

Grupo 12: Salud, condiciones y medio ambiente de trabajo

Coordinación: Héctor Nieto - hnieto@intramed.net

Marcos Javier Alberto - marcosjalberto@yahoo.com.ar

La participación de los trabajadores en la reinstalación del comité mixto en el Astillero Río Santiago (2006-2007).

Beatriz Horrac

beatrizhorrac@yahoo.com.ar

María Inés García

mainegarcia2004@yahoo.com.ar

Programa de Educación Permanente en Salud y Trabajo.
Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires.

Colaboración:

Lucía Gomez Smith

Lucia.gomezsmith@yahoo.com.ar

Hemos abordado el estudio de este caso con el objetivo de conocer algunos aspectos de la participación, de especial interés para nosotros. Este trabajo pretende describir -en la empresa estatal y durante los años 2006-2007- las prácticas de participación y aquellos factores que pueden constituir obstáculos o facilitarla.

El interés del caso reside en que el Astillero Río Santiago (ARS) fue la primera empresa estatal provincial que puso en funcionamiento su Comité Mixto en el marco del debate nacional sobre la conveniencia de la implementación de los Comités Mixtos como herramientas para la mejora de las condiciones de trabajo y la defensa de la salud. El comité recuperado en junio del 2007 ha mantenido reuniones con frecuencia quincenal o mensual a partir de su puesta en marcha a pesar de los cambios de escenarios acaecidos desde entonces.

Fue justamente el Astillero donde se produjeron en el primer semestre del 2008 dos accidentes fatales a consecuencia de los cuales perdieron la vida tres trabajadores. Estos hechos tuvieron fuerte impacto a nivel de la empresa como en la opinión pública local y provincial. El reclamo de mejorar las condiciones de trabajo fue demostrado en marchas masivas de trabajadores estatales frente al edificio de la Casa de Gobierno en enero. A partir

de entonces, el conjunto de gremios estatales reclamaron la definición de acciones que permitieran buscar soluciones a la problemática de la salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores del Estado.

El caso del ARS configuró así de cierto modo la política pública provincial sobre Salud y Seguridad en el trabajo al instalar el tema en la agenda social y pública.

Su Comité es citado como antecedente de las propuestas de formación de Comités Jurisdiccionales o locales que actualmente hacen actores gubernamentales como sindicales en la Provincia de Buenos Aires. Los miembros de este Comité han participado como invitados en diversos encuentros, convocados para que comenten su experiencia.¹

Estos elementos fundamentan a nuestro entender la elección del caso.

Desde diversos enfoques, se coincide en que la cultura de la prevención se basa en el compromiso del empleador en cuanto a la asignación de recursos para la prevención y en la participación de los trabajadores para que ésta sea efectiva.

La ergónoma Catherine Teiger fundamenta la necesidad de la participación de los trabajadores y su relación con el poder en la empresa:

“La idea de que los trabajadores tienen conocimientos específicos, adquiridos por la experiencia, sobre su trabajo y las repercusiones de éste, cualquiera sea su nivel de formación inicial y el tipo de tarea ejercida, debe ser tomada en cuenta por razones científicas y no solamente deontológicas o ideológicas”² (Teiger, 1998)

Todo proceso de participación implica aprendizaje y construcción de nuevos conocimientos. Coincidimos con Boix y Vogel en cuanto a que “la participación se debe contemplar como un proceso de aprendizaje que necesita ser impulsado constantemente, lo

¹ Los representantes del Comité Mixto del ARS han sido expositores y participan en jornadas, y cursos a cargo de diferentes organismos de gubernamentales. Un ejemplo de ello es su participación activa en la CoMiSaSEP <http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/comisasep/comisasep.html>, cursos de formación en Salud Laboral dictados por ATEPBA.

² Teiger, C. (1998). El trabajo, ese oscuro objeto de la ergonomía. En J. V. Coord. Juan José Castillo Alonso, *Ergonomía: Conceptos y Métodos* (págs. 141 - 162). 1998.

cual supone un auténtico reto para todos los profesionales que intervienen en la prevención de riesgos laborales” y en la necesidad de cambiar el sentido tradicional de la educación para la salud, convirtiéndola en un instrumento de implicación de los trabajadores como "sujetos" de prevención. Sostenemos también que cuando se garantiza la equidad informativa, la participación supera la mera formalidad de consensos estériles para generar nuevas capacidades en todos los actores y la aceptación de la necesidad del trabajo interdisciplinario e intersectorial en prevención.

Recuperamos algunas definiciones sobre participación con las que pretendemos dialogar a lo largo de este trabajo:

“Toda forma de gestión de la producción o de la empresa en la cual toman parte o están asociados los trabajadores de base” (Boix y Vogel)

“Un conjunto de procedimientos formales e informales instituidos y creados de modo de permitir en los trabajadores y sus representantes influenciar el proceso de definición en todas las materias relacionadas con las condiciones de trabajo en general y de la salud y seguridad en particular” (Carlos Rodríguez, 1993)

“Proceso de construcción colectiva de las acciones de información, formación, consulta y cooperación que permite el ejercicio de sus derechos en materia de salud y seguridad en el trabajo” (Claudio San Juan, 1994)

Estas tres definiciones permiten visualizar las modalidades del involucramiento de los trabajadores y los alcances de su participación: la primera pone el acento en la participación como asociación a la gestión en particular de los trabajadores de base, la segunda subraya la importancia de los procedimientos de todo tipo y el fin de influenciar en el proceso de toma de decisiones y la tercera especifica cuatro niveles que reflejan el ejercicio de derechos vinculados a la defensa de la propia salud.

Nos proponemos rescatar estos matices en nuestro estudio del caso, tomando en cuenta la advertencia que Boix y Vogel hacen en uno de sus textos:

“La participación es una cuestión de contenidos más que de formas. No se trata de un ritual formalista, ni de un mero proceso pedagógico sin posibilidad real de incidencia en las decisiones de la empresa. Requiere normas legales (derechos de consulta, de información, de representación) pero, sobre todo, el reconocimiento en la práctica de la autonomía de los trabajadores para defender sus propios puntos de vista.”³

Entender que la participación forma parte de la vida democrática y que esta incluye la vida en el trabajo no significa eludir el conflicto que se encuentra en la base de cualquier relación laboral. Ahora bien, puesto que las relaciones laborales se caracterizan por ser relaciones de desigualdad, la participación en la empresa es una cuestión política que refleja los conflictos de intereses de los actores en juego.

Por lo tanto, la operacionalización de la participación no es un fenómeno aislado del contexto económico, social y político en el que se encuentra inscripta y las modalidades que adquiere están fuertemente vinculadas con los factores microsociales – aquellos que caracterizan la organización del trabajo – como por los que la condicionan a nivel macrosocial.

Diversos convenios de OIT⁴ y el Plan Mundial de Salud de los trabajadores de la OMS establecen la necesidad de la participación de los trabajadores. Los mecanismos de participación previstos en estos documentos son de magnitud variable y están definidos como: información, colaboración estrecha, cooperación, presentar propuestas, formación, habilitación para examinar todos los aspectos sobre salud y seguridad en el trabajo, participar

³ BOIX, Pere - VOGEL, Laurent. (2003) *Participación de los Trabajadores*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (Comisiones Obreras), Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité.

⁴ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 119 sobre la protección de maquinaria, 1963. Convenio 148 sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977. Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Convenio 161 sobre servicios de salud en el trabajo, 1985. Convenio 162 sobre el asbesto, 1986. Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción, 1988. Convenio 170 sobre los productos químicos, 1990. Convenio 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993. Convenio 176 sobre seguridad y salud en las minas, 1995. Convenio 184 sobre la seguridad y salud en la agricultura, 2001. Convenio 187 sobre el marco promocional para la Seguridad y Salud en el trabajo, 2006.

en inspecciones, recibir notificación de accidentes e incidentes peligrosos, participar en las decisiones, participar en la aplicación y examen de las medidas de seguridad y salud, creación de comités de salud y seguridad, elección y nombramiento de delegados de seguridad con elección colectiva de sus representantes, recurrir ante instancias apropiadas para asegurar la protección de su salud.

Los Comités Mixtos de Salud y Seguridad en el Trabajo han sido aprobados por ley en distintos países latinoamericanos como institución que reconoce la participación de los trabajadores a través de sus representantes en cuestiones relativas a la prevención de riesgos en el ámbito laboral. .

En nuestro país, el debate nacional sobre los Comités Mixtos lleva más de medio siglo, sin haber logrado hasta el momento una ley nacional. Desde 1950 y en múltiples oportunidades se presentaron a las cámaras legislativas proyectos de ley proponiendo la creación de comisiones mixtas. En diversas ocasiones, la oposición del empresariado, en particular de la Unión Industrial Argentina, bloqueó la aprobación de los mismos. El debate generado por los fallos de inconstitucionalidad de la ley de Riesgos del Trabajo y por la aprobación de la Ley de Comités Mixtos y Delegados de Prevención en el Provincia de Santa Fe en el 2008 ponen de manifiesto la relevancia de la cuestión.

En 2007, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación, elaboró -en el marco de un convenio con SafeWork de OIT- las Directrices Nacionales relativas a Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, cuya aplicación es voluntaria para los empleadores. Estas recomendaciones contemplan específicamente la participación de los trabajadores y establecen entre sus orientaciones los tipos y grados de dicha participación en base al esquema propuesto por Pere Boix y Laurent Vogel. En el recuadro Orientaciones de la implementación práctica de la cláusula 3.2 Participación de los trabajadores se incluyen estas definiciones y se cita a los autores: “La aproximación a un concepto operativo de participación exige, además, tener en cuenta la diversidad de formas de implicación que se dan en la práctica.”

Las definiciones implican progresión en cuanto a la participación:

Información: “el nivel mínimo indispensable (la desigualdad informativa hace imposible la participación)”

Consulta: “contar con el punto de vista de los trabajadores pero manteniendo el poder de decisión”

Negociación: “acuerdos específicos sobre cuestiones que vinculan a las partes”

Codecisión: “mediante estructuras paritarias de decisión (máxima implicación de los trabajadores)”

Así mismo, se afirma en el texto de SRT: “El Comité Mixto es la institución indicada que mejor recepta el ejercicio de los derechos del trabajador en materia de salud y seguridad en el trabajo”

Cabe señalar que la participación de los trabajadores en los Comités forma parte, en términos del sociólogo J. L. Laville, de la “participación institucional”⁵ en la medida en que la negociación o codecisión se concreta a través de los delegados o representantes elegidos por los trabajadores y en el marco de la normativa vigente.

En este trabajo, intentaremos identificar las modalidades de la participación en el caso estudiado siguiendo la tipificación establecida por Boix y Vogel, concientes de la diversidad que adquieren en cada caso.

Resulta imprescindible caracterizar mínimamente el contexto macro y microsocioal e intentar comprender los antecedentes históricos de los procesos de participación estudiados en la organización y en el período definido.

La historia del Astillero Río Santiago está determinada por el deterioro y la falta de adecuación de las condiciones y medio ambiente de trabajo y por la sensación de inseguridad e inestabilidad que sufrió la sociedad en su conjunto y en particular los trabajadores del ARS, a consecuencia de las políticas instaladas durante el período que se inicia con la dictadura militar de 1976 y se consolida durante la década de 1990. La falta de inversión del Estado y la necesidad de los trabajadores de defender su fuente de trabajo y su salario llevan a la situación de la empresa en el 2006. En el período estudiado el Astillero tenía 2600

⁵ Laville J.L. Pour une typologie des formes de participation. Travail 1991

trabajadores⁶, mostraba un profundo deterioro de las condiciones y medioambiente de trabajo, con fuertes consecuencias en las relaciones de trabajo y, en particular, sobre la participación de los trabajadores en defensa de su salud.

El proceso de recuperación del Comité Mixto que se desarrolla en el período estudiado tiene su origen en los reclamos sindicales que fueron presentados a fines del 2005 a las autoridades que acababan de asumir en el Astillero Río Santiago para que se vuelva a poner en funcionamiento el Comité Mixto aprobado en el convenio colectivo de 1974. Estos reclamos se fundamentaban tanto en el convenio como en la necesidad de dar respuesta a los problemas evidenciados en los informes de siniestralidad del año 2005, los resultados de los relevamientos de las condiciones y medioambiente de trabajo efectuados en años anteriores y denuncias ante el Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo realizadas por la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) Seccional Ensenada, en cuanto a los efectos de las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre la salud de los trabajadores del ARS.

Para organizar el estudio, hemos establecido tres etapas en el procesote recuperación del Comité: preparatoria, a lo largo del 2006; fundacional el primer semestre del 2007 hasta la primera reunión del Comité y de implementación, desde junio 2007 en adelante. Describiremos las modalidades que asumió la participación para cada uno de los niveles definidos por Boix y Vogel y especificaremos las particularidades que asumió en cada una de las etapas definidas.

Información

Si se toma en cuenta que la equidad informativa (que forma parte de la definición de los autores mencionados) favorece la participación, las diversas actividades de capacitación desarrolladas en las etapas preparatoria y fundacional toman relevancia. La participación en estas actividades de formación fue voluntaria y en todos los casos, autorizada desde las jefaturas.

⁶ ARS Historia en <http://www.astillero.gba.gov.ar/historia.htm>

En la etapa preparatoria, un grupo de más de 30 trabajadores de distintos sectores del Astillero vinculados a la gestión de Salud y seguridad en el trabajo participaron en varios cursos y jornadas fuera del ARS. Para esto, se contó con la autorización de salida a los trabajadores en formación y en varios casos, con el apoyo de ATE Seccional Ensenada quien garantizó el traslado a las sedes en las que se dictaban los cursos.

En la etapa fundacional se aseguró la difusión y accesibilidad de la política en materia de seguridad y salud en el trabajo que fue difundida por los medios habituales de comunicación interna y luego por medio de una publicación distribuida junto con los recibos de sueldo. Así mismo, se comunicó por circular a todos los sectores del Astillero los nombres de los miembros del Comité y las atribuciones del mismo.

Una vez creado el Comité y ya en su primera reunión, se aborda la necesidad de generar para el 2007 un Plan de Capacitación surgido de la elaboración conjunta, otorgando trascendencia a esta actividad.

Consulta

Un elemento clave en la consulta fue la realización de un diagnóstico de la situación de la organización a principios del 2006 como punto de partida para las actividades preparatorias a la implementación del Comité. En particular, a principios del 2006 participaron en las distintas reuniones en las que se determinaron las debilidades y fortalezas de la gestión de Salud y seguridad en la empresa.

Esta actividad tuvo continuidad en la definición de las líneas de trabajo incorporadas en un plan de trabajo de elaboración conjunta. Dicho plan fue aprobado en una reunión general de los más de 30 empleados, técnicos y profesionales participantes en las sucesivas reuniones de trabajo y avalado por el cuerpo de delegados. Finalmente, fue presentado a la gerencia quien dio su acuerdo.

Esta práctica de planificación participativa se mantuvo durante el 2006 y el 2007 en sucesivas reuniones de ajuste del plan o diseño del nuevo plan anual.

Dicha modalidad constituye el reconocimiento del saber de los trabajadores sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo, su impacto sobre la salud y la eficiencia de la gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo.

Otra instancia de consulta tuvo lugar a mediados del 2006: la identificación de peligros realizada por los supervisores como producto una capacitación con modalidad de trabajo en taller. El cuerpo de supervisores -60 trabajadores de amplia experiencia y más de 20 años de antigüedad en el Astillero- fue convocado por primera vez para una actividad de debate y producción de conocimiento con consecuencias para la gestión de salud y seguridad en el trabajo. Esta capacitación en servicio tenía como objetivo explícito la identificación conjunta de los peligros en las zonas de producción del Astillero y la sistematización de propuestas de mejora generadas por consenso del grupo de supervisores. Este objetivo se logró al finalizar el ciclo de 3 talleres en los que participaron.

Con fines prácticos y tomando en cuenta las condiciones y medioambiente de trabajo se concentró el estudio en la zona de producción y se establecieron dos grandes sectores: Talleres y Platos, Gradas y Abordo. Se agruparon los riesgos en grupos: físicos, químicos, biológicos, tecnológicos y de seguridad y se estudiaron los indicadores de carga física, mental y psíquica. A cada problema identificado, lo acompaña una propuesta de mejora considerada viable por los supervisores.

Durante los debates que tuvieron lugar durante la capacitación, surgió la necesidad de abordar la problemática de los servicios de salud en el trabajo y que estos ejes aparecieran en el informe: atención de los trabajadores accidentados, desconocimiento de los trabajadores acerca del sistema de riesgos del trabajo, cobertura de la ART y pasos a seguir ante un accidente o enfermedad profesional, vigilancia de la salud de los trabajadores, prevención y promoción de salud en el trabajo, entre otros.

Las áreas técnicas (Departamento de Seguridad e Higiene y Servicio Médico) recibieron el producto generado por los supervisores, lo revisaron y dieron su aval antes de su redacción final. Así, el informe elaborado constituye un producto conjunto que refleja un grado de síntesis de saberes y consenso en cuanto a las soluciones. Es importante señalar que

no hubo correcciones al diagnóstico ni rechazos a las propuestas por parte de las áreas técnicas. El informe final fue presentado a la Gerencia.

En una reunión las máximas autoridades del Astillero convocaron a jefes de sectores, responsables y miembros de equipos de las áreas relacionadas con la gestión de Salud y Seguridad en el trabajo, todas las gerencias y el cuerpo de delegados. El reconocimiento a la calidad del informe generado fue expresado en la oportunidad por el Gerente General quien hizo entregar a cada uno de los presentes una copia. Posteriormente, cuando el Comité comienza a funcionar en el 2007, se toma este informe como un insumo para fijar prioridades en la elección de sectores que requerían mejoras.

En la etapa fundacional, un grupo de trabajo numeroso – más de 30 personas – constituido por delegados, empleados, técnicos y profesionales de diversas áreas del Astillero trabajaron sobre la identificación de la legislación vigente aplicable a la empresa y se responsabilizó de la formulación consensuada de procedimientos de Salud y Seguridad en el trabajo a principios del 2007. Esta Comisión de Seguridad y Salud Ocupacionales (SySO) tuvo la tarea de colaborar en la planificación y garantizar la continuidad de las acciones de mejora así como recuperar todos los procedimientos elaborados en la empresa a lo largo de los años y caídos en desuso. Se formaron equipos de trabajo intersectoriales de cinco a ocho miembros que elaboraron en forma participativa una serie de nuevos procedimientos y formularon las actualizaciones pertinentes a otros.

El listado de los procedimientos elaborados da cuenta de la pertinencia de generar equipos, la posibilidad de los trabajadores de discutir problemas “técnicos” y de poner en juego sus saberes así como de la riqueza del debate entre profesionales, técnicos y trabajadores para establecer las medidas de prevención más adecuadas a la organización.

Política de Salud, Seguridad ocupacional y Medio Ambiente. ARS 2007 (Resolución 21/07)

Norma para el funcionamiento del Comité de Salud, Seguridad Ocupacional y medio Ambiente (Resolución 21/07)

Procedimiento general PLANIFICACION ARS 2007

Procedimiento general EVALUACION DE RIESGOS.- ARS 2007

Procedimiento general DOCUMENTACION ARS 2007

Procedimiento general CONTROL DE DOCUMENTACION ARS 2007

Procedimiento general HISTORIA LABORAL ARS 2007

Procedimiento general COMPETENCIA Y CAPACITACION ARS 2007

Procedimiento general CONSULTA Y COMUNICACIÓN ARS 2007

Procedimiento general RESPUESTA A LA EMERGENCIA ARS 2007

Procedimiento específico IDENTIFICACION DE PELIGROS.- ARS 2007

Procedimiento específico HISTORIA LABORAL Dpto de Medicina del Trabajo.-ARS 2007

Procedimiento específico HISTORIA LABORAL Dpto de Personal.-ARS 2007

En el segundo semestre del 2007 y como primera acción de relevancia del Comité se pone en marcha el procedimiento de Identificación de Peligros y Evaluación de riesgos (IPER).

El texto del Procedimiento IPER del Astillero es sumamente interesante ya que formaliza este reconocimiento a nivel de una norma de empresa. Requiere así mismo la formación de equipos con representantes de áreas diversas y en el debate como generador de decisiones consensuadas, base del plan de mejora. Los representantes de los trabajadores están integrados en las diversas etapas, se establece las modalidades de su participación y los alcances de la misma en cuanto a la toma de decisiones, en condiciones de igualdad con los jefes de sector. En el apartado Definiciones aparece la de la “Comisión de IPER: Equipo de trabajo conformado por representantes del Departamento de Medicina Laboral, Coordinación y Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo y Medioambiente, División de Capacitación, Mantenimiento y Gremio, que tiene como responsabilidad la implementación de la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos en el ARS.” Este equipo de trabajo intersectorial incluye a los representantes gremiales. En el denominado Condición Previa se establece que esta comisión capacitará al Jefe y supervisores del sector acerca de la metodología, que relevará los procesos de trabajo y las actividades del sector. En el ítem Desarrollo se define la consulta al personal de cada sector y el registro en planillas de los peligros identificados por el personal así como el resultado de la observación de los puestos de trabajo por la propia comisión. La evaluación de riesgos se define como un consenso entre la comisión, el representante gremial del sector y el jefe de sector en base al relevamiento realizado en consulta con los trabajadores. De allí, surge el mapa de riesgos que deberá ser expuesto en la cartelera en cada sector. También se establece que el plan de control de riesgos deberá ser establecido por la comisión, el representante gremial y el jefe del sector. Se

específica que se mantendrá informado al Comité de Seguridad, Salud Ocupacional y Medioambiente de las acciones y medidas implementadas en el sector y que los resultados serán tomados en cuenta para fijar los objetivos en Seguridad y Salud Ocupacional.

El hecho de mencionar la necesaria información al Comité para que los resultados de la aplicación del procedimiento es clave a la hora de identificar condiciones para el desarrollo de la cultura de la prevención que abarca la participación institucional de los trabajadores, como derecho y necesidad.

En el 2007 el procedimiento implementado de identificación de peligros y evaluación de riesgos se aplicó en diversos sectores: Carpintería de Blanco, Cobretería, Carpintería de Rivera, Investigación de accidentes, Comedor, Dique Flotante, Chapa Fina Estructuras y se recogieron planillas con el registro de 164 entrevistas a trabajadores de distintos puestos: Oxigenista, Mecánico, Pintor/Arenador, Guincherero, Soldador, Operador general, Trazador, Calderero, personal de Mantenimiento y de Obras.

Tanto en el informe elaborado por los supervisores como en las entrevistas realizadas a los trabajadores de los sectores en los que se aplicó el procedimiento de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos se recogieron sus opiniones sobre la adecuación de los controles de riesgos existentes y las propuestas sobre mejoras según el punto de vista de quienes realizaban el trabajo en cada sector y en cada turno.

A partir de la constitución del comité, se abordaron cuestiones vinculadas a la investigación de accidentes y también los informes sobre vigilancia de la salud. Desde la primera reunión del Comité, los delegados propusieron mayor involucramiento del Departamento de Medicina del Trabajo en la reubicación de trabajadores con limitación de tareas por problemas de salud, actividades que anteriormente definían las gerencias. Fue también la iniciativa de los delegados miembros del Comité, la que promovió otros modos de registro para facilitar el estudio de la distribución de accidentes por sector y lesiones o traumatismos.

Negociación

Durante todo el proceso se mantuvieron encuentros, discusiones y decisiones sobre cuestiones puntuales entre las autoridades del Astillero, representadas habitualmente por el Gerente de Recursos Humanos y por los miembros de la Mesa del Cuerpo de Delegados. Esta modalidad de resolución de cuestiones por negociación entre las partes no resultó contradictoria con las de codecisión institucionalizada en el Comité.

Codecisión

Un ejemplo claro de la decisión conjunta de situaciones que afectan la salud y seguridad de los trabajadores se planteó durante el segundo semestre del 2007, cuando por iniciativa de los representantes gremiales se presentó en el Comité la solicitud de declaración de insalubridad gestionada años atrás ante el Ministerio de Trabajo por el gremio para los soldadores. Los representantes gremiales propusieron al Comité debatir al respecto y anunciaron su decisión de reimpulsar dicha gestión ante el organismo competente. Luego de un debate el Comité decidió dar el acuerdo y la presentación se realizó con el aval del mismo y el acuerdo explícito y firmado de la empresa.

Para revisar aquellas cuestiones referidas a la relación entre los actores en juego, parece conveniente describir cuál fue la actitud de las autoridades de la empresa en el período estudiado.

En cuanto a una de las responsabilidades que cabe a las máximas autoridades de la empresa, a saber favorecer las instancias de información, consulta y capacitación como indican los autores de referencia, debemos indicar que los trabajadores que integraron los grupos de trabajo, los representantes gremiales, técnicos y profesionales dispusieron –a lo largo del período estudiado- de tiempo para participar activamente en los procesos de organización, planificación y aplicación, así como en los encuentros de trabajo para la evaluación y definición de acciones para la mejora de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo.

Desde la etapa preparatoria, la Gerencia General reconoció el derecho y la conveniencia de la participación de representantes de los trabajadores en materia de SST

declarando en todo momento el respeto por el Convenio Colectivo de Trabajo que contemplaba -desde el momento de su firma más de treinta años atrás- el funcionamiento de un Comité Mixto para abordar las condiciones de trabajo. Sin embargo, algunos de los Gerentes expresaron temores en cuanto al posible aumento de la conflictividad cuando se pusiera en marcha el Comité. De hecho, si bien había acuerdos para su puesta en vigencia, el anuncio de la resolución aprobatoria se postergó hasta el 2007.

El Gerente General solicitó la cooperación a todos los sectores de la empresa e impulsó modos de comunicación novedosos entre todos los miembros de la organización, como la publicación que a fines del 2007 generó el área institucional que se ocupaba de la prensa en el Astillero a pedido del Comité.

Con respecto a la asignación de responsabilidades, resulta significativo que el Coordinador y subcoordinador de la Comisión SySO hayan sido elegidos por votación democrática entre los participantes del curso sobre Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo – empleados, técnicos, profesionales y representantes gremiales- y que esta designación por los pares – de dos ingenieros de larga trayectoria en el Astillero- haya sido aceptada por la Gerencia General.

La presencia del Gerente General en las diversas actividades generadas a lo largo de los dos años fue requerida por los representantes gremiales y garantizada por él tanto en las diversas actividades de capacitación como en las jornadas de trabajo relacionadas con la planificación, monitoreo o evaluación se contó con su presencia.

En relación a la adopción de procedimientos en cuanto a Salud y Seguridad en el Trabajo, la Gerencia General convalidó los que fueron elaborados por la Comisión SySO o los propuestos por el Comité.

En términos generales y tomando en cuenta las recomendaciones de los autores mencionados en cuanto al rol del empleador, no pueden señalarse bloqueos manifiestos a la participación de los trabajadores por parte de las autoridades durante el período estudiado, aunque sí retraso en el cumplimiento del acuerdo alcanzado con los representantes de los trabajadores sobre la puesta en funcionamiento del Comité.

En lo referente a la cultura organizacional el proceso estudiado da cuenta de algunos cambios que entendemos pueden formularse como sigue:

Identificación de la salud y seguridad en el trabajo como un interés común más allá de las diferencias propias de los posicionamientos particulares y conflictos.

El análisis de las Actas del Comité de Salud, Seguridad y Medioambiente da cuenta del consenso logrado en diversas cuestiones, referidas a los problemas identificados, las responsabilidades y propuestas de mejora así como iniciativas resueltas en el Comité por consenso. Antes de la experiencia, no se había establecido un mecanismo tal sino acciones decididas por cada actor desde su posicionamiento individual o en negociación entre las máximas autoridades del Astillero en reuniones con los representantes gremiales.

Instalación de espacios de democratización como condición de viabilidad para el logro de los resultados esperados.

La formación del Comité, la Comisión y los relevamientos realizados en los propios sectores de trabajo con participación de más de un centenar de trabajadores en el marco de la implementación del procedimiento de Identificación de Peligros y Evaluación y Control de Riesgos expresa con claridad los logros en este aspecto.

Cada uno de los procedimientos elaborados por la Comisión y aprobados por el Comité expresa la transversalidad de las acciones en salud y seguridad en el trabajo y el trabajo conjunto entre trabajadores, técnicos y profesionales provenientes de distintas áreas del Astillero.

Construcción de saberes a partir de la interacción de los diversos actores involucrados en la experiencia.

El informe elaborado por los Supervisores a fines del 2006 y los documentos documentados a partir de la implementación del procedimiento de Identificación de Peligros y Evaluación y control de Riesgos dan cuenta del reconocimiento del saber de los trabajadores y del diálogo necesario con el saber de los técnicos y profesionales.

La escucha del trabajador y el reconocimiento de sus saberes como aporte clave para la gestión de Salud y Seguridad en el trabajo es el fundamento del procedimiento de la Identificación de Peligros y Evaluación y Control de Riesgos puesto en marcha.

Participación efectiva de todos los actores involucrados en la elaboración del diagnóstico de la situación inicial, la visión, las líneas de acción y evaluación periódica de los avances.

Los registros de asistencia a las reuniones de trabajo, capacitaciones y talleres indican la participación creciente a lo largo del proyecto de personas que asumieron nuevos roles y desarrollaron prácticas innovadoras en cuanto a la planificación, aplicación y evaluación propias de la gestión participativa.

Desarrollo de nuevas competencias organizacionales de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.

La composición heterogénea de las Subcomisiones de trabajo organizadas en el marco de la Comisión de Salud y Seguridad Ocupacional para la elaboración de los procedimientos a implementar en base a la normativa requirió el aprendizaje de nuevos modos de trabajo y el desarrollo de la escucha, el trabajo en equipo, la negociación respetando las exigencias de cada actor o su reformulación en el marco del debate y el respeto por los plazos para el cumplimiento de metas.

Generar condiciones para lograr mejoras en las condiciones y medioambiente de trabajo.

Las actas del Comité registran no sólo el debate de los problemas sino la formulación de planes de acción y la designación de responsables, tiempos y logros esperados. Los informes presentados por los grupos de trabajo fueron analizados por el conjunto de los miembros y se revisaron metodologías de acuerdo a la eficacia y eficiencia puesta de manifiesto en la evaluación de los avances. Las decisiones tomadas en cuanto a nuevas modalidades de gestión presupuestaria en particular de compras de Elementos de Protección Personal, la decisión de generar planificaciones anuales articuladas en las áreas de Salud, Seguridad e Higiene y Capacitación y un Plan de Mantenimiento Preventivo fueron el resultado de esta orientación hacia el hacer y por el cambio en las condiciones de vida en el trabajo en el Astillero.

La experiencia realizada ha permitido adquirir capacidades y habilidades a cada uno de los actores involucrados que conforman un aprendizaje institucional progresivo en cuanto a cultura de la prevención.

Integración y cooperación

Para encaminar acciones comunes a partir de identificar problemas y necesidades que no pueden ser resueltos eficazmente por una sola área, se logró reconocer la importancia de evitar barreras y conflictos innecesarios y la duplicación de esfuerzos con la dilación de tiempos para alcanzar resultados, aprendizaje asegurado en los nuevos modos de funcionamiento en grupos de trabajo transversales. Esto se constata en los registros tomados en las sucesivas reuniones a partir de la etapa preparatoria y hasta fines del 2007 en la lectura de las Actas del Comité.

Responsabilidad e interrelación

Durante todo el proceso, se fueron definiendo responsabilidades en el marco del plan de acción estableciendo técnicas y mecanismos que fomentan la cooperación con personas de diferentes partes de la organización en tareas intersectoriales que abordan problemas comunes. Esta práctica innovadora en la etapa preparatoria, se instaló a partir del funcionamiento del Comité, que afianzó el contacto entre áreas que no se vinculaban, generando aprendizajes en cuanto a la responsabilidad efectiva y al modo de resolución de problemas de gestión. El hecho de contar con asignación de tiempo para esta actividad y autorización de la jefatura permitió jerarquizar este modo de trabajo interárea inusual hasta el inicio del proyecto.

Derecho y necesidad de la participación de los trabajadores

El reconocimiento de que la gestión eficaz requiere el respaldo y compromiso de los trabajadores así como de la necesidad de contar con su conocimiento y experiencia como recurso valioso para el desarrollo y la operación de la gestión fue un logro paulatino. Este avance era reconocido explícitamente en la etapa de implementación del Comité por parte de los diferentes actores. Sus posicionamientos en los debates marcan una diferencia clara con respecto a la actitud de desconfianza hacia otros actores puesta de manifiesto en las primeras mesas de diálogo y talleres. En particular, en la etapa preparatoria, los referentes de las áreas técnicas convocadas para participar del diagnóstico manifestaban desconfianza al aporte

sindical y acusaban a los delegados y trabajadores de negligencia en cuanto al respeto de las normas de trabajo seguro.

Finalmente, identificaremos obstáculos y facilitadores, alcances y límites de la participación de los trabajadores en Salud y Seguridad en el trabajo en este caso.

Con respecto a la composición del Comité Mixto, es de destacar que -a diferencia de lo recomendado por organismos internacionales y de lo que reclaman las organizaciones sindicales en distintos países de América Latina y en el nuestro-, éste no tiene una composición paritaria, hecho que se sostiene con base en el Convenio Colectivo, con el acuerdo de los representantes gremiales de ATE Ensenada. Así, sobre un total de quince miembros en la primera reunión sólo dos eran representaban a los trabajadores. Esto podría afectar su peso en la dinámica interna del Comité aunque el mecanismo de resolución de conflictos acordado y la toma de decisiones por consenso pareciera minimizar este riesgo.

En cuanto a medidas para que la participación no se vea mermada o se convierta en meramente formal, merece una observación el hecho de que la representación de los trabajadores haya recaído en dos delegados nombrados por el Cuerpo de Delegados del Astillero y con aval gremial de la Seccional de ATE. Estos dos delegados tuvieron activa participación durante todo el proceso estudiado evidenciándose en su asistencia a los encuentros de trabajo durante la etapa preparatoria, a todas las capacitaciones y en el 2007 a casi todas las reuniones del Comité. En cambio, el Cuerpo de Delegados –compuesto entonces por alrededor de 50 delegados- participó sólo en algunas actividades y en forma parcial – menos de la mitad del total del cuerpo-, especialmente en la etapa preparatoria. Durante la etapa fundacional el enfrentamiento creciente con la gestión empresarial incidió en el comportamiento de algunos delegados en cuanto a su involucramiento en los espacios de participación sobre Salud y Seguridad en el trabajo. Esta situación indica, a nuestro entender, un debilitamiento de la participación no sólo de los delegados como cuerpo sino del conjunto de los trabajadores. Cada uno de los delegados de sector constituye el mejor medio de comunicación entre el conjunto de los trabajadores y el Comité tanto para difundir la información sobre su funcionamiento como para recoger sus inquietudes, reclamos y propuestas, actividad clave a la hora de evaluar la representatividad en juego y la posibilidad de asegurar el ejercicio de derechos.

La organización y el contenido del trabajo así como la historia del Astillero marcan fuertemente la cultura de la organización en cuanto a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo y la participación de los trabajadores en ella.

En primer lugar, dado el carácter artesanal de los procesos de trabajo, los trabajadores tienen un alto grado de iniciativa en cuanto a la definición del modo en el que realizan la tarea asignada, deciden constantemente sobre el modo y la secuencia de actividades a encarar y autogestionan la organización de los grupos de trabajo en taller y hasta la distribución horaria de las actividades.

Los supervisores, generalmente los trabajadores más antiguos de cada sector, coordinan los grupos o reducen su rol a orientar a los menos experimentados en caso de ser necesario. Muchos de ellos no consideran dentro de su tarea la supervisión de los modos de trabajo ni el control del respeto a las normas de trabajo seguro, tampoco desean hacerse cargo de la misma. La seguridad en el trabajo pareciera estar limitada desde este punto de vista al autocuidado o a la inspección de Seguridad e Higiene.

En cuanto a la orientación de las áreas técnicas vinculadas a la gestión de Salud y Seguridad que podrían constituir un obstáculo a la participación, es de subrayar que superada la primera etapa preparatoria en la que se manifestaron algunas resistencias, su involucramiento fue creciente así como el reconocimiento de la necesidad y la conveniencia de la participación de los trabajadores y sus representantes. Una vez institucionalizado el Comité, no se plantearon bloqueos a la participación aunque en más de una oportunidad las diferencias se manifestaron durante los debates.

Por otra parte, la falta de inversión en mantenimiento y aprovisionamiento de elementos de protección personal llevaron a hábitos de trabajo reñidos con el autocuidado: “por la situación generada por las políticas gubernamentales de los años 90, los compañeros se vieron obligados a trabajar “con lo que hay”, explica Pablo Rojas, delegado miembro del Comité.

Las dificultades administrativas y contables y una cadena de responsabilidades en la vía jerárquica –de los jefes de sector, supervisores, inspectores de seguridad e higiene y del

propio trabajador- son identificadas en la primera reunión del Comité como obstáculos a sortear a la hora de construir una cultura organizacional que priorice la prevención..

Como elementos favorables a la participación, identificamos un primer hecho clave: el Astillero cuenta con un Convenio Colectivo que incluye el reconocimiento de la participación de los trabajadores en un Comité Mixto para tratar cuestiones relativas a los riesgos en el trabajo.

En segundo lugar, las actividades de formación e investigación de diseño participativo y en respuesta a necesidades identificadas en la organización favorecieron el involucramiento de los trabajadores, así lo reconocen diversos actores en coincidencia con lo definido por Boix y Vogel.

En el caso estudiado, se diseñaron diversos cursos y jornadas así como instancias de apoyo técnico o asesoramiento para los representantes en los Comités, sobre diversos temas vinculados a la gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo definidos en base a las necesidades planteadas; los mismos se gestionaron a través de convenios y acuerdos de cooperación con otros organismos. Este es otro aspecto que los miembros del Comité reconocen como de importancia a lo largo de ese período: el apoyo y la colaboración de actores externos en tareas de capacitación, asistencia técnica o acompañamiento: Superintendencia de Riesgos del Trabajo, Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, Universidad de Lanús, Sociedad de Medicina Ocupacional de La Plata, Fundación Provincia ART.

Retomando las tres definiciones de participación mencionadas al inicio de este artículo, el proceso analizado parece mostrar la influencia de los trabajadores y sus representantes en las condiciones de trabajo en general y la salud y seguridad en particular, como indica Rodríguez así como la construcción conjunta de acciones de información, formación, consulta y cooperación en términos de San Juan tal como se ha descripto en el análisis de las tres etapas estudiadas.

Estas actividades incorporaron a un centenar de empleados, supervisores, técnicos y profesionales. Sin embargo si se focaliza la atención en la participación de los operarios, pareciera constatarse un menor involucramiento –en proporción al número total- ya que se

limitó a la participación durante la aplicación del procedimiento de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos en la etapa de implementación del Comité: alcanzó a un diez por ciento de los operarios del Astillero.

El Comité cuenta con dos representantes de los trabajadores -con alto involucramiento a lo largo del proceso estudiado-. La defensa de los puntos de vista del conjunto de los trabajadores del Astillero en el Comité les fue delegada. Cabe preguntarse si esta forma de representación ha logrado reflejar la diversidad de situaciones de trabajo, asegurar la expresión y el involucramiento del conjunto de trabajadores para generar respuestas adecuadas para la defensa de la salud en el trabajo.

Dar respuesta a esta pregunta requeriría a nuestro entender un estudio del involucramiento de cada delegado en cuestiones referidas a la prevención en su sector, de la dinámica de comunicación, consulta y toma de decisiones con respecto a la salud y seguridad en el trabajo establecida a nivel del cuerpo de delegados y su vinculación con los trabajadores de base así como de los mecanismos de información y consulta de los representantes gremiales en el Comité con el conjunto del cuerpo de delegados.

Este estudio descriptivo y los interrogantes que se abren en cuanto a la participación nos remiten a las preguntas que se formula Ricardo Antunez cuando reflexiona sobre el mundo del trabajo y los sindicatos:

“¿Cómo es posible articular hoy valores inspirados en un proyecto que mire hacia una sociedad más allá del capital, pero que tiene que dar respuestas inmediatas a la barbarie que azota la vida cotidiana del ser que vive del trabajo? En otras palabras, ¿cómo superar un camino meramente doctrinario y buscar la difícil e imprescindible articulación entre los intereses inmediatos y una acción estratégica de largo plazo, de clara conformación anticapitalista? Estos son, como se puede percibir, desafíos enormes.”

BIBLIOGRAFÍA

- BOIX, Pere - VOGEL, Laurent. (2003) *Participación de los Trabajadores. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (Comisiones Obreras)*, Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité.
- TEIGER, C. (1998). El trabajo, ese oscuro objeto de la ergonomía. En J. V. Coord. Juan José Castillo Alonso, *Ergonomía: Conceptos y Métodos* (págs. 141 - 162).
- SAN JUAN, Claudio. (2004). *Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina*. OIT 187 Oficina de la OIT en Argentina. Proyecto OIT Bue/ARG/Colect/61-2003.
- RODRÍGUEZ, CARLOS (1993): *Acerca de la salud de los trabajadores*. Confederación sindical de Comisiones Obreras. Departamento de Salud Laboral, Madrid.
- NEFFA, Julio César.(1995). *Las Condiciones y Medioambiente de Trabajo (CyMAT) Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa*. CEIL – PIETTE.
- SRT - ILO OSH 2001. (2007). *Directrices Nacionales sobre los sistemas de gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. (Res. S.R.T. N° 103/05)
- Ley de la Provincia de Santa Fe N° 12.913: Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo. Promulgada el 15/09/2008 y su Decreto Reglamentario N° 0396/09.
- INTITUTO LABORAL ANDINO en conjunto con el Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA). (2007). *Los comités de salud y seguridad en el trabajo y la participación de las trabajadoras y los trabajadores*. Perú.
- ANTUNES, Ricardo (2003). “¿Adiós al trabajo?”. *Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Ed. Herramienta. Buenos Aires
- SRT. <http://www.srt.gov.ar>
- CoMiSaSEP. <http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/comisasep/comisasep.html>