

La Maldita Insalubridad

2006-12-22 21:25:49

LA INSALUBRIDAD: ESE MAL QUE SUPIMOS CONSEGUIR

A principios del siglo XX la República Argentina se encontraba entre las naciones más prósperas del mundo y con un futuro altamente promisorio. Las consecuencias de la Generación del '80 se habían comenzado a sentir, la inmigración estaba en su máximo esplendor, algunos profesionales, empresarios y parte de la clase dirigente (conservadora en su mayoría) solía viajar a Europa por diversos motivos y a raíz de estos intercambios y del marco de referencia que existía por ese entonces, tanto político, como socio económico se fueron introduciendo nuevas normas legislativas que, básicamente, se importaban del viejo continente.

Piénsese que a partir de la segunda mitad del siglo XIX, tanto en Europa como en los Estados Unidos de América se produce un aluvión de leyes, normas y eventos vinculados con la problemática laboral de la prevención de ese entonces principalmente porque se comenzaba a sentir la presión social motivada por la cantidad de accidentes que se producían, principalmente, en las fábricas, la duración de la jornada de trabajo, el trabajo infantil, etc. . Algunos ejemplos:

- Código Industrial de la Federación de Alemania del Norte (1869)
- Ley de Inspección en higiene y seguridad de Prusia (1872)
- Ley de Inspección de fábricas en Dinamarca y Suiza (1873 y 1877 respectivamente)
- Ley de inspección de fábricas de Francia (1893)
- Ley de Prevención de accidentes de Massachusetts – USA (1877)
- Ley de Inspección de fábricas de Nueva York – USA (1886)
- Congreso Internacional de Seguridad de París (1889)
- Congreso Internacional de Seguridad de Berna (1891)
- Congreso Internacional de Seguridad de Milán (1894)

Con estos antecedentes y considerando el tiempo que transcurría entre el momento que estos acontecimientos sucedían en el viejo continente y su llegada a la Argentina, fue que recién en el año 1915 se sanciona la Ley 11544 por la cual, en su artículo 1º, se establece que “la duración de la jornada laboral no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales”.

No obstante ello, es esta misma norma que en su artículo 2º aparece por primera vez en la historia laboral la palabra “insalubre”. En efecto este artículo señala que:

La Maldita Insalubridad

SGE S.A - Artículos

“Cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de seis horas diarias o treinta y seis semanales. El Poder Ejecutivo determinará, sea directamente o a solicitud de parte interesada y previo informe de las reparticiones técnicas que correspondan, los casos en que regirá la jornada de seis horas”

Han transcurrido más de noventa (90) años desde ese entonces y ya comenzado el Siglo XXI continuamos con esta norma vigente como si en el mundo nada hubiera cambiado, como si la tecnología fuera la misma, como si la informática no existiera, como si el fenómeno de la globalización o el de la revolución de las comunicaciones tampoco hubiera ocurrido y como si la jornada laboral, las condiciones de trabajo, la automatización, el medio ambiente, entre otras fueran iguales a las del pasado.

¿Se nos ha detenido el tiempo en el mundo de la prevención? ¿Es mejor que todo siga como siempre y, por supuesto, la “MALDITA INSALUBRIDAD” continúe entre nosotros?.

2. – EL CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL

Pero ¿cómo es que se originó este tema de la insalubridad?; ¿por qué se instaló este concepto en el ámbito laboral?; ¿cuáles fueron sus causas, sus principios? ¿Por qué continúa?

Si nos remontamos a comienzos del siglo XX, la prevención laboral era prácticamente inexistente ya que no había obligaciones ni derechos tanto para los empleadores en el primer caso ni para los trabajadores (no es sinónimo de dirigencia sindical). En realidad, la balanza estaba más inclinada hacia el lado del más fuerte produciéndose situaciones extremas (jornadas laborales indefinidas, trabajo de menores en condiciones lamentables, etc.).

También podemos mencionar que los trabajadores no estaban organizados frente a los empleadores por lo cual, en caso de conflictos, se producía una confrontación muy desigual.

Nadie mejor que el Dr. Jaun Bialét Masse (médico, abogado, ingeniero agrónomo y empresario), precursor del Derecho Laboral Argentino, para describir la situación de las clases trabajadoras tan claramente como las detalladas en su “Informe sobre el Estado de las Clases Obreras Argentinas en el Interior de la República” (año 1904) en el cual señala los abusos y las injusticias de ese entonces en el mundo laboral argentino.

A modo de síntesis de este importante aporte podemos mencionar los contenidos de esta histórica obra que bien podría ser un tratado laboral pues fue escrito partiendo de su visión polifacética en base a su amplia formación profesional y cultural que le permitieron reunir, descripciones sobre lugares, situaciones y habitantes y por el espíritu de denuncia que ha observado en sus viajes.

En el Tomo I presenta los informes sobre El Obrero Criollo, El trabajador indígena, La inmigración extranjera, El Trabajo Agrícola, Los cereales (Los potenciales de la agricultura argentina), El Azúcar (su explotación en las provincias de Tucumán, Salta y Jujuy), La Rioja (La minería), Córdoba (El riego, la fuerza hidroeléctrica, la cantera), Corrientes (las causas de las migraciones del sur de la provincia), Entre Ríos (La colonización). En el Tomo II incluye los informes referidos a la provincia de Santa Fe, la necesidad de reglamentación del contrato de servicio, el descanso semanal, la ley de accidentes de trabajo, el trabajo de la mujer y el niño

y las conclusiones finales.

Esto permitió una mutación de la visión de algunos sectores dirigentes sobre cuál era el rol que el Estado debía asumir en la regulación de las relaciones laborales. El descubrimiento del conflicto social y el reconocimiento de la existencia de una clase “obrero” como actor social derivaría en la reformulación y en un reacomodamiento de la política estatal hacia los trabajadores.

Ahora bien ¿qué se entendía por “lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados” como se indicaba legalmente?.

Un primer tema a considerar es que si en el siglo XXI tenemos un problema de atraso tecnológico respecto de los países centrales, si seguimos con que la Argentina es un país exportador de materias primas e importador de productos elaborados, si aún hoy existe el denominado “deterioro de los términos del intercambio”, etc. tendremos que pensar que en aquella época la situación era enormemente más complicada.

Europa se había encontrado que, tras la Revolución Industrial y la explosión fabril de ese entonces, no sólo producía bienes y servicios sino que también fabricaba lisiados y accidentados, tanto adultos como menores y que, para evitar este costo que asumían todo los países, toda una sociedad, todo un continente, era necesario evitar la ocurrencia de estos accidentes y enfermedades del trabajo y además, garantizar de alguna manera a quienes sufrían estos infortunios o bien a los que los sucedían en caso de un deceso, una compensación de tipo económico por ese daño sufrido.

En Europa el daño que la propia tecnología producía, la misma tecnología podía evitarlo pues los avances técnicos se desarrollaban y se generaban “in situ”, en su origen.

En cambio, en la Argentina esto último no se podía realizar pues la tecnología provenía de fuera del país y muchas de éstas llegaban al Río de la Plata como desecho o reemplazo de otra que no se utilizaba más en el hemisferio norte (cualquier similitud con la actualidad es pura coincidencia). En un país periférico y alejado de los centros internacionales de decisión, el daño que producía la tecnología, ésta no lo podía reparar.

3. – EL ESPIRITU DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN ARGENTINA

Por ello, reducción de la jornada de trabajo tuvo originalmente como finalidad disminuir la exposición de un trabajador a la acción de los contaminantes o, en el caso de la seguridad, a la probabilidad que pueda ocurrir un accidente. Este era, en primera instancia, el verdadero objetivo que se pretendía con la denominación de “lugares insalubres”.

Recién en el mes de Marzo del año 1930 (apenas 15 años después de sancionada la Ley 11544), el Poder Ejecutivo este tema y lo hizo a través de un decreto cuyo número no se conoce y que se lo denomina “Decreto sin número del 11 de Marzo del año 30”, por medio del cual se reduce y se pone un límite a la duración de la jornada de trabajo. Es por ello que, en el artículo 6º de este Decreto, se mencionan una serie de actividades que son consideradas como “lugares insalubres”.

En el siguiente artículo (7º) y previendo que este procedimiento no debe ser definitivo ni perdurar en el tiempo, se faculta al Poder Ejecutivo, a pedido de parte interesada a autorizar

La Maldita Insalubridad

SGE S.A - Artículos

el trabajo de una jornada superior a la de las seis (6) horas diarias cuando se introduzcan nuevos métodos de fabricación o se adopten dispositivos de prevención que hayan hecho desaparecer el carácter de insalubre en algún lugar, establecimiento o tarea.

Lamentablemente el agregado de las palabras “establecimiento o tarea” no hizo más que ampliar el panorama sobre el cual se aplicaría en el futuro la denominación de “insalubre” ya que no sólo existirían lugares insalubres sino también, a partir de ese momento, se acababan de crear los establecimientos insalubres (nunca fue muy utilizado) y las tareas insalubres.

Nunca se aclaró qué es lo que califica la autoridad de aplicación en estos aspectos: lugares, establecimientos o tareas, ya que puede existir un lugar de trabajo insalubre (en él se pueden realizar diversas tareas algunas de las cuales pueden contaminar y otras no, pero todas están en el mismo lugar) o bien una determinada tarea puede llegar a considerarse insalubre (ésta se efectúa en un lugar puntual que no es insalubre y su calificación no afecta a un área más grande), o pueden presentarse ambas situaciones en forma conjunta.

A modo de ejemplo, si se considera una actividad como podría ser la Fabricación de baterías con plomo y se la califica como insalubre, toda el personal que trabaje en ese lugar donde se producen las baterías trabajará seis (6) horas diarias, mientras que si la calificación de insalubre es sólo para las tareas que realizan los fundidores en el horno de fundición de plomo será ese personal el que se encuentre abarcado por esta calificación y por ende, sólo éste trabajará seis (6) horas diarias mientras que el resto de la planta o bien del establecimiento trabajará ocho (8) horas.

Tanto sea un lugar de trabajo como una tarea la que haya que calificar, siempre deberá intervenir para ello un área técnica del Poder Ejecutivo Nacional. Ej: Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

El término técnico que se utiliza para designar un lugar o tarea como insalubre o no es la palabra “calificar” de manera que un lugar o tarea puede ser calificado como “insalubre” (corresponde trabajar una jornada de 6 horas) o como “normal” (se corresponde con una jornada 8 horas) por parte de la autoridad de aplicación.

4.- SALUD POR DINERO – CONQUISTA SOCIAL

Si bien en los trabajos o lugares insalubridades se reduce la jornada de trabajo, el nivel salarial se mantiene como si se trabajara en forma “normal”, es decir se trabaja 6 horas pero se cobra por 8 horas, o sea que se produce un aumento en cubierto de sueldo de un 25% para aquellas personas que trabajan bajo el sistema de jornada insalubre frente a aquel que lo hace durante 8 horas. Estamos canjeando salud por dinero o dicho de otro modo malas condiciones de trabajo por un mejor ingreso.

Asimismo, cuando algún lugar o tarea es considerado como “insalubre” automáticamente se eliminan las horas extras en caso que se estuvieren realizando o bien no se permite su otorgamiento, ya que sería un contrasentido disminuir la jornada de trabajo por la posible ocurrencia de un daño a la salud y por otra parte, efectuar horas extraordinarias.

No obstante en Argentina, una manera que los sindicatos buscan para lograr incrementar los salarios de los trabajadores es solicitar al Ministerio de Trabajo que un lugar de trabajo o una tarea sea calificado como “insalubre” . Cuánto más personal abarque esta “insalubridad” mejor pues se logra “quedar bien” con muchos compañeros. A este tipo de logros se lo ha

La Maldita Insalubridad

SGE S.A - Artículos

denominado como “una conquista social”.

Sin ir más lejos durante los dos (2) últimos años se ha asistido a la “lucha” de la dirigencia gremial de la Unión Tranviarios Automotor (UTA) por conseguir que “se les restituya a los compañeros del subte las 6 horas”. Parece ser que a estos dirigentes no les interesa que la gente en lugar de enfermarse o morirse a los 80 años lo haga a los 60 es decir un 25% menos de vida por un 25% más de salarios. Todo esto inclusive alentado, en este caso particular, desde sectores del propio Gobierno de la Ciudad en base a promesas políticas dado el tiempo electoral que se vivía por ese entonces.

En realidad una dirigencia gremial seria debe velar por evitar este tipo de hechos y en que caso que no sea posible, luchar por cambiar las condiciones de trabajo.

Si de gobiernos democráticos se tratara, los que correspondieron al justicialismo son los que históricamente han sido mas propensos a otorgar las “insalubridades” en comparación con otros de distinto tinte político. Un motivo posible para ello, pudo deberse a la composición interna de este partido respecto del mundo laboral (gran parte de los Ministros de Trabajo provinieron de la dirigencia sindical tales como abogados laborales, sindicalistas, etc.); por otra parte, los de índole radical han efectuado, en algunas ocasiones, acuerdos o alianzas con sectores sindicales para llevar a la cúpula de este Ministerio a determinados dirigentes gremiales.

Como contrapartida fueron siempre los gobiernos militares o no democráticos, los encargados de retirarlas o bien de dejar sin efecto su aplicación dada su afinidad con una gran cuantía parte del mundo empresarial.

Tanto en un caso como en otro, la Argentina vivió períodos en donde estos temas se aplicaban bajo ópticas exclusivamente políticas sin guardar relación alguna ni con la ciencia ni con la técnica, sino que sirvieron a los intereses de los gobiernos de turno.

Otra variable que debe ser remarcada es la taxatividad de las insalubridades. En efecto, las normas legales argentinas han fijado una serie de actividades productivas las cuales se consideran “insalubres” sí o sí independientemente que dispongan de los últimos adelantos tecnológicos o bien que se trate de un proceso sin riesgo alguno.

La legislación posterior a la del año '30 intentó enmendar aunque sea parcialmente los pecados de la norma y estas nuevas reglamentaciones comenzaban señalando que “Las tareas de.....son consideradas como insalubres salvo que se cumpla con lo siguiente:....., en cuyo caso dejarán de serlo correspondiendo se aplique una jornada de trabajo conforme lo indicado en el art. 1º de la Ley 11544” (8 horas diarias).

5.- LA LEY DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Mientras todo esto sucedía, el tiempo transcurría, la tecnología variaba (o avanzaba), el mundo se modernizaba y recién en el año 1972, la República Argentina pudo alumbrar un cuerpo normativo relativamente completo: la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Hasta ese entonces todo se manejaba por normas esporádicas y dispersas.

El 21 de abril de 1972 se sanciona la Ley 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo y se publica en el Boletín Oficial del 28/04/1972 y en el año 1973, se hace lo propio con la primera reglamentación de esta ley, el Decreto Nº 4160/73.

La Maldita Insalubridad

SGE S.A - Artículos

Como dato anecdótico, nótese que en Argentina las principales normas que se emitieron en materia de prevención, es decir las normas de fondo y que permitieron sustentar todas las posteriores fueron emitidas por gobiernos no democráticos. En efecto, la Ley de Higiene y Seguridad en el trabajo y su primera reglamentación (Dec. N° 4160/73) lo fueron durante la llamada Revolución Argentina en tanto que la segunda (Decreto N° 351/79) fue sancionado en el año 1979 durante el autodenominado Proceso de Reorganización Nacional.

Esta Ley tuvo por finalidad no sólo ser el gran marco de referencia o sea la norma que sienta las bases hacia el futuro sino, también, finalizar con toda esa vetusta legislación anterior de principios de siglo XX y en especial lo inherente al problema de la insalubridad, tal es así que en su artículo 11º ésta señala:

“El Poder Ejecutivo Nacional dictará los reglamentos necesarios para la aplicación de esta ley y establecerá las condiciones y recaudos según los cuales la autoridad nacional de aplicación podrá adoptar las calificaciones que correspondan con respecto a las actividades comprendidas en la presente en relación con las normas que rigen la duración de la jornada de trabajo. Hasta tanto continuarán rigiendo las normas reglamentarias vigentes en la materia”.

Ahora bien, si se analiza con mayor detenimiento este artículo es posible observar la importancia de su alcance:

- El Poder Ejecutivo Nacional dictará los reglamentos necesarios para la aplicación de esta ley

Se está estableciendo que habrá más de un reglamento de la ley es decir que se permite reglamentar la misma por rama de actividad.

- Establecerá las condiciones y recaudos según los cuales la autoridad nacional de aplicación podrá adoptar las calificaciones que correspondan con respecto a las actividades comprendidas en la presente en relación con las normas que rigen la duración de la jornada de trabajo

Se refiere a que en el futuro, vía la reglamentación de la ley, se establecerá un procedimiento para calificar los lugares de trabajo respecto de su insalubridad o normalidad, de manera de eliminar las insalubridades taxativas puesto que está hablando de la duración de la jornada de trabajo. Este aspecto, nunca se llevó a cabo bajo esta norma aunque, como se verá posteriormente, se lo efectivizó mediante la modificación de la Ley de Contrato de Trabajo en el año 1976.

- Hasta tanto continuarán rigiendo las normas reglamentarias vigentes en la materia

Mantiene las normas vigentes hasta que se sancionen nuevas normas, con lo cual una vez que ello ocurra, las normas antiguas caen automáticamente y desaparecen. No sólo era así sino que además, su reglamentación (Decreto N° 4169/73) constaba de sólo tres artículos en los cuales se aprobaba la reglamentación de la Ley (art. 1º), el último era de forma (art. 3º), pero el segundo señalaba textualmente:

“Art. 2º - Derógase toda disposición que se oponga a las normas a que hace referencia el artículo 1º.”

Fue tal la convulsión que causó esta norma especialmente en el mundo sindical que los

La Maldita Insalubridad

SGE S.A - Artículos

gremios al ver que se perdían las “conquistas sociales para sus afiliados, ejercieron tal presión que al Ejecutivo a emitir el Decreto N° 1572/73 del 05/10/73, por el cual se modifica el Decreto N° 4160/73 del 03/07/73, es decir que la primera modificación de la reglamentación de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo se hizo a los tres meses de su sanción.

Resulta interesante conocer alguno de los fundamentos del por qué se producía este cambio; en este sentido, se utilizaron términos y expresiones que hasta resultan inentendibles tras una primera lectura. A modo de ejemplo el primero de los Considerandos de la norma señala que se habían efectuado numerosas consultas ante el Ministerio de Trabajo acerca de la aplicación de la reglamentación por:

“.....no hallarse suficientemente dilucidados los extremos de su observancia frente a disposiciones emergentes de la Ley 11544 y de los decretos dictados en su consecuencia por el Poder Ejecutivo Nacional y de las resultantes del ejercicio de facultades otorgadas a aquel Departamento de Estado.”

¿Qué significa la expresión “extremos de su observancia” o “las resultantes del ejercicio de facultades”?

En el segundo Considerando se señala que:

“....la reglamentación aludida no reúne los requisitos necesarios para ser considerada como sustitutiva de las normas legales relativas a la materia vigentes al tiempo de la sanción de aquella, además de que la reglamentación de referencia se presenta dirigida a obtener situaciones óptimas en orden a la higiene y seguridad laboral, sin afectación del régimen también vigente relativa a la materia, como se expresara.”

Si el primer considerando era confuso, tras la lectura de este último no se hacía mucho esfuerzo por clarificar lo que se estaba gestando con esta norma.

Para aclarar estos temas, el tercer Considerando expresa que:

“.... sin perjuicio de lo expuesto resulta conveniente, a los efectos de clarificar situaciones que pudieran configurarse como conflictivas, dejar establecidas pautas de observancia que aseguren la certeza jurídica necesaria.”

En realidad se quería justificar con estos textos la permisividad del Estado respecto del cambio de salud por dinero. Pero, ¿cómo se tradujo en el texto del Decreto esta aberrante situación, especialmente en un gobierno que defendía al trabajador y buscaba preservar su vida y el estado de su salud?

En su parte resolutive se especifica que la existencia de la reglamentación de la ley de Higiene y seguridad en el Trabajo:

“....no limitó ni interfiere la vigencia de las normas pertinentes de la Ley 11.544 y de las dictadas en su consecuencia –decreto de fecha 11 de marzo de 1930 y decreto N° 29757/47, fundamentalmente, ni de las disposiciones derivadas del ejercicio de las atribuciones otorgadas al Ministerio de Trabajo de la Nación. Tampoco limita la competencia asignada en la materia por esas normas y por el artículo 17 de la Ley 20.524 al Ministerio de Trabajo de la Nación para calificar tareas y lugares de trabajo, con relación a la duración de la jornada y

La Maldita Insalubridad

SGE S.A - Artículos

para sancionar las infracciones que se produzcan, en todo el territorio de la Nación.”

Obviamente, el artículo 4º del Decreto 1572/73 deroga el artículo 2º del Decreto 4160/73 (aquel que finiquitaba con las insalubridades al no permitir la existencia de normas que se opongán a la reglamentación de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo) para que no queden dudas que ambas legislaciones coexistirán en forma simultánea.

Entre el 25/05/1973 y el 24/03/1976 la calificación de lugares y tareas como insalubres estuvo a la orden del día.

El 27/09/1974 se publica en el Boletín Oficial la Ley Nº 20.744 de Contrato de Trabajo, un verdadero cambio en toda la legislación del trabajo. Muchos la consideraron un verdadero código de trabajo aunque no fue presentada de esa manera.

Durante la gestión del justicialismo entre el 25/05/1973 y el 24/03/1976 la calificación de lugares y tareas como insalubres estuvo a la orden del día. Se otorgaban “estos beneficios” en función del amiguismo con el Ministro de Trabajo de turno, el cual por lo general provenía de alguna entidad sindical como fuera mencionado anteriormente.

Del mismo modo, es en esta etapa de la vida política argentina que el 27/09/1974 se publica en el Boletín Oficial la Ley Nº 20.744 de Contrato de Trabajo, un verdadero cambio en toda la legislación del trabajo.

Por el contrario, en el período de la dictadura militar (24/03/1976 a 11/10/1983) la situación fue diametralmente opuesta y fueron las empresas las que se “beneficiaron” con el levantamiento de las insalubridades establecidas durante la gestión democrática. Como era de imaginar los gremios no abrieron la boca ya que estaban militarmente intervenidos por las Fuerzas Armadas y si alguno de sus integrantes lo hacía tal vez no la volvería a abrir “nunca más”.

Es también en este período donde se le introducen modificaciones a la recientemente sancionada ley de Contrato de Trabajo (principalmente por pedido de las entidades empresariales) mediante el denominado Dec. Nº 390/76 del 13/05/1976 y se incorpora en su texto un nuevo artículo en el cual se determinó un procedimiento para la calificación de tareas (ver art. 200).

En este artículo se indica que:

- La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones.

Agotada la vía administrativa, toda declaración de insalubridad, o la que deniegue dejarla sin efecto, será recurrible en los términos, formas y procedimientos que rijan para la apelación de sentencias en la jurisdicción judicial laboral de la Capital Federal. Al fundar este recurso el apelante podrá proponer nuevas pruebas.

Por ley nacional se fijarán las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas,

mortificantes o riesgosas, con indicación precisa e individualizada de las mismas.

Nótese que en su primera parte el artículo señala que “La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación” con lo cual encontrándose la norma emitida y aplicada por un régimen militar hizo que la taxatividad de una insalubridad desapareciera, no obstante y si bien es cierto que en dicha época no se declararon insalubridades, este texto continúa actualmente vigente y coexiste con la vieja legislación en forma simultánea, pese a haber transcurrido más de 20 años de vida democrática.

6. - OTROS VÍNCULOS ENTRE SALUD Y DINERO

LOS RÉGIMENES ESPECIALES DE PREVISIÓN SOCIAL Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

También de la lectura de este artículo 200 se observa la existencia de regímenes previsionales que favorecen a determinados sectores de la actividad laboral, en especial para aquellos trabajadores o actividades en las cuales se desarrollen “tareas penosas, mortificantes o riesgosas”.

Sólo a modo de ejemplo y considerando el caso de los trabajadores de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) algunos de los cuales realizan por ejemplo tareas de fundición de hierro, se dispone para este personal del “beneficio” de retirarse con anterioridad a los 65 años de edad pues han trabajado en actividades en las cuales desarrollaban este tipo de “tareas penosas, mortificantes o riesgosas” y como mencionan otras normas “determinantes de vejez prematura” o que éstos se encuentren expuestos a “altas calorías” tal como reza el Convenio Colectivo de Trabajo entre dicho gremio y los empleadores del sector metalúrgico que hace que se incrementen en un 20% los haberes de esos trabajadores por trabajar de esta manera.

Todos estos términos (tareas penosas, mortificantes, altas calorías, etc.) nunca fueron definidos, de modo que en la actualidad nadie sabe a qué se refieren estas normas ni cuáles son los límites para, por ejemplo, determinar cuándo o no hay altas calorías. De esta manera, la autoridad de aplicación puede utilizarlas a discrecionalidad para favorecer a unos y/o perjudicar a otros.

Del mismo modo, este Convenio permite al pago de un adicional de otro 20% para aquellos trabajadores que realizan “tareas peligrosas” tal como puede ser el traslado manual de material fundido. Es decir que pagamos un 20% más para correr el riesgo de accidentarnos en lugar de evitar este tipo de trabajo a través de su mecanización o automatización. Seguramente esta segunda alternativa es más costosa.

Así como el ejemplo mencionado, existen otros Convenios similares; lo triste de estos hechos es que la mayoría de estos temas son acuerdos entre los empleadores y los que dicen ser los representantes de los trabajadores y se plasma en un Convenio Colectivo de Trabajo, el cual es avalado por el Ministerio de Trabajo a través de su homologación es decir es la propia autoridad la que dice: adelante, trabaje mal, enférmete o accidéntese antes de lo previsto.

¿Es posible que en el siglo XXI alguien desarrolle tareas penosas, o tareas mortificantes o tareas determinantes de vejez prematura?. Sólo con nombrar estas palabras pareciera que nos estamos trasladando a la época medieval.

La Maldita Insalubridad

SGE S.A - Artículos

Desde el otro lado, los empleadores, es evidente que les debe resultar más económico pagar estos “adicionales”, “pluses”, etc. que acondicionar sus lugares de trabajo. Del mismo modo, podríamos hablar del tan comentado tema de la provisión del litro de leche en los trabajadores que funden plomo, etc.

El cambio de salud por dinero ha sido una constante, lo sigue siendo y a ello se lo sigue considerando un “beneficio para el trabajador” manteniendo su plena vigencia en la actualidad.

7.- LA VIDA DEMOCRÁTICA A PARTIR DEL AÑO 83

Finalizado el régimen militar, la democracia retorna como sistema político a la Argentina y soplan nuevos vientos. En lo que se refiere al tema de las insalubridades desde el retorno de la democracia nada se ha hecho. Lo mismo podría decirse de las diversas cláusulas que permiten el intercambio salud/dinero presentes en los Convenios Colectivos de Trabajo.

Hemos asistido durante este período a un sinnúmero de actividades científico técnicas en estos más de 20 años (Seminarios Nacionales Tripartitos, Congresos de Seguridad Nacionales e Internacionales, las Semanas de la Salud y Seguridad, Cursos y Convenios de formación para las entidades gremiales y sus afiliados con el auspicio de entidades supranacionales, modificación del la vieja Ley de Accidentes de Trabajo en varias oportunidades, cambio del Sistema de Accidentes de Trabajo por el de Riesgos de Trabajo, actualización de topes indemnizatorios, modificación de fórmulas de cálculo, creación del Comité Consultivo Permanente, etc.) pero todo sigue igual que a principios del siglo XX en esta temática.

Esto denota claramente la falta de interés político por parte de todos los gobernantes democráticos en dar una solución definitiva a este tema; el permitir que las personas se enfermen o se mueran por el 25% más de salario no es precisamente fomentar y preservar los derechos humanos de todos aquellos que trabajan y en particular aquel que corresponde a la preservar la salud y la vida, único capital que aporta el trabajador al proceso económico.

Basta de rasgarnos las vestiduras en nombre de los trabajadores o en nombre de la salud de éstos. Los trabajadores seguirán cantando cuando estos temas básicos y que hacen a la calidad de vida laboral de las personas se comiencen a corregir de una buena vez por todas.

El Estado ya sea en su rol de controlador o de regulador o mediador en las relaciones laborales deber ser equidistante tanto de los empleadores como de los trabajadores y volcar, en los casos que corresponda, sus esfuerzos en función de aquel que se encuentre más desprotegido en su relación con la otra parte para equilibrar la balanza y permitir una discusión más pareja.

El Ministerio de Trabajo no debería homologar Convenciones Colectivas de Trabajo que permitan este trueque económico, pese a que sus autoridades hablan regularmente del tema de las condiciones de trabajo y el mejoramiento que trae hacia el trabajador el cumplimiento y el control de las normas de prevención, la realidad indica todo lo contrario.