

Los Sindicatos y la prevención de los riesgos laborales

2007-11-13 22:30:24

A lo largo de estos últimos años pareció observarse una mayor preocupación aparente por parte de los representantes de los trabajadores acerca de todo lo inherente a la prevención de los riesgos laborales. Comenzó con este tema la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) a través de sus “marchas por la vida”, hecho muy loable pero que trajo consecuencias no deseadas; por otra parte, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) desarrolló una importante labor con los gremios en los último cuatro (4) años a través de la firma de muchos acuerdos de capacitación sindical en esta problemática. Pero, ¿es posible que se haya producido un cambio de tendencia? ¿habrán asumido los gremios que no sólo se debe luchar por mejorar el salario? ¿habrán tomado conciencia de la importancia de la prevención? ¿Cumplen en su propia sede y para con su personal la normativa en Medicina e Higiene y Seguridad en el Trabajo?

Evidentemente decir “sindicalistas o gremialistas” no es sinónimo de sindicatos y muchísimas veces éstos manifiestan opiniones que luego no se ven reflejadas en sus propios reclamos. Así también decir representantes de los trabajadores no es lo mismo que decir trabajadores.

Se buceamos en los orígenes del sindicalismo en el mundo, podríamos señalar que es una doctrina inspirada por George Sorel (1847 – 1922) que propiciaba un socialismo sindical en contraposición al socialismo de estado.

En la Argentina entre los años 1857 y 1914, se radican más de dos (2) millones de inmigrantes; en ese entonces y en particular en el año 1914, que tres (3) de cada diez (10) habitantes en la Argentina eran extranjeros y la mitad residía en Buenos Aires.

En 1890, al caer el Presidente Juárez Celman, se organiza la primera Federación de Trabajadores de la República Argentina (FTRA). Esta Federación si bien acogió tanto a los anarquistas como a los socialistas de ese entonces, poseía una evidente orientación socialista lo cual trajo aparejado que, finalmente, los anarquistas se retiraran de la misma.

Pero la preocupación de éstos por los temas de organización y bienestar económico los llevó a que en el año 1901 se unieran nuevamente con los socialistas y crearan la Federación Obrera Argentina (FOA). Esta unión fue sólo transitoria, ya que en 1902 se dividieron nuevamente y se crearon dos (2) entidades: por una parte la Unión General de Trabajadores –socialista- (UGT) y por la otra, la Federación Obrera Regional Argentina -anarquista y más poderosa- (FORA); corría en ese momento el año 1903.

En 1907 el Congreso Nacional creó el Departamento de Trabajo e invitó a ambas entidades a participar de un tribunal que resolvería los conflictos entre trabajadores y empleadores, pero ambas declinaron concurrir a la invitación que se les formulara.

Es, sin embargo, el Gobierno de Yrigoyen el que hizo un cambio de actitud hacia el movimiento obrero organizado y el que logró comprender las necesidades y aspiraciones de los trabajadores ya que los consideraba un elemento legítimo de la sociedad, aunque dicha

Los Sindicatos y la prevención de los riesgos laborales

SGE S.A - Artículos

comprensión tenía sus límites.

Si bien el movimiento obrero alcanzó su apogeo en el año 1920, posteriormente se fragmentó. La FORA se disolvió siendo reemplazada por la Unión Sindical Argentina (USA). Sus dirigentes interpretaban al gremialismo como apolítico.

En 1926 la Unión Ferroviaria, la Fraternidad y los trabajadores municipales se unieron para crear la Confederación Obrera Argentina (COA), de orientación socialista, con cerca de 70.000 afiliados siendo la más importante entre 1926 y 1930.

Pocas semanas después del golpe de estado del General Uriburu (06/09/30) y más precisamente el 27/09/30 la COA, la USA y un grupo de sindicatos autónomos se unieron para conformar la Confederación General del Trabajo (la actual CGT).

Hemos hecho un brevísimo resumen de cómo llegó a conformarse la actual CGT, ahora analizaremos qué ha pasado en la materia que nos ocupa a partir de la sanción de la Ley de Horarios o de Jornada de Trabajo N° 11544.

LOS SINDICATOS Y LA INSALUBRIDAD

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:

“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 otros aspectos fueran iguales a las del pasado.

Tal como hemos señalado en otro artículo (ver: La maldita Insalubridad) la reducción de la jornada de trabajo tuvo originalmente como finalidad disminuir la exposición de un

Los Sindicatos y la prevención de los riesgos laborales

SGE S.A - Artículos

trabajador a la acción de los contaminantes. Este era, en primera instancia, el verdadero objetivo que se pretendía con la denominación de “lugares insalubres”.

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 las 8 horas normales. Esto está indicando que lo único que está haciendo el trabajador es canjear su salud por dinero o dicho de otro modo: acepta 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 buscaron lograr incrementar los salarios de los trabajadores fue a través de solicitar al Ministerio de Trabajo que un lugar de trabajo o una tarea sea calificado como “insalubre”. Cuánto más personal abarque esta “insalubridad” mejor ya que se logra “quedar bien con muchos compañeros”. A este tipo de logros se lo ha denominado como “una conquista social”.

Este tipo de conquista social tuvo su período de apogeo entre los años 1973 y 1974 ya que en esa época se había establecido un acuerdo de precios y salarios (el Pacto Social rubricado en Junio de 1973 entre la Confederación General Económica, la CGT y el Gobierno), años estos en los que el Sr. José Ber Gelbard fuera Ministro de Economía de la Nación durante la tercera presidencia de Juan D. Perón.

Pero si nos acercamos a nuestro tiempo actual, hemos 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 sus afiliados en lugar de enfermarse o morir a los 80 años lo hagan a los 60 es decir redujeran su expectativa de vida sólo para cobrar un 25% más de salario. Todo esto 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 en ese momento.

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

Los Sindicatos y la prevención de los riesgos laborales

SGE S.A - Artículos

Si de gobiernos democráticos se tratara, los que correspondieron al Partido Justicialista han sido los que históricamente fueron más propensos a otorgar esta clase de “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 gobiernos radicales han efectuado, en algunas ocasiones, acuerdos o alianzas con sectores sindicales pertenecientes al Justicialismo para poner al frente de la cartera de Trabajo a determinados dirigentes gremiales.

Como contrapartida fueron siempre los gobiernos militares (dictaduras) o no democráticos, los encargados de quitarlas o bien de dejar sin efecto su aplicación dada, en muchas oportunidades, la afinidad con una gran 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, sirviendo sólo a los intereses de los gobiernos de turno.

Ahora bien, si los gremios pensarán en la salud de sus afiliados ¿no deberían solicitar la derogación de toda esta normativa?

LOS SINDICATOS Y LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS

LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO (CCT)

Éstas son los instrumentos más idóneos para tratar los temas vinculados a la prevención, a la higiene y seguridad en el trabajo, a la medicina del trabajo y en general a las condiciones y medio ambiente de trabajo, ya que se sientan en una misma mesa los trabajadores y los empleadores para negociar los salarios y las condiciones de trabajo.

Está muy claro que las discusiones sobre las condiciones de trabajo, por ambas partes, hacen a la calidad de vida del trabajador; los salarios actúan en este sentido fuera de la empresa en tanto que las condiciones de trabajo operan dentro de ella.

Los Sindicatos y la prevención de los riesgos laborales

SGE S.A - Artículos

No obstante, en un sinnúmero de oportunidades, se suele negociar la salud o la seguridad por el dinero correspondiente a un adicional sobre el básico de convenio por trabajar en inadecuadas condiciones. Ej: la CCT del sector metalúrgico premia con adicionales del 20% sobre el salario a las personas que realizan trabajos peligrosos o bien a los que trabajan expuestos a “altas calorías”, término éste que nunca fue definido quedando su aplicación a la discrecionalidad de la autoridad de aplicación que se trate.

Un elemento a considerar es la ultraactividad de los convenios colectivos la cual se encuentra regulada por la Ley 14250 y sus modificatorias (23.545 y 25877) la cual establece que un CCT cuyo plazo convenido por las partes se encontrara vencido, **mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas** hasta que una nueva convención colectiva lo sustituya (**principio de ultraactividad**).

Este principio ha hecho que durante años y en muchos convenios sólo se modifiquen los temas vinculados al salario. Si esto ha sido y aún es así, ¿qué hacen los gremios para mejorar las condiciones de trabajo de su gente?

LAS MARCHAS POR LA VIDA

No es ninguna novedad que la actividad de la construcción tiene normalmente el más alto índice de incidencia (accidentes con baja respecto del total de los trabajadores) tanto en la Argentina como en cualquier otro país del mundo.

Durante el año 1998 se produjo una importante cantidad de accidentes fatales en la actividad de la construcción. A modo de ejemplo el Diario Clarín en su edición del viernes 21 de Agosto de ese año señalaba: *“Un obrero de la construcción murió ayer en el barrio porteño de Saavedra cuando una pala excavadora se le cayó sobre la cabeza. Esta muerte se sumó a una larga lista de obreros accidentados en los últimos meses, según denunció la Unión de Obreros de la Construcción de la República Argentina (UOCRA). Según sus estadísticas, en los últimos tres meses murieron catorce trabajadores de la construcción.”*

En realidad la accidentología de la actividad de ese año era similar a la de otros años, la diferencia consistió en que en ese momento fueron reflejados por diversos medios periodísticos tanto reales, como escritos y televisivos.

Los Sindicatos y la prevención de los riesgos laborales

SGE S.A - Artículos

La respuesta de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) fue comenzar una serie de acciones de protesta a fin de reclamar a las empresas constructoras que mejoraran las condiciones de seguridad en las obras de construcción. Nacieron de este modo las “Marchas por la Vida”.

Si bien las marchas como tales fueron una expresión de reclamo de los trabajadores por mejores condiciones de seguridad en las obras, la dirigencia de la Seccional Capital de este gremio no pensaba lo mismo que sus afiliados.

En una investigación efectuada por el ciclo televisivo Telenoche Investiga se descubrió y filmó a dirigentes de esta Seccional “solicitando ayudas económicas (¿coimas?) y ofreciendo como contrapartida de las mismas, no denunciar al empleador que accediera a estas solicitudes, por no cumplir la obra con las condiciones de seguridad legalmente establecidas”.

En este sentido, el Diario La Nación señalaba que *“Mientras el futuro de la Unión Obrera de la Construcción (UOCRA) se debatía en el Congreso y en el Ministerio de Trabajo, el consejo directivo nacional del gremio decidió anoche intervenir su delegación Capital ante las graves denuncias de corrupción en la que se vieron involucrados cinco de sus dirigentes, entre ellos el ex titular del distrito*”.

De igual manera, el mismo medio informa en su edición del 11/08/2005 que:

“Cuatro sindicalistas de la construcción son juzgados desde ayer en un juicio oral y público, acusados de haber formado, entre 1997 y 2000, una banda delictiva que pedía sobornos a empresarios a cambio de no denunciar presuntas irregularidades en sus obras.

Todos ellos están detenidos y procesados por asociación ilícita y extorsión, dos delitos que prevén penas de hasta diez años de prisión. En la audiencia inaugural del juicio, se negaron a declarar. Aprovecharon, eso sí, para tomar contacto con sus familiares, que colmaron la sala”.

No dudamos que la mayoría de los dirigentes sindicales no se encuentran en esta línea de acción pero como señala el dicho: “Para muestra basta un botón”. ¿Seguirán existiendo este tipo de prácticas?

Los Sindicatos y la prevención de los riesgos laborales

SGE S.A - Artículos

CARGOS A PERPETUIDAD

Tal vez las entidades gremiales no avanzan en estos temas porque, al igual que en muchas otras actividades, su cúpula dirigente se perpetúa en el manejo de la misma no permitiendo el recambio generacional y por ende, la llegada de aire fresco con nuevas ideas y concepciones mucho más modernas que la que vemos en nuestros días.

Esta apreciación surge de un sinnúmero de conversaciones mantenidas con dirigentes sindicales que pertenecen a la línea media del gremio, cuyas opiniones en estos temas discrepan rotundamente con el pensamiento de la conducción de la entidad.

¿Cuál será el o los motivos por los cuales los secretarios gremiales permanecen por décadas en sus funciones?

CUMPLIMIENTO INTERNO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD

Si los gremios reclaman a las autoridades de aplicación que tal o cual empresa se la sancione por no cumplir con la normativa de higiene y seguridad, debemos suponer que los sindicatos en su propia casa la cumplen a rajatabla.

Un sindicato visto desde el punto de vista empresario no es ni más ni menos que una empresa como cualquier otra ya que tiene su CUIT, posee trabajadores en relación de dependencia, ocupa un edificio, etc.

Qué respuesta obtendríamos si preguntáramos: ¿Quién es el responsable del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo? ¿Cuántos empleados han recibido capacitación en materia de prevención de riesgos ocupacionales? ¿Se entregan normas para la ejecución de los trabajos en forma segura? ¿Cuál es el plan anual de capacitación en materia de higiene y seguridad? ¿Quién es el responsable del Servicio de Medicina del Trabajo? ¿Se hacen, al personal, los exámenes médicos periódicos?

Podríamos seguir así formulando este tipo de preguntas las cuales se le harían a cualquier empleador independientemente de su actividad productiva y seguramente, las respuestas

Los Sindicatos y la prevención de los riesgos laborales

SGE S.A - Artículos

serían tal vez peores que la que muchos empleadores mencionan frente a estos mismos interrogantes.

LA ACCIÓN DESARROLLADA POR LA SRT

La SRT en estos últimos tiempos ha venido celebrando convenios con diversas entidades sindicales para capacitar a los afiliados a éstas. Para ello, se firmaron los convenios marco con las entidades sindicales de tercer nivel: la CGT y la CTA. A partir de allí, se comenzó con algunas de segundo nivel (Federaciones) y con las de primer nivel (Sindicatos).

Entre los gremios con los cuales se acordaron estas acciones de capacitación se encuentran: CGT; CTA; Federación Obrera Ceramista de la República Argentina (FOCRA); Sindicato de Pasteleros; Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones de la Argentina (FOESITRA); Sindicato Argentino de Televisión (SAT); Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estiba (UATRE); CTERA; Sindicato Obrero de Maestranza (SOM); Unión Obrera Metalúrgica (UOM); Sindicato Unidos Portuarios de Argentina (SUPA); etc.

En su Boletín Informativo N° 52 del 06/10/06, el organismo de contralor señala que en los últimos cuatro (4) años se han capacitado más de 100.000 trabajadores mediante el impulso y el apoyo brindado por la SRT a los gremios en el marco de los convenios firmados con la CGT y la CTA habiéndose firmado hasta ese momento alrededor de 40 convenios.

La pregunta a efectuarse es ¿cuál ha sido o será el resultado de estas acciones? A la luz de los datos estadísticos correspondientes al año 2006 el número de accidentes de trabajo continúa ascendiendo, tal como lo viene haciendo desde el año 2003.

COMENTARIO FINAL

Recuerdo que en el año 1984 me asistí en España a un Congreso de Medicina e Higiene y Seguridad en el Trabajo organizado por una de las centrales sindicales españolas (Comisiones Obreras).

Los Sindicatos y la prevención de los riesgos laborales

SGE S.A - Artículos

Este Congreso se desarrolló en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de España y contó con la presencia de varios cientos de delegados, pero lo notable no era sólo la cantidad de delegados que asistía sino también lo era el nivel de los disertantes, los cuales no sólo eran figuras de gran renombre y prestigio, sino que venían desde distintos lugares de Europa para brindar sus opiniones y sus puntos de vista a los representantes de los trabajadores.

En ese momento me pregunté: ¿Podremos ver algo así o similar en la Argentina? – Aún tengo una respuesta para esta pregunta ya que tras haber transcurrido más de veinte (20) años desde ese entonces, nada ha cambiado.