integrante de la IBERPSOC.

RENÉ MENDES (BRASIL). Médico especialista en Salud Pública y Medicina del Trabajo. 52 años de experiencia profesional en Salud Pública, Salud Colectiva, Salud de los Trabajadores y Medicina del Trabajo. Carrera profesional con los órganos públicos nacionales de Brasil (Ministerio de Salud y Ministerio del Trabajo, Fundacentro) e internacionales (OPS/OMS y OIT). Carrera académica en universidades estatales de São Paulo (Unicamp y USP) y de Minas Gerais (UFMG). Actualmente está vinculado al Centro de Relaciones Internacionales en Salud (CRIS) de la Fundación Oswaldo Cruz (FIOCRUZ – Rio de Janeiro) y es uno de los idealizadores y coordinadores del movimiento social “Frente Amplio en Defensa de la Salud de los Trabajadores e las Trabajadores”, a quien representa en esta actividad. Vive y trabaja en la ciudad de Santos/SP, Brasil.

SEBASTIAN ZUÑIGA (CHILE). Ingeniero Electromecánico. Dirigente encargado de seguridad y salud en el trabajo en la Federación de Sindicatos del Metro.

JAIRO LUNA (COLOMBIA). Médico, especialista en salud ocupacional, magíster y PhD en salud pública. Profesor titular del Departamento de Salud Pública de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Colombia - Sede Bogotá. Miembro de IBERPSOC.

MARIO NAVAS NARANJO (ECUADOR). Doctor en Medicina y Cirugía (Universidad Central del Ecuador, 1988). Maestría en Ciencias (M. Sc.) en Seguridad y Salud Ocupacional Internacional. Universidad Ludwig Maximilians de Munich, Alemania (2014). Doctorado en Ergonomía. Universidad del Valle. Colombia (en curso). Miembro activo de Fundación Salud, Ambiente y Desarrollo (FUNSAD) de Quito, Ecuador.

HENRY VARGAS LOPEZ (NICARAGUA). Ingeniero Industrial y de Sistemas por la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, maestrando en Estudios del Desarrollo por la Casa de la Soberanía Miguel d’Escoto Brockmann de la UNAN Managua. Técnico en Higiene y Seguridad Laboral en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Chontales de la UNAN Managua. Técnico de Higiene y Seguridad Laboral de la UNAN Managua FAREM Chontales.

ESTELA OSPINA (PERÚ). Abogada, especialista en seguridad y salud en el trabajo y normas técnicas. Maestra en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Docente investigadora en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Parte del Equipo de IBERPSOC.

WALTER MIGLIONICO CAINO (URUGUAY). Técnico Prevencionista en Seguridad e Higiene del Trabajo, Universidad del Trabajo (Uruguay). Especialista en Formación de Trabajadores en Seguridad y Salud del Trabajo (CIF-ACTRAV-OIT, Italia). Diplomado en Derecho del Trabajo, Universidad de Monterrey, México. Integrante del equipo de representación del PIT-CNT. En el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, CONASSAT de Uruguay.

LIGIA SANCHEZ TOVAR (VENEZUELA). Socióloga, Doctora en Sociología del Trabajo por la Université de Toulouse, Le Mirail II (Francia) y en Desarrollo de las Sociedades Complejas por la Universidad de Granada (España). Investigadora en el área de la salud ocupacional y la calidad de vida, con importante producción de artículos científicos, publicados en revistas de impacto nacional e internacional. Actualmente, directora de la Revista Salud de los Trabajadores, docente-investigadora del Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores (Facultad de Ciencias de la Salud). Coordinadora de la Maestría en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral y docente del Doctorado en Salud Pública de la Universidad de Carabobo (UC). Directora de la Unidad de Investigación del Ciclo Básico (UICB), FACES-UC, Campus La Morita. Línea de Investigación Globalización, Calidad de Vida y Salud de los Trabajadores.

EL CASO EN ESPAÑA

Dr. David Cobos Sanchiz

España, que había logrado entrar en 2014 en un período de recuperación económica notable tras la gran recesión, sufrió una ruptura de ese ciclo en marzo de 2020 a consecuencia de la pandemia por COVID-19. Sin embargo, el impacto sobre el empleo fue esta vez menos dramático y ello, sobre todo, a causa de la intervención estatal. Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) desempeñaron un papel crucial en la mitigación del impacto del desempleo, ya que gracias a las medidas tomadas se ha logrado salvar más de un tercio del empleo del país en el peor momento de la pandemia.

Los ERTE permitieron a las empresas suspender temporalmente los contratos de trabajo de sus empleados y recibir ayudas económicas del Estado para mantener la estabilidad financiera. Esta estrategia ayudó a las personas trabajadoras a mantener sus ingresos en un momento en que sus empleos estaban en pausa o reducidos, lo que contribuyó a mantener el consumo, estabilizar la economía y ayudó a que muchas empresas pudieran sobrevivir a la crisis económica causada por la pandemia, evitando cierres masivos y quiebras.

Sin embargo, haciendo un balance desde una óptica más general, podemos observar la existencia de tasas de desempleo más elevadas entre quienes poseen niveles educativos inferiores, y son más vulnerables ante las situaciones de incertidumbre que afectan al mercado laboral. Si ya había desigualdades en el ámbito de la salud laboral y pública debido a numerosas causas socioeconómicas estructurales, la pandemia no ha hecho sino acentuarlas.

El teletrabajo ha aumentado los factores de riesgo psicosocial, lo que ha perjudicado más a las mujeres debido al fenómeno de la doble presencia, que de forma previa les afectaba ya en mayor medida que a los hombres. La pandemia ha exacerbado las desigualdades en el mercado laboral, incluyendo la brecha salarial, la precariedad laboral y la falta de protección para las personas trabajadoras en riesgo.

La aparición de la economía *gig* está generando una situación de precariedad muy preocupante en el mercado laboral. Estas nuevas relaciones laborales son puntuales y temporales y consisten en contratar a un perfil freelance (autónomo) que las realiza concluyendo la relación laboral con la entrega del bien o el servicio y el pago por el mismo. La cara más visible son los repartidores o *riders* pero no son los únicos afectados. Estas empresas, que se venden como innovadoras, modernas, de economía colaborativa, esconden, en realidad, mucha precariedad.

Podemos decir a modo de resumen que, si bien el impacto negativo de la pandemia se ha visto parcialmente amortiguado en España gracias a políticas progresistas, persiste una organización del trabajo arcaica y poco participativa, a lo que se le suma la falta de personal derivada de las plantillas ajustadas y carencias en tecnologías y procesos, que se han visto agravadas con la crisis sanitaria y la uberización de muchos puestos de trabajo. Para ello solo hay una receta: más formación, más control de las condiciones laborales por parte del Estado y más participación de los trabajadores y trabajadoras.

EL CASO EN ARGENTINA

Dr. Pedro Sanllorenti

Durante la pandemia del COVID-19 se firmaron actas acuerdo para reconocer el trabajo a distancia ya que muy pocos Convenios Colectivos de Trabajo lo contemplaban y se fijó el marco de derechos para el trabajo durante la pandemia. La mayoría de estas actas establecieron que, una vez controlada la pandemia, se debía volver a las modalidades laborales presenciales.

Desde el Estado Nacional se establecieron compensaciones económicas para muchas actividades industriales que sostuvieron el pago de salarios aún cuando no podían vender manufacturas. Esta política fue exitosa y permitió sostener el empleo formal, en el que se registraron pocas pérdidas de puestos de trabajo. Distinta suerte corrieron los trabajadores informales que perdieron sus fuentes de ingreso y debieron conformarse con algunas compensaciones económicas otorgadas por la Seguridad Social, denominadas Ingreso Familiar de Emergencia.

En 2020, con un Congreso Nacional adecuado para deliberar de manera remota, se discutió la ley que regula la Ley de Teletrabajo N° 27.555, que pudo empezar a aplicarse a fines de 2022.

Establece que:

- ◆ El trabajo remoto es voluntario y el trabajador debe prestar conformidad.
- ◆ Es reversible, pudiendo el trabajador revocar la modalidad de teletrabajo en cualquier momento y la negativa del empleador le dará al trabajador el derecho de considerarse en situación de despido.

- ◆ Quienes prestaren servicios bajo esta modalidad tendrán los mismos derechos, obligaciones y remuneración de quienes trabajen de manera presencial.
- ◆ Los accidentes ocurridos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo se presumen accidentes en los términos de la Ley de Riesgos del Trabajo.
- ◆ El empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de ellos, o la compensación por la utilización de herramientas propias del trabajador.
- ◆ El empleador deberá garantizar la correcta capacitación en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo.
- ◆ Quienes tengan a su cargo el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores; tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.
- ◆ Los trabajadores bajo esta modalidad tendrán derecho a no ser contactados y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o TIC fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias.

El decreto 367/2020 estableció que la enfermedad COVID-19 se considerara presuntivamente una enfermedad de carácter profesional respecto de los trabajadores dependientes de actividades esenciales y exceptuadas del ASPO y que las ART no podrán rechazar la cobertura.

Los sindicatos de personas que trabajan en la modalidad de teletrabajo, tienen la dificultad para reunir a los trabajadores en un espacio físico común y muestran su preocupación por la fijación de condiciones de trabajo y/o salariales que no son colectivas. Algunas empresas destinan un lugar para el trabajo remoto, es decir las y los trabajadores concurren a un establecimiento para hacer teletrabajo, modalidad muy diferente que la empleada por quienes continúan trabajando a distancia desde su casa. En caso de docencia universitaria, los empleadores deberían garantizar aulas con el equipamiento necesario que permitan al docente dictar clases como en el aula presencial, incluso permitiendo la modalidad híbrida y simultánea de estudiantes presenciales y a distancia.

Hoy, una gran cantidad de empleos continúan llevándose a cabo con la modalidad a distancia. Muchos de estos empleos están vinculados al empleo en el Estado en sus distintos niveles y en la actividad docente, sobre todo la universitaria. Su continuidad se lleva a cabo sin contar con regulaciones adecuadas mediante la modificación de los Convenios Colectivos de Trabajo.

EL CASO EN BRASIL

Dr. René Mendes

El mundo del trabajo –antes, durante y después de la pandemia de COVID-19– se ha visto cada vez más afectado por la hegemonía de las fuerzas destructivas del capitalismo financiero globalizado, impulsadas por el pensamiento neoliberal y ultraneoliberal.

Esto significa la creciente devaluación del trabajo y de la clase trabajadora –la clase de personas que vive del trabajo– en sus múltiples morfologías. Las principales consecuencias de este proceso se expresan en: desempleo estructural, intensificación del trabajo, subcontratación y otras formas de precarización de las relaciones laborales con evidentes consecuencias sobre la vida y la salud, aumento del empobrecimiento de las clases populares y trabajadoras y el crecimiento de las desigualdades.

En países como Brasil, la pandemia también sirvió para justificar (falsamente) y acelerar los procesos de destrucción de empleos y de derechos sociales y laborales. La pandemia sirvió también para poner en práctica diferentes esquemas de organización del trabajo y el uso de tecnologías para vaciar los lugares de trabajo –como el teletrabajo y el trabajo a distancia, por ejemplo– añadiendo invisibilidad a las trabajadoras y trabajadores y favoreciendo su dispersión, su distanciamiento, debilitando su cohesión y capacidad de movilización. Esto tiende a aumentar con la uberización de la economía, la “plataformatización”, la adopción de procesos de automatización y robotización y la adopción de la Inteligencia Artificial, acompañada del descarte de personas.

EL CASO EN CHILE

Ing. Sebastián Zúñiga Quiroz

En Chile, tras la llegada de la pandemia, ocurrieron diversos cambios en materia laboral, impactando, en algunos casos, de manera negativa, y en otros de manera positiva.

El avance desenfrenado que ha tenido la implementación de la flexibilidad laboral ha mermado las condiciones laborales, específicamente en tareas que se ejecutan de manera remota. La falta de criterio y el aprovechamiento de algunos empleadores, acompañado de una lenta fiscalización y regulación, ha impactado directamente en la salud física y mental de los y las trabajadores/as.

Consideremos, además, que en muchos casos los empleadores no pagan horas extras, ni se hacen cargo de los costos que conlleva teletrabajar. Han normalizado una práctica sistemática, de no establecer con claridad un horario de entrada y salida, manteniendo una conexión tácita y ambigua al trabajo. Junto con esto, se omiten variables relevantes, como el hecho de no contar con un ambiente adecuado para cumplir con sus labores desde sus hogares. En consecuencia, una circunstancia que se presenta positivamente (trabajar desde la comodidad de tu casa) se transforma en un problema que genera sensación de abuso.

A raíz de esto, y frente a la necesidad de una contraparte que se haga cargo de mediar esta dinámica laboral, las y los trabajadoras/es organizados se han levantado, buscando garantizar condiciones laborales óptimas. Relevando la importancia de la acción sindical en las determinaciones que toman las empresas a propósito de la flexibilidad. Han tomado fuerza al momento de negociar los cambios en la jornada laboral, modalidad de trabajo y horarios. La única reacción inmediata a dichos cambios han sido y serán los sindicatos.

Un aspecto que también debe considerarse, es que al igual que en la realidad global, Chile ha enfrentado un ciclo inflacionario que, naturalmente, significa una pérdida en el poder adquisitivo de la clase trabajadora, la cual en muchos casos, ha significado una mayor precarización de sus vidas. Nuevamente tenemos que resaltar el hecho de que con organizaciones sindicales relevantes, todos estos impactos negativos se pueden y deben mitigar. Por ejemplo, el pacto en el que si la inflación alcanza una cierta cifra, opera de inmediato una actualización de las remuneraciones.

Quisiera resaltar que, en nuestro país, en la búsqueda de mejorar la calidad de vida de los y las trabajadoras, el gobierno impulsó un proyecto de ley de disminuir la jornada de trabajo de 45 a 40 horas, antigua aspiración que no encontró acogida en gobiernos anteriores. Ello se logró después de vencer las múltiples dificultades por parte del empresariado, que obligaron a negociar algunas cláusulas de flexibilidad. No obstante, aun considerando este aspecto, hay que destacar el hecho de incluir la titularidad sindical en materia de flexibilidad en horarios. Un avance histórico en nuestro país. Por otro lado, es necesario recalcar que este proceso ha convivido con el aumento más importante del salario mínimo de los últimos 25 años.

La otra cara de la moneda que es imprescindible mencionar, es el lamentable retroceso en materia laboral que se está incubando en el marco de la propuesta de nueva constitución, encabezada por la ultraderecha y derecha, que tiene el propósito de restringir la libertad sindical y el derecho a huelga, profundizando la lógica del plan laboral de la dictadura que buscó desarticular el poder de la clase trabajadora.

En este contexto, es sumamente importante entender el rol político que tienen las organizaciones de trabajadores. Los empleadores ejercen la política permanentemente para establecer nuestras condiciones de trabajo. Asimismo, lo hacen los gobiernos para implementar leyes que nos afectan directamente. No es posible que mientras ellos hagan política, las y los trabajadores nos restemos de hacerlo. Nuestra política es la permanente defensa de los derechos de las y los trabajadores y de las históricas conquistas sindicales que han mejorado progresivamente nuestra calidad de vida.

Debemos impulsar un sindicalismo sociopolítico, que pueda reponer la fuerza histórica del movimiento de las y los trabajadores. En este contexto, es fundamental impulsar la negociación colectiva ramal, que rompa la lógica del sindicalismo por empresa, dado que ello promueve la dispersión y la potencialidad del sindicalismo.

Es fundamental fomentar la sindicalización de manera general, y no solo en empresas grandes, sino insistir en proteger y cuidar a las organizaciones sindicales en las empresas. Es el único camino para enfrentar las corrientes de gestiones empresariales basadas en la idea de que menos, es más, que claramente han visto la oportunidad de instalarlas con más fuerza luego de la pandemia, como la desmedida multifuncionalidad, que no tiene otro propósito que disminuir dotación y reducir puestos de trabajo. Los derechos de los y las trabajadoras pasan a segundo plano, con un severo impacto además en la su salud mental. Es por esto que también como sindicatos debemos buscar todas las herramientas que estén en nuestras manos para generar los espacios necesarios para avanzar en derechos en materia de salud laboral, como por ejemplo ratificar convenios internacionales de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT), como lo son el 155 y 187, que exigen la formulación de una política nacional en materia de SST, teniendo en cuenta las condiciones y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

EL CASO EN COLOMBIA

Dr. Jairo Luna

La crisis sanitaria puso de presente las grandes inequidades en el mundo del trabajo en el país, especialmente frente a la gran cantidad de personas que hacen parte de la informalidad en el empleo, la cual se incrementó llegando a ser del 57,8% en 2022 (DANE, 2023), quienes llevaron la peor parte frente a las medidas de confinamiento.

También evidenció el peso de los servicios en la economía, en los cuales se pudo implementar el trabajo en casa y el trabajo remoto. El teletrabajo recibió un impulso, se incrementó y quedó instalado de manera más profunda en las prácticas laborales. Se estima que cerca de tres y medio millones de personas adoptaron el trabajo a distancia en la pandemia, mediado por las tecnologías de información y comunicación. Si bien el teletrabajo se había reglamentado años antes, con la ley 1221 de 2008⁶, esta modalidad dio lugar a la ley 2088 de 2021 que reguló el trabajo en casa y a la ley 2121 del mismo año, mediante la cual se reglamentó el trabajo remoto. El año anterior se expidió la ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral.

El manejo del confinamiento obligatorio o por diagnóstico de la enfermedad por Coronavirus, fue complejo en los tres primeros años de la pandemia, a pesar de que COVID-19 fue incorporada en la tabla de enfermedades laborales de Colombia mediante el decreto 676 de 2020; de los 6.378.000 diagnósticos realizados al 10 de septiembre de 2023, se han reconocido alrededor de 100.000 como de origen laboral, de acuerdo con los datos de FASECOLDA.

⁶ Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Entre los trabajadores de primera línea, el personal sanitario ha sido el más afectado en esta situación, derivado del proceso de precarización laboral que se venía instaurando como parte del modelo de financiarización de la salud que acompañó la instauración del modelo de Cobertura de Aseguramiento Universal de Salud instalado con la ley 100 de 1993, de lo cual se deriva una paradoja entre el gran esfuerzo realizado por los y las trabajadoras de la salud y la falta de garantía de sus derechos laborales (Torres-Tovar, 2023).

En este periodo también fue notoria la protesta social, que expresó el gran descontento por el manejo dado a la emergencia sanitaria, pero también frente a las grandes desigualdades que se profundizaron en la pandemia, y que se puede afirmar son el antecedente inmediato del triunfo del primer gobierno de izquierda en 200 años de historia republicana de Colombia. A pesar de las dificultades de llevar a cabo en corto plazo una agenda de cambio, Colombia ha tenido la posibilidad de incursionar en una senda de construcción de una paz total y de un modelo social y económico que coloque en el centro la garantía de derechos.

En este escenario se han abierto procesos como la formulación del Observatorio de Salud de los Trabajadores y el impulso de un modelo de cobertura en salud laboral para la población campesina, que significan la búsqueda de la garantía del derecho a la salud en el trabajo en el país.

EL CASO EN ECUADOR

Dr. Mario Navas Naranjo

CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL ECUATORIANO

A inicios del 2020, las principales características del mercado laboral ecuatoriano determinaron en gran parte el impacto de la COVID-19. Teníamos:

- ◆ Gran tamaño de la economía informal (46,7%), donde la inestabilidad en el empleo, bajos ingresos y signos de precariedad laboral están presentes. En este sector se excluye a los trabajadores de los mecanismos de protección social existentes, su actividad laboral diaria es igual a su subsistencia, nunca pudieron prescindir de sus trabajos siendo los más expuestos a contagios.
- ◆ En el sector formal, predominio de microempresas, pequeñas y medianas empresas (60%), siendo los sectores más representativos: comercio, manufactura y servicios de alimentación y alojamiento, con muchas menos probabilidades de afrontar posibles pérdidas, sus trabajadores enfrentando un mayor riesgo de pérdida de empleo y condiciones de trabajo deterioradas.

SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Ministerio de Salud Pública es el ente rector de estos temas, en conjunto con el Ministerio de Trabajo.

Al año 2020 contábamos con distintos cuerpos legales de 30-40 años de vigencia, con una exigencia legal que en la práctica, poco o ningún efecto ha tenido sobre una gestión efectiva respecto del cuidado de la salud de los trabajadores. Los aspectos curativos asistenciales son los que han predominado. Muy pocos centros laborales privados (transnacionales) ofrecen a sus trabajadores sistemas de gestión de prevención, protección y promoción de la salud.

IMPACTOS DE LA PANDEMIA EN EL MERCADO LABORAL

La pandemia COVID-19 tuvo un efecto devastador, ya que produjo:

- ◆ “Flexibilización de las condiciones laborales”: a fin de proteger las relaciones de trabajo, hubo reducción y modificación de las jornadas de trabajo, suspensiones emergentes, todo esto amparado legalmente en Acuerdos Ministeriales.
- ◆ Pérdidas de empleo, reducción de jornadas de trabajo y de remuneraciones, teletrabajo forzado. Los despidos masivos sin justificación alguna, los trabajadores perdieron sus remuneraciones económicas a las que tenían derecho. Se obligó a los trabajadores a hacer uso de sus vacaciones. Todo esto con un gran impacto en la vida de los trabajadores y sus familias.
- ◆ Los centros de trabajo que pudieron soportar los impactos iniciales de la pandemia, se vieron forzados de forma abrupta a hacer uso de una nueva modalidad de trabajo: el *teletrabajo*, el mismo que evidenció las enormes brechas digitales en cuanto a educación y formación de trabajadores, así como en cuanto al acceso a estos servicios. Esta nueva modalidad ha determinado la aparición de nuevos procesos peligrosos (*tecnoestresores* y sus distintas modalidades), con un alto impacto en la salud del trabajador y su familia.

PERSPECTIVAS: DESAFÍOS Y TEMAS PENDIENTES

Uno de los principales impactos en el mercado laboral ha sido la incursión del trabajo virtual a distancia con el uso de las TIC, el mismo que llegó para quedarse. Trabajo desde casa, trabajo desde oficina y la forma híbrida están ahora presentes, especialmente en las áreas administrativas. En esta nueva modalidad de trabajo, es que debemos profundizar el estudio e investigación futura, sin dejar de pensar en los procesos peligrosos ya existentes.

Se requiere de forma prioritaria:

- ◆ Plantear abordajes sistémicos que puedan dar cuenta de esta nueva realidad del mundo del trabajo, con una gestión orientada fundamentalmente a la promoción y la prevención.
- ◆ Estudiar e identificar las consecuencias en la salud y los cambios postpandemia.
- ◆ Conocer las distintas expresiones en la precarización del trabajo y del teletrabajo.
- ◆ Qué hacer en la dispersión de los trabajadores en el tema de su organización.
- ◆ La organización de los trabajadores informales, para hacer valer sus derechos y conseguir algún nivel de protección.

EL CASO EN NICARAGUA

Dr. Henry Vargas

En la República de Nicaragua, las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) constituyen un impresionante 87,45% del total de las empresas que operan en el país, es por ello que éstas desempeñan un papel fundamental como la principal fuente generadora de empleos. Sin embargo, la irrupción de la pandemia de COVID-19 ocasionó transformaciones significativas en la dinámica laboral, tanto a nivel global como nacional. En Nicaragua, las MIPYMES y la mayoría de las empresas no suspendieron sus labores durante la pandemia ni posteriormente a ésta. Este país se destacó como uno de los pocos de la región que optó por un enfoque distinto al de muchas otras naciones en respuesta a la crisis sanitaria, al no establecer medidas estrictas en la población. Por ejemplo, declarar una cuarentena obligatoria como lo hicieron muchos países en el mundo.

A diferencia de muchos países, el gobierno nicaragüense no obligó a ninguna empresa a cerrar sus operaciones debido a la pandemia de COVID-19. Sin embargo, los empresarios se vieron obligados a adoptar medidas para proteger la salud de sus trabajadores, algunas consistieron en la reducción de horarios de trabajo, y otras estaban más enfocadas en la concientización de los trabajadores a través de charlas, enfatizando mucho las recomendaciones dadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Establecer horarios escalonados fue otra de las medidas adoptadas por muchas empresas, con el objetivo de minimizar la exposición de las personas.

El trabajo a distancia fue una alternativa que escasas empresas implementaron para la protección de la salud de sus trabajadores. Únicamente se vio reflejado en docentes que trabajaban en algunos colegios de educación primaria y secundaria no estatales, en los que interactuaban con sus estudiantes usando algún tipo de plataforma virtual.

En la actualidad, muchas de las empresas todavía continúan con la implementación de medidas preventivas ante la COVID-19, empresas de servicios como bancos, microfinancieras, alcaldías y algunas instituciones estatales, limitan la cantidad de personas que pueden ingresar a sus respectivos locales, esto con el fin de evitar aglomeraciones.

La ley 618, de Higiene y Seguridad del Trabajo de Nicaragua, establece los procedimientos que tanto empleadores como trabajadores deben seguir para prevenir los riesgos laborales. Sin embargo, un aspecto de vital importancia que no se destaca lo suficiente en la ley es la prevención de riesgos psicosociales. Esto es fundamental, ya que la salud psicosocial de los trabajadores es igualmente crucial, especialmente en el contexto postpandemia que se vive en el país.

En Nicaragua, son pocas las empresas que demuestran preocupación por la prevención de riesgos psicosociales en sus empleados, ya que la ley no la exige con el mismo rigor con el que se exige la prevención de riesgos laborales. Este aspecto representa un desafío significativo tanto para los sindicatos como para los empleadores. Se debe trabajar mucho en promover una cultura preventiva ante riesgos psicosociales en cada una de las empresas existentes en el país.

EL CASO EN PERÚ

Dra. Estela Ospina

La pandemia produjo un “parteaguas” sanitario, económico y laboral en el Perú. Diversos autores coinciden que la caída del empleo en el Perú en relación con otros países de América Latina fue muy severa. Según la ENAHO y el Observatorio Laboral COVID-19 del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la caída de la población ocupada entre febrero y junio de 2020 en el caso peruano fue casi 3 veces superior (-36%) a la mostrada en promedio por el resto de los países de la región (-13%). Más de 2,231,318 millones de personas perdieron su empleo.

La tasa de mortalidad en 2021 en Perú por COVID-19 fue elevada, hasta situarse en el 7,6%. Es decir, 7,6 muertes por cada mil habitantes, siendo las personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica las de mayores riesgos de contagio y muerte por la COVID-19. En el Perú, las desigualdades sociales (clase social, género, etnia y territorio) marcaron la mayor mortalidad o capacidad de protección respecto al contagio. Desde THANI se realizó un estudio sobre el impacto de la COVID-19 sobre el sector de trabajadoras del sector salud, enfermeras y técnicas de enfermería. Los principales hallazgos fueron:

- ◆ Frente al aseguramiento de los riesgos en el trabajo solo un 9,8% de ellas cuenta con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).
- ◆ Respecto a la formación e información, solo un 36,6% declaró que sus empleadores pusieron a su disposición herramientas para la identificación de peligros y riesgos en el trabajo y un 34,1% aseguró no conocerlas; un 17,1%, que sí se realizan, pero que no son puestas a conocimiento de las y los trabajadores.
- ◆ Un 85,4% considera que las medidas de control frente al COVID-19 fueron insuficientes.

- ◆ Sobre el comportamiento de las entidades de salud frente a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, el 34,3% de las y los encuestados señaló que asumió su propio tratamiento hasta su recuperación, y un 42,9%, que las entidades de salud no resarcieron los daños generados por ambas contingencias.
- ◆ Respecto a los efectos de la pandemia, si bien el mayor porcentaje de entidades cumplió con implementar las medidas de prevención, en el 94,1% de los centros de trabajo se produjeron fallecimientos por COVID-19.
- ◆ El 88,2% de las encuestadas señaló pertenecer a algún grupo de riesgo para COVID-19, pero continuaron laborando durante la pandemia. A junio del 2023, el 38,2% de este porcentaje presenta una secuela a causa del virus y solo el 8,8% de ellas cuenta con diagnóstico específico de la secuela.
- ◆ Más de la mitad de las y los encuestadas/os declararon que la mayor afectación que sufrieron por la pandemia se encuentra en el aspecto personal, emocional y familiar en sus vidas.

EL CASO EN URUGUAY

Tec. Walter Miglionico

Sin lugar a dudas la pandemia alteró todas las expresiones de la vida en sociedad, a nivel individual y también colectivo. Significó un duro golpe para el movimiento sindical ya que implicó un muy fuerte retroceso en su papel como organizador de las y los trabajadoras/es. En muchos centros de trabajo se limitó o redujo su presencia. En otros casos se los envió a realizar trabajo a distancia, con todo lo que éste significa para individualizar la relación empleador-trabajador. Sin discusión bipartita previa, donde ésta existía, en general sin acuerdos previos, se pasó de las formas tradicionales de organizar el trabajo al trabajo a distancia.

Se aisló, se separó a la trabajadora, al trabajador de su organización sindical cuando existía o dificultando el accionar hacia la construcción de colectivo donde no existía.

El mensaje que envían los neoliberales, de privilegiar el accionar individual, el “hacé la tuya”, se vio reforzado por la ocurrencia de la pandemia, años de trabajo en la construcción de organización del colectivo fueron destruidos.

Al finalizar la pandemia fue necesario reconstruir aquellos sindicatos, con fuerte organización y presencia, pudieron comenzar a recomponer su accionar con éxito, en otros muchos casos es casi empezar de nuevo.

En esta época en la que gobiernos de derecha buscan destruir todas las expresiones colectivas organizadas, con el claro objetivo de imponer sus definiciones políticas salvaguardando los intereses de la clase que representan, se hace imprescindible el fortalecimiento de la acción de las organizaciones sindicales.

No cabe duda de que luego de la catástrofe de la pandemia es necesario recomponer las filas del movimiento sindical. En un mundo del trabajo en permanente cambio, cuando logramos construir algunas respuestas a las transformaciones ocurridas, no cambiaron las preguntas.

Me resulta claro que construir adhesiones al movimiento sindical nunca fue fácil, siempre fue difícil romper la cáscara del individualismo. Resulta una imprescindible acción en la construcción de una sociedad más humana, justa y solidaria. Debemos aprovechar todos los recursos que la tecnología pone a nuestro servicio, la velocidad con la que podemos transmitir informaciones. Todos tenemos teléfonos celulares, la posibilidad de estar comunicados es algo potencialmente muy poderoso.

Poner las nuevas tecnologías al servicio de la organización sindical, construir, crear nuestra propia red. Es fácil escribirlo, no es tan fácil llevarlo adelante. Cuando uno lo piensa, debe recordar que nuestros antecesores con las dificultades de su época, con escasos avances tecnológicos, mano a mano, construyeron este movimiento sindical que nosotros heredamos y debemos consolidar para nuestros hijos y nietos.

Para avanzar en mayores perspectivas de construcción de una democracia legítima es necesaria la conjunción del movimiento sindical con el resto de los movimientos sociales, no es posible avanzar sin tenerlo presente. Si bien somos un resorte muy importante de la acción social, no somos los únicos, algo que a veces enfrascados en la pelea con el capital no tenemos presente, cayendo en planteos corporativistas que en definitiva nos separan de nuestros naturales aliados, el conjunto de los movimientos sociales.

Poco más puedo agregar, tal vez la convicción de que es necesario "amucharnos", juntarnos, hablarnos, escucharnos. Sin la más amplia democracia participativa no podremos resistir el empuje de la clase dominante y sus expresiones políticas.

Este seminario va en ese eje, siempre recordando que "triunfa quien lucha y no quien gime".

EL CASO EN VENEZUELA

Dra. Ligia Sánchez Tovar

La pandemia por COVID-19 trastocó el ámbito laboral de manera significativa y se tradujo en cambios sustantivos en lo referente al espacio de trabajo. En Venezuela, se asumieron diversas estrategias para garantizar el mantenimiento de la productividad en los diversos sectores. Algunas medidas involucraron vacaciones masivas, desincorporación “concertada” (despidos enmascarados), rotación de grupos de trabajo, flexibilización de la jornada, etcétera. En general, de manera encubierta, se dieron muchos despidos bajo la figura de retiro voluntario. En el caso de las universidades, el personal se clasifica en tres categorías: obrero, administrativo y docente. Durante la pandemia, específicamente año 2020 y finales del 2021, las instituciones permanecieron cerradas. Sin embargo, en la Universidad de Carabobo, al momento de la reincorporación parcial, o sea, en postpandemia, al personal docente y administrativo se lo llamó a ejercer labores desde sus domicilios y el personal obrero solo acudía dos días a la semana. Las labores de docencia se iniciaron totalmente online, a partir del 2022. En postpandemia, se acordó con los docentes trabajo virtual y presencial. La figura del docente virtual se instaló gracias al soporte técnico ya existente en la institución. En la Universidad de Carabobo, en particular, el personal docente, con carga de dirección, manifestó estados de estrés, depresión y ansiedad por sobrecarga laboral. Aquellos que solo cumplían con carga docente, se vieron sometidos a efectuar ajustes a su rutina académica, para la cual no habían sido preparados. Trabajar de manera no presencial, desde una plataforma online, significó un cambio brusco y una mayor tensión ante la necesidad de responder a las nuevas exigencias tecnológicas que, por lo general, les eran desconocidas. En muchos casos, se afrontó esta realidad sin contar con los equipos informáticos personales y además con las dificultades de comunicación a internet y los constantes cortes de energía eléctrica que se viven en el país. Además, del impacto de la pandemia, la población trabajadora enfrentaba una drástica situación

de deterioro económico del país, producto del efecto devastador en el aparato productivo y de los ingresos de la nación, generado por el bloqueo económico o medidas coercitivas unilaterales, impuestas por EE.UU. Esto impactó severamente en los ingresos de la población trabajadora, por la imposibilidad del Estado de garantizar algún tipo de aumento salarial. Por el evidente deterioro del nivel de vida, buena parte de la población, entre ellos docentes universitarios, se dedicó a efectuar labores en otras actividades de carácter informal. Docentes y no docentes percibían un sentimiento de desvalorización profesional. Todo lo cual contribuyó a la migración forzada de muchos docentes y profesionales universitarios. Si bien la estrategia de traslado del trabajo al domicilio representó una manera generalizada de garantizar la continuidad de la actividad en el sector educativo, su impacto se dejó sentir en todos los ámbitos de la vida humana. En el último trimestre del año 2023, a casi dos años del confinamiento obligatorio, es cuando comienzan las universidades a retornar al régimen de docencia presencial. Los docentes manifiestan agotamiento y desvalorización de su labor.



Espacios de Reflexión y Debate

OBJETIVOS

- ◆ Profundizar el tema en cuestión a partir del desarrollo del marco teórico compartido por lxs expositores invitados.
- ◆ Conocer y compartir experiencias concretas de lxs participantes sobre el mundo del trabajo y la salud de lxs trabajadores.
- ◆ Convocar al debate desde una perspectiva crítica y situada.
- ◆ Aportar a la reflexión teórica a partir del análisis de las experiencias presentadas.
- ◆ Promover el intercambio y la formación de redes que posibiliten la comunicación y difusión de temas.

TALLER 1

CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO

La Construcción del Conocimiento en Uruguay

Dra. Elizabeth Chávez⁷

El Departamento de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina de la Universidad de la República (UdelaR), dentro de las actividades de extensión que debe llevar a cabo, se planteó la capacitación de trabajadores en materia de salud y seguridad, como estrategia de promoción de salud.

El objetivo es empoderar a los trabajadores en la defensa de su salud, comenzándose así con los cursos de capacitación en Salud y Seguridad.

El primer curso se implementa en el año 2004, estando dirigido a los propios funcionarios de la Universidad de la República, donde se les brindó herramientas para la participación en las Comisiones de Salud y Seguridad en el Trabajo, que se comenzaron a implementar en la Universidad en esos tiempos.

En el año 2005, en el marco de dicha estrategia, se amplía el curso a los funcionarios del Hospital Universitario.

En los años 2006 y 2007, se firma convenio con el Ministerio de Ganadería y Agricultura, para la formación de trabajadores y orientación en la creación del Servicio de Salud y Seguridad.

⁷ Especialista de la Universidad de la República (Uruguay).

En los años siguientes se brinda capacitación a los funcionarios de la Administración Nacional de Telecomunicaciones y de la Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland.

Es a partir del año 2013, que se ofrece este curso a los trabajadores en general, ofreciéndose a la Central de Trabajadores PIT-CNT, trabajadores de los centros laborales con los cuales existe convenio de colaboración, ampliándose además a estudiantes de la carrera de Medicina y Psicología como materia optativa, generando 400 créditos a los estudiantes.

El curso está abierto a trabajadores de todo el país. Desde sus inicios al momento actual se capacitaron entre 1300 y 1400 personas.

El propósito al cual se apunta es a la participación activa de los trabajadores en las comisiones bipartitas de salud y seguridad, según lo establecen el convenio de OIT 155 y el decreto reglamentario 291/07. Brindándose capacitación para la evaluación de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, identificación de riesgos laborales e investigación de accidentes e incidentes de trabajo, con el fin de lograr un ambiente de trabajo seguro.

El curso tiene una duración de 200 horas, con actividades presenciales teórico-prácticas basadas en la educación para adultos. Está dividido en módulos y requiere la presentación de un trabajo práctico al final de cada uno.

Al final del curso se debe presentar un trabajo colectivo, utilizando la triangulación de técnicas brindadas para el estudio de las condiciones de trabajo y con recomendaciones orientadas a los riesgos identificados. Siendo ésta una herramienta fundamental para la mejora de las condiciones de trabajo con la participación activa de los trabajadores.

En Uruguay en el año 2007, con la reglamentación del convenio 155 de OIT, con el decreto 291/07, se estableció que en cada empresa deberían crearse instancias de cooperación entre empleadores y trabajadores.

Esta cooperación se llevaría a cabo mediante el establecimiento de comisiones bipartitas, integradas por trabajadores y empleadores, cuyo fin sería la gestión de las acciones preventivas de riesgos laborales, brindar herramientas a los trabajadores, que les facilitaran la participación en las comisiones bipartitas, así como se constituyeran en participantes activos en el monitoreo de las condiciones y medio ambiente de trabajo, en la investigación y notificación de accidentes laborales, así como en la promoción/prevención en materia de salud laboral.

La Construcción del Conocimiento en Argentina

Dr. Pedro Sanllorenti⁸

Durante años, la Agronomía Docente Universitaria Marplatense (ADUM) tuvo una alianza estratégica con el Grupo de Investigación sobre Condiciones y Ambiente de Trabajo de la Universidad Nacional de Mar del Plata. A la experiencia de haber empleado métodos tradicionales de búsqueda de datos a través de encuestas con elementos habituales en sociología, cuantitativos y cualitativos, le siguió una etapa de conquistas sindicales que permitieron fortalecer las investigaciones y producir cambios significativos que constituyeron mejoras en las Condiciones de Trabajo.

En efecto, desde 1999 nuestra universidad contaba con un acuerdo paritario que permitía sostener un Programa de Formación Docente gratuito. A través de este programa las y los docentes pudieron comenzar a cursar de manera gratuita distintos posgrados que hasta entonces eran arancelados. En 2007 este programa se hizo nacional y desde entonces, en cada acuerdo salarial nacional para docentes universitarios, se establecen fondos destinados a la Capacitación Docente gratuita en el nivel de posgrado. Los fondos se distribuyen de modo de contemplar el número de docentes por universidad nacional con un piso mínimo para las universidades de reciente creación. Dos años más tarde se consiguió que hubiera un Programa específico de Cursos de Posgrado en Condiciones y Ambiente de Trabajo.

Por otra parte, el 16 de abril de 2014 se firmó la última Acta Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo de los docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales. Este convenio tiene un capítulo específico destinado a

⁸ Secretario General de la Agronomía Docente Universitaria Marplatense (ADUM – CTA T). Integrante del grupo de Investigación sobre Condiciones y Ambiente de Trabajo en la Universidad Nacional de Mar del Plata (Argentina) e integrante de la IBERPSOC.

proteger las condiciones de trabajo y establece la constitución de Comisiones Paritarias Nacionales y en cada universidad para su regulación, estudio y generación de propuestas. A partir de entonces empezamos a pensar qué características debían tener los cursos de posgrado de Condiciones y Ambiente de Trabajo y comprendimos que, además de la formación de los cursantes, estos cursos podían permitir sumar a los cursantes para que fueran ellos mismos protagonistas de la generación de conocimiento ligado a sus condiciones de trabajo. Así, los relevamientos de datos, las inspecciones de los lugares, de las condiciones y del proceso de trabajo, eran realizados y analizados por quienes eran cursantes y a la vez eran quienes las describían y discutían con el resto del curso y los docentes responsables. A partir de estos nuevos conocimientos y con la participación de docentes, cursantes y el sindicato fuimos capaces de detectar falencias y producir cambios para mejorar numerosas condiciones de trabajo en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

El caso de la Diplomatura Universitaria en Gestión de la Prevención y Promoción de la Salud en el Trabajo

Espacio Intersindical Salud y Trabajo⁹

En Argentina, el actual Sistema de Riesgos del Trabajo está focalizado en la reparación del daño consumado y en el resarcimiento económico, descuidando la prevención y promoción de la salud de los y las trabajadores/as. Se trata de un sistema cerrado y con fines de lucro, cuyos actores hegemónicos son las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).

Según la OIT, la salud laboral debe estar basada en la prevención y promoción de las y los trabajadores para que no se produzcan ni accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales, promoviendo la buena vida de los y las trabajadores/as.

La salud laboral es necesariamente una cuestión colectiva, puesto que el trabajo es una actividad social, donde los seres humanos entramos en relación con otros/as.

Partiendo de estas definiciones, el Espacio Intersindical Salud y Trabajo propone desarrollar conocimientos de carácter interdisciplinario para la intervención en el ámbito del ambiente de trabajo, con el objetivo de generar la promoción de la salud, la calidad de vida en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales.

Es por esto que se ha realizado un convenio con la UNLa, a través del Departamento de Salud Comunitaria, conformándose la Diplomatura Universitaria en Gestión de la Prevención y Promoción de la Salud en el Trabajo.

⁹ Compuesto por sindicatos de CTA T, CF y CGT (Argentina).

Orientada a la producción de conocimiento científico-técnico, en un marco de discusión político-gremial consensuado por las diferentes organizaciones, incorporando los saberes de los trabajadores/as en sus diferentes actividades y recorridos.

El objetivo principal fue formar y capacitar trabajadores/as en las temáticas específicas en salud y seguridad en el trabajo para que adquieran conocimientos y herramientas para la intervención preventiva sobre los riesgos presentes en los lugares de trabajo. Y que, además, las y los graduadas/os promuevan la capacitación y difusión de las estrategias necesarias para la promoción y la prevención de la salud laboral.

Se destinó a dirigentes, delegados/as y/o trabajadores/as de base designados por sus organizaciones gremiales, afines a la temática de salud laboral y condiciones y medio ambiente de trabajo, para fortalecer la experiencia gremial de las organizaciones, continuando la vasta trayectoria del movimiento obrero argentino.

Los contenidos que se desarrollaron en esta Diplomatura y con modalidad semipresencial, fueron:

- ◆ Participación y Acción Sindical de lxs Trabajadorxs en Promoción de la Salud y Prevención de Riesgos del Trabajo.
- ◆ Trabajo y Salud.
- ◆ Prevención de riesgos en los lugares de trabajo.
- ◆ Organización del Trabajo: Riesgos Psicosociales / Ergonomía.
- ◆ Registro e Investigación: accidentes y enfermedades laborales.
- ◆ Construcción del Conocimiento Colectivo en Salud y Seguridad en el Trabajo. Comunicación.

Se define que el trabajo final sea colectivo: cada organización sindical presenta propuestas de mejoramiento de las CyMAT, de acuerdo al recorrido del aprendizaje realizado.

Concluyendo: se diplomaron 134 trabajadores de 15 organizaciones sindicales, y es importante resaltar que fue la primera experiencia sindical al obtener un reconocimiento desde un ámbito académico.

Una Experiencia Sindical de Educación Permanente en Salud, Derechos Sexuales y/o Reproductivos

Natalia Jortack, Patricia Legarreta, Mabel Ojea, Verónica Quaglia Florez y Tamara Socolovsky¹⁰

La política de salud del SUTEBA tiene más de 30 años y cuenta con 17 centros de atención primaria. El trabajo de los equipos de salud es acompañado por propuestas de capacitación para temas fundamentales del trabajo en Atención Primaria de la Salud (APS), que se fueron configurando en Educación Permanente en Salud (EPS) en la medida que retoma los problemas emergentes de la tarea y los devuelve a la gestión de los Centros de Atención Primaria de la Salud (CAPS).

Previo a la sanción de la ley 27.610, algunos CAPS iniciaron (año 2018) la capacitación en derechos sexuales e Interrupción Legal del Embarazo (ILE), de acuerdo a la legislación y protocolos vigentes del Ministerio de Salud de Nación y Provincia. En 2021 se constituye un equipo para gestionar el proceso de trabajo necesario para la implementación de las consejerías. Durante ese año se retoma la formación con los equipos que habían comenzado este proceso prepandemia.

En 2022 se planificó un proceso de capacitación que permitiera garantizar el acceso a Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos desde los diferentes roles de lxs integrantes de todos los CAPS, contemplando distintos espacios de trabajo con profesionales, trabajadores y responsables políticxs.

Se desarrollaron 4 encuentros presenciales a los que asistieron enfermeras, admisoras, asistentes dentales, personal de maestranza, secretarixs de salud distritales, responsables políticxs, y coordinadoras y directoras técnicas de los CAPS. En promedio, cada encuentro contó con la asistencia de 110 trabajadorxs.

Los temas abordados fueron: modalidad de atención de la consejería enmarcado en derecho a la salud, marco legal del acceso a la salud integral y derechos, Interrupción Voluntaria del Embarazo/Interrupción Legal del Embarazo, interseccionalidades y métodos anticonceptivos. La modalidad de trabajo tuvo momentos expositivos, y fundamentalmente una dinámica de taller con producción colectiva en la problematización de situaciones, identificación de necesidades y elaboración de propuestas específicas para cada puesto de trabajo.

Se trabajó además, en un encuentro de la Red de Atención Psicológica, una introducción al tema Derechos Sexuales y Reproductivos con psicólogxs que pertenecen a los equipos, y se realizó un encuentro virtual de capacitación técnica específica en IVE/ILE, destinado a médicxs y enfermerxs, y con participación de referentes del Programa de Salud Sexual del Ministerio de Salud de la Provincia.

¹⁰ Integrantes de la Secretaría de Salud Laboral del Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de la Provincia de Buenos Aires (Argentina).

Paralelamente se continuó trabajando en la conformación de las consejerías en cada uno de los CAPS, logrando dejar capacidad instalada en cinco de ellos a la fecha y continuando en proceso los demás con diferentes grados de avance.

Resaltamos como algunos de los resultados de este proceso de EPS, que aún continúa: la integralidad de la atención en el dispositivo de consejería; la generación de nuevos vínculos entre trabajadorxs fortaleciendo interdisciplina e incorporando en el repertorio de recursos, leyes, guías, conquistas gremiales; la vivencia de valoración que refieren lxs trabajadorxs por poder participar en el proceso de EPS; la percepción de realizar un trabajo significativo e importante en el proceso de atención de la salud; mayor participación de lxs trabajadorxs en su puesto de trabajo; armado de redes locales.

Destacamos además como enriquecedora la inclusión de trabajadorxs de todos los puestos de trabajo en las jornadas de capacitación, ya que favorecen la mejora de la calidad de las conversaciones en los CAPS.

Una Experiencia en Salud y Trabajo de lxs Trabajadorxs Judiciales de Santa Fe

Dr. Jorge Kohen, Elisa Santoro, Dra. Marisa Fiorillo y Mirian Ríos¹¹

Introducción: la problemática de la salud de lxs judiciales está relacionada con los conflictos. El trabajo desde plataformas digitales durante la pandemia y las consecuencias sociales y económicas que incrementaron la desigualdad y agravaron la problemática de la violencia le dan nuevas características al trabajo. Es necesario relevarlas, sistematizarlas y vincularlas con los problemas de salud en el trabajo.

Objetivos: construir la autoimagen como colectivo de trabajo a partir de la implicación subjetiva. Actualizar estudios anteriores aplicando encuesta, facilitar herramientas a lxs delegadxs y sentar bases para un programa de vigilancia epidemiológica permanente.

Metodología: la estrategia metodológica utilizada combinó dos componentes. Uno de tipo participativo y estructurante de todo el proceso de investigación y otro de carácter cuanti-cualitativo. Lo central de la estrategia fue constituir a lxs trabajadorxs judiciales en sujetos activos de su propia investigación antes que un objeto pasivo analizado desde afuera por técnicos o profesionales especialistas en salud ocupacional u otras ciencias del trabajo.

¹¹ Especialistas de la carrera de Especialización en Medicina del Trabajo de la Universidad Nacional de Rosario (Argentina).

Mediante una convocatoria abierta a todxs lxs trabajadorxs judiciales de la provincia de Santa Fe, afiliadxs y no afiliadxs al sindicato, se recibieron 287 respuestas a una encuesta realizada a través de una aplicación autoadministrada. Posteriormente se procedió a un análisis estadístico de las variables con tablas de frecuencia simple y doble entrada.

Resultados: las condiciones de alta temperatura, ruido, humedad e iluminación mejoraron respecto de la última investigación, se mantiene el porcentaje de trabajadorxs expuestxs a contaminantes y empeoró en cuanto a la exposición al polvo. Mejoraron las exigencias ergonómicas y empeoraron las exigencias sobre el ritmo de trabajo. Predominan los estados de ánimo negativos, y hay una alta incidencia de trabajadorxs con estados de angustia. Prevalecen los dolores articulares, de espalda, cuello y lumbares. Alto índice de estrés, afecciones en la vista, gastritis y lumbalgia o ciatalgia entre las enfermedades más diagnosticadas. Casi la mitad ha sufrido violencia en el trabajo actual y en anteriores. Predomina la violencia de género ejercida por personas con cargo superior, seguida por la de compañerxs/pares.

A modo de conclusión: esta nueva investigación colectiva, que comenzó con el material aportado y producido por lxs propixs trabajadorxs judiciales, resulta fundamental para la reconstrucción de los procesos de trabajo, a efectos de procurar el mejoramiento y transformación de aquellas situaciones que atentan contra su salud.

Al posicionarse como sujetxs activxs en todo el proceso, empoderándose de los saberes construidos colectivamente y disponiendo de las herramientas existentes, son lxs trabajadorxs lxs que deberían ser protagonistas en las políticas de salud y seguridad en un sistema integrado de salud.

TALLER 2

FORMACIÓN DE TRABAJADORXS

Nueva Mirada en la Formación de las Trabajadoras y los Trabajadores

Dra. Mariel Martin¹²

Desde tiempos inmemoriales, en el ámbito académico y profesional, se ha sostenido la idea de que la formación se basa esencialmente en la exposición de temas, conceptos y procedimientos por parte de expertos. Estos expertos, considerados depositarios del conocimiento, asumen la responsabilidad de transmitirlo a los trabajadores. En este modelo tradicional, el individuo en formación, más que un actor activo, adopta un papel pasivo. Se espera que escuche, absorba la información y participe en diálogos que, en muchas ocasiones, están condicionados y limitados por el tema en cuestión.

Sin embargo, en las últimas décadas, ha emergido una perspectiva contemporánea y renovada sobre la formación. Esta nueva visión propone un enfoque mucho más democrático, inclusivo y participativo. En lugar de ser meros receptores, se espera que los participantes sean cocreadores del conocimiento. En este nuevo paradigma, se promueve una interacción genuina y significativa en un espacio donde se valora profundamente la escucha activa, el diálogo constructivo y la interpelación de todos los actores involucrados. El objetivo es propiciar una construcción colectiva y colaborativa del conocimiento.

En este contexto, el formador ya no es visto simplemente como un transmisor de información, sino como un mediador o facilitador. Su papel es conectar y articular los conocimientos y experiencias que poseen los participantes, quienes, al fin y al cabo, son los que están inmersos diariamente en su entorno laboral y enfrentan sus problemáticas asociadas. Es esencial, por tanto, reconocer, abordar y desmitificar los riesgos y desafíos que a menudo se naturalizan o se pasan por alto en el ámbito laboral.

Cabe mencionar el trabajo de Boix y Vogel en 2003, quienes identifican diferentes niveles de participación en el proceso formativo. Desde el simple intercambio de información, pasando por la consulta, hasta llegar a la codificación, estos autores subrayan la importancia y la relevancia de este último nivel en el proceso educativo.

Ante este panorama, surgen interrogantes esenciales y fundamentales: ¿cuáles son, en esencia, los objetivos primordiales de la formación en este nuevo contexto? Algunos de estos objetivos incluyen la reflexión profunda y la concientización sobre los riesgos laborales, la difusión efectiva de conocimientos adquiridos con el propósito de generar un impacto multiplicador en la sociedad, y la creación de espacios propicios para el diálogo, la escucha activa y la retroalimentación.

La formación, en este marco, busca no solo informar, sino también proponer acciones, estrategias y soluciones concretas para mejorar el entorno laboral. Se busca incorporar una metodología basada en la investigación participativa, donde todos los actores involucrados tengan voz y voto.

Es fundamental que la formación esté dirigida a un público amplio y diverso. No solo a aquellos ya comprometidos con el tema, sino también a quienes deseen adquirir, ampliar o cuestionar sus conocimientos. La información y el conocimiento deben surgir de los intereses, necesidades y propuestas de los trabajadores, asegurando que estos sean relevantes, auténticos y pertinentes.

Para las organizaciones sindicales, el desafío es monumental. Se trata de diseñar y desarrollar programas formativos que sean sostenibles en el tiempo, flexibles ante los cambios y, sobre todo, democráticos. La formación propuesta busca visibilizar, analizar críticamente y proponer soluciones al entorno laboral. Es un proceso dinámico, que requiere revisión, adaptación y evolución constante.

Esta propuesta representa un cambio paradigmático en la colaboración entre sindicatos y universidades. Se busca construir un puente sólido entre el ámbito académico y las prácticas diarias, siempre en defensa de los derechos laborales. Esta perspectiva, aunque innovadora, permite reconstruir el conocimiento científico desde una visión amplia, crítica y dialéctica, donde la teoría y la práctica se entrelazan de manera orgánica.

BIBLIOGRAFÍA

- ◆ Boix, Pere - Vogel, Laurent. (2003) Participación de los Trabajadores. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (Comisiones Obreras), Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité.
- ◆ Cobos Sanchiz David, Pérez Pérez Itahisa, Encarnación Reyes Costales. La visión sobre los riesgos laborales y la cultura preventiva de los estudiantes Universitarios: un estudio exploratorio en la Universidad Pablo de Olavide. Bórdón 63 (3), 2011, 75-90, ISSN: 0210-5934.
- ◆ Sanllorenti Pedro, Martin Mariel, y otros, (2009). Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en las Universidades Nacionales, IEC-CONAD. , Buenos Aires, Argentina.

Formación en Salud Laboral y la Trama de la Vida Cotidiana

Dra. Ligia Sánchez Tovar y Dr. Leocadio Carrillo¹³

Se tiene como objetivo presentar inquietudes respecto a la experiencia de formación en salud laboral y la necesidad de reflexionar acerca de la centralidad que tienen, en este marco, el trabajo, las condiciones bajo las cuales se labora y las formas de inserción laboral. Si bien estos son aspectos de gran importancia, al momento de dar cuenta sobre el proceso salud-trabajo-enfermedad, se considera necesaria la incorporación de la “trama trabajo y vida cotidiana”, ver el trabajo desde el individuo, en tanto que factor significativo articulado a la salud de la población trabajadora, en los procesos de formación en salud laboral. Es decir, dirigir la mirada hacia la espacialidad del trabajo, en tanto que permite mirar de forma integrada los distintos espacios de vida y relaciones sociales, que tienen lugar en diferentes tiempos de forma fragmentada en cada individuo.

Esta propuesta epistémica se soporta en los resultados de investigaciones empíricas recientes, donde se devela la importancia de estas dimensiones. En particular, en un estudio reciente se investigó el trabajo, la ocupación del tiempo libre y la autopercepción de salud, en función de variables sociodemográficas, en el personal obrero que labora en una empresa productora de agroquímicos. Y se consideró como dimensión singular la forma de organización de trabajo, caracterizada por la disponibilidad de un amplio espacio de tiempo libre. El promedio de horas laboradas en una jornada de trabajo fue de 5,7 horas diarias.

¹³ Especialistas en Salud y Trabajo de la Universidad de Carabobo (Venezuela).

Sin embargo, el estudio reveló que, independientemente del grado de instrucción, sexo y edad, a pesar de que el tiempo libre puede ser un beneficio importante, no le dan el uso adecuado. Por el contrario, realizan actividades extras que les generan ingresos adicionales, pues disponen de tiempo suficiente, para ejecutar otras labores de diversa índole fuera de la empresa. No perciben que su estado de salud esté relacionado con la dinámica laboral y vida cotidiana. Esto revela la necesidad de incorporar, en la formación en salud laboral, la trama de la vida cotidiana, con énfasis en el uso del tiempo libre.

El caso del Programa de Detección de Factores de Riesgo en Talleres Gráficos

Alejandro Villegas¹⁴

El programa nos permite generar un importante espacio de cuidados imprescindibles para bregar por la vida de la querida familia gráfica promocionando la salud, en un marco de hábitos saludables y prevención de enfermedades, visitando a lxs trabajadorxs en sus lugares de trabajo.

Cada jornada realizada cuenta con la presencia, de manera conjunta, de nuestro sindicato y nuestra obra social, remarcando en su accionar una práctica profesional, militante, política, gremial y social. A través de este convincente programa se deja plasmado el concepto de *solidaridad* con nuestrxs trabajadorxs, sabiendo íntegramente que la prevención es una política de salud que llevamos a la práctica de forma comprometida y que tiene como objetivo principal lograr el bienestar general de lxs compañerxs. Se detectan, de manera temprana, enfermedades silenciosas o no transmisibles, y el posible avance de las mismas, que si no se diagnostican a tiempo y no se tratan ordenadamente, producen graves daños en la salud, transformándose en enfermedades irreversibles.

Este programa se realiza normalmente entre los meses de marzo y diciembre de cada año. Participan de manera voluntaria lxs trabajadorxs, quedando controlados y registrados los niveles de hipertensión arterial (presión alta), diabetes (glucosa en sangre), colesterol, talla, peso, circunferencia abdominal e IMC (índice de masa corporal).

¹⁴ Secretario de Prevención en Salud Integral del Sindicato Federación Gráfica Bonaerense (Argentina).

Desde nuestras queridas organizaciones entendemos que los ámbitos laboral, social y económico repercuten en nuestra salud de manera directa; la gran cantidad de puestos de trabajo perdidos datan que los trabajadores despedidos disparan su enfermedad en los meses posteriores al despido, es por esto que necesariamente insistimos con que las conquistas gremiales son inherentes a las conquistas de la salud, que no subsisten ni conviven apartadas una lucha de la otra y que como decía Floreal Ferrara, la acción emergente por defender nuestros derechos surge de la vitalidad integral de encontrarnos sanos. Por esto mismo, de manera conducente y constante, el Programa de Detección de Factores de Riesgo en Talleres Gráficos se ha sostenido a lo largo de estos últimos 6 años con dichas convicciones y el compromiso austero como legado histórico de nuestros fundadores de la Sociedad Tipográfica Bonaerense en función de cuidar las necesidades físicas, morales y espirituales de la gran Familia Gráfica y en ese camino continuará la medicina preventiva de nosotros, los gráficos.

TALLER 3

FACTORES PSICOSOCIALES

Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Dra. Miriam Wlosko¹⁵

La exposición tiene como objetivo presentar algunas acepciones de la noción de *riesgos psicosociales en relación con el trabajo* (RPST), exponer algunos datos relativos al panorama epidemiológico de la salud/salud mental de los RPST en base a fuentes disponibles y comentar la situación de los RPST en Argentina. Al finalizar se esbozarán algunas ideas de base para el debate colectivo.

Las problemáticas vinculadas con el impacto psicosocial en relación con el trabajo constituyen un campo en tensión en el que las disputas capital/trabajo siempre están presentes. Aunque el término “psicosocial” suele utilizarse para aludir a la interacción de múltiples factores que provocan impactos psíquicos y físicos, no hay definiciones ni abordajes consensuados para abordarlos, sino *distintas perspectivas* que tienen *diferentes fundamentos conceptuales y metodológicos, modalidades de aplicación, y consecuencias para la acción*. Entre las perspectivas existentes, el abordaje que se construyó como hegemónico fue el de los RPST, el que fue adoptado por organismos internacionales, regionales y nacionales.

La noción de RPST fue definida por la OIT en 1984 y adquirió auge en la década del 2000, al evidenciarse los *efectos del giro neoliberal en la salud de lxs trabajadorxs*. Sostenemos que entre 1984 y 2022 se modificó el *perfil*

¹⁵ Licenciada en Psicología. Docente e investigadora en la Universidad de Lanús (Argentina).

de daño de lxs trabajadorxs, es decir, se transformaron las *maneras de padecer, enfermar y morir* en función de las transformaciones que impulsó el neoliberalismo *en y por el trabajo*. A la “vieja epidemia escondida” e invisibilizada se añadió una “nueva epidemia” caracterizada por la prevalencia a nivel mundial de *trastornos musculoesqueléticos y lesiones producidas por esfuerzos repetitivos; padecimientos que impactan en la salud mental* y en la *conformación de colectivos*, como el estrés, el burnout, la depresión, diversos tipos de violencias, adicciones, etcétera; y *enfermedades y muertes por eventos cardiovasculares*.

Todos estos problemas que aumentaron a partir del giro neoliberal, tienen relación con la precarización del empleo y del trabajo, la evaluación individualizada del rendimiento, la intensificación del trabajo, y la puesta en marcha de modalidades de gestión que estimulan la competencia y que ponen en marcha usos instrumentales del acoso.

En Argentina, a diferencia de lo que sucede en otros países de la región, la *ley vigente no reconoce las dimensiones psicosociales* ni su impacto en la salud de lxs trabajadorxs, lo que requiere pensar acciones en diversos planos: la lucha político sindical por la legislación, la puesta en marcha de estrategias de acción en los lugares de trabajo, etcétera.

Se sugiere analizar los modelos y dispositivos con los que se interviene, siendo cuidadosos con la *implementación acrítica de modelos de evaluación que eliminan el debate sobre el trabajo y su organización*. Creemos que *no es posible entender el impacto del trabajo en la salud mental sin la participación activa de lxs trabajadorxs*.

Los Factores de Riesgo Psicosocial en Chile

Dr. Marco García¹⁶

Los factores de riesgo psicosocial son todas aquellas interacciones entre el ambiente de trabajo, el contenido de éste, las condiciones de organización, las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral.

El Estado de Chile, desde el año 2013 en adelante, ha establecido metodologías para evaluar de forma estandarizada y a nivel nacional, el riesgo psicosocial en las organizaciones laborales, con el objetivo de poder identificar factores que puedan afectar la salud mental e inclusive la salud física de los trabajadores de una organización.

Desde el 18 de noviembre del año 2022, la Superintendencia de Seguridad Social publicó la circular N° 3709, sobre protocolos de riesgo psicosocial, en donde se comunica el reemplazo del instrumento ISTAS21 por el nuevo Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental (CEAL-SM), generando la obligatoriedad de aplicar este nuevo instrumento en las organizaciones laborales del país, siendo una característica importante que debe aplicarse a todos los trabajadores de una organización, inclusive, hasta a los trabajadores temporales.

El nuevo instrumento se basa en la tercera versión del Copenhagen Psychosocial Questionnaire 3, el cual fue validado con la participación de más de 1492 trabajadores entre las ciudades de Antofagasta y Puerto Montt. Dentro de las particularidades del nuevo instrumento, destacan el género, la edad, condiciones de empleo, salud mental, más la evaluación de las siguientes dimensiones: Carga de trabajo, Exigencias emocionales, Desarrollo profesional, Reconocimiento y claridad de rol, Conflicto de rol, Calidad del liderazgo, Compañerismo, Inseguridad en las condiciones de trabajo, Equilibrio trabajo y vida privada, Confiabilidad y justicia organizacional, Vulnerabilidad y Violencia y acoso.

En lo que respecta a la evaluación de la dimensión Violencia y acoso, se intenta alinear con el convenio 190 de la OIT, sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, cuyo convenio en la actualidad se está discutiendo en el Congreso Nacional para su ratificación.

Cabe mencionar que el instrumento es sólo una parte del protocolo. La principal característica de este método es ser participativo (trabajadores/as operativos, supervisores, directivos, técnicos). El método toma como fundamento el diálogo social, un principio democrático que da voz y participación “a los afectados”, fomenta la eficacia de la legislación e instituciones y facilita el consenso sobre todo tipo de materias y desafíos, y el progreso económico y social.

¹⁶ Técnico en Prevención de Riesgos (cursando la ingeniería). Ergónomo y docente en la Escuela de Medicina de la Universidad de Santiago de Chile.

La participación permite precisar la forma en que existen los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, y permite que los cambios que haya que realizar tengan un resultado real. El método tiene siete etapas: Formación del Comité de Aplicación (CdA), Difusión y sensibilización, Aplicación del cuestionario, Análisis y presentación de resultados, Aplicación de las medidas de intervención, Monitoreo y verificación de las medidas y Reevaluación del proceso.

La Situación Actual de los Riesgos Psicosociales en España

Lic. Rafael Torrente¹⁷

INTRODUCCIÓN: LA NECESIDAD DE INTERVENIR

Está claro que para las personas que trabajamos no hay que explicar muchas razones de por qué hay que evaluar y sobre todo intervenir en los riesgos psicosociales, sabemos que la organización del trabajo influye en nuestra salud, en la de todos y todas. Hay otros riesgos que no son tan universales, como los accidentes de trabajo y la mayor parte de las dolencias y enfermedades producidas por él, no afectan a la totalidad de las plantillas, pero este no es el caso de los riesgos psicosociales, y podríamos añadir también los de tipo ergonómico. Cambia la intensidad, pero prácticamente todas las personas que trabajan se ven afectados por estos dos grupos de riesgos.

Esta opinión está apoyada en algunos datos de salud y económicos, bastante actuales, que han hecho saltar algunas alarmas. Comento algunos:

- ◆ Las bajas por problemas de salud mental son el 6,5% de las bajas laborales, aumentaron un 17% entre 2015 y 2021. Las ausencias generan un coste anual de casi 393 millones de euros que hace a las compañías reaccionar con servicios para sus plantillas. El 15% de los días de baja registrados en 2021

responden a enfermedades mentales. Y un problema añadido: la duración media de las bajas se ha situado en casi 98 días (frente a los 67 de 2015), lo que supone un crecimiento cercano al 46% “y tres meses de ausencia en el trabajo, que afectan tanto al sistema empresarial como a la sociedad” (Fuente Fremap).

- ◆ España es el mayor consumidor del mundo de ansiolíticos (Organización de las Naciones Unidas).
- ◆ Un artículo de la revista *Molecular Psychiatry* llega a la conclusión de que si se minimizase el factor de riesgo laboral, se reducirían un 18% los casos de trastornos depresivos.
- ◆ La OMS ha incluido el burnout en la última actualización de la Clasificación Internacional de Enfermedades.

¿Qué están haciendo las grandes empresas ante estos preocupantes datos?

En lo que va de año se han realizado más de 150 eventos sobre hábitos saludables y bienestar en Aqualia. “Antes la salud mental no estaba entre las prioridades de la compañía, pero tras la COVID-19 sí. El fondo ético australiano IFM, propietario junto a Carlos Slim del capital, ejerce presión en este sentido”, admite el directivo, que desde entonces aprecia un descenso de los accidentes laborales.

Según Ana Ávila, directora de Salud y Prevención de Mahou-San Miguel, compañía con 4000 empleados en España, también detectaron antes de la pandemia que el aumento del absentismo laboral tenía que ver con problemas emocionales, y lanzaron un programa de apoyo psicológico por internet que “tras la pandemia se utiliza más”. Entre el 15% y el 18% de la plantilla lo usa. Además, la cervecera ha incorporado en los reconocimientos de salud anuales de sus empleados un pequeño test de carácter preventivo para identificar problemas de estrés y ansiedad ante los que pone en marcha sesiones de información, talleres y un servicio psicológico personalizado.

AfforHealth es una consultora que lleva 12 años trabajando en salud preventiva y psicoeducación en más de 200 empresas y lo nota. Su directora general, Anabel Fernández Fornelino, asegura que desde que irrumpió la COVID-19 las consultas en las compañías que tenían contratado su servicio de atención psicológica online 24 horas durante los 7 días de la semana se han triplicado. “Es brutal”, dice.

ORDENAMIENTO LEGISLATIVO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESPAÑA

Un segundo aspecto a tener en cuenta es la legislación que tenemos en España sobre prevención de riesgo laboral en cuanto a los riesgos psicosociales. Nos encontramos una serie de artículos que nos dicen que podemos intervenir en todo lo relacionado con la organización del trabajo, por la influencia que ésta tiene en la salud de las personas que trabajan.

- ◆ Derecho a la protección frente a los riesgos laborales: art. 14

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

◆ Derecho de consulta: art. 33

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

Nota: la consulta debe ser 15 días antes, que es el plazo que tienen los DP's para emitir informe.

◆ Derecho de propuesta: art. 36

2-f: recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

4: la decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el DP a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

◆ Poder de intervención en la organización del trabajo:

Art. 4.7 "Condición de trabajo": las características del mismo que puedan tener influencia en la generación de riesgos para la seguridad y la salud. Quedan específicamente incluidas:

d) "Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador".

Artículo 15.1: el empresario aplicará las medidas para la prevención. Principios generales:

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Art 33.1: el empresario deberá consultar a los trabajadores con la debida antelación, la adopción de decisiones relativas a:

a) "La planificación y la organización del trabajo... en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores".

¿QUÉ ESTÁ PASANDO EN ESPAÑA?

Todo esto nos invita a pensar: ¡qué suerte!, ¡qué fácil está la intervención! Pareciera que en España podemos intervenir sin mucha dificultad en los riesgos psicosociales y la organización del trabajo, pero la realidad es mucho más dura, la intervención en prevención de riesgos psicosociales es casi nula. Yo soy de una región de España, Andalucía, y he estado hablando con los técnicos sindicales para traer un ejemplo de intervención real en riesgos psicosociales, y no he podido traer aquí ninguno muy destacado.

Si nos fijamos en las intervenciones que se plantean desde las empresas, por supuesto todas en empresas grandes, nos encontramos con un problema; los servicios que implementan las empresas no van, tal y como recoge el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a eliminar el riesgo, no van al origen del problema, son actuaciones que van dirigidas a la mejora de una salud ya deteriorada, a poner parches en la salud de las personas que trabajan.

Entre los servicios propuestos por las empresas, nos encontramos teléfonos de asistencia a trabajadores, contratación de psicólogos para sesiones de información o talleres, servicios psicológicos personalizados, pero casi no existen intervenciones desde el punto de vista de la prevención o sea que vayan dirigidas a la mejora de la organización del trabajo para evitar que estos trabajadores tengan daños a su salud.

¿Por qué pasa esto? Desde mi humilde opinión, la responsabilidad está repartida entre todos los agentes implicados en la prevención.

Las empresas no están preocupadas por la salud de las personas que trabajan y les cuesta intervenir en prevención, lo ven como un gasto más de la empresa y si hablamos de intervenir en la organización del trabajo, la situación se hace más complicada, las reacciones suelen ser “en la organización del trabajo mando yo” y “eso no afecta a la salud, hay que trabajar y producir todo lo que se pueda, y punto”.

Si nos vamos a la administración, no tienen una actitud proactiva y cuando desde los sindicatos se tiene, en muchos casos hacen más de freno que de motor de la prevención.

Analizando los servicios técnicos de las empresas nos encontramos con parte de desconocimiento sobre riesgos psicosociales, miedo a proponer la intervención en la organización del trabajo y en el cambio de formas de dirigir las empresas (no es lo mismo que proponer un aislamiento para una máquina que hace ruido o decirles a las personas que trabajan que se pongan los guantes o los cascos). Es preocupante la falta de profesionalidad que hay en el sector. También nos encontramos con personas que quieren intervenir pero las empresas las aburren, impidiéndoles esa intervención.

Por último, y no por ello menos importante, habría que analizar por qué las personas que trabajan y sus representantes no intervienen más en estos riesgos. Hay una legislación que les da las herramientas necesarias para la intervención y son los riesgos que afectan prácticamente a toda la población trabajadora.

La Cabeza Piensa Donde los Pies Pisan...

Nuestra Salud Psicosocial, un Constante Debate

Mariel Amaré, Marta Chamorro Ayala, Celeste Espíndola, Norma Faravelli, Lilian Garro, Sandra Mamani, María Nicora, Marta Sanchez, Julieta Sardi y Patricia Vives Bovari¹⁸

A través del análisis, la investigación y el relevamiento de situaciones del campo laboral, se detectan diversas problemáticas relacionadas con las condiciones de trabajo en el Sector de Salud Pública. Es sabido que no es el trabajo el que enferma, desgasta a la persona, trabajador, individuo, sino las condiciones laborales del mismo. El desgaste tanto estructural, institucional y que encuentra su impacto en el personal de salud, eslabón esencial y “finito” del sistema, tiene impacto directo en la salud del trabajador. Esto se agudiza cuando va en detrimento la cantidad de personas atendiendo problemas de salud y urgencias en instituciones públicas, con recursos escasos o inexistentes y con gran caudal de demanda. Es habitual ver que el personal se encuentra bajo mucho estrés, y terminan renunciando o con carpetas médicas extendidas en el tiempo, prolongadas y de renovación justificada psicológicamente hablando. La mayoría de los autores define el “estrés laboral” como un conjunto de reacciones físicas y mentales que sufre un empleado cuando se ve sometido a diversos factores externos, que superan su capacidad para enfrentarlos, pudiendo mencionar las fisiológicas, cognitivas conductuales o emocionales, que por lo general van acompañadas de agotamiento físico y/o mental, angustia y sensación de impotencia, o frustración ante la incapacidad del individuo para hacer frente a la situación o situaciones que generan ese

¹⁸ Integrantes de la Secretaría de Salud Laboral de la Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires-CICOP (Argentina).

estrés. Los riesgos o factores psicosociales incluyen elementos que influyen negativamente en la vida psíquica y social de los trabajadores; lo que conlleva a que en determinadas situaciones puedan ver afectado su desarrollo social e individual por elementos que conforman su entorno cotidiano en el lugar de trabajo; como pueden ser el exceso de exigencias psicológicas cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, o la ausencia del personal necesario que hacen en el trabajador activo una sobrecarga en deficientes condiciones que puedan desarrollar estrés, angustia e intolerancia, falta de influencia y de desarrollo cuando no hay margen de autonomía. Las consecuencias en la conducta del comportamiento irían más allá del lugar de trabajo, afectando la conducta social y privada del trabajador; las personas sometidas a estrés pueden estar irritables, irascibles, descuidadas, dar apariencia de irracionales, agresivas o incluso violentas. Esta conducta alterada puede afectar las relaciones sociales dentro y fuera del trabajo. Las personas con ocupaciones de alto estrés son más propensas a rupturas de relaciones, separaciones y/o divorcios; a sufrir accidentes y bajas laborales, que las sometidas a un bajo nivel de tensión. Estos factores influyen en el bienestar emocional, mental y social, así como en la salud en general; incluyen: estrés, apoyo social, relaciones interpersonales, factores culturales, nivel socioeconómico, discriminación y estigma, experiencias traumáticas. Sostener un enfoque de estas características frente a las problemáticas que presentan los pacientes, requiere de un equipo de salud con trabajadores sanos. En este sentido, los componentes básicos del burnout impedirían abordar la atención de la población desde esta mirada integral, empática, y de perspectiva, especialmente en lo que hace a la despersonalización, factor que revela una actitud negativa y hostil hacia los demás y una pérdida de motivación hacia el trabajo.

El caso de los Niveles de Fatiga y Organización del Trabajo en Conductores de una Empresa en Venezuela

Dra. Josmary Meléndez y Dra. Evelin Escalona¹⁹

La fatiga es una condición de agotamiento y cansancio físico o mental para realizar actividades diarias, que produce disminución de la respuesta de una persona, ocasionando afección física o mental. Este trabajo tiene como objetivo evaluar los niveles de fatiga laboral de conductores del área de transporte de personal y traslados de una empresa de alimentos. Se diseñó un estudio no experimental, correlacional, cuantitativo de corte transversal. La muestra fue intencional y quedó conformada por 33 conductores. Se aplicó el cuestionario de fatiga Yoshitake al final de la jornada laboral. Se entrevistó a la gerente, jefe y planificadores con relación a la programación de las actividades y cómo está organizado el trabajo de los conductores. Los resultados encontrados indican que el 54% de los sujetos resultaron fatigados, predominando la fatiga mixta. La organización del trabajo es muy variable, la duración de la jornada laboral supera los límites legales establecidos en Venezuela.

A manera de conclusión, se puede señalar que la presencia de fatiga laboral fue porcentualmente mayor en los choferes más jóvenes, con menor antigüedad laboral, y en cuanto a la organización del trabajo impacta negativamente en quienes efectúan mayor de número de viajes por jornada, independiente de la distancia recorrida. Se encontró que las pausas efectuadas no son reparadoras al ser realizadas en lugares o ambientes inadecuados. Para futuros estudios será conveniente considerar las actividades extralaborales que pueden estar influyendo en la fatiga laboral de estos trabajadores.

¹⁹ Posgrado de Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral de la Universidad de Carabobo (Venezuela).

TALLER 4

TRABAJOS PRECARIZADOS

Precarización Laboral

Dr. Jairo Luna²⁰

La realidad del mundo del trabajo en Iberoamérica presenta trayectorias diversas, con elementos que tienden a converger desde la incorporación universal de tecnologías, pero otros que divergen al tomar como referencia los contextos económicos, sociales y políticos.

Tal vez una de las diferencias mayores se encuentra en el fenómeno de la informalidad, la cual es una realidad que afecta de manera significativa a un número importante de trabajadores y trabajadoras en la región latinoamericana, mientras que en el ámbito europeo se tuvo un mayor avance de los procesos de salarización. Esto plantea un reto para hablar de precarización, término que buscó denominar la pérdida de derechos y garantías en el trabajo, derivada de la implementación de políticas neoliberales que fueron más profundas en algunos países.

El análisis de estas múltiples dimensiones que afectan la garantía de derechos en el mundo del trabajo, requiere poner de presente la importancia de hacer visible que la relación salud - trabajo pasa por el estudio tanto de las condiciones de trabajo como de las condiciones de empleo, siendo importante incorporar en la agenda

sindical temas referidos a la informalidad laboral y la necesidad de la convergencia de la lucha por la defensa de derechos con todas y todos los trabajadores, a la par de abordar las implicaciones de la tercerización laboral como un problema central que afecta la salud en el trabajo.

De esta forma, la lucha contra la precarización laboral pasa por reconocer que se presenta de manera diferente en cada uno de los países, a la vez que implica para todos la pérdida de derechos y la necesidad de la convergencia del conjunto de la población laboral para buscar revertir la correlación de fuerzas y avanzar en la búsqueda de transformaciones sociales que garanticen la vigencia plena de los derechos en el trabajo.

Un reto especial en este escenario es el que se presenta con la difusión del trabajo mediado por plataformas, y en general el trabajo relacionado con el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones en el marco del denominado capitalismo cognitivo.

Se puede afirmar que los trabajadores y trabajadoras que se vinculan a las plataformas, más que ser precarizados, constituyen una nueva forma de informalidad laboral, personas que no han experimentado contar con derechos y que ven su labor de manera individualizada, pero que sin embargo empiezan a desarrollar formas de sindicalización y comunicación empleando las propias redes sociales. De nuevo, para el sindicalismo que lucha por el derecho a la salud en el trabajo, esta realidad es un reto para la innovación de la acción y la organización para enfrentar esta situación.

Trabajo en Plataformas

Dr. Mario Navas Naranjo²¹

IMPACTOS EN LA SALUD

Mucha investigación existe respecto de las consecuencias en la salud del trabajador que efectúa su actividad a distancia y de su uso de las TIC, Brasil tiene una amplia normativa jurídica al respecto de las regulaciones del teletrabajo, hasta junio 2021 se habla de 113 normas jurídicas²².

Un estudio realizado en Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México reveló que, durante la pandemia, hubo un incremento del 324% en el teletrabajo en el primer semestre del 2020, para el 2050 se estima que la mitad de la PEA realizará su trabajo con el uso de medios digitales²³.

Otro estudio en Indonesia, sobre el estrés y rendimiento laboral, determinó que cada trabajador tiene una variada respuesta al estrés, un 18% reportó niveles diversos de ansiedad y depresión²⁴.

²¹ Especialista en Seguridad y Salud Ocupacional Internacional y miembro de la Fundación Salud, Ambiente y Desarrollo (Ecuador).

²² Castro JL, Costa TPT, Oliveira NHS, Silva RR, Bodra MEFA, Aith F. Teletrabalho em saúde: para onde vamos? Rev Saude Publica. 2023;57(Supl 1):7s. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2023057004797>.

²³ Santos M, Almeida A, Lopes C, Oliveira T. Teletrabalho na perspectiva da saúde ocupacional. Rev Port Saúde Ocupacional. 2020 jul/dez;10:1-35. <https://doi.org/10.31252/rpso.05.09.2020>

²⁴ Widjaja A. et al. The Impact of COVID-19 Pandemic: Daily Work Stress and Work Performance between Work from Home (WFH), Work from Office (WFO) and Hybrid in Indonesia. Med J Malaysia Vol 78 No 4 July 2023

Un metaanálisis en Italia vio el impacto del COVID-19 en trabajadores en actividades remotas, determinaron qué efectos produjeron los ciclos de confinamiento, el cierre de escuelas, interrupción de servicios no esenciales y de actividades comerciales, trabajo en un espacio virtual. Se evidenció que el trabajo remoto per se, no acarrea resultados positivos o negativos, sino que las consecuencias dependen de muchos factores individuales y organizacionales que son los que finalmente modulan esta respuesta²⁵.

Las organizaciones que proporcionaron recursos para crear ambientes de trabajo favorables en el hogar, asistencia técnica y capacitación para las nuevas formas de trabajar (procesos positivos simples y ampliados), tuvieron un mejor desempeño y un menor impacto en la salud mental de los trabajadores (manifestaciones saludables).

Se conoce también que el teletrabajo determina principalmente afectaciones del aparato musculoesquelético, sobre la salud mental, calidad del sueño, desempeño físico, salud visual y fatiga.

Otros estudios en India²⁶ y Egipto²⁷ encontraron de manera consistente una mayor afectación por género (mujeres), y estudios en Alemania y Suiza evidencian deterioro en la salud mental de trabajadores más jóvenes²⁸.

Una revisión sistémica en España²⁹ evidencia cómo el denominado tecnoestrés y sus distintas formas (tecnoinvasión - sobrecarga tecnológica - tecnocomplejidad - tecnoinseguridad - tecnoincertidumbre) actúan en detrimento de la salud.

El trabajo remoto NO ES intrínsecamente fructífero o nocivo para la salud, son los factores personales y organizaciones los que modulan esta respuesta.

²⁵ De Vincenzi, C.; Pansini, M.; Ferrara, B.; Buonomo, I.; Benevene, P. Consequences of COVID-19 on Employees in Remote Working: Challenges, Risks and Opportunities An Evidence-Based Literature Review. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 11672. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811672>

²⁶ Majumdar, P.; Biswas, A.; Sahu, S. COVID-19 Pandemic and Lockdown: Cause of Sleep Disruption, Depression, Somatic Pain, and Increased Screen Exposure of Office Workers and Students of India. *Chronobiol. Int.* 2020, 37, 1191–1200. [CrossRef]

²⁷ Gabr, H.M.; Soliman, S.S.; Allam, H.K.; Raouf, S.Y.A. Effects of Remote Virtual Work Environment during COVID-19 Pandemic on Technostress among Menoufia University Staff, Egypt: A Cross-Sectional Study. *Environ. Sci. Pollut. Res.* 2021, 28, 53746–53753. [CrossRef]

²⁸ Tušl, M.; Brauchli, R.; Kerksieck, P.; Bauer, G.F. Impact of the COVID-19 Crisis on Work and Private Life, Mental Well-Being and Self-Rated Health in German and Swiss Employees: A Cross-Sectional Online Survey. *BMC Public Health* 2021, 21, 1–15. [CrossRef]

²⁹ Bahamondes-Rosado ME, Cerdá-Suárez LM, Dodero Ortiz de Zevallos GF and Espinosa-Cristia JF (2023) Technostress at work during the COVID-19 lockdown phase (2020–2021): a systematic review of the literature. *Front. Psychol.* 14:1173425. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1173425

BENEFICIOS DEL USO DE PLATAFORMAS

En términos generales, el cambio hacia un trabajo remoto de forma rápida y repentina, se lo percibe en relación con consecuencias negativas como un riesgo de estrés y agotamiento, pero también hay evidencias consistentes en sentido contrario, cuando al controlar ciertos factores organizacionales e individuales, podrían ocasionarse expresiones saludables y procesos positivos.

Y este punto es el que precisamente queremos compartir, de una experiencia ecuatoriana que, con el aval de la Universidad Central del Ecuador, puso en la discusión pública un libro que habla sobre los Servicios Integrales de Salud y Seguridad en el Trabajo, con el uso de las TIC. Esto ha permitido facilitar el desempeño de las tareas y las distintas interacciones de los equipos transdisciplinarios.

Este tipo de plataformas de gestión integral, no solo sirven para efectuar estudios sistémicos integrales en un centro de trabajo, sino también para el trabajo de investigación para la acción y el cambio.

La Experiencia de Aragua: Factores de Riesgo Disergonómicos Para los Trabajadores de una Finca Bananera

I. Hernandez, M. Torres, M. Ron y V. Trovat-Ascanio³⁰

El trabajo agrícola representa al menos un 27,4% del total del empleo mundial (OIT, 2020) y la mayoría de esos trabajadores están empleados en pésimas condiciones de salud, seguridad y ambiente. A pesar de que el trabajo representa un papel crucial en la economía de un país, puesto que es la columna vertebral del sistema económico; proporcionando alimentos, materias primas y oportunidades de empleo a una importante cantidad de población, es posible considerarlo dentro de la categoría de trabajo precarizado en virtud de que comúnmente esta actividad se realiza sin una determinación específica de las características del contrato de trabajo, donde es imposible determinar la jornada de trabajo y las condiciones de cumplimiento de tareas y actividades formalmente tal como establece la normativa legal vigente.

El nivel de exposición a factores de riesgo y la posibilidad de ocurrencia de accidentes de riesgo va en aumento debido a la naturaleza y caracterización del proceso de trabajo que es físicamente exigente, y por lo tanto es frecuente encontrar de manera recurrente fenómenos asociados con lo musculoesquelético, que están relacionados con el uso de herramientas para el desempeño en esta actividad y que guardan relación con las particularidades corporales o físicas, que son diversas y cambiantes. Así también hay incidencia de factores como la ejecución de esta actividad en terrenos difíciles, extensas jornadas laborales, que se compaginan con el deterioro a la salud

³⁰ Equipo de investigación de docentes y estudiantes de la Universidad de Carabobo (Venezuela).

de manera progresiva derivado del esfuerzo físico, tales como: bipedestación, posturas forzadas, manipulación manual de cargas, sobreesfuerzo, entre otras actividades que demandan diferentes ritmos de trabajo según la etapa del proceso de producción agrícola en que se encuentre.

La precarización del trabajo en esta área es considerada como una de las principales causas del deterioro a la salud de los trabajadores, debido a una amplia gama de factores que tienen la potencialidad de afectar la salud y seguridad laboral. El estado Aragua posee tierras con capacidades y características particulares dentro de la gama A1; sin embargo, a lo atinente a las condiciones y medio ambiente laboral no se evidencia ninguna acción para promover la salud, prevenir la aparición de manifestaciones clínicas o la ocurrencia de accidentes laborales o incluso atenuar las consecuencias de los daños producidos por enfermedades ocupacionales o accidentes en el trabajo.

TALLER 5

SISTEMAS DE RIESGOS DEL TRABAJO

El Sistema de Riesgos del Trabajo en la Argentina

Dr. Jorge Kohen³¹

MARCO LEGAL, CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES AL INICIO DEL AÑO 2023

El sistema de Riesgos del Trabajo en la Argentina, producto de la reforma laboral y estructural que se realizó en la década de 1990, se sustenta en la ley 24.557 (1995), los decretos 658 y 659 (1996) y las reformas que le introdujeron la ley 26.773, denominada Régimen de Ordenamiento de la Reparación de los Daños derivados de los AT/EP (2012), y la ley 27.348, complementaria de la Ley de Riesgos del Trabajo (2016).

Esta legislación ha conjurado un sistema cuyas características principales son:

1. Tener carácter obligatorio para todo empleador, está desvinculado del resto de la seguridad social, el sistema se desenvuelve en el sector Financiero a través de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), entidades con fines de lucro, y garantizan una rentabilidad estudiada por las compañías de seguros. Sobre una población económicamente activa (PEA) de 13.590.421 de personas, las ART dan cobertura al 69% de

los trabajadores ocupados y asalariados, quedando por fuera del Sistema de Riesgos del Trabajo los trabajadores cuentapropistas, precarizados, flexibilizados y el 7% de los desocupados de acuerdo al informe del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), del primer trimestre de 2022.

El 27,3% de los trabajadores asegurados corresponde a la administración pública, defensa y seguridad social; un 12% a la industria manufacturera; 12,2% a comercio mayorista, minorista y reparación de automotores; 7% a la enseñanza; 5,6% al sector transporte, almacenamiento y servicios; 4,8% a actividades administrativas y servicios de apoyo; agricultura 3,9% y 27,2% al resto de las ramas de actividad.

Los datos provisorios muestran que en el primer semestre del año 2022 se notificaron un total de 267.413 casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinando un aumento del 0,2% respecto de igual periodo de 2019.

En el 98,6% de los casos se trata de trabajadoras y trabajadores de unidades productivas, mientras que el 1,4% restante involucra a trabajadoras y trabajadores de casas particulares.

Por su parte, el total de casos mortales alcanzó los 309 fallecimientos: 159 ocurrieron en lugar y en ocasión del trabajo y 150 fueron accidentes de trayecto. Estos valores determinaron –respecto de igual periodo de 2019– un aumento del 13,2% del total de trabajadoras y trabajadores fallecidos: los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales mortales se incrementaron un 1,9% y los accidentes in itinere mortales un 28,2%.

2. Es un sistema caro, ineficiente, que no previene lo suficiente los accidentes de trabajo, desconoce las enfermedades profesionales y descarga el peso del diagnóstico y la atención de estas últimas en el sector público y las obras sociales sindicales, el 63% de las enfermedades laborales se diagnostica fuera del Sistema de Riesgos del Trabajo.

3. Es fuente de alta conflictividad y no ha logrado, a pesar de las reformas sucesivas de la ley 24.557, detener ni reducir la litigiosidad en relación a los infortunios de los trabajadores y su justa reparación, dado el altísimo nivel de incumplimientos de las ART y los empleadores con las normas de higiene y seguridad que establece la ley y las reglamentaciones vigentes.

Queda demostrado en el informe trimestral de litigiosidad del Sistema de Riesgos del Trabajo de la SRT que reportó en el tercer trimestre de 2021, que se llevaban registrados 57.951 juicios, un 30,7% más que en el periodo anterior, y quedaba un saldo de 271.347 trámites iniciados que esperaban sentencia, es decir, trabajadores privados de una justa reparación.

4. Las ART obtuvieron durante el año 2022 una ganancia de \$8.850.683.994, lo cual significa una tasa de ganancia del 3,3%, sobre el volumen total de lo recaudado, sin contar los dividendos de invertidos en bonos públicos y en fondos de inversiones privados.

El mercado de las ART está concentrado en siete aseguradoras que tienen al 84,7% de los empleadores asegurados y al 76,9% de los trabajadores. A su vez se ha intensificado la penetración de las empresas prepagas médicas en el mercado del Aseguramiento de Riesgos del Trabajo: Galeno, Swiss Medical, Experta, OMINT y Grupo Sancor tienen asegurados al 48% de los trabajadores.

Lamentablemente, durante los años 2003 al 2015, y desde el 2019 hasta la fecha, ya sea por la pandemia, por los compromisos asumidos con los factores de poder económico-mediático o por una política en el marco de las alianzas, en particular con la Unión Industrial Argentina (UIA), no se logró derogar la Ley de Riesgos del Trabajo. Tampoco se pudo modificar la Ley de Higiene y Seguridad 19.587/74, reglamentada mediante el decreto 351/79, ni estatizar las ART como se hizo con las AFJP o intentar desarrollar las Mutuales Aseguradoras Sin Fines de Lucro (decreto 1720/2012) o crear Institutos Nacionales y Provinciales de Seguros de Riesgos del Trabajo que incluyan la problemática de los accidentes y enfermedades laborales en el campo de la salud y la seguridad social.

Esto permite a las compañías de seguros acumular una ganancia fenomenal durante el período y mantener una cuota de poder a través de la Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (UART), la cual hoy sin mayores inconvenientes puede manejar, como en la década de los noventa, la totalidad del sistema.

Esta cuota de poder que detentan las ART hace que en la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), organismo de control del sistema a cargo del Estado, todo termine en la nada en cuanto a las sanciones por incumplimiento de la normativa vigente.

Esta afirmación se comprueba al leer los resultados en el Informe de la Gerencia de Prevención de la SRT del año 2020 de las acciones realizadas:

- ◆ 39.025 trámites dentro del Sistema de Gestión Documental de la SRT.
- ◆ 3.940 requerimientos de Prevención a la ART/EA.
- ◆ 3.534 análisis de respuesta de ART/EA.
- ◆ 428 notas correctivas enviadas.
- ◆ 639 incumplimientos, de los cuales el 39% superó el índice DAC.
- ◆ Finalización de 172 Dictámenes Acusatorios Circunstanciados que fueron girados al Departamento de Sumarios.

PROPUESTAS PARA EL DEBATE

La fragmentación y atomización que presenta hoy el sistema de salud en la Argentina tiene su correlato en la fragmentación y desarticulación de las diversas instancias donde se atienden y realizan –o deberían realizarse– las acciones de prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

De acuerdo al contexto y la correlación de fuerzas políticas actuales, teniendo en cuenta además que aún estamos transitando la pandemia de COVID-19 en su etapa endémica y estamos sufriendo los efectos, económico-productivos, sanitarios, educativos y sociales, resultado del aislamiento y distanciamiento social que fueron necesarios para enfrentarla antes de contar con las vacunas, se hace necesario establecer un programa con etapas y prioridades en el proceso de incorporar la salud de los trabajadores a un Sistema Nacional Integrado de Salud.

El Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia

Dr. Jairo Luna³²

La trayectoria en la constitución del modelo adoptado en Colombia en riesgos laborales ha pasado por diferentes enfoques, desde un modelo de seguros sociales patronales hasta la adopción de un modelo de seguros sociales obligatorios de tipo bismarckiano, manejado por el Estado y posteriormente con participación de entidades privadas de seguros, hasta el planteamiento de un modelo de riesgos laborales como parte de la protección social, aún en construcción (Luna-García, 2019).

En la configuración adoptada, la prevención se constituyó inicialmente como un elemento de la legislación laboral que dispuso de la existencia de Reglamentos de Higiene y Seguridad Industrial en las empresas (Código Sustantivo del Trabajo, 1950), y posteriormente con la inclusión de la obligación de los empresarios de organizar un programa de salud ocupacional y contar con un comité mixto de higiene y seguridad como parte de la salud pública (ley 9 de 1979), y de manera reciente la adopción de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (ley 1562 de 2012). Estos cambios permitieron avances en la prevención, los cuales se vieron afectados por la incorporación de la competencia comercial derivada del modelo de administración de los riesgos laborales con participación privada (Luna-García Colmenares Mejía, 2015).

El desempeño del sistema de riesgos laborales en Colombia plantea una cobertura del 54,5% de la Población Económicamente Activa (11.808.311 de 21.680.000 en 2022), con un total de 1.110.983 empresas afiliadas en ese mismo año. Los accidentes de trabajo registrados fueron 545.133, las enfermedades laborales 32.357 y las muertes 537, con un nivel importante de subregistro y subdiagnóstico. Para el sector privado financiero que

³²

Profesor Titular de la Universidad Nacional de Colombia.

participa de la administración del seguro de riesgos laborales en Colombia, significa poder disponer de 12 billones de pesos en reservas y el manejo de los recursos con un alto porcentaje de gastos en administración y en intermediarios comerciales de seguros.

Los retos para el modelo colombiano se presentan en la necesidad de buscar caminos para la universalización de la cobertura, fortalecer la prevención y la articulación de la salud laboral con la atención primaria en salud y sustraer el manejo de la seguridad social de su enfoque como negocio hacia la garantía de los derechos.

REFERENCIAS

- ◆ Luna-García, Jairo Ernesto (2019). El modelo de seguridad social en riesgos laborales: entre el seguro público y la administración privada. En: Arévalo, Decsi (Editora) Poder político y mercado en las reformas laborales a la seguridad social. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia – Facultad de Ciencias Económicas Sede Bogotá. Colección la Seguridad Social en la encrucijada, Número 8: páginas 333-376. ISBN 978-958-9975-5-2.

El Modelo de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social en España

Dr. Jaime González³³

1. UN POCO DE HISTORIA

En el año 1900, se publica la Ley de Accidentes de Trabajo, también conocida como “Ley Dato”, por el político que la impulsó. Hasta esa fecha, quien sufría un accidente de trabajo, debía demandar en los juzgados para la compensación de los daños. Procedimientos largos, costosos y que no siempre obtenían una sentencia favorable para la persona trabajadora.

De ahí que, Eduardo Dato, en aras a la paz social, propusiera un sistema de compensación “objetiva” para todo accidente. Es decir, la empresa debía indemnizar siempre a la víctima del accidente (asistencia sanitaria y compensación salarial) cuando ocurría un daño en el centro de trabajo.

Ante esta nueva situación de la Ley de Accidentes de Trabajo y la responsabilidad objetiva, los empresarios optan en los decenios posteriores a 1900, para responder a sus obligaciones por los accidentes de trabajo, por constituir “mutuas”, donde ponen un dinero en común anual para las posibles responsabilidades por los accidentes que pudieran surgir en ese año. Repartiéndose el excedente en caso de no haber gastos o solicitando derramas si los gastos excedían de lo aportado.

³³ Integrante de la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental de las Comisiones Obreras (España).

Con el paso de los años, las mutuas protegieron también la enfermedad profesional (por ejemplo, la silicosis de la minería).

En 1963 se publica la Ley de Bases de la Seguridad Social que sostiene el entramado de un sistema público de bienestar y protección para las personas trabajadoras en estados de necesidad. En ese momento se pudo optar por tener un sistema público asistencial o asumir el modelo del “mutualismo empresarial” vigente tras la Ley Dato, para continuar con él para la protección de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Se optó por mantener este “mutualismo empresarial”, por lo que es un modelo único de “colaboración público-privada”, con más de 120 años de existencia.

Este modelo, más que centenario, es el que perdura en las “mutuas colaboradoras con la Seguridad Social” del siglo XXI en España, que es la denominación actual. Es decir, son asociaciones privadas de empresarios, para la responsabilidad objetiva ante los daños del trabajo, autorizadas por el Ministerio correspondiente, cuyo objeto es la colaboración en las prestaciones del sistema de la Seguridad Social. Forman parte del sector público estatal a efectos presupuestarios, ya que los recursos que gestionan son los provenientes de las cuotas públicas de la Seguridad Social.

Con los años han ido asumiendo más competencias, aparte de la asistencia sanitaria y la prestación económica por baja por Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales, así: el pago de la prestación por enfermedades comunes, el pago de la prestación en situaciones donde la trabajadora embarazada no puede estar expuesta a los riesgos del puesto de trabajo, el cese de actividad o desempleo de autónomos, la prestación por reducción de jornada para el cuidado de hijo enfermo de cáncer o enfermedad muy grave. Es decir, prestaciones públicas del sistema de Seguridad Social, y en colaboración con el sistema público de la propia Seguridad Social. Incluso durante la pandemia por COVID-19 en los años 2020 y 2021, las mutuas se hicieron cargo de las compensaciones a percibir por personas y actividades debido a la falta de actividad por el confinamiento y las medidas de seguridad.

Residualmente, las mutuas también hacen actividades de prevención de riesgos laborales, muy limitadas y que no sustituyen a las obligaciones empresariales en este ámbito.

2. LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y PARTICIPACIÓN

2.1. Dirección:

a) Asamblea General: órgano máximo de decisión donde concurren, una vez al año mínimo, todos los empresarios y empresarias adheridos a la mutua.

b) Junta Directiva: con hasta 20 miembros de la Asamblea General. Toman las decisiones de funcionamiento entre periodos de asamblea. Tiene presencia un representante de los empleados en la mutua.

c) Gerencia: es un cargo de responsabilidad directiva ejecutiva. No tiene que ser un empresario o empresaria. Tiene contrato por cuenta ajena de alta dirección, aprobado por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

d) Equipo gerencial: contratados por la fórmula de alta dirección, que ocupan los puestos directivos de las áreas de trabajo de la mutua.

Ninguno es funcionario público, en activo, pero se les aplica un régimen de incompatibilidades estricto y similar al de los empleados públicos.

2.2. Participación:

a) Comisión de Control y Seguimiento: formada en composición paritaria por representantes de los sindicatos con el carácter de “más representativos” y en igualdad de número por representantes de la asociación patronal más representativa. Hacen seguimiento de todas las actividades de la mutua.

b) Comisión de Prestaciones Especiales: igual composición que la comisión anterior, pero la parte trabajadora tienen que ser trabajadores en activo de empresas adheridas a la mutua. Se gestionan ayudas sociales más allá de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social: por ejemplo, adaptación de vivienda o vehículo adaptado para quien ve reducida su movilidad como consecuencia de un accidente “de trabajo”.

Para todos los componentes de estas dos comisiones también hay un estricto sistema de incompatibilidades.

Se cobran dietas compensatorias, reguladas en norma, no salarios ni otras retribuciones.

3. CONTROL A LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

- ◆ La mencionada en el punto 2, Comisión de Control y Seguimiento.
- ◆ Los presupuestos de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social forman parte y se aprueban con los presupuestos generales del Estado, por lo que se atienen a la elaboración de presupuestos como el sector público estatal y a la ley de concursos y licitaciones de los organismos públicos estatales.
- ◆ La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social dicta las normas de funcionamiento y resuelve sobre la aplicación por las mutuas de las normas de la Seguridad Social.
- ◆ Audita las cuentas anuales la Intervención General de la Seguridad Social.
- ◆ Además, hay obligación de una auditoría interna aparte, como cualquier empresa privada.
- ◆ Controla el Tribunal de Cuentas, un órgano fiscalizador que rinde cuentas ante el Congreso de los Diputados, sobre la gestión de los recursos públicos y el cumplimiento normativo, ya que las mutuas, como hemos dicho, gestionan las cuotas públicas de la Seguridad Social.

- ◆ Las mutuas no tienen transacciones económicas con las empresas adheridas. Reciben sus recursos de la Tesorería General de la Seguridad Social, que recauda las cuotas públicas de la Seguridad Social de todas las empresas y reparte las mismas según mutua a la que la empresa está adherida.
- ◆ Interviene, en caso de denuncia, una unidad especializada de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. PANORAMA ACTUAL

En España hay 18 mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Aunque todas operan a nivel nacional y sin distinción por sectores, se dividen en tres niveles según implantación, empresas adheridas, trabajadores protegidos y recursos gestionados.

Estos niveles son los que marcan los máximos en retribuciones de los altos cargos y las dietas para los asistentes a los órganos de participación.

La implantación de mutua tiene mucho que ver con la “territorialidad”, ya que más de la mitad de las mutuas, tienen una denominación relacionada con la zona geográfica en la cual los empresarios y empresarias de aquella constituyeron mutua. Pero, vuelvo a incidir en que todas las mutuas actúan o pueden actuar en todo el territorio y no están adscritas a un sector de actividad particular.

Históricamente se constituían mutuas locales y sectoriales. En los más de 120 años de evolución hubo permanentes procesos de absorción y fusión, quedando las 18 mutuas actuales.

Aunque la norma contemple que en caso de dificultad económica la mutua haría derrama entre las empresas adheridas, nunca se ha dado esta situación y a la mutua con dificultades económicas se le ha propuesto una integración o absorción con otra entidad más solvente.

Espero que este breve resumen recoja con claridad la idea del específico modelo del mutualismo empresarial español con más de 100 años de existencia y esa particular naturaleza de colaboración público-privada.

El Modelo Estatal Uruguayo de Sistema de Riesgos del Trabajo

Tec. Walter Miglionico³⁴

El sistema concerniente a los riesgos del trabajo en Uruguay se enmarca en una gestión estatal. El mismo tiene tres componentes claramente diferenciados: preventivo, reparador y de gestión. Este modelo en sus aspectos preventivo y reparador, se remonta a principios del siglo XX, ha recibido actualizaciones a lo largo del siglo transcurrido, pero sin menoscabo de la vigencia del mismo.

Se sostiene que el derecho del trabajo nace esencialmente como un derecho protector de la parte débil de la relación laboral. Esta se inicia cuando un empleador le dice a una trabajadora o trabajador que venga a trabajar para él. Fija las condiciones de cómo se brinda ese trabajo, dónde, cómo y con qué salario. Se establece una relación de subordinación del trabajador hacia el patrono o empleador. Esa relación, que llamamos contrato de trabajo, debe tener una contraparte para mantener el sentido protector del derecho del trabajo. Por ello se mandata la obligación patronal de dar cumplimiento a dos leyes, una preventiva y otra reparadora.

La primera, preventiva, ley 5032 de 1914, establece en su art. 1°:

“Los empresarios de establecimientos industriales, los directores de construcciones de todas clases, los que explotan minas o canteras o cualquier otro trabajo en que haya peligro para los operarios, quedan obligados, desde la promulgación de la presente ley, a tomar las medidas de resguardo y seguridad para el personal de

³⁴ Técnico Prevencionista en Seguridad e Higiene del Trabajo de la Universidad del Trabajo y miembro del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Uruguay).

trabajo, a efectos de evitar los accidentes originados en la utilización de máquinas, engranajes, etc, así como para deficiencias en las instalaciones en general....”, “...quedan obligados ...”. Establece el mandato legal del deber de seguridad de exclusiva responsabilidad patronal.

La segunda, reparadora, ley 16074, cumple la función de dar cobertura a la manifestación del riesgo en el trabajo, sea accidente o enfermedad. Hace obligatorio, bajo pena de multa, que todos los patronos deben asegurar a sus trabajadores asalariados dependientes para reparar los efectos de la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, desde el punto de vista médico, psicológico y/o económico. Esta función aseguradora la cumple un ente público, el Banco de Seguros del Estado (BSE), con carácter monopólico. Desde 1911 existe esta prestación. Algunas precisiones importantes: la Ley de Reparación de Riesgos en el Trabajo (actual 16074) fue varias veces modificada. En 1989 se excluye a la mayoría de los funcionarios públicos de su cobertura, quedando la misma a cargo de la institución en la que prestan servicios.

Las enfermedades del trabajo que se cubren son las provocadas por agentes químicos, físicos o biológicos presentes en el lugar de trabajo que están contempladas en el listado establecido por un decreto específico, el 210/2011, o sea, cubren una lista cerrada (incluye las llamadas enfermedades profesionales) pudiendo el patrono o el trabajador demostrar la relación de la enfermedad que sufre con su trabajo, estando a lo que el BSE resuelva.

En caso de accidente se le paga a partir del cuarto día el 66% del salario que el patrono declara que le paga al trabajador. En caso de enfermedad, el 100%, cuando se demuestre que la misma está comprendida en el listado ya mencionado. Se establece una renta vitalicia en caso de que el daño a la salud del o la trabajadora sea permanente, mediante un baremo específico, proporcional al daño infligido. En caso de fallecimiento los derechohabientes reciben una renta equivalente al 50% del salario acreditado por el patrono al BSE. El trabajador rentado puede trabajar normalmente, de acuerdo a su capacidad disminuida. Desde el momento en el que el BSE lo da de alta, ya restablecido, durante seis meses la empresa, si quiere despedirlo debe abonarle un despido triple.

La ley 5032 que hace a los aspectos preventivos no tenía una penalización a su incumplimiento hasta la promulgación de la Ley de Responsabilidad Penal Empresarial 19.196 (promulgada en el 2014). La misma establece en su art. 1°:

“El empleador, o en su caso, quien ejerciendo efectivamente en su nombre el poder de dirección en la empresa, no adoptaren los medios de resguardo y seguridad laboral previstos en la ley y su reglamentación, de forma que pongan en peligro grave y concreto, la vida, la salud o la integridad física del trabajador, serán castigados con tres meses a dos años de prisión.”

La ley 5032 indica que deberá reglamentarse ese deber de seguridad para cada actividad o industria específicas, es así que tenemos varios decretos reglamentarios de la misma, dec. 406/1988 para Industria, Comercio y Servicios, dec. 372/1999 para Forestal, dec. 307/009 Uso y Manejo de Productos Químicos, dec. 321/2009 Agropecuario y Rural, dec. 147/2012 Centro de Atención Telefónica, dec. 124/2014 para Construcción, dec. 394/2018 Actividad Portuaria, etcétera.

Se completa el modelo estatal con una tercera ley, que hace a la gestión de la prevención de riesgos en el trabajo: la ley 15965 que ratifica los Convenios Internacionales del Trabajo 148, 155 y 161 de OIT. Fue reglamentada por los decretos 291/2007 y 244/201 (aplicación nacional del convenio 155) que indican las medidas mínimas obligatorias para la prevención de riesgos en el trabajo, las cuales incluyen la participación de los trabajadores en la gestión de la prevención.

El decreto 127/2014 (aplicación nacional del convenio 161) crea los Servicios de Salud en el Trabajo, los cuales deben contar con un equipo al frente integrado por un médico especialista en Salud Ocupacional y licenciado o técnico en Salud y Seguridad en el Trabajo. Estos servicios son obligatorios para todas las empresas con más de 5 funcionarios en el ámbito público o privado y en todas las ramas de actividad.

La Experiencia Del Asbesto en el Subte: Transformando la Salud Laboral

Inés Malla, Federico Cattaneo y Pablo Riggio³⁵

En febrero de 2018, a raíz de la publicación en medios españoles del fallecimiento de un trabajador del Metro de Madrid producto de la exposición al asbesto, tomamos contacto con los compañeros de España para interiorizarnos sobre lo sucedido, dado que parte de los trenes habían sido adquiridos por el Subte Porteño.

El 13 de marzo, ante la falta de respuesta de la empresa se inicia el primer Paro para el reconocimiento de este problema, lo que traería como resultado la creación de la Comisión de Asbesto, un ámbito Tripartito Sindicato-Empresa-Estado, en la órbita de la Subsecretaría de Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA).

Entre marzo y abril, la Secretaría de Salud Laboral del sindicato recopila piezas de distintas flotas y las envía a la Universidad Nacional del Sur para su análisis de laboratorio en ellas. Dichos estudios confirman la presencia de asbesto, por lo tanto, el sindicato comienza a reclamar que se reconozca la exposición laboral a este contaminante cancerígeno, garantizando el acceso a un plan de vigilancia médica.

³⁵ Representantes de Salud Laboral de la Asociación Gremial de Trabajadores de Subte y Premetro (Argentina).

El sindicato crea un grupo de trabajo con profesionales y personal de base, generando ámbitos de discusión y distintas líneas de trabajo, destacando la realización de informes técnicos, programas de capacitación para trabajadores, materiales de difusión e información, la participación en asambleas de base, plenario de delegados, propuestas de trabajo, una presentación judicial y actualmente un proyecto de ley nacional sobre asbesto.

Los positivos obtenidos por el sindicato motorizan entre los compañeros del taller Rancagua una serie de asambleas de base en las que se crea la Comisión de Salud del taller y se comienza una retención de tareas, que implica no realizar tareas de mantenimiento en materias con asbesto. Se obliga, así, a la empresa a iniciar un proceso de capacitación sobre los riesgos, e impulsa el proceso de muestreo para determinar la presencia de asbesto en formaciones. Finalmente es reconocido de manera oficial en junio de 2019.

Se crean la subcomisión médica y la técnica.

La subcomisión médica es integrada por médicos de todas las partes, esto permitió lo que fue un antes y un después en la vigilancia médica, ya que gracias a la participación de nuestros médicos se detectaron irregularidades en los estudios realizados por la ART, esto impulsó que la vigilancia médica se comenzara a realizar en un centro médico de primer nivel, bajo la auditoría de dicha subcomisión.

La subcomisión técnica, integrada por la empresa y el sindicato, se reúne semanalmente, acordando distintos lineamientos para la detección y remoción de Material con Asbesto (MCA). A raíz de estas reuniones se agiliza la detección de asbesto, confirmando ya de manera oficial que para enero de 2021 ya había más de 2000 trabajadores bajo vigilancia médica.

Hay que destacar que se participa activamente de todas las inspecciones, los relevamientos, muestreos, y procesos de desasbestización, siendo esto una herramienta fundamental para garantizar que estos procesos sean realizados acorde a la normativa. Gracias a esto se logró la desasbestización de más de 100 toneladas de MCA, entre otros.

Un logro secundario de estas inspecciones fue la detección de otras irregularidades en las instalaciones o los procesos de trabajo, posibilitando su discusión y posterior normalización, mejorando su realidad, incluyendo la desafectación de servicio de 4 flotas contaminadas y el llamado a licitación para formaciones nuevas.

Producto del impacto en la sociedad de nuestro reclamo y de la difusión que logramos del mismo, se acercaron para solicitar información y asesoramiento compañeros de otros sindicatos, se llevó el tema a la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires y al Congreso Nacional, despertando el interés para el tratamiento de una ley nacional que regule de mejor manera la problemática del asbesto a nivel nacional.

El caso del Estudio Clínico Laboral de los Trabajadores de la Industria del Cuero de Esperanza, Santa Fe

Dr. Jorge Kohen, Elisa Santoro, Dra. Marisa Fiorillo y Mirian Ríos³⁶

OBJETIVO: relevar las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) de lxs trabajadorxs expuestxs en su lugar de trabajo a agentes de riesgos generadores de enfermedades profesionales no reconocidas por la ART y derivadas para su tratamiento hacia las obras sociales o efectores públicos de salud.

DESCRIPCIÓN: se realizó una entrevista personal a todxs lxs trabajadorxs que se sumaron a la convocatoria abierta realizada por el sindicato. Se analizaron en profundidad las patologías detectadas escaneando los estudios aportados en la consulta e indagando sobre su relación con las tareas desempeñadas, luego se determinó si las mismas se encontraban o no dentro del listado de enfermedades profesionales que debería cubrir el sistema, aportándose el número correspondiente a los agentes de riesgo (ESOP) y el de la enfermedad (CIE-10). También si las mismas se encontraban fuera de la lista y se requiere la realización de un trámite específico para su reconocimiento.

RESULTADO: el riesgo que prevalece es el de posiciones forzadas y gestos repetitivos en el trabajo, seguido por el de cargas, posiciones y gestos repetitivos. Las patologías que se destacan son las lesiones de hombro con un 37% de trabajadorxs afectados, las discopatías lumbares con un 26% de trabajadores, las lumbalgias con un 11% de trabajadorxs afectadxs y el 8% con síndrome cervicobraquial. Lxs trabajadorxs que se encuen-

³⁶ Especialistas de la carrera de Especialización en Medicina del Trabajo de la Universidad Nacional de Rosario (Argentina).

tran expuestos a vibraciones en su lugar de trabajo llegan al 56% de lxs encuestadxs, los expuestos a posturas incómodas al 83%, a esfuerzos físicos excesivos el 63% de los trabajadores encuestados, mientras que el 85% debe estar de pie durante toda la jornada laboral. En cuanto al ritmo de trabajo, el 31% de los trabajadores encuestados siempre debe trabajar muy rápido.

Todxs lxs trabajadorxs cuyas patologías no fueron cubiertas por el sistema de riesgos del trabajo, debieron canalizar la atención por ante su obra social o en caso de no contar con la misma debían recurrir a los efectores públicos de salud. Las ART perciben las primas por una “cobertura” que no brindan y las Obras Sociales o efectores públicos son los que terminan haciéndose cargo de la atención.

La Experiencia del Trabajo con Fluido Inflamable y sus Consecuencias: La Invisibilización del Riesgo Psicofísico

Verónica Trelleira y Pablo Miguel Petrán³⁷

Considerando que dentro de los estudios en materia de salud laboral se ha privilegiado el análisis de los accidentes de trabajo en su carácter exclusivamente físico, en este trabajo me he propuesto avanzar en las consecuencias psicofísicas de un accidente laboral particular.

Los estudios orientados a los factores psicosociales en el ambiente laboral se han centrado en las interacciones sociales entre las personas, resaltando las exigencias psicológicas en general y haciendo hincapié en el acoso, maltrato laboral y el síndrome de *burnout* en particular como factores que repercuten en la salud mental de las y los trabajadores.

Teniendo en cuenta que en toda organización del trabajo y relación laboral estos factores se encuentran presentes, en este artículo, me centraré en el análisis de las consecuencias físicas de un accidente de trabajo que desencadenaron graves secuelas psíquicas en las personas afectadas.

El día 21 de febrero del año 2020, en la puerta de la pandemia de COVID-19, tres compañeros que se encontraban de guardia acudieron a un reclamo por un “caño roto de gas” clasificado como P1 (Prioridad Uno) que, según la disposición del Ente Nacional Regulador del Gas (ENARGAS) corresponde atenderlo en menos de 60 minutos.

³⁷ Integrantes de la Secretaría de Salud Laboral del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas (Argentina).

En el proceso de colocación de la abrazadera (elemento de obturación provisoria que en este caso no se encontraba aprobado para trabajar con fluido inflamable) se produjo una explosión que arrojó a los tres compañeros a cuatro metros de distancia del caño.

La posterior deflagración produjo a los trabajadores gravísimas lesiones físicas (quemaduras de primer grado en manos, cara y piernas) que demandaron meses de tratamiento y recuperación. Conjuntamente, el episodio resultó en un factor psicosocial determinante que marcó un antes y un después en las tareas normales y habituales que cada uno de los compañeros desempeñaba.

Además del sentimiento de culpa expresado por cada uno de los trabajadores con respecto a las lesiones sufridas por sus compañeros, los tres manifestaron por meses percibir olor a gas permanentemente y escuchar el zumbido que hace el gas al salir por la rotura del caño, producto de la enorme presión cuando este último se rompe.

Como organización gremial, tomamos varias acciones: suspendimos el uso de las abrazaderas hasta tanto no se realizaran las modificaciones técnicas correspondientes para su función específica, implementamos un procedimiento de trabajo seguro, concreto y explícito que implica trabajar sin fluido inflamable como lo establece la NAC 146 y conformamos y homologamos los Comités Mixtos de Seguridad e Higiene con cada una de las empresas contratadas por la distribuidora.

TALLER 6

REFORMA PREVISIONAL

Derecho a una Jubilación Digna

Dra. Estela Ospina³⁸

El Sistema Nacional de Pensiones (SNP) creado por el decreto ley 19.990 estableció las pensiones de invalidez, jubilación y sobrevivencia para los herederos. Fue el primer esfuerzo de unificar los regímenes para obreros y empleados; un esfuerzo por integrar algunas Cajas sectoriales. Pero no fue la solución a los problemas en la materia por diversos motivos financieros y de corrupción, entre otros.

En 1989, luego de tres heroicas huelgas nacionales mineras y con el asesinato de dirigentes sindicales; entre ellos el Secretario General de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP) por parte de grupos paramilitares; el gremio minero conquistó, entre otros derechos, el de la jubilación adelantada. Los trabajadores de la minería subterránea o de socavón se pueden jubilar a los 45 años, con 10 años de trabajo efectivo en esta modalidad y 20 años de aportaciones; y entre 50 a 55 años, con 15 años de trabajo efectivo y 30 años de aportaciones. La FNTMMSP conquistó el Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica (FCJMMS) mediante la ley 29.741. Tienen acceso a este fondo complementario los pensionistas de jubilación, mineros, metalúrgicos y siderúrgicos del SNP regulado por la ley 25.009, como

³⁸ Abogada, especialista en seguridad y salud en el trabajo y normas técnicas y miembro de IBERPSOC.

del SPP (las AFP); y otros como los derechohabientes. Este fondo se constituye con el 0,5% de la remuneración bruta mensual de los trabajadores mineros, metalúrgicos y siderúrgicos; y con el 0,5% de la renta anual antes de impuestos de las empresas mineras, metalúrgicas y siderúrgicas.

Como parte de las políticas neoliberales implementadas con el gobierno de Fujimori a partir de la década de los 90, en noviembre de 1992 y por D.L. 25.897, se creó el actual Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP-AFP) e inició sus operaciones en el mes de junio de 1993. Desde 1992 a 2023 (más de 30 años de vigencia), desde la creación del SPP se procuró desde las diferentes políticas y normas el cierre del sistema estatal representado por el SNP.

Durante la pandemia de la COVID-19 se procuró el acceso a quienes forman parte del SPP a acceder a sus fondos hasta un 95% para que puedan ser empleados como un instrumento para paliar las crisis económicas en los hogares. Sin embargo, se generó la pérdida del mecanismo de acceso a un fondo económico para atender la vejez.

Durante el 2023 en el Congreso de la República se han planteado diversas iniciativas para una reforma integral del sistema de pensiones mediante la creación de un Sistema Integrado Universal de Pensiones (SIUP). Este sistema está basado en un sistema multipilar que estructura las pensiones y coberturas de contingencias sociales: jubilación, discapacidad laboral, sobrevivencia y gastos por sepelio. Con esta propuesta se integran el actual sistema público de pensiones, sistema privado, así como los Programas Sociales “Pensión 65” y “Contigo”.

Las Experiencias del Departamento de Salud Ocupacional Frente a la Reforma Previsional en Uruguay

Dra. Adriana Pisani, Dr. Fernando Tomasina, Lic. Enf. Ana Benedicto y Dra. Elizabeth Chaves³⁹

A partir de la reforma de Seguridad Social en Uruguay, por la cual se aumenta la edad jubilatoria a los 65 años, diferentes colectivos de trabajadores concurren al Departamento de Salud Ocupacional, solicitando asesoramiento y colaboración. Su interés es demostrar cómo los procesos de desgaste asociados a las cargas y exigencias del trabajo, a los que se ven sometidos los trabajadores y trabajadoras en la mayoría de las ramas de actividad, no se condicen con la realidad de la nueva ley jubilatoria.

A partir de estas consultas, se realizó un trabajo de investigación participativa con trabajadores de las siguientes ramas de actividad: salud privada, transporte de pasajeros y carga, industria de la construcción y pesca.

Se aplicó triangulación de técnicas, utilizando como instrumentos entrevistas a informantes calificados y encuesta colectiva de percepción de riesgo y daño. Como fuente secundaria, se analizaron las causales de certificación médica por enfermedad de los colectivos mencionados, datos que fueron brindados por el Banco de Previsión Social (BPS). Se analizaron además datos del Banco de Seguros del Estado (BSE) en relación a accidentes y enfermedades profesionales.

³⁹ Integrantes del Departamento de Salud Ocupacional de la Universidad de la República (Uruguay).

Como resultado de las entrevistas y encuestas colectivas, surge que los trabajadores perciben una alta carga física, seguido de problemas relacionados a los factores psicosociales. El principal daño percibido fue a nivel del aparato osteoarticular, seguido por depresión y ansiedad.

Estos datos son consistentes con los datos obtenidos del análisis de las causas de certificación médica por enfermedad, así como los daños observados por accidentes laborales y enfermedades profesionales, brindados por el BPS y el BSE respectivamente.

Por lo tanto, la discusión en relación al aumento de la edad jubilatoria se debe centrar principalmente en dos componentes como son los procesos normales de envejecimiento fisiológico de las personas y los procesos de desgaste de las y los trabajadores relacionados a las formas de trabajo, que determinan perfiles específicos de salud/enfermedad.

El proceso fisiológico de envejecimiento hace que tengamos menor capacidad de movilidad, entre otras cosas, condicionada por el dolor que muchas veces generan estos procesos degenerativos. Lo cardiovascular, lo muscular y lo osteoarticular en los trabajos con alta demanda física, llevan a una inaptitud más temprana que en el resto de la población general, pudiendo llegar a generar un alto número de desocupación y pobreza.

A partir de este resultado y de este trabajo, se plantea ante la Cámara de Representantes, la necesidad de un tratamiento diferencial para aquellos sectores con mayor exigencia física, como ser la construcción, pesca, rural, salud y el transporte. Destacamos que en la ley 20.130, de Reforma de la Seguridad Social, en su artículo 37 (causal jubilatoria anticipada por desempeño de puestos de trabajo particularmente exigentes), plantea la posibilidad de una jubilación anticipada en trabajos altamente exigentes como la construcción y el trabajo rural.

TALLER 7

RECURSOS NATURALES Y SOBERANÍA

Servicios Públicos y Soberanía

Cro. Carlos Minucci⁴⁰

Habiendo un servicio público cuyo producto cubra todas las expectativas por la cual se contrató y se abona una tarifa razonable, la sociedad lo tomará como un hecho normal, pasará desapercibido y solo expresará satisfacción. Estos servicios públicos son el producto de la transformación de los recursos naturales como fuente de energía en el caso que nos concierne. Todo lo que se invierta en el desarrollo de los recursos naturales, a la postre retribuirá en la economía de un país.

Solo un Estado presente con políticas claras y bien definidas, podrá sostener servicios públicos que generen el desarrollo de una industria nacional y consecuentemente miles de puestos de trabajo.

Los procesos neoliberales han encontrado en el apoderamiento de los servicios públicos a través del proceso de privatización una forma de obtener grandes ganancias sin realizar ningún tipo de aporte de capital y sin pagar ningún costo político, logrando que la sociedad pierda de vista lo esencial de los servicios básicos para el desarrollo social y el mantenimiento de la vida misma, quedando asimilado a la conciencia colectiva el hecho de que todo bien es negociable y debe quedar sujeto a las leyes del mercado autoconvenciéndose de que son necesarias altas tarifas para un mal servicio del que no puede prescindir.

⁴⁰ Secretario General de Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía (Argentina).

Los servicios públicos deben tener los mayores estándares de calidad, ya que de ellos dependen todas las actividades que se desarrollan en una comunidad, tienen que ser confiables, con un acceso universal, y deben abarcar todo el territorio nacional de una manera equitativa para que el desarrollo sea equilibrado y constante, con un costo razonable calculado sobre parámetros nacionales que permitan el desarrollo productivo y social.

En la Argentina a partir de 1976 comenzó un direccionado y sutil desmejoramiento de los servicios públicos por parte del Gobierno, y los manejaban militares que solo tenían por objetivo una paulatina destrucción de las empresas que operaba el Estado. Dado que la política económica liberal apuntaba ya a las privatizaciones, de todos modos los trabajadores asumieron la responsabilidad de mantener el servicio a toda costa, a pesar del desmantelamiento y de la falta de inversión, tanto en la dictadura como en la vuelta a la democracia.

Con la llegada del neoliberalismo a la región comenzó un proceso privatizador de las empresas estatales, en particular de las de servicios públicos, generando negocios monopólicos con clientes cautivos y ganancias aseguradas.

Soberanía Energética

Ing. Camilo Castillo⁴¹

INTRODUCCIÓN

La soberanía energética es la capacidad de un país para producir y gestionar sus recursos energéticos de manera autónoma, tanto en la generación, la distribución y el consumo, de forma sostenible y acorde a las necesidades de crecimiento y desarrollo de este, garantizando el acceso a la energía para todos.

En un mundo cada vez más interconectado y dependiente de la energía, la soberanía energética se ha convertido en un tema de gran relevancia, especialmente para un país como Argentina.

I. VALOR ESTRATÉGICO DE LOS RECURSOS ENERGÉTICOS

Escasez de recursos no renovables: Argentina ha sido históricamente un importante productor de petróleo y gas natural, y el descubrimiento del yacimiento Vaca Muerta ha abierto la posibilidad de acceder a reservas significativas de energía fósil.

Diversificación de fuentes energéticas: a medida que Argentina busca diversificar su matriz energética hacia fuentes más limpias, se enfrenta a la decisión de cómo equilibrar el acceso a energía fósil abundante y económica, como la ofrecida por el fracking en Vaca Muerta, con los objetivos de sostenibilidad y cuidado del medio ambiente.

⁴¹ Secretario Gremial del Sindicato de Luz y Fuerza Mar del Plata (Argentina).

Geopolítica y conflictos relacionados con recursos energéticos: la región sudamericana ha experimentado tensiones geopolíticas relacionadas con el acceso y la explotación de recursos energéticos, lo que resalta la importancia de asegurar su propio suministro.

II. MATRIZ ENERGÉTICA DE ARGENTINA Y SU EVOLUCIÓN

Explicación de *matriz energética*: la *matriz energética* de Argentina se refiere a la combinación de fuentes de energía utilizadas para satisfacer sus necesidades energéticas. Hasta hace poco, estaba dominada por el petróleo y el gas natural.

Historia de la matriz energética: Argentina ha experimentado una evolución significativa en su matriz energética. En general, siempre dependiendo en gran medida del petróleo y gas, aunque con un aporte importante hídrico y nuclear, pero avanzando hacia una mayor diversificación, incorporando más energías renovables.

Transición hacia fuentes de energía más limpias: Argentina ha invertido en proyectos de energía renovable, como parques eólicos y plantas solares, con el objetivo de reducir las emisiones de carbono y promover la sostenibilidad.

Ventana de oportunidad en el gas: la posibilidad de utilizar el gas como catalizador de la transición energética en Argentina. Importancia del gasoducto Néstor Kirchner.

III. IMPORTANCIA DEL ROL DEL ESTADO EN EL TEMA

Regulación y política energética: el gobierno argentino desempeña un papel fundamental en la regulación y formulación de políticas energéticas que fomentan la seguridad y la sostenibilidad, garantizando al mismo tiempo que la energía sea accesible y asequible para todos los ciudadanos, reconociendo la energía como un derecho humano fundamental.

Vaca Muerta: el gobierno argentino se encuentra en una posición crucial para establecer regulaciones que equilibren la explotación de Vaca Muerta con la protección del medio ambiente y la salud pública. Esto implica una cuidadosa consideración de los impactos ambientales y sociales del fracking.

Promoción de energías limpias y desarrollo sostenible: a pesar de la disponibilidad de recursos fósiles en Vaca Muerta, el Estado argentino está comprometido con la promoción de energías limpias y el desarrollo sostenible para cumplir con sus objetivos climáticos y respetar los acuerdos internacionales sobre el cambio climático.

Inversión en infraestructura energética: solo el estado invierte en la infraestructura necesaria para la producción y distribución de energía, asegurando un acceso confiable para todos los ciudadanos. Casos del GPNK y la línea de 500kV Bahía Blanca – Vivoratá.

Impulso a la investigación y al desarrollo en energía: Argentina fomenta la innovación en el sector energético a través de inversiones en investigación y desarrollo para mantenerse a la vanguardia de las tecnologías energéticas emergentes.

CONCLUSIÓN

Remarcamos la importancia de la soberanía energética en Argentina como la capacidad de Argentina para gestionar sus recursos energéticos de manera autónoma, contribuyendo a la capacidad de garantizar el acceso a la energía y de desarrollar un proyecto de país industrializado e independiente.

En este sentido es importante respaldar iniciativas que promuevan la soberanía energética y la transición hacia fuentes de energía más sostenibles y destacar el papel clave del Estado argentino en la consecución de estos objetivos y en el aseguramiento de un futuro energético próspero e inclusivo para el país.

Ejes Para una Agenda de los Trabajadores en la Preservación de los Bienes y Ecosistemas Naturales

Dr. Homero M. Bibiloni⁴²

En un planeta que comienza a tensionarse por los bienes naturales escasos, donde la geopolítica y geoeconomía juegan en función de sus intereses, la forma en que cada comunidad organizada se pueda alinear en la defensa de la soberanía del país, resultará clave para los resultados en beneficio de sus respectivos pueblos.

La noción de comunidad organizada, del rol central de los trabajadores, y de su lucidez histórica para defender sus derechos ante las amenazas crecientes de la globalización económica, no resultan desconocidos para los argentinos a partir de mediados del siglo pasado.

El discurso del General Juan Domingo Perón de febrero de 1972 (hace ya 50 años), la Constitución Nacional de 1949 y la de 1994, todo ello dentro del estado de derecho, debe orientar las diversas legitimaciones que se suceden en las sociedades modernas, para una vida con y en armonía con la naturaleza de la que somos indisolublemente parte.

Así entonces lxs trabajadorxs van asumiendo un salto cualitativo en superar la mirada de la seguridad e higiene industrial, de tipo local y vinculada a sus establecimientos, para tener una nueva mirada estratégica que analiza el impacto de sus actividades fuera del radio limitado de su ámbito laboral, evaluándolo tanto en la sociedad, como en los bienes y en los ecosistemas naturales de las actividades comerciales, de servicios y productivas que protagonizan.

⁴² Abogado y docente, especialista en Derecho Ambiental (Argentina).

Producción, empleo formal y de calidad, valor agregado a producir en la cadena laboral (cual ésta sea) y distribución de tal riqueza es un paradigma que los trabajadores conocieron en diversos gobiernos nacionales y populares cuando tal porcentaje de riqueza orilló la mitad, tanto para las partes patronales como para lxs trabajadorxs. No obstante, hoy a ello debe agregarse inexcusablemente el dato del cuidado, preservación y protección del ambiente como conjunto, y atender a las transiciones justas por los cambios tecnológicos que sobrevienen por efectos de la modernidad y del cambio climático.

Sin la riqueza natural no hay actividad laboral posible, y adicionalmente no existirán los elementos básicos para generar alimentos y preservar el agua en nuestros territorios, que hagan a la continuidad de la vida humana.

En este marco, las organizaciones sindicales tienen nuevos desafíos locales y globales.

Localmente internalizar lo ambiental dentro de sus convenciones colectivas, para que los impactos de sus actividades puedan ser absorbidos, mitigados o anulados hacia el conjunto social, pues si ello no se verifica, la sociedad cuestionará la actividad que da sustento a todxs y cada unx de tales trabajadorxs, con afectación de empleo y posible judicialización de la controversia, y la discusión de actividades sustentables de ahora en más.

Desde lo global aunar esfuerzos a través de las asociaciones internacionales de trabajadores, o en la propia OIT, para atender la devastación planetaria que por la codicia de las grandes empresas e intereses globales que apuntan al agotamiento de los recursos donde fuere, tratan de aumentar sus rentas singulares o financieras, máxime en épocas de gigantescos fondos de inversión.

Sin soberanía política, no hay independencia económica, tampoco habrá ni justicia social ni ambiental y nadie podrá realizarse en una comunidad que no se realice.

TALLER 8

NUEVOS DESAFÍOS SINDICALES

El Mundo del Trabajo y la Salud Laboral de las Trabajadoras y Trabajadores

Cro. Mariano Sanz Lubeiro⁴³

En primer lugar, quisiera agradecer la invitación a participar en este taller en el marco del V Seminario Iberoamericano Salud y Trabajo a las Comisiones Obreras de España. En este tiempo trataré de trasladar tres reflexiones sobre el desarrollo de la seguridad y salud laboral en el marco político y sociolaboral relacionadas con el valor de la prevención, la calidad y la integración, el reto de los cambios.

Desde luego, las realidades de la situación de las condiciones de trabajo dependen mucho de los marcos legislativos de los países en materia de protección a las trabajadoras y trabajadores. Protección en una amplia acepción, en cuanto a sus condiciones de trabajo, de contratación, remuneración, estabilidad, capacidad de representación e interlocución de las trabajadoras y trabajadores, entre otros. Todo ello es clave para determinar el valor que se da socialmente a las trabajadoras y trabajadores, porque eso determina el bienestar de la sociedad. La importancia que se da a esta materia de la protección ante los riesgos laborales y la respuesta ante sus consecuencias, los accidentes de trabajo y las enfermedades contraídas o agravadas por el trabajo, junto con otras mejoras laborales, son los verdaderos indicadores de progreso e igualdad. Desde luego, empezando por la responsabilidad de los gobiernos que establecen los marcos legislativos nacionales que la regulan y los recursos

públicos para reforzar estructuralmente aspectos principales como la formación o el control de inspección del cumplimiento de éstas, la implicación de la autoridad sanitaria o el control de las Mutuas o aseguradoras de los accidentes.

Recientemente la OIT incorporó entre sus principios fundamentales la necesidad de un “entorno saludable y seguro”. OIT entiende que la seguridad y la salud son parte de la justicia social y del empleo decente. No puede haber empleo decente sin condiciones de trabajo seguras. También es clave la incorporación como fundamentales de los convenios 155 y 187 sobre seguridad y salud en el trabajo. El más reciente de ellos, de 2006, aporta elementos más precisos para hacer efectivo ese derecho. Sin duda, un buen indicador de un país es su grado de cumplimiento y su nivel de incorporación a la legislación. Nos llama la atención sobre la necesidad de tener en cuenta la seguridad y salud en el entorno como un derecho fundamental y de implicarse para su extensión y reconocimiento. Hacemos alusión a estos convenios OIT no solo en cuanto a su aplicación legislativa e institucional, sino también en las políticas de las empresas, con respecto a la población trabajadora y sus representantes sindicales, garantizada mediante el diálogo social por las administraciones competentes y gobiernos, velando por la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Este documento OIT recoge que el desarrollo de la acción preventiva debe contar con procedimientos adecuados para facilitar la participación de las y los representantes sindicales. En nuestro país, las delegadas y delegados de prevención y los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Claro, todo ello debe encajar en entornos de desarrollo económico en “mercados liberales”, donde los objetivos son la competitividad y el beneficio, y todo aquello que pueda distorsionar, modificar o tener un coste a las empresas se rechaza. Por eso, es determinante una regulación en materia de seguridad y salud laboral clara para todos y un control administrativo adecuado. La competitividad será más equitativa y los beneficios, honestos, no por ahorrarse el coste de las medidas de seguridad o no tener contratados a los trabajadores.

La falta de valoración de la importancia de la prevención de riesgos laborales (PRL) conlleva que por parte de muchas empresas se vea más la PRL como un coste que como una inversión. Tratan de derivar a subcontratadas y autónomos las actividades más peligrosas y su motivación es más bien defensiva (por si viene la inspección de trabajo), que por la convicción de que ese es su deber.

En mi país tuvimos un periodo de 12 años de bajada de los índices de incidencia en los accidentes de trabajo (A.T.). Logramos desvincular el aumento de accidentes al crecimiento económico, pero vino la crisis de 2008, la reforma laboral en 2010 y la precariedad. Desde la recuperación económica y el impulso tras la pandemia, la incidencia en los accidentes de trabajo aumenta más que el crecimiento económico. También se precarizó la prevención.

¿Por qué somos tan eficaces en unas cosas y descuidados en otras? Algunas no de ahora, de hace muchos años. Algo falla, fallan muchas cosas en prevención.

Los riesgos laborales siguen presentes, algunos de ellos conocidos prácticamente desde que hay actividad humana: caídas desde altura, golpes contra objetos, electrocuciones, atrapamientos relacionados con el uso de máquinas o con el movimiento de cargas. Todos estos riesgos vinculados con las condiciones de seguridad son perfectamente evitables técnicamente con una correcta planificación preventiva basada en una evaluación de riesgos laborales, eliminando los que se puedan en el origen, gestionando aquellos que no se pueden evitar y recogiendo todas las medidas en un plan de prevención, que representa el compromiso de acción de las empresas, sobre cómo y con qué medidas y recursos vamos a impedir que se produzcan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, todo ello informado y consensuado con la representación sindical. Básicamente eso es integrar la prevención y desde el origen, desde la base, para ser eficaces y efectivos teniendo recursos propios, aunque sean mínimos o compartidos con otras actividades, en las empresas para esta función.

En España, normas de acompañamiento de la reforma laboral de 2010 y leyes de libre mercado de la época, no corregidas hasta el momento, han incentivado como negocio una parte importante de la actividad preventiva obligatoria de las empresas que se externaliza a los denominados Servicios de Prevención Ajenos, abriendo este mercado de la prevención que ha redundado en un enorme deterioro de la calidad preventiva. Es evidente que muchas empresas pequeñas y medianas, y no solo, tienen la necesidad de tener servicios de apoyo para la acción preventiva, evaluaciones de riesgo, formación, medicina de trabajo... pero deben arbitrarse criterios mínimos de calidad. En la actualidad estas empresas se encuentran en fuerte competencia entre ellas, se ven presionadas en los presupuestos a la baja por los empresarios que las contratan, y ello se ve reflejado en una rebaja en la calidad de los servicios que se prestan en las empresas, y lógicamente, en los trabajadores. Evaluaciones estándar, falta de presencia de recursos en las empresas, reconocimientos médicos genéricos, técnicos en malas condiciones. Y que a nuestro juicio, es un reflejo evidente en el empeoramiento de los índices de accidentes, causados por riesgos laborales ya superados en décadas anteriores, a los que nos referíamos en el apartado anterior. Esto a la vez muestra la falta de coordinación entre empresas, la falta de presencia en los centros de trabajo de figuras (recursos) preventivas, que han sido sustituidas por acciones administrativas y aplicaciones informáticas más enfocadas a superar controles de auditoría, cubrir responsabilidades jurídico-legales, justificaciones ante superiores, y descuidando la presencia en el centro de trabajo.

Por último, estamos en tiempos de intensos y acelerados cambios en el trabajo, que ya tienen repercusión en las condiciones de trabajo y vida. Sobre todo desde el año 2020, los avances en el área de la informática, la digitalización y las formas de organización del trabajo se juntaron con las necesidades urgentes para mantener la actividad durante la pandemia por COVID-19. De este modo se han acelerado procesos de reorganización de la prestación del trabajo. El centro de actividad en sí, como lugar de referencia físico donde las personas van a realizar su función laboral, ha perdido protagonismo; la situación de confinamiento con la COVID-19 ha impulsado el teletrabajo, el trabajo a domicilio, el trabajo a distancia; y una vez terminada la alarma sanitaria por la pandemia, muchas de aquellas prácticas organizativas con respecto al trabajo se han mantenido. Incluso se impulsó un ordenamiento normativo para regular el trabajo a distancia.

Las normas que van detrás de las realidades sociales y tratan de poner cierto orden en las mismas, motivaron la ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Establece un marco general y abre un espacio para la negociación colectiva, con el fin de fijar criterios para la prestación de la actividad laboral desde terminales que pueden estar en un lugar lejano de la sede social de la empresa y coincidir con el hogar familiar de la persona trabajadora.

Se abren incógnitas como participar en el diseño de las condiciones de trabajo cuando el objeto de atención ha dejado de ser el “centro de trabajo” para ser un lugar de trabajo donde la persona con una terminal desarrolla su actividad. Hay que redefinir el “espacio de trabajo” cuando coincide con el hogar familiar, ver el diseño de un lugar que es un domicilio particular y excede el ámbito de control del empleador.

La evolución es imparable, aparecen nuevos productos, nuevas técnicas e instrumentos para realizar la actividad, nuevos elementos que forman las condiciones de trabajo y que aparte de constituir mejoras para la producción en sí, pueden tener riesgos para la salud.

Las consecuencias de la introducción de nuevas tecnologías, de la aplicación de algoritmos, de cómo se tiene en cuenta su impacto en la salud, de la inteligencia artificial, de la mecanización de procesos, de la cooperación robótica en la actividad laboral y de la reorganización del tiempo de trabajo representan un reto preventivo en primer orden, porque esas condiciones impactan en las personas trabajadoras. De ahí que hay que fomentar la información, la formación y los instrumentos imprescindibles para la participación y la intervención de las y los trabajadores en estos procesos de evaluación con el fin de identificar posibles riesgos, evitar aquellos que sea posible y evaluar aquellos que no se puedan eliminar. Siempre con la perspectiva de introducir medidas preventivas que adapten las nuevas formas de organización del trabajo a las personas que lo han de realizar.

Hacia un Nuevo Sindicalismo

Cro. Héctor Amichetti⁴⁴

El sindicalismo argentino tiene como desafío urgente recuperar su concepción sindical de liberación, aquella que lo llevó a ser protagonista de un proyecto nacional revolucionario en los aspectos económico y social hacia mediados del siglo pasado.

Conducta que definió durante décadas su accionar de resistencia enarbolando un programa de emancipación en el marco de un sistema democrático y que, tras superar sangrientas dictaduras y ya en los albores de la recuperación democrática, fijó postura con respecto al deliberado endeudamiento externo utilizado como nuevo instrumento de dominación para condicionar el pleno desarrollo económico y social de nuestra nación y nuestro pueblo.

Cobra especial relevancia en el accionar profesional específico de las organizaciones sindicales, abordar los efectos de las innovaciones tecnológicas sobre las fuentes de trabajo y condiciones laborales, es función central de un nuevo sindicalismo poner el acento en el estudio anticipado de la tecnología y su impacto en el mundo laboral planteando los siguientes objetivos:

- ◆ Promover los centros de formación profesional propios y en conjunto con el sector empresarial.
- ◆ Incorporar en los convenios colectivos cláusulas específicas que establezcan la prioridad de los trabajadores y trabajadoras afectados por la innovación tecnológica para capacitarse y ocupar los nuevos puestos, como así también que ningún trabajador o trabajadora pueda ser despedido por causa de incorporación de tecnología en una empresa.

⁴⁴ Secretario General de la Federación Gráfica Bonaerense (Argentina).

- ◆ Derecho a la información permanente de la empresa en lo que se refiere a proyectos de inversión que puedan afectar puestos y modalidades de trabajo.
- ◆ Evaluación conjunta obrero-empresaria sobre los beneficios de la mayor productividad a causa de la innovación tecnológica.
- ◆ Reducción de la jornada laboral.
- ◆ Cumplimiento del precepto constitucional que establece “participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección”.
- ◆ Fortalecimiento de la organización de base en cada gremio a través de elecciones de delegados y delegadas en los lugares de trabajo y constitución de comisiones mixtas por los temas de la salud en el trabajo, especialmente las medidas de prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- ◆ Abordaje conjunto desde los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, de las nuevas relaciones de trabajo, prestación de servicios y producción, a los efectos de asegurar la incorporación de la totalidad de trabajadores y trabajadoras a las organizaciones gremiales, tengan relación de dependencia o no, y garantizar el acceso a los derechos que corresponden a todos y todas, promoviendo las leyes que fueran necesarias a tal fin.

El Sector Aeronáutico Durante la Pandemia

Cro. Edgardo Llanos⁴⁵

En APA hace años que se vienen desarrollando actividades en torno a la salud laboral. Esas actividades tuvieron como resultado la resolución de problemas en los lugares de trabajo, y también la incorporación al Espacio Intersindical Salud, Trabajo y Participación de los Trabajadores.

El Departamento de Salud realizó diversas tareas, tanto de formación de compañeros como de organización en los lugares de trabajo. En algunas de las empresas se pudo generar un Comité Mixto de Salud e Higiene y avanzar en reuniones formales para tratar condiciones de trabajo relacionadas con las enfermedades profesionales, los equipos de trabajo, la ergonomía, etcétera.

En muchos casos se lograron cambios muy importantes que representaron una mejora concreta para las y los trabajadores.

El caso más representativo para el sector aeronáutico fue el desarrollo de tareas en plena pandemia, ocasión en la que las y los trabajadores no pudieron quedarse en su casa, especialmente cuando a través de la línea aérea de bandera, Aerolíneas Argentinas, comenzaron a llegar al país, en primer lugar, los pasajeros que fueron olvidados por las empresas privadas. En segundo lugar, insumos, como barbijos y respiradores, hasta que finalmente las y los aeronáuticos formaron parte de la cadena de valor que garantizó no sólo la llegada, sino también la conservación y salida del aeropuerto de las vacunas que iban llegando para ser distribuidas en uno de los operativos de salud más importantes de la historia de nuestro país.

⁴⁵ Secretario General de la Asociación del Personal Aeronáutico (Argentina).

Las y los aeronáuticos cumplieron tareas “esenciales” durante toda la pandemia, desde la cuarentena hasta que se fue normalizando la actividad y fue urgente y necesario el establecimiento de un protocolo de cuidados. Esto se logró a través del Departamento de Salud, y se extendió a todas las empresas cuyos trabajadores son representados por APA incluso antes de que las medidas fueran oficiales, porque urgía el cuidado de la salud de las y los compañeros.

Esa experiencia aportó tranquilidad a las y los trabajadores y una gran experiencia a nuestros militantes de la salud laboral.

Parte de esa experiencia se plasmó en la Diplomatura organizada en la UNLa, capacitación que fortalece a nuestros compañeros y compañeras, pero que implica más compromiso de parte de la organización sindical.

Y en la próxima coyuntura postelectoral, que seguramente implique una reconfiguración política, APA deberá extender ese compromiso de formación, de mayor participación en los espacios intersindicales, y sobre todo, seguir avanzando en la conformación de Comités Mixtos en las empresas en las que todavía no se encuentra conformado.

Será parte de la tarea, la continuidad en la transmisión de las experiencias de lucha de compañeros y compañeras que hace décadas nos precedieron en el ámbito de la salud, para que cada batalla no tenga que comenzar desde cero.

APA seguirá acompañando las discusiones para nuevas leyes de salud sin perder de vista la gran embestida de las extremas derechas sobre los valores democráticos, que, a 40 años de vida de nuestra Democracia, se encuentran vulnerados, lo cual implicará profundizar el debate gremial y político.

La Importancia de los Espacios Gremiales para Evidenciar el Desgaste Profesional en el Trabajo con Violencias

Susana Cuadro⁴⁶

Como sabemos, las denuncias por violencias de género (violencia en la pareja, violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes, violaciones, etcétera) han crecido exponencialmente en los últimos años y eso es una muy buena noticia si pensamos en cómo los movimientos sociales y feministas permitieron la visibilización y la posibilidad de poner palabras a esas situaciones muchas veces silenciadas durante años. A partir de ello, pensar en evitar la revictimización dentro de las instancias judiciales se ha vuelto una preocupación para todas las organizaciones que defienden los derechos humanos y que tienen perspectiva de género y de infancias como lo es nuestro gremio de pertenencia. Por lo cual, la salud de lxs trabajadores que se desempeñan realizando tareas con las víctimas de esos delitos ha aparecido como relevante, en primer lugar para la defensa de las víctimas pero también para cuidar a quienes cuidan.

Se han realizado muchas investigaciones sobre el impacto que el burnout, relacionado con la precarización laboral, tiene sobre diferentes poblaciones de trabajadores (Burnout: 2017, Maslach, Salanova Soria; Llorens Gumbau, 2008; Ayala M. Pines, 2017). Ahora, el efecto que tiene el ser testigo de situaciones de trauma (trauma vicario, desgaste por empatía) no se ha profundizado lo suficiente, hasta el momento. Es desde las diferentes comisiones del trabajo gremial que esto ha cobrado vigencia y sentido.

⁴⁶ Miembro de las comisiones Peritos y Salud Laboral de la Asociación Judicial Bonaerense (Argentina).

La presente investigación pretendió aportar conocimiento al indagar el impacto que genera el trabajo con víctimas de violencia en los trabajadorxs que se desempeñan en el Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires. Se comenzó con la población de profesionales peritos, pero sabemos que esto involucra a muchos otros empleadxs.

Se pensó que la muestra se realice en el marco de los plenarios de peritos de la AJB, donde se recolectaron 152 pares de instrumentos relevados; el de burnout y el de desgaste por empatía, ya que a cada perito se le solicitó completar ambas escalas. Algunos de los resultados fueron:

- ◆ El 62% contestó afirmativamente al preguntárseles si han recordado involuntaria y súbitamente experiencias atemorizantes escuchadas en el trabajo.
- ◆ El 62% de los entrevistados estuvieron muy de acuerdo y de acuerdo en que mientras más trabajan en violencia más se alejan de amigos y conocidos.
- ◆ El 51% reconoce tener cada vez más problemas de concentración.
- ◆ El 54% tiene dificultades en el sueño (pesadillas, insomnio, etcétera).
- ◆ El 52% de trabajadores con conflictos en clima laboral.
- ◆ El 45,9% con baja motivación e insatisfacción laboral.

Estos números son a modo ilustrativo. Para el profesional que padece trauma vicario o burnout, el desconocimiento acerca de la existencia de estas patologías y de sus síntomas, así como no contar desde la Institución Judicial con un apoyo que vehiculice la tramitación de las consecuencias derivadas del trabajo, facilitan la implementación de mecanismos defensivos atrofiantes y enfermantes. Por lo cual, el motivo de la presente investigación abarca esas dos vías. Por un lado, la visibilización de los efectos del trabajo en el yo, y por el otro, la búsqueda a través de nuestra inclusión gremial de las posibles salidas institucionales para evitar enfermarnos a causa de la profesión.

Es de esta forma, con nuestra participación activa desde la terceridad que ofrece el gremio, que podemos exigir las condiciones laborales necesarias para reducir el impacto de la escucha y de la precarización del trabajo con violencias, lo que redituaría en una prevención directa de posibles patologías y, por ende, en la garantía de una mejor atención de las personas que acuden a nosotros, la mayoría de las veces en situaciones de crisis, y que necesitan de nuestra escucha y empatía.

CONCLUSIONES DEL TRABAJO PARTICIPATIVO EN LOS TALLERES

Este documento es fruto del trabajo realizado en los talleres llevados adelante en el V Seminario a partir del debate de lxs compañerxs que asistieron junto a lxs expertxs que plantearon las líneas de análisis.

En cada uno de los talleres se elaboraron propuestas y los puntos principales de acción.

A continuación, se detalla la síntesis de cada temática.

TALLER 1. CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO

Es de fundamental importancia que los temas de salud y trabajo estén en agenda pública, legislativa y sindical, para lo cual es imprescindible articular con los espacios de formación desde el saber de lxs trabajadorxs.

Propuestas:

- ◆ Sistematizar las prácticas laborales como parte de la construcción del conocimiento, incluyendo los diferentes procesos de trabajo formales e informales.
- ◆ Generar lazos con los ámbitos académicos para elaborar líneas de investigación con y desde lxs trabajadorxs.

TALLER 2. FORMACIÓN DE TRABAJADORXS

La formación para lxs trabajadorxs debe ser continua, de calidad, pluricultural, con abordaje de derechos e inclusión de las áreas psicosociales. La construcción con debate democrático, aun en disidencia, generará herramientas más efectivas para mejorar condiciones de vida y de trabajo.

Propuestas:

- ◆ Dimensionar el rol estratégico de los Comités Mixtos, para tener protagonismo en la capacitación específica de las condiciones laborales en los lugares de trabajo.
- ◆ Centros de formación profesional y capacitación.
- ◆ El Estado debe apoyar institucionalmente los espacios de capacitación continua de lxs trabajadorxs.

TALLER 3. FACTORES PSICOSOCIALES

La salud mental debe ser incluida en las políticas públicas teniendo en cuenta la relación entre condiciones de trabajo y salud de los trabajadorxs.

El sufrimiento personal debe ser abordado colectivamente, tanto en sus causas, las estrategias de intervención, como en las políticas preventivas. La medicalización no debe ser la única respuesta a las problemáticas de salud mental.

El abordaje de la violencia laboral sigue siendo un tema relevante en el marco de la organización del trabajo. Nuestro país ratificó el Convenio 190 de la OIT sobre Acoso y Violencia en el mundo del trabajo, el cual debe ser implementado como marco legal de abordaje.

Propuestas:

- ◆ Generar tiempos, espacios y dispositivos en los lugares de trabajo en relación a las problemáticas psicosociales y de consumos problemáticos.
- ◆ Utilizar herramientas diagnósticas para visibilizar los factores psicosociales que pueden generar impacto en la salud de los trabajadores.
- ◆ Considerar los datos de patologías en salud mental y sus respectivas licencias laborales desde una óptica epidemiológica, de acuerdo a las particularidades de las condiciones de trabajo en cada lugar.
- ◆ Incluir en la Ley de Riesgos del Trabajo los factores psicosociales.

TALLER 4. TRABAJOS PRECARIZADOS

El Estado debe tener un rol fundamental en la inclusión de todos los trabajadores (tanto formales, como precarizados, informales y desocupados), garantizando condiciones de trabajo y salarios dignos. Las organizaciones sindicales deben participar activamente en la construcción de esas políticas públicas de protección del trabajo.

Propuestas:

- ◆ Reclamar al Estado el reconocimiento de las tareas de cuidado como trabajo formal, incluyendo los derechos laborales.
- ◆ Incluir los trabajos uberizados con la participación de sus trabajadorxs en ámbitos que impliquen una salida colectiva, reconocida y con ampliación de derechos.
- ◆ Construir nuevas formas y relaciones de organización sindical frente al teletrabajo.
- ◆ Implementar la cooperación y coordinación internacional para dar respuesta a la extranjerización de empleos remotos que se establecen en países sin reglamentaciones ni normativas de protección laboral.

TALLER 5. SISTEMA DE RIESGOS DEL TRABAJO

El sistema de riesgos del trabajo actual es excluyente, expulsivo y solo incorpora a lxs trabajadorxs formales, llegando al momento del resarcimiento o reparación una vez ocurrido el daño. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo son empresas con fines de lucro que interfieren en la calidad de la salud de lxs trabajadorxs.

La inexistencia de Comités Mixtos en todo el territorio nacional dificulta el diagnóstico de daños y el abordaje preventivo en los lugares de trabajo.

Propuestas:

- ◆ Derogar la Ley de Riesgos del Trabajo para construir una ley de prevención y promoción de la salud de los trabajadores con la inclusión de factores psicosociales.
- ◆ Modificar el sistema de ART privatizadas, por un sistema mixto (mutuas) o estatal.
- ◆ Reclamar al Estado la inclusión de la salud de lxs trabajadorxs en el Ministerio de Salud, desde una mirada epidemiológica, con la inclusión de un sistema informático específico, para generar diagnósticos de situación e implementar la intervención de estrategias preventivas.

TALLER 6. REFORMA PREVISIONAL

Debemos alcanzar un mundo del trabajo con condiciones laborales y de vida que garanticen el buen vivir y llegar a la edad jubilatoria en condiciones dignas de salud, brindando la posibilidad de una etapa de disfrute y de crecimiento personal.

Propuestas:

- ◆ Implementar una reforma previsional para disminuir la edad jubilatoria, con salarios dignos y reconocidos.
- ◆ Reclamar al Estado mecanismos que generen la transformación de condiciones en los trabajos insalubres.
- ◆ Incluir estos temas en los convenios colectivos de trabajo.

TALLER 7. RECURSOS NATURALES Y ENERGÉTICOS

El marco regulatorio energético actual, además de insuficiente, no genera condiciones para alcanzar una plena soberanía energética. La Constitución de 1994 no garantiza la soberanía nacional, ya que atomiza la correlación de fuerzas en cada provincia en relación a los grandes grupos económicos. Es necesario un Estado presente, a favor de la ciudadanía.

Propuestas:

- ◆ Derogar el marco regulatorio actual para lograr soberanía energética con desarrollo sustentable, con la presencia de un Estado que controle.
- ◆ Incluir en las currículas formativas la educación ambiental.

TALLER 8. NUEVOS DESAFÍOS SINDICALES

El sindicato históricamente ha sido y es una herramienta fundamental para la defensa de los derechos laborales de lxs trabajadorxs y simboliza la construcción colectiva para una sociedad más justa e igualitaria.

Propuestas:

- ◆ Incorporar en las agendas sindicales temas como: factores psicosociales de riesgo, precarización laboral, género, diversidad sexual y temas ambientales.
- ◆ Adaptar las estructuras sindicales, muchas veces rígidas, para la incorporación de lxs trabajadorxs precarizados e informales, e incorporar la lógica de los jóvenes trabajadores.
- ◆ Considerar la paridad de género como política sindical.
- ◆ Enfrentar los nuevos desafíos que presentan las transformaciones del mundo del trabajo: la incorporación tecnológica, la inteligencia artificial, las nuevas formas de organización del trabajo, el trabajo a distancia, etcétera.

Todas estas conclusiones quedan a disposición de las organizaciones sindicales y sociales para seguir construyendo estrategias que transformen nuestro sistema de salud, mejorando la calidad de vida de nuestros compañeros y compañeras.



Mesas

PALABRAS INTRODUCTORIAS

Dr. Francisco José Pestanha⁴⁷

Quiero agradecer muy especialmente la invitación de la señora directora del Departamento de Salud Comunitaria de la Universidad Nacional de Lanús, licenciada Elena Boschi, quien me encomendó la labor de moderar esta prestigiosa mesa, honrada especialmente por la presencia de Atilio Borón.

Quienes intentamos dar cuenta a partir de nuestros estudios de ciertos componentes esenciales de ese movimiento político y cultural que alumbró en nuestro país a mediados del siglo pasado, el primer peronismo, no dudamos de la importancia que tuvieron en su itinerario las diversas modalidades de autoorganización humana, denominadas en su época “organizaciones libres del pueblo”.

En el caso de las organizaciones sociales aquí presentes, constituyen modalidades específicas de autoorganización-gestión sustentadas en la cohesión de personas humanas a partir de intereses comunes. De todas las potencias que convergen aquí, quizás la más importante sea aquella vinculada a la fuerza del trabajo. Y cuando a ella me refiero no sólo hago mención a la “fuerza de trabajo” dentro de las organizaciones de tipo sindical que han asistido, sino también a otras formas organizativas propias de la dinámica productiva englobadas hoy en el denominador común de organizaciones sociales.

Recordemos que en tiempos de apogeo del peronismo —y a esto quiero llegar— habría resultado improbable que la Argentina hubiese alcanzado niveles de distribución tan significativos como los que alcanzó, si esas formas de

⁴⁷ Abogado, docente y ensayista. Profesor titular ordinario del Seminario de Pensamiento Nacional y Latinoamericano de la UNLa. Actualmente se desempeña como director del Departamento de Planificación y Políticas Públicas de la UNLa.

autoorganización no se hubiesen desarrollado de la forma particular en que lo hicieron; además, si ese crecimiento no hubiese estado acompañado por una adecuada promoción estatal, a partir de la configuración del denominado Estado promotor. Fue en aquella Argentina, entonces, que dos elementos convergieron para encaminar una economía virtuosa: una dinámica autoorganizativa en crecimiento y el desarrollo de una forma original de Estado, el promotor.

Se reveló de este modo —en aquellos tiempos— una tendencia natural humana hacia el desarrollo de fortalezas a partir del agrupamiento y en orden a un marcado interés compartido que preexiste inclusive a la comunidad misma. Entendemos a la autoorganización de personas humanas como confluencia de objetivos y tendencias comunes y no como mero aglutinamiento contractual; cuánto más si este fenómeno implica, de suyo, un plano de la conciencia colectiva que despierta y se despliega.

La existencia de estos fenómenos puede verificarse ya durante los años previos al peronismo, en su surgimiento y en el discurrir de ese primer y segundo gobierno de modo especial y particular. A partir de esa eclosión, las organizaciones libres del pueblo —con la promoción de un Estado que las valoriza— son incluidas dentro de la doctrina nacional como una de las basales formas de organización social.

En la Argentina actual, esas formas de autoorganización que constituyen las organizaciones denominadas “de la economía social” —junto a cientos de cooperativas, de mutuales y de distintas modalidades organizativas— han mantenido la economía en forma sostenida.

Puede afirmarse sin temor a equívocos que —tanto en nuestro país como en América Latina— las organizaciones sociales y libres del pueblo, tienen una finalidad de tipo económica; han resistido como un verdadero sistema inmune a los momentos macroeconómicos más críticos y han contribuido al sostenimiento de la estructura general del país, incluso, desde su capacidad impositiva.

Hallo en mi convencimiento de que no hay una sola forma de generar capital. Frecuentes y cotidianas son las promesas de ciertos pregoneros de que el capital no se construye sino a partir de la existencia de un sector social con capacidad acumulativa o a través del endeudamiento externo, vinculado a organismos que resultan, siempre, regresivos. Creo entender que hay formas de capitalización de las fuerzas del trabajo y de las potencias productivas, fruto del dinamismo de las organizaciones. Éstas no deben ser observadas sólo como novedades sociológicas, hay que entenderlas también como contundentes manifestaciones de la economía, como formas alternativas del proceso de generación de capital. En tal sentido, se vuelve de suma importancia este seminario donde pretendemos analizar de modo gradual estos fenómenos e inmiscuirnos en ellos, cuanto menos desde una perspectiva que tiene que ver con la salud comunitaria, pero que puede expandirse y proyectarse hacia otras perspectivas.

Quiero agradecer profundamente la invitación y saludar la iniciativa. Puesto que los protagonistas son ustedes, me siento hoy distinguido por el espacio que me brindan para reflexionar brevemente sobre esta cuestión. Comenzamos de esta forma la moderación de este panel.

SALUD Y TRABAJO EN EL SIGLO XXI: DESAFÍOS EN UN MUNDO EN TRANSFORMACIÓN

Lic. Mara Espasande⁴⁸

“... hoy luchamos para que los trabajadores no se lastimen, no se enfermen, no se mueran mientras trabajan, pero la victoria final será alcanzada cuando volvamos a cantar mientras trabajamos...”.

Orestes Beto Galeano

“... debemos ser protagonistas de un cambio cultural porque sabemos que sin salud no hay trabajo”.

Nicolás Semik

“.. necesitamos crear un nuevo paradigma colectivista e igualitario, con mejores condiciones laborales, mejores salarios y que logre reducir el tiempo de trabajo”

Roberto Pianelli

Durante el V Seminario Iberoamericano Salud y Trabajo “El mundo del trabajo y la salud de los trabajadores y las trabajadoras: nuevos desafíos y temas pendientes” realizado en la Universidad Nacional de Lanús en septiembre de 2023, académicos/as, referentes sindicales y trabajadores/as debatieron sobre diversos ejes temáticos en torno a los desafíos que enfrentamos en el campo de la salud y el trabajo en el actual contexto mundial. “Vivimos un tiempo de desgarramientos del orden mundial”, dice el exvicepresidente del Estado Plurinacional de Bolivia, Álvaro García Linera. Tiempos en los cuales las incertezas predominan en todos y cada uno de los campos de

⁴⁸ Licenciada en Historia (UNLu - Arg.), especialista en Pensamiento Nacional y Latinoamericano del siglo XX (UNLa). Es directora del Centro de Estudios de Integración Latinoamericana “Manuel Ugarte” de la UNLa.

la vida social. “Un tiempo liminal –continúa el autor– de certidumbres quebradas, de horizontes de previsibilidad del futuro mutilados...”⁴⁹. Efectivamente, la aceleración de los cambios tecnológicos en los albores del siglo XXI –profundizados con la pandemia de COVID-19– evidencian que atravesamos un cambio de época. Vale preguntarnos, entonces, ¿qué significa habitar un cambio de época siendo contemporáneos a él?, ¿qué desafíos, amenazas pero también posibilidades se presentan?

En las últimas décadas el tránsito de la “sociedad industrial” a la “sociedad informacional”, del capitalismo digital al capitalismo cognitivo –en palabras de Manuel Castells⁵⁰– nos exige repensar las relaciones sociales en general y del trabajo, en particular. Ya en el año 2015, en la Encíclica *Laudato Si'*, el Papa Francisco advertía: “... un modo de entender la vida y la acción humana que se ha desviado y que contradice la realidad hasta dañarla (...) La inteligencia artificial y las últimas novedades tecnológicas parten de la idea de un ser humano sin límite alguno, cuyas capacidades y posibilidades podrían ser ampliadas hasta el infinito gracias a la tecnología. Así, el paradigma tecnocrático se retroalimenta monstruosamente...”. Frente a esta evidente amenaza, como trabajadores y trabajadoras, ¿cómo enfrentamos el impacto de dichas tecnologías en la vida cotidiana y en nuestros espacios laborales?

Sobre estos ejes se debatió en el encuentro realizado en UNLa donde, en diferentes paneles, conferencias y talleres, referentes sindicales compartieron sus lecturas, análisis y reflexiones. En la mesa sindical realizada el día 26 de septiembre participaron Nicolás Semik, integrante de la Mesa de Trabajo de la Secretaría de Salud Laboral de la Confederación General del Trabajo (CGT); Orestes Beto Galeano, licenciado en Higiene y Seguridad, director nacional del Instituto de Salud y Seguridad de las y los trabajadores de ATE; y Roberto Pianelli, secretario general de la Asociación Gremial de los Trabajadores del Subte y Premetro, secretario de Salud Laboral de la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma Nacional (CTA).

Desde la experiencia concreta de cada sindicato y cada central obrera, los expositores abordaron diversas aristas. Por un lado, la importancia de la articulación del movimiento obrero con el Estado en todos sus niveles; por el otro, los desafíos del mundo del trabajo frente a los cambios tecnológicos y el rol del movimiento obrero frente a ellos.

Nicolás Semik rescató la experiencia en torno a las acciones tomadas ante el consumo problemático y contó que “se ha creado un espacio de primera escucha dentro de la CGT (...) para que los compañeros y compañeras y sus familiares también puedan tener una primera contención ante esta problemática que muchas veces está estigmatizada e invisibilizada” en vinculación con el Estado de la Provincia de Buenos Aires (tanto con el Ministerio de Trabajo como con el de Salud). Además, realizó un recorrido por las estadísticas de las últimas dos décadas mostrando que, cuando el Estado está presente, se avanza en las políticas de prevención y en el establecimiento de una normativa específica que permitió que haya “disminuido considerablemente el número de trabajadores

⁴⁹ Entrevista a Álvaro García Linera, 1 de febrero de 2022. Disponible en: <https://www.telam.com.ar/notas/202201/582209-entrevista-exclusiva-alvaro-garcia-linera.html>

⁵⁰ Manuel Castells. Artículos disponibles en: <https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2014/03/BBVA-Comunicaci%C3%B3n-Cultura-Manuel-Castells-El-impacto-de-internet-en-la-sociedad-una-perspectiva-global.pdf>

siniestrados y fallecidos”. En su exposición, para concluir este tema sostuvo que “se ha disminuido considerablemente el número de trabajadores siniestrados y fallecidos [pero debemos buscar] erradicar esa cifra y que llegue a cero; y para eso es importante trabajar, no solamente la normativa, sino también en la parte cultural de las diferentes organizaciones de la sociedad, trabajar en la cultura preventiva”.

Al respecto, Orestes Beto Galeano sostiene que en las últimas décadas “evidentemente obtuvimos mejoras⁵¹, pero no fueron del nivel de profundidad que de las que pudo hacer Perón en su tiempo que perduraran hoy: educación pública, salud pública, con los defectos que tengan, son las que perduran hoy en día”. En este sentido, señala las deudas pendientes afirmando que “estados municipales, provinciales y también el Estado nacional” albergan trabajo precario, además del sector privado donde por lo menos el 40% no está registrado. En torno a esto último, afirma que “no lo puede reemplazar ninguna ley, es que haya organización consciente de las y los trabajadores en cada lugar de trabajo, porque la ley puede existir, pueden estar los derechos pero si no hay organización consciente y colectiva, difícilmente se pueda salir de esas situaciones”.

Roberto Pianelli, por su parte, planteó la necesidad de hacer una profunda revisión de la legislación ya que, resultado de la revolución tecnológica, se ha producido un fuerte aumento de la productividad donde la riqueza ha quedado en manos del capital. Afirma que se deben “empezar a discutir cuestiones disruptivas desde el sindicalismo” ya que dicho aumento de la productividad genera la posibilidad de “reducir la jornada laboral y el tiempo de trabajo”. En esta misma línea sostuvo que “necesitamos una reforma previsional”. “Ahora se produce más rápido mejores servicios y mejores mercancías en menor tiempo”, ¿por qué entonces lo normal es jubilarse a los 65 años y no antes?

Atravesados por la coyuntura política electoral argentina, los compañeros expositores analizaron los desafíos a 40 años del retorno de la democracia. Semik cuestionó las plataformas políticas que “hablan sobre la importancia del individualismo” y convocó a los/as trabajadores/as a ser “protagonistas de un cambio cultural”. Galeano por su parte, reflexionó: “Hace un tiempo escuché ya hace años decir que los males de la democracia se curan con más democracia. Hay que intentar entender por qué una parte importante de nuestro pueblo por lo menos en las elecciones PASO ha decidido votar o liberalismo o ultraliberalismo fascista en una proporción importante”. Pianelli, más que una orientación fascista, identificó aquellas expresiones liberales como parte de la expresión del cansancio y enojo y convocó a construir un paradigma colectivista e igualitario donde se puedan tener mejores condiciones laborales, mejores salarios y reducir el tiempo de trabajo.

Para finalizar, se remarcó la necesidad de continuar abordando las consecuencias de la pandemia y el aporte que el movimiento obrero tiene para hacer en esta tarea. Semik sostuvo: “como dirigentes gremiales, estamos convencidos de que hay que hacer foco y trabajar en todo lo que refiere a la seguridad y salud laboral porque tenemos un lugar de privilegio en donde estamos en la primera línea en la defensa de nuestros compañeros y

⁵¹ En relación a “los periodos de Néstor Kirchner y Cristina Kirchner donde hubo una importante distribución del ingreso y se mejoró notoriamente la calidad de vida”.

compañeras, en la defensa de los derechos...”. Puso en consideración la importancia de los medios de comunicación en la construcción de los sentidos y concluyó afirmando que “el principal territorio de disputa es lo que pensamos y también lo que sentimos”.

En síntesis, frente a tiempos de múltiples incertidumbres, la clase trabajadora organizada, es quien puede impulsar los cambios en pos de una humanidad digna de ser vivida. Defendiendo lo logrado pero también, soñando y construyendo nuevas realidades. Porque, como cerró su participación Orestes Galeano: “hoy luchamos para que los trabajadores no se lastimen, no se enfermen, no se mueran mientras trabajan, pero la victoria final será alcanzada cuando volvamos a cantar mientras trabajamos”.

MESA DE CIERRE

Luego de dos días de debate y reflexión, el V Seminario Internacional Salud y Trabajo llegó a su fin. En realidad, es con un final abierto, pues permitió durante su desarrollo escuchar experiencias internacionales, compartir experiencias nacionales, pero sobre todo estos días permitieron reflexionar y generar propuestas colectivas como herramientas de intervención para la prevención con el fin de trabajar en condiciones dignas y seguras.

En la mesa de cierre del seminario estuvieron presentes el Coordinador de la Red Iberoamericana de Salud Ocupacional, Dr. David Cobos (España), Cro. Walter Correa (Ministro de Trabajo de la Pcia. de Bs. As.), Dr. Nicolás Kreplak (Ministro de Salud de la Pcia. de Bs. As.), y la Cra. María Reigada (Senadora Pcia. de Bs. As.).

De forma simultánea, los invitados a esta mesa refirieron al Seminario como muy importante y necesario para generar un espacio de trabajo y reflexión colectiva en la coyuntura actual del mundo del trabajo en general y en nuestro país en particular. Todxs marcaron tres ejes centrales: la participación de lxs trabajadores como rol protagónico, el conocimiento colectivo como defensa de clase y la prevención como metodología necesaria para un buen vivir.

Con la presencia de más de 400 participantes, y con mucho orgullo, se dio por concluido este evento académico-sindical.

UN SALUDO DESDE LXS TRABAJADORES

Dra. Lilian Capone⁵²

Desde el Espacio Intersindical Salud, Trabajo y Participación de los Trabajadores, saludamos fraternalmente a todxs lxs compañerxs que han participado en el V Seminario Internacional Salud y Trabajo “El Mundo del Trabajo y la Salud de las y los Trabajadores: Desafíos Nuevos y Temas Pendientes”.

Durante dos días, en la Universidad Nacional de Lanús, más de 400 trabajadores de base y delegados reflexionamos sobre la situación actual del mundo del trabajo y su impacto en la salud de lxs trabajadores debatiendo propuestas concretas como aporte a la construcción del Sistema Nacional Integrado de Salud.

Además, participaron activamente referentes internacionales de España, Colombia, Nicaragua, Perú, Chile, Brasil, Ecuador, Venezuela y Uruguay, como así también, contamos con la participación de expertos nacionales académicos, dirigentes sindicales, diputados, ministros, etcétera.

Desde nuestra mirada y percepción para lxs trabajadores, el lazo con ámbitos académicos es fundamental ya que ambas experiencias, la teórica académica y la de la vida laboral concreta de lxs compañeros, impactan en el avance de derechos laborales con inclusión, con la construcción democrática del conocimiento y por sobre todo con equidad y justicia social.

Por todo esto, decimos una vez más ¡GRACIAS! Siempre es con todxs...

NADIE SE SALVA SOLO

