



Grupo Temático N° 20: Cuestiones conceptuales y metodológicas de los temas que abarcan los estudios del trabajo

Coordinadores: Cynthia Pok y Andrea Lorenzetti

Investigando sobre salud y trabajo. Especificaciones metodológicas

Autor/es: Marcos Javier Alberto

E – mails: marcosjalberto@yahoo.com.ar

Pertenencia institucional: Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Introducción

El objetivo de esta ponencia es describir las particularidades de la investigación sobre salud laboral en un organismo público nacional durante los años 2003 y 2015.

Este trabajo tratará de bosquejar una línea argumental acerca de la modalidad en la que, en un área de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, desde hace poco más de una década, viene realizando investigaciones sobre la salud y el trabajo en los establecimientos productivos de Argentina.

El propósito de esta área es en principio, adentrarse en el trabajo real, para conocer sus características y las influencias que puede deparar en la salud de los trabajadores. A su vez, el producto de estas experiencias puede considerarse un insumo para generar instrumentos normativos tendientes a mejorar los espacios de trabajo en pos de la salud del trabajador. Para ello se aplican una serie de herramientas, utilizadas en este período. Entre ellas se desarrollará con mayor énfasis las técnicas cualitativas.

Contexto histórico

Las investigaciones de campo sobre salud laboral promovidas por un organismo estatal tienen antecedentes históricos en nuestro país. Podría señalarse el trabajo de los higienistas de fines del siglo XIX, inspeccionando establecimientos y encontrando



relaciones entre trabajo y salud en un marco en el que se intentó constituir espacios laborales sin riesgos. Desde gobiernos conservadores, ya a principios de siglo XX, se intervino con mecanismos de indagación en los establecimientos donde preocupaba la cantidad de trabajadores en pocos metros cuadrados, buscando para estos últimos regular sus procesos biológicos a los efectos de optimizar las energías destinadas a la producción (Haidar, 2008: 169). Allí daban cuenta de problemas sanitarios de relieve como la tuberculosis. El espacio de trabajo era una ventana desde donde mirar el estado sanitario en general y se amortiguaba la espesura de los crecientes reclamos de las corrientes sindicales contestatarias.

En los trabajos de BialeMassé se describen las condiciones de trabajo intercalando observaciones sobre las tareas en los distintos puestos y aspectos de la organización del trabajo.

En la segunda década del siglo XX, dentro del Departamento Nacional del Trabajo, se crea la primer área de Inspección del Trabajo, nutriéndose de trabajos del sociólogo Ernesto Quesada (Corne y Davidziuk, 2007).

Con el inicio de la etapa democrática en 1983, fue significativo el impulso dado a la investigación de condiciones de trabajo. A partir de allí, cobraron vigor las salidas a campo de dependencias del Ministerio de Trabajo mediante los Prediagnósticos. La intención fue que el producto de esa indagación sirviera de instrumento para el debate en un diseño tripartito. Junto a los empleadores y a las organizaciones sindicales se discutirían sus alcances para posteriormente sintetizar correcciones a las observaciones realizadas, pero ya no en el marco de establecimientos individuales, sino de una actividad económica determinada. Así se realizaron intervenciones en la industria maderera, frigorífica, textil, etc.

Este proceso, rico en trabajos de campo, también multidisciplinar, fue interrumpido en 1989, cuando se inicia una etapa donde el estado relega sus funciones de regulación en la economía y el trabajo.

En 1996 se sanciona la Ley de Riesgos del Trabajo que crea la figura de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo. Como parte de esta Ley se encuentra la creación de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Es en el año 2003, cuando se retoman funciones previas del Estado en diversos órdenes de la economía y del trabajo, comienza nuevamente una etapa activa de investigación en



la que se aprovechan las salidas de campo para estudiar, en forma integral, el modo en que se desenvuelven las relaciones entre trabajo y salud en nuestro país. A partir de ese año se crea en ese organismo un área dedicada a indagar esta relación complementando anteriores tipos de intervenciones.

Bases conceptuales específicas

La salida a campo con la intención de promover espacios de trabajo saludables parte de considerar la situación de trabajo como una relación social. El trabajador es convocado por un tercero, el empleador, quien provee los instrumentos de producción y es responsable por las condiciones de seguridad. No se parte de considerar al trabajador aislado con los instrumentos, herramientas e insumos provistos por el empleador, sino inserto en esa relación social donde además, este último es responsable de la prevención de los riesgos presentes en el trabajo.

Contemporáneamente al regreso a la democracia en la Argentina, se comienza a relevar establecimientos productivos a partir de la herramienta analítica de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT). Esta implica analizar lo que sucede en un espacio de trabajo y su vinculación con la salud partiendo de una mirada integral. Noriega señala que “(...) *los estudios integrales son la fuente principal de conocimiento sobre la salud laboral y para generar hipótesis novedosas*”.(Noriega, 1993: 40)

En este orden de ideas, Neffa, impulsor de este tipo de abordaje refiere:

Nuestro equipo, junto con la Dirección Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tuvo a su cargo la confección del "Pre-diagnóstico de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en Argentina" contando con el apoyo del PIACT de la OIT y ese contacto con la realidad nacional y los interlocutores sociales enriqueció nuestra perspectiva teórica y metodológica, centró la reflexión sobre la salud de los trabajadores y nos obligó a pensar los problemas desde el contexto de nuestra específica "formación económico-social". Posteriormente, la participación en los Seminarios Nacionales Tripartitos, nos permitió hacer la confrontación de la coherencia, la viabilidad operativa y la fuerza movilizadora de la concepción renovadora de las CYMAT frente a la experiencia y las vivencias de los interlocutores sociales. (Neffa, 1988: 4)

Entonces, en las evaluaciones sobre salud y seguridad en el trabajo se pueden distinguir esquemáticamente dos miradas:

- a) Por un lado, una centrada en el análisis de las condiciones físicas de los establecimientos.
- b) Por otro lado, una que describe a la par el proceso de trabajo, la organización del trabajo y el modo en que éste influye en la salud laboral. Asimismo, incorpora aspectos que no provienen del espacio de trabajo pero influyen sobre él, como por ejemplo, las características sociodemográficas de los trabajadores o la ubicación de la actividad económica en relación con el resto. Esta última mirada es la que corresponde al campo de las CyMAT.

Otras clasificaciones apuntan al mismo esquema pero denominando a las primeras como evaluación de riesgos y a la segunda como evaluación del lugar de trabajo (Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de vida y de trabajo, 1996:33).

Estas dos miradas suelen corresponderse habitualmente a una demarcación disciplinar. La primera, del terreno propio de la ingeniería o licenciatura en seguridad e higiene en el trabajo. En el segundo enfoque suelen participar, además, sociólogos, médicos o psicólogos.

Por organización del trabajo entendemos al especial dispositivo a través del cual empleador define las pautas que deben respetar los trabajadores con el fin de afrontar el proceso productivo. Esas pautas, puestas en juego de un modo particular, disparan influencias en el modo en que los trabajadores deben, con sus valencias (trayectoria laboral, experiencia, nivel de calificación, apoyo social de sus compañeros, etc.), afrontar la tarea. En ese hacer, con reglas diagramadas previamente, que ellos pueden modificar desafiando la prescripción (Dejours, 1998), no están exentos de poner en riesgo su salud.

Dicha organización también puede deparar situaciones reconfortantes para los trabajadores, relacionadas con el carácter bifronte del trabajo en tanto posee rasgos negativos y positivos.

A los rasgos negativos originados en las pautas de cómo hacer el trabajo y su división técnica, los denominamos factores de riesgo derivados de la organización del trabajo. Estos riesgos comprenden las relaciones entre las personas en un espacio de trabajo (entre pares y con sus superiores), como así también, el modo en que el trabajador se

relaciona con el producto y con el proceso de trabajo. Este último define las condiciones de trabajo y está influido por particularidades propias de la actividad y a su vez de cada establecimiento, todo lo cual debe ser descripto concretamente.

Entendemos que esas pautas de la organización del trabajo portan una carga “social” de gran nitidez, en tanto son producto del modo en que se relacionan laboralmente empleadores y trabajadores, en un establecimiento puntual, con influencias que provienen del exterior (contexto macroeconómico, convenios colectivos, normativas, etc).

En este punto “(...) *los intereses no están determinados fundamentalmente por experiencias de socialización externas, ni pasan desde ellas al mundo del taller, sino que, en realidad se organizan en función de la forma concreta que adoptan las relaciones en el ámbito de la producción*” (Burawoy, 112:1979). Entonces, cada establecimiento, es poseedor de rasgos comunes presentes en la actividad, pero también adopta peculiaridades, y su descripción lo explica en su especificidad y lo diferencia de sus pares. A su vez, dentro de esas características propias y comunes del establecimiento habrá que precisar las correspondientes al puesto de trabajo. En distintos puestos coexisten rasgos que los atraviesan, como son los condicionantes estructurales (por ejemplo, el tipo modalidad contractual) pero se pueden separar en el tipo de exposiciones, por la distinta forma de pago entre un puesto y otro.

Durante la investigación, donde se encuentra el trabajador en su cotidianeidad, se trata de capturar el mosaico de condiciones disímiles evitando sentencias globalizantes que pueden distorsionar la descripción a nivel micro. Por ejemplo, un motosierrista forestal que percibe sus remuneraciones por destajo está expuesto a situaciones que pueden llegar a ser riesgosas, distintas al transportista, que puede tener una franja salarial fija y no presta servicios con una herramienta de corte. A su vez, puede haber matices en el mismo puesto de acuerdo al régimen de propiedad de la motosierra.

Hacia una mirada integral en los relevamientos

Durante estos 12 años, indagando las condiciones y la organización del trabajo, se fue conformando un modo de intervención, un cuerpo de ideas a partir de posicionarse en la

relación entre los actores, en analizar lo que sucede con la salud laboral. Ya no desde el sostenimiento del “sistema” de riesgos del trabajo, sino de intentar entender los mecanismos tan particulares que se dan en el trabajo y que pueden dañar a los trabajadores.

Específicamente en las salidas al campo, se fue construyendo un tono en el diseño de la investigación, sobre cómo preguntar y qué herramientas utilizar. El objetivo rector fue situarse en el sentido de una relación, del trabajo y la salud.

Así, desde un área de un organismo de regulación se fue conformando un saber específico que coincidió con una etapa donde el Estado vuelca mayores esfuerzos a fortalecer intereses generales de la fuerza de trabajo. Desde esta área se orientó la mirada hacia paradigmas de resguardo de la salud del actor más débil en una relación laboral, priorizándola por sobre la adquisición de figuras provenientes de un costado del sistema de riesgos como es el de la industria del seguro.

Resaltando la importancia del lenguaje en la consolidación de un cuerpo de ideas se pasó, por ejemplo, a reemplazar el concepto de *siniestro* para denominar los *accidentes de trabajo*. Estos además no ocurren por un “*acto inseguro*” del trabajador al realizar su tarea, idea que obnubila el contexto donde se generan los riesgos y representa una etiqueta que despega de responsabilidades a otros actores. Las *contingencias laborales*, en cambio, presentan causas que en su encadenamiento pueden tener diversos orígenes, entre los que se encuentra los factores derivados de la organización del trabajo.

Como desprendimiento de ese cuerpo de ideas es que se incluyó en las investigaciones este último punto. Las condiciones físicas de los establecimientos pueden perjudicar la salud de los trabajadores, así como también dicha organización.

En las salidas a terreno es habitual la complementación de miradas desde matrices disciplinares diversas. En estos abordajes se pretende que el proceso de trabajo sea detallado minuciosamente, de modo tal de indagar la generación de exposiciones que pueden conspirar con la salud laboral, evitando una descripción que encasille y aisle las causas de las mismas. Se persigue en la descripción “seguir” la tarea de los trabajadores en lugar de solo el recorrido del producto. De lo que se trata es de valorar todas las instancias presentes en la esfera laboral en un establecimiento, que pueden o no atravesar la actividad y analizar sus relaciones con las condiciones de trabajo. No se trata de ver “todo de todas” las actividades, con las mismas herramientas de

investigación, sino considerar ejes particulares en cada una, pero sin descuidar influencias provenientes de otros factores que puedan incidir en el desenvolvimiento de las condiciones de trabajo. Pero sin descuidar otro factor de riesgo de las condiciones de trabajo.

En el puesto de trabajo se suceden circunstancias complejas que no siempre pueden asirse *sólo* con el relato de lo que el trabajador *debe hacer* (trabajo prescripto), tampoco con el trabajo real, con lo que el trabajador *hace*. Tampoco *sólo* observando el proceso de trabajo. Las mediciones de distinto signos y alcances mientras el trabajador ejecuta la tarea no son suficientes. Tampoco lo es el rescatar de la voz de cada trabajador en relación con el puesto o la actividad. Sin pretender desvalorizar la pertinencia de cada una de estas sentencias, lo que se busca instar, es precisamente, su confluencia. De acuerdo a Novick “*sólo la dialéctica objetiva-subjetiva (vía entrevistas, charlas individuales y grupales) puede echar las bases de un verdadero diagnóstico, etapa previa a cualquier programa de mejoramiento*”. (Novick, 1993: 108)

Los resultados obtenidos bajo una determinada modalidad implican un valor en sí mismo, pero puede dejar tácitamente resquicios que se complementarán con otro tipo de abordaje. Insistimos, cada una de ellas permite conformar per se una indagación de valor, pero el conocimiento que se incorpore puede necesitar de complementos o ampliaciones.

Escenarios laborales riesgosos pueden explicarse por un solo factor incidiendo en forma exclusiva sobre el efecto (alteraciones en la salud) pero en otras situaciones hay más de un factor que *empuja* al efecto para que emerja. Asimismo, puede deberse en uno o varios factores el encadenamiento sea más extenso. El o los factores que provocó/aron el fenómeno puede ser explicado, a su vez, por otras causas. Por ejemplo, un trabajador sin capacitación, que ingresó recientemente a una empresa, sin las coberturas de Seguridad Social trabaja durante 16 horas, con pausas de solo 15 minutos para almorzar, se resbala y cae, lesionándose. Este accidente se suele analizar intentando detectar el agente causante de la caída, deteniéndose en el eslabón cercano al final de ese cúmulo de situaciones. Con menor detenimiento se recurre a otros como las condiciones de empleo, factores de la organización del trabajo (por ejemplo, horas trabajadas y pausas reparadoras en un contexto de elevado compromiso físico). Sumado a la falta de capacitación son situaciones de consideración en las causas de los accidentes. Como

vemos, ya en ese ejemplo, aparecen interpeladas tácitamente varias disciplinas: sociólogos que analizan el despliegue del tiempo de trabajo, junto con ergónomos observando el ritmo de trabajo o médicos que analicen cuán importante es el compromiso físico involucrado. Si a esto le añadimos que en esa acción el trabajador se encuentra rodeado de maquinarias y herramientas, en el estadio de estas últimas es imprescindible el aporte de los ingenieros o licenciados en higiene y seguridad. También psicólogos que analizan la carga mental involucrada en ese puesto de trabajo determinado.

¿Cuál unidad de análisis?

Un eje problemático lo conforma la pregunta acerca de cuál es la unidad de análisis. ¿Son los trabajadores, los puestos de trabajo o los establecimientos? ¿Hacia qué lugar de estos elementos deben proyectarse los resultados? Las descripciones que se obtengan, en definitiva, ¿de qué hablarán? Adentrándonos en su abordaje encontramos un primer rasgo que define su especificidad. El actor central de estos relevamientos son los trabajadores en las empresas de una misma actividad, ellos también pueden ser las unidades de recolección principales. En ese establecimiento encontramos al proceso de trabajo, locus del sistema productivo y a partir del cual su descripción dará cuenta de las exposiciones de cada trabajador. Las CyMAT, el modo en que se desarrolle el proceso de trabajo, sus condiciones ambientales, las herramientas y maquinarias, el estado de ellas y la organización del trabajo, como las relaciones interpersonales que en los espacios de trabajo se presenten, darán como resultado un estado de situación que se persigue describir. Hasta el momento todas las investigaciones realizadas tuvieron como depositario de las descripciones al conjunto de los trabajadores, aunque para ello se describe al establecimiento y el proceso de trabajo concomitante.

Seguidamente, analizaremos el modo en el que se realiza el trabajo de campo y el vínculo con cada actor de la relación social.

El relevamiento en el establecimiento

Al entrevistarnos con los empleadores, les comentamos inicialmente que además de la visita de las condiciones de seguridad se entrevistará a los trabajadores, en el marco de la evaluación del proceso de trabajo. Por lo general, se accede permitiendo que el investigador indague el modo en que se realizará. En algunos establecimientos el empleador intenta seleccionar a los trabajadores que se entrevistan. Puede tener que ver con necesidades de la producción, es decir, la ocupación de puestos de trabajo donde no pueden desligarse del proceso de trabajo; pero también, con un intento de elegir trabajadores que cumplen alguna tarea de supervisión o que confían en sus dichos aprobatorios de las condiciones de trabajo del establecimiento. El resultado en ese caso, puede relativizarse o tenerlo en cuenta bajo esos condicionantes. Es primordial hacer hincapié en los primeros minutos en el establecimiento aclarando que el objetivo que se busca no es inspectivo, sino un estudio transversal de la actividad, es decir, no se persigue recoger conclusiones de esa sola empresa, sino a una escala mayor.

En la mayoría de los casos se logra contactar a los trabajadores con la anuencia del empleador. Así y todo, con las salvedades señaladas en las dificultades de generar espacios de interrogación cómodos en el sentido que se comentó, se obtuvieron datos de valor en lo que atañe a la percepción de los riesgos o exposiciones que se generan en un proceso de trabajo. En el final de nuestra instancia el área de fiscalización puede dejar un acta donde se señalan fallos en seguridad para que puedan revertirlos.

El “secreto” de lo que pasa “puertas adentro” tiende a reducirse con una mirada que privilegie las voces de los actores en juego. Se busca entonces encontrar el sentido que los actores dan a su acción. El doble rol que implica ser un organismo que estudia y, simultáneamente, cuenta con recursos sancionatorios le otorga un cariz particular al intento de estudiar la actividad, de obtener conocimiento sobre cómo se practica la actividad.

Este tipo de abordaje difiere de una evaluación de las condiciones de trabajo con anclaje en el medio ambiente físico de trabajo con el objetivo de conformar un acta de fiscalización de acuerdo a la normativa vigente. En esta última el ordenador son la empresa y la aseguradora, no la actividad.

Toda llegada a un establecimiento implica una organización previa. En primera instancia debe determinarse el alcance de la investigación. Si será una descripción de las CyMAT o si se hará hincapié en algún área del proceso de trabajo, región o determinado tópico (enfermedad o condición puntual de trabajo, por ejemplo sobre trabajo nocturno). También debe evaluarse el modo en que se tendrá contacto con los trabajadores y empleadores. En casi todas las situaciones se relevó la situación vivida por los trabajadores.

En cuanto a la apertura de las puertas del establecimiento surge otra cuestión: si el acceso es espontáneo o pautado. Cuando la visita es acordada con el empleador se puede definir fecha y hora de la misma o un determinado recorte temporal (por ejemplo, una semana). Partimos de la premisa que, si bien al alertar sobre la visita pueden verse modificados ciertos aspectos de las CyMAT, cuando los incumplimientos o las formas de trabajar se naturalizan son tan evidentes para el ojo ajeno al establecimiento y tan cotidianas para el propio, que la reversión intencional del estado de situación al momento de la visita para disimular fallas se diluye al pretender presentar un estado ficticiamente adecuado.

En ocasiones no se contacta a un empleador particular sino a la cámara que los agrupa. Se busca lograr así cierto consenso sobre el relevamiento, cuyo propósito último es conformar el cimiento para acordar prácticas correctivas, en términos generales en la actividad. En este punto se produce la primera diferencia con una inspección clásica donde se relevan las condiciones físicas de *cada* establecimiento en relación con la aseguradora. En este último caso sí cobra importancia aumentar la espontaneidad de la visita.

La desventaja de esta advertencia es restar en algunos casos la participación de uno o de otro actor.

Frecuentemente, cuando participa personal inspectivo de la SRT se desemboca administrativamente en una constancia de la visita. Así, se conforman actas de inspección, tras el relevamiento, donde se enuncian por escrito los incumplimientos a la normativa vigente, de cada empresa.

En las visitas que buscan conformar un cuerpo de conocimientos en cuanto al estado de salud de los trabajadores de la actividad, el objetivo primario no es conformar actas, (a pesar que lo hagan) y participen profesionales de higiene y seguridad, sino precisamente

ampliar lo que se conoce dentro de un marco de investigación. Pueden compartirse y yuxtaponerse estos objetivos sin problemas.

En tal sentido, se trata de aclarar previo al inicio del trabajo de campo los objetivos generales del estudio y la diferencia con una fiscalización.

De tal forma optar por el aviso o no, dependerá de la indagación que se realice previo al estudio, en los inicios de la investigación, para lo cual será importante la búsqueda bibliográfica, estado del arte y contacto con informantes clave. A través de este acopio puede ya detectarse zonas riesgosas del proceso de trabajo, yendo al encuentro con los informantes clave o al campo munidos de estas nociones.

Se han realizado encuestas a los trabajadores previo al inicio del proceso de trabajo, ya a disposición del empleador, como fueron los choferes de larga distancia en la estación de Retiro, o los maquinistas ferroviarios, lejos de su puesto de trabajo, en un organismo estatal. En ambos casos la experiencia fue sustancial y suficiente para establecer vínculos con la salud laboral a partir de rescatar la percepción de consecuencias del trabajo en su salud. En estos trabajos se aplicaron encuestas que adquirieron relevancia por tratarse de estudios originados por una demanda (externa en el caso de los choferes de pasajeros) con impacto normativo. En el caso de los maquinistas más aún, dio sustento técnico a una resolución sobre la consideración como contingencia laboral de un tipo de evento traumático. Para ello fue necesaria la participación de los sindicatos que colaboran con la disposición de los trabajadores o la difusión, así como el concurso de la empresa para permitir la ausencia del trabajador en su puesto de trabajo.

En los relevamientos en establecimientos las entrevistas se realizan durante pausas (también consensuadas con los empleadores) en el puesto de trabajo, ello permite relacionar in situ el relato de los actores con la forma en la que trabajan.

El tiempo del relevamiento puede llegar a ser extenso. La presencia de un grupo que realiza observaciones y entrevistas puede ser visto como una intrusión e incluso una pérdida de tiempo, restado a la búsqueda del objetivo central de la producción: la productividad. También cobra importancia el diálogo entablado con los empleadores para bosquejar el contexto del proceso de trabajo y del sistema productivo en el cual está inserta esa empresa. De allí que será propicio insuflar en diálogos previos con los empleadores y sindicatos, la importancia que puede acarrear para la actividad conocer más de sus condiciones de trabajo en general y de sus riesgos, en particular.

Respecto del uso de los resultados es dable aclarar que el diseño del estudio también tendrá relación con los objetivos finales del producto de esa investigación, es decir, no deben generarse falsas expectativas a los actores cuando no se encuentran soluciones para revertir sus demandas.

Los trabajadores

Los principales objetivos en este tipo de estudios es lograr que los trabajadores relaten sus percepciones sobre las condiciones de trabajo, las características de sus tareas y su historia sintomática a partir de los efectos del trabajo en su salud. Con ese afán, se persigue recrear un espacio que contenga al trabajador, buscando otorgar la mayor comodidad posible para que pueda expresarse en tal sentido. También asegurar total confidencialidad, cuestión que cobra importancia por el temor a futuras represalias. De tal modo se persigue que el trabajador pueda estar seguro de sus dichos, ya que éstos representan un valor nodal como información precisa y principal de las condiciones de trabajo¹. A su vez, se transmite que lo relatado será útil y tiene la intención de repercutir positivamente en su propia forma de hacer el trabajo. La posibilidad de que el trabajador piense que lo que diga puede tener como destinatario al empleador o que el estudio finalice solo con la descripción, en un informe, son obstáculos supuestos al comenzar la investigación y que deben considerarse. No es infrecuente entrevistar a los trabajadores y notar que el miedo a sentirse “delatores” se traduzca en respuestas aprobatorias de las condiciones de trabajo². Allí, eventualmente, no se pudo establecer el rapport en forma satisfactoria, tal que puedan sentirse seguros para describir su situación de trabajo. Para ello es importante una labor previa de los sindicatos o empleadores contribuyendo a que los trabajadores sepan que sus respuestas no acarrearán perjuicios. Sin embargo, no siempre se logra esta colaboración; ella puede ser acordada pero, una vez en el terreno, no se refleja la difusión de los objetivos de la intervención. De todas maneras, es algo con que se cuenta, que no impide nublar las conclusiones a las que se arriba.

¹ Una instancia de mayor cercanía (y valor) para esta área de aquellas percepciones que relacionan salud de los trabajadores con el medio ambiente físico de trabajo es la pregunta si tuvo accidentes de trabajo o que el propio trabajador relacione determinados malestares físicos con su trabajo.

² Especialmente esto se observó en jóvenes, de primer empleo, con bajo nivel educativo

Las afirmaciones de los trabajadores no dejan de ser aproximaciones a un estado de situación que se pretende captar de la forma más certera posible. Esas respuestas están atravesadas por varias consideraciones que deben procesar los trabajadores en pocos segundos, donde asimismo evaluarán que el tiempo insumido en la entrevista es valioso para volver a sus domicilios o al trabajo, el lugar donde proviene el que interroga, la cercanía geográfica del punto de captación con el empleador/encargado, entre otras.

A su vez, habrá otras consideraciones pero que tienen su matriz- ya no como encuestado o trabajador-, sino que especificando más aún, en su salud y en el trabajo. Existen paradigmas considerados como “valiosos” en este punto que tienen su basamento en la caracterización cotidiana de sus pares acerca de la valentía para poder sobrellevar el trabajo (Dejours, 1998) sin protección o continuar la tarea tolerando el dolor. Este mecanismo de defensa se contrapone con otro esquema de ideas originado en la difusión y la concientización de riesgos que a su vez puede estar mediado por identificaciones gremiales, posible usina donde puede insuflarse mayor conocimiento sobre los riesgos a los que se expone un trabajador.

Cabe aclarar que en caso de que los trabajadores cobren premio por productividad, la visita puede significarles una reducción en su paga. Por otra parte, cuando la visita no contó con la difusión necesaria aclarando los motivos de la investigación, puede llegar a ser visualizado como una pérdida de tiempo. De ahí que la preparación del trabajo de campo, adquiere una importancia decisiva para lograr resultados posteriores en la investigación. Además, tanto al inicio como en la finalización de las tareas, pueden retacearse espacios temporales de descanso. Cabe señalar que se realizó una encuesta representativa en el domicilio de los asalariados agrarios donde este último punto o el sesgo por proximidad del empleador se atenúan.

Otro elemento que debe afrontar la investigación es la acumulación de expectativas generadas a partir de la visita y la distancia en la que se solucionarían los planteos. En oportunidades los trabajadores relatan situaciones de deterioro de las condiciones de trabajo, señalando dificultades para poder hacer visibles sus demandas (observaciones en canteras por ejemplo). Ante estos casos, el resultado de la investigación no puede limitarse a una descripción en términos generales; sino que debe también profundizarse hasta implicar a los actores sociales en juego en busca de un cambio ostensible de las condiciones de trabajo. El desenlace de ese tipo de trabajo de campo puede ser “puesta



en común” junto con los actores de posibles soluciones sobre los principales puntos de deterioro del espacio y organización del trabajo. Otra modalidad para conformar espacios de trabajo más seguros es elaborar nuevas normativas con o sin el concurso de los actores.

Representa un camino indirecto, extenso y azaroso el que transcurre desde que se realiza la entrevista hasta que se plasma en una política preventiva, que previene exposiciones y recoja los frutos e impacten positivamente en ese trabajador. No obstante, en caso que no desemboque normativamente, se logró -al menos- aumentar conocimiento de la actividad, pudiendo ser difundidos por distintos canales los resultados, entre ellos la página web del organismo.

Los sindicatos

Estas entidades también han acompañado salidas a campo, como fue el caso de lavaderos industriales, cumpliendo un rol clave en permitir el acceso a los establecimientos. En otras ocasiones fueron los que promovieron la intervención por considerar que se manifestaban situaciones riesgosas en un área determinada de la actividad. Su participación facilita la movilidad (por ejemplo, en la actividad forestal) y, en algunos casos, el ingreso al establecimiento. Una vez dentro del establecimiento su papel finaliza, pudiendo participar no obstante en la recorrida. En otros, su importancia radica en introducir en la etapa inicial, exploratoria, las características principales de la actividad.

La presencia fue desigual en las intervenciones, en lo que respecta al conocimiento del lugar o a irradiar presencia con afiliaciones en la actividad. En situaciones de precarias condiciones de trabajo la ausencia de delegados sindicales cobra una importancia decisiva, en tanto podrían alertar de esas condiciones o conformar un balance entre actores sociales.

Otros organismos

Junto con el personal de la SRT ocasionalmente participan otros organismos estatales, fundamentalmente funcionarios inspectores de salud y seguridad del Ministerio de

Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de cada región. Los motivos de esa complementariedad son dos: por un lado, acompañar al personal de la SRT en el traslado a los establecimientos. Por otro lado, habitualmente, al participar funcionarios locales en los términos de la Ley 25.212 (Pacto Federal), son quienes tienen la potestad de evaluar y fiscalizar empresas privadas que no se encuentren comprendidas en programas específicos de la SRT. Las recomendaciones e incumplimientos señalados por los inspectores de las SRT deberán ser continuados posteriormente por los de cada región.

El MTEySS nacional inspecciona eventuales infracciones de trabajadores no registrados.

Los supuestos metodológicos

En las investigaciones se busca respetar ciertos puntos básicos, preliminares de un trabajo de campo. Inicialmente se atraviesan las consultas estadísticas que proporciona una “foto” de la actividad en cuanto a datos registrados de accidentabilidad, aunque sin que ello pueda aún establecer necesariamente nexos que se acerquen a sus causas. También se busca mensurar el peso de la actividad en el conjunto, como así también, en caso que sea regional lo que representa ese recorte en la totalidad del país (ejemplo: la participación del NEA en la actividad forestal)

Posteriormente, se persigue una evaluación de tipo integral para conocer las mayores problemáticas presentes en la actividad, encontrar nudos comunes que la atraviesen y definan una situación que se repite en varios establecimientos. Como dijimos, el núcleo a revelar es la *actividad*, es decir, las condiciones de trabajo presentes en distintas empresas del mismo rubro productivo.

Como en cualquier investigación, la selección de un diseño cuantitativo o cualitativo dependerá del objetivo de estudio, la factibilidad, las posibilidades de encuestar o entrevistar a los trabajadores, de la extensión del universo. Deben tomarse los recaudos para alcanzar la saturación teórica en caso de tratarse de diseños cualitativos. Distinto es el caso de una investigación de tipo cuantitativa, donde los resultados son representativos de la actividad. En tal sentido Laurell resalta “(...) *el apego al principio*

de realidad en el diseño de los estudios. No se trata, muchas veces, de hacer el diseño ideal sino el diseño factible. El primer aspecto de este problema se refiere a los 'accesos' del investigador: al centro de trabajo, a los trabajadores y a las fuentes de información". (Laurell, 1993: 34).

Instrumentos de recolección de datos

Por lo general las investigaciones tienen diseños cuali- cuantitativos. Dependiendo de los objetivos, el núcleo de la misma estará apoyado en un instrumento de recolección cuantitativo o cualitativo.

Encuestas

Para obtener una muestra con un grado importante de representatividad son claves algunas consideraciones:

El presupuesto y/o asociación con otras organizaciones para que el trabajo de campo sea factible.

Propio de las poblaciones que se presumen de una importante heterogeneidad, el proceso de conformación de las cuotas. Si se piensa describir un universo de empresas habrá que tener en cuenta las cuotas por tamaño, región y eventualmente tecnología. Las primeras tienen que ver con que se supone que una empresa de gran tamaño tracciona ciertas CyMAT y no otras. Las regiones con que en algunas actividades, las particularidades geográficas, como el clima, el tipo de materia prima disponible o las distancias, pueden repercutir en las condiciones de trabajo.

Se necesita un fuerte convencimiento de los actores en juego para poder encontrar a los trabajadores a disposición un tiempo determinado. Como en toda investigación cuantitativa, entre la primera captura de datos y la última no debe transcurrir demasiado tiempo a los fines de evitar sesgos y deformaciones. De todos modos, las exposiciones a riesgos suelen presentar cierta estabilidad en el tiempo por lo que permite otorgar solidez a los resultados.

Evaluaciones cualitativas

La meta a perseguir será descubrir particularidades y regularidades que serán corroboradas en la próxima visita a otro establecimiento de esa actividad. Esta modalidad de observación de los puestos de trabajo tiene su fundamento metodológico en el *muestreo teórico*³. Llegará un momento del “barrido” en la actividad que por más que continúe indagando los establecimientos ya no aportará información de valor que se sume o complemente a la ya conformada previamente. Este es el punto de saturación, finalizando aquí los relevamientos. Lo que se recogió en un establecimiento será “testado” en el siguiente. Este método de raíz cualitativa se puso en práctica en el estudio de las condiciones de trabajo en la actividad forestal, aserraderos y frigoríficos. Se implementaron las siguientes herramientas de recolección:

- a) Entrevistas individuales. Se confeccionan entrevistas en profundidad, por lo general semiestructuradas, con los actores sociales principales. De la voz de los empleadores es útil recoger información relativa a la historia de la empresa, la organización de la producción, así como los esquemas preventivos que proyectan. Bajo este enfoque se manifiesta mayormente lo que Dejours denomina como trabajo prescripto. Aquí suelen encontrarse, por ejemplo, relatos acerca del uso de los Equipos de Protección Personal por los trabajadores, tópico de habitual en una reseña sobre formas de protección.

La entrevista a los empleadores puede realizarseles previo a la recorrida por los establecimientos. Posteriormente, es el momento de capturar las impresiones de los trabajadores, de quienes portan el conocimiento principal sobre el hacer, sobre el trabajo *real*. La verbalización del modo en que el trabajador debe enfrentar sus tareas puede alejarse de la anterior mirada y aportar nociones de riesgo no pensadas ni previstas por los empleadores, investigadores, incluso en una recorrida exhaustiva por el establecimiento.

En esos encuentros enriquecedor el aporte de médicos que relacionan la tarea real, observable y exposiciones generadas con lo que el trabajador refiere en su repercusión vívida y reciente de su historia médica. Un ejemplo de ello resultó cuando trabajadores forestales, en pleno monte, mostraron sus manos, con algún

³Por muestreo teórico ver Taylor y Bogdan (1987)

problema dérmico, siendo relacionado por el médico con el espacio físico y el puesto de trabajo.

En algunos relevamientos también se han entrevistado a médicos para conocer su perspectiva sobre los riesgos de la actividad, las tareas que desarrollan en la empresa y el caudal de trabajadores de la actividad en la primera atención de un accidente o enfermedad ocasionado por el trabajo. Cabe aclarar que estos centros en lugares poco poblados adquieren una importancia considerable en el circuito inicial de la atención médica. Al no poseer las Aseguradoras centros de atención privados en estas zonas alejadas a centros urbanos, las primeras curaciones pueden realizarse aquí. Por esta posición adquieren los médicos un conocimiento importante de las patologías principales de los trabajadores de esa actividad que es central en el sistema productivo de la localidad.

- b) Entrevistas grupales. Sus ventajas estriban en que posibilitan una conversación amena que se complementa con las entrevistas individuales. El grupo permite a los trabajadores expresarse con mayor espontaneidad, empujado por la complicidad con el compañero (facilitado en algunos casos por la conformación de escenarios risueños) pudiendo conformar la suma de voces un paisaje que aproxima a las condiciones de trabajo que allí se despliegan. Es una herramienta útil para recrear secuencias de exposiciones. Prueba de ello se dio espontáneamente, cuando la situación en campo lo permitió, al reunir a un grupo de trabajadores de aserraderos chaqueños y en casi todas las explotaciones forestales (en aquellas de menor complejidad el empleador no se encuentra presente).
- c) Observación del proceso de trabajo. Con esta herramienta se pretende describir en forma exhaustiva el proceso de trabajo, intentando entender los objetivos y sentido de la tarea de cada puesto. Se ubica el puesto o área en el conjunto del proceso y las relaciones que se dan entre sí. Paralelamente, se persigue encontrar exposiciones a diferentes tipos de riesgos. Describir exhaustivamente cada una de esas áreas, con la incidencia de las herramientas y maquinaria, es esencial ya que luego son cotejadas con otros establecimientos para poder conformar una

línea común de trabajo en la actividad en su conjunto. La diferenciación podía ser de solo un aspecto pero compartir otros rasgos comunes.

Omitir esta herramienta y optar solo por la percepción del trabajador puede traer algunas complicaciones, ya que *“se llega casi al extremo de defender la tesis siguiente: lo que importa no es saber si las condiciones objetivas del trabajo son malas, sino si las personas tienen conciencia de ello”* (Novick, 1993: 108)

Los diferentes equipamientos tecnológicos implican exposiciones distintas, por lo cual es imperioso cotejar estas diferencias entre sí, a partir de las diversas modalidades de realizar la tarea y obtener el mismo producto.

La dispersión técnica invita a suponer de qué forma una práctica segura de trabajo es explicada por un equipamiento técnico complejo o por dispositivos técnicos sencillos. En el primer caso, la sofisticación técnica resulta ventajosa su difusión en la actividad, considerando la seguridad en que se desarrolla el proceso de trabajo. No obstante, esa diseminación puede chocar con establecimientos que por su escaso posicionamiento en el mercado productivo, en su actividad, encuentre dificultades para invertir en esas mejoras. La difusión en la actividad de ambos tipos de estrategias preventivas es ventajosa, aunque el primero será de mayor dificultosa implementación en establecimientos con menor posicionamiento en el mercado.

Cabe aclarar que las situaciones nocivas para la salud de los trabajadores pueden atravesar la actividad independientemente del equipamiento.

Es útil apoyarse en un esbozo de diagrama del proceso de trabajo, obtenido en la primera aproximación al tema, que puede ser a través de consulta bibliográfica o contactos con informantes clave. Con las sucesivas salidas a campo se irá modificando, para ir delineando un proceso (típico) de trabajo.

Estas observaciones pueden complementarse con técnicas de corte más cuantitativo, como el análisis de fuentes secundarias (fichas médicas, en este caso) de las que se obtiene información de valor al relacionar datos agregados sobre los puestos de trabajo con las exposiciones y bajas de los trabajadores.

Algunos resultados de la aplicación de herramientas

Los principales hallazgos tuvieron que ver con describir el proceso de trabajo y las referencias a los medios de producción que tuvieron que ver con exposiciones riesgosas. Fuera de ellos, en un intento de generalizar las percepciones de los actores sobre la prevención de los riesgos laborales podemos rescatar las siguientes:

Las observaciones así recogidas deben enmarcarse en el contexto sociolaboral desde donde se encuentren insertos los establecimientos. Los empleadores emiten sus juicios desde un sitio, por momentos defensivos, en tanto la desconfianza que despierta la presencia de un organismo de regulación, aunque el objetivo sea generar información para el conjunto de la actividad. Aquí habría que considerar matices. Un empleador con una relativa adecuación de las condiciones de trabajo, enfatiza, a manera de queja, en una eventual reiteración de mecanismos de control estatal hacia empresas que cumplen con las normativas. Este subrayado, sostienen, se efectúa injustificadamente dado que estiman que, por el contrario, se es permisivo con aquellas empresas competidoras que se mantienen sin registrar (ya sea en sus obligaciones económicas, como laborales).

Respecto de este último tipo de empleadores, ellos enarbolan un discurso de defensa, incluso reconociendo estos incumplimientos, (en especial, los de registración laboral) apoyados en que, de otra forma deben cerrar sus puertas, dejando sin empleo a sus trabajadores. El argumento es que se encontrarían en una economía de muy baja escala. A su vez, tienden a autoexculparse del no registro laboral en que los trabajadores demandarían esa falta al verse postergados por la percepción de un beneficio social (“planes, AUH, etc). Este desprendimiento de responsabilidad se superpone con referencias negativas de su plantel de trabajadores. Puede correlacionarse esas referencias a las deficientes condiciones de seguridad de la maquinaria (marcando la ausencia de protecciones colectivas). La falta de suministro de Equipos de Protección Personal se apoya en esas referencias negativas (“¿para que se lo vamos a dar si no lo cuidan?”, situación similar se refleja por ejemplo en estado de los baños).

En empresas de mayor porte se debe matizar (no eliminar) estas posturas vinculadas con la mayor presencia sindical.

Desde la visión de los trabajadores se recogieron aspectos sobre los riesgos que ellos perciben, que de otra forma permanecería sin la recuperación de sus voces, relativizados. A manera de ejemplo, en aserraderos, donde lo que en principio podría ser la posibilidad de operar una herramienta de corte como elemento riesgoso, los trabajadores reorientaron el foco de prioridades hacia la rotura de hoja de la sierra circular producto de un mal funcionamiento. Los agujeros en los techos, en aserraderos menos tecnificados, avalaban sus dichos.

Respecto de la percepción que tienen los actores sobre las condiciones de trabajo no suele ser lineal. No siempre los empleadores intentan presentar como satisfactoria la disposición del establecimiento respecto de la seguridad laboral, como así tampoco es unánime la visión de los gremios y trabajadores como negativa, pudiendo explicarse en este último caso por diversos factores, entre los que se encontrarían la naturalización o desconocimiento de los riesgos, e incertidumbre acerca de la utilización de sus dichos por parte del organismo que indaga sobre las condiciones de trabajo.

Consideraciones finales

Se parte de la premisa de conformar un paradigma donde todos los actores en juego compartan una idea fuerza: la presencia de espacios de trabajos seguros. En el plano real es un valor que no se logra espontáneamente. Habrá que reemplazar formas de realizar y organizar el trabajo arraigadas. Para ello no basta solo con normas punitivas, sino con instalar progresivamente una idea perdurable, de mejores resultados preventivos, que se introyecte en los actores sociales.

En un espacio de trabajo se producen situaciones dilemáticas: en un plano discursivo se es proclive a aceptar que la seguridad en el trabajo es una de las metas que debe perseguir toda empresa que se presente como tal. Conformar un valor entre tantos (supervivencia productiva, generar empleo, etc) que se dan en

los espacios de trabajo. Todos los actores la resaltan con más o menos fuerza. Sin embargo, los desvíos aparecen a poco de andar, y puede observarse cómo la salud laboral se piensa subordinada a otras instancias, en numerosas situaciones. Las percepciones de los trabajadores respecto de salud es una herramienta útil para acercar la lente a los síntomas que se generan producto del trabajo.

De tal forma, se delineó aquí una forma de sintetizar el modo de investigar de un área particular de un organismo de regulación, buscando producir conocimiento con un fin práctico sobre la salud y el trabajo. La modalidad de investigación-acción propicia cobrarun sentido particular que tiene que ver con los tiempos, los intereses de los actores y el contexto en que se desarrolla.

Finalmente, siendo el trabajo el modo de reproducir la fuerza social, permite la inclusión social y el cuidado de la salud física psíquica y social de cada uno de los trabajadores y sus familias.

Bibliografía

Burawoy, M. (1979) El consentimiento en la producción. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid

Dejours, C., El factor humano (1998, b) Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE-CONICET. Editorial Lumen. Buenos Aires

Neffa, J (1988) ¿Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Área de Estudios e Investigaciones Laborales/SECYT - CEIL/CONICET - REDAL/CNRS – Humanitas. Buenos Aires

Corne, R. y Davidziuk, M. (2007), Papeles de trabajo. Manual de sociología laboral. Editorial Dunken. Buenos Aires.



Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de vida y de trabajo (1996), citada en Juan Carlos Rubio Romero. Método de evaluación de riesgos laborales, Ediciones Díaz de Santo, 2004

Haidar, V. (2008) Trabajadores en riesgo. Una sociología histórica de la biopolítica de la población asalariada en Argentina (1890-1915). Prometeo Libros. Bueno Aires.

Laurell, A. (1993) La construcción teórico-metodológica de la investigación sobre la salud de los trabajadores en Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Serie PALETX, Salud y Sociedad 2000. Organización Panamericana de la Salud.

Noriega, M. (1993) Algunos procedimientos y técnicas de la salud laboral en Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Serie PALETX, Salud y Sociedad 2000. Organización Panamericana de la Salud.

Novick, M. (1993) Alcances y críticas de los métodos de medición en Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Serie PALETX, Salud y Sociedad 2000. Organización Panamericana de la Salud.

Taylor, S. y Bogdan, R. (1987) Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Paidós. Barcelona

Kornblit, A. (2007) Metodología cualitativa: modelos y procedimientos de análisis. 2da ed..Biblos. Buenos Aires