septiembre 2015 | Año 8 | República Argentina
PUBLICACIÓN ELABORADA POR LA **FUNDACIÓN UOCRA**
PRECIO: $20.- | ISSN 1852-2157

22

[aulas y andamios]

Aportes para la educación,
el trabajo y el desarrollo productivo

Salud

Ambiente

Seguridad

TRABAJO DECENTE

Entrevista con
Juan González Gaviola

Escriben
Oscar Cuartango, Ricardo Raúl López y Julio César Neffa

CyMAT
Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo

Voces
Migrantes y refugiados de Haití y de África hablan de su residencia en la Argentina

Editorial

Trabajo decente, trabajo registrado, convenios colectivos de trabajo, emergen como pilares constitutivos de un modelo paradigmático que aborda al trabajo desde el prisma del derecho humano y la dignidad.

La reivindicación de ese marco axiológico por organismos internacionales como la OIT y el fuerte impulso de políticas públicas de inclusión laboral sostenidas por los Estados Nacionales de la Argentina y de otros países de la región en la última década generaron el contexto para una preocupación creciente en torno a las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT).

En tanto actividad humana, el trabajo se inserta en un proceso de producción sujeto a factores técnicos y organizativos que inciden en la realidad laboral de las trabajadoras y los trabajadores. La duración de la jornada laboral, las condiciones de seguridad e higiene, el ejercicio de acciones repetitivas, la carga psíquica derivada de la memoria operatoria, son apenas algunas de las múltiples variables físicas y psico-sociales que afectan directa o indirectamente la salud de la población trabajadora.

La atención de las condiciones y medio ambiente de trabajo conforma hoy un componente ineludible para garantizar el trabajo decente. La creación de áreas específicas en la gestión pública encargadas de velar por un ambiente laboral sano y seguro, la incorporación de la temática en la agenda de reivindicaciones por parte de las organizaciones sindicales, la proliferación de estudios e investigaciones al respecto en el ámbito científico y la mayor conciencia en el mundo empresarial, dan cuenta de la direccionalidad positiva en la consolidación de una cultura de la prevención y cuidado de la salud y la seguridad de las trabajadoras y los trabajadores.

Si bien hemos avanzado en los últimos años en la baja de la siniestralidad laboral, surgen nuevas manifestaciones de accidentes de trabajo, producto de nuevas formas de organización del trabajo, que nos desafían y nos convocan para diversificar aún más las campañas y los programas de prevención de riesgos laborales. Claramente, el trabajo registrado es el piso para el éxito de dichos esfuerzos. Pero también lo es la formación de una conciencia colectiva de todos los actores del mundo del trabajo.

Desde el primer número de *Aulas y Andamios*, la preocupación por las CyMAT ha ocupado un lugar predominante a través de la sección “Salud, Seguridad y Ambiente”. En esta oportunidad, decidimos otorgarle una centralidad aún mayor, incorporando los análisis y las reflexiones de diversos protagonistas que, aunque desde distintas funciones, contribuyen cotidianamente para profundizar las condiciones que posibiliten la salud, la seguridad y la dignidad del trabajo.■

STaff [aulas y andamios]
Septiembre 2015 | Año 8 | Nº 22
República Argentina

Fundación UOCRA
para la Educación de los Trabajadores Constructores

Azopardo 954 [C1107ADP]
Ciudad Autónoma de Buenos Aires | Argentina
Teléfonos: [54-11] 4343-5629/6803 | informesfundacion@uocra.org
www.fundacion.uocra.org

Presidente
Gerardo Martínez

Director Ejecutivo
Gustavo Gándara

Subdirector Ejecutivo
Alejandro Waisglas

Editor Responsable
Arq. Gustavo Gándara

Director de Contenidos
Dr. Juan Cruz Esquivel

Equipo Editorial
Lic. Marcelo Casartelli
Lic. Hernán Ruggirello
Lic. Verónica Urbanitsch
Lic. Laura Montanaro
Prof. Teresita Orsenigo
Lic. Raquel Cosentino
Lic. Natalia Carpegna
Lic. Pedro Weinberg
Arq. Alejandro Tesoro
Lic. Vanesa Verchelli
Lic. Pablo Granovsky
Lisandro Bera

Diseño Gráfico
Julia Irulegui

Corrección de Estilo
Guillermo Palmisciano

Tirada:
1.500 ejemplares
Impresión:
Lama Gráfica

*Aulas y Andamios es una revista editada por la **Fundación UOCRA para la educación de los trabajadores constructores**. Las notas firmadas y los artículos individualizados no reflejan necesariamente la opinión de la editorial, siendo responsabilidad de los autores. Permitida la reproducción total o parcial del contenido e imágenes, previa autorización por escrito del editor.*

Hecho el depósito que marca la ley. ISSN 1852-2157.

Editorial
Tema de tapa

01

EDITORIAL

Nº 22
Septiembre 2015

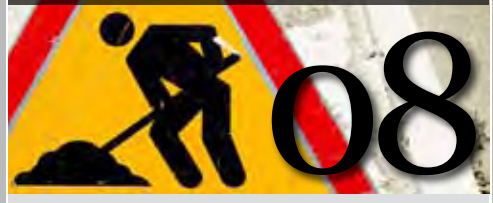
[aulas y andamios]

Recuento
Figuras contra fondo
Sindicalismo en perspectiva
Salud, Seguridad y Ambiente
Por las Instituciones
En movimiento
De Obra en Obra
Voces: en primera persona
Novedades

TEMA DE TAPA
CyMAT

04
ENTREVISTA CON JUAN GONZÁLEZ GAVIOLA
"El siglo XXI nos trae como desafío una serie de enfermedades diferentes a las del siglo XX"

Las políticas de prevención en la provincia de Buenos Aires
por Oscar Cuartango



08

Beneficios de la gestión de salud, seguridad y medio ambiente
por Ricardo Raúl López

11

Trabajo, procesos productivos y condiciones y medio ambiente de trabajo
por Julio César Neffa
14

20
RECUENTO
Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
por Investigaciones Sociales de la Fundación UOCRA

22
FIGURAS CONTRA FONDO
Guillermo Rawson

23
SINDICALISMO EN PERSPECTIVA
Sección a cargo de Arturo Fernández
La negociación colectiva desde una perspectiva política
por Raquel Cosentino

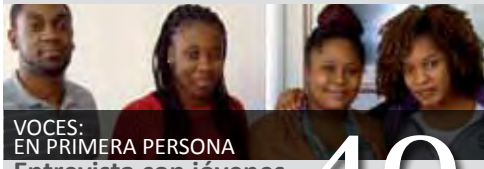
SALUD, SEGURIDAD Y AMBIENTE
Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: mejoras y realidades en la industria de la construcción

27

32
POR LAS INSTITUCIONES
Organización Iberoamericana de Juventud

EN MOVIMIENTO
¡Dame Esos Cinco!
36

38
DE OBRA EN OBRA
Sección a cargo de UOCRA Cultura
Por una Ley Nacional Federal de las Culturas



VOCES: EN PRIMERA PERSONA
Entrevista con jóvenes migrantes y refugiados
40

NOVEDADES

“El siglo XXI nos trae como desafío una serie de enfermedades diferentes a las del siglo XX”

Entrevista con Juan González Gaviola

Aulas y Andamios dialogó con Juan González Gaviola, a cargo de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) desde 2008, y le preguntó sobre los principales ejes de la gestión institucional y sobre el panorama actual del mundo del trabajo en materia de salud laboral.

¿Cuáles son los principales ejes de la actual gestión de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo?

Cumplir con los objetivos que debe tener un sistema de riesgo de trabajo. Esto prevé que el sistema le dé al trabajador una serie de prestaciones y, en ese marco, lo más importante es que haya acciones vinculadas a mejorar la cultura preventiva y acciones tendientes a prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

La segunda cuestión es que, si falla este plan A, es decir, si el trabajador sufre alguna lesión, el eje es que tenga la mejor calidad médica en oportunidad y en calidad, valga la redundancia. Y la tercera es que, si producto de la reparación médica queda una lesión de tipo permanente, el trabajador tenga una indemnización adecuada. Hay que tener en cuenta que la ley que regula la actividad es una ley que nació mal parida, nació como una ley anti-obrera, una ley en la que se pensaba que la forma de generar competitividad y riqueza era a costilla de quitarle derechos al trabajador. Durante mucho tiempo en la Argentina no podíamos hablar de que hubiera un sistema de riesgo de trabajo porque sumado a esta ley se llenó de inconstitucionalidades.

La ley federal del trabajo había dispersado el poder de policía sobre el empleador en materia de higiene y seguridad y lo había hecho al estilo de los 90, sin darle ningún recurso. Además, esta ley, en un principio, no hizo eje en la prevención ni era este un tema principal, venía de la industria del seguro y era un negocio para ellos.

Recién después de 2003 se comenzaron a realizar acciones haciendo hincapié en el tema preventivo. A partir de 2008, logramos por primera vez integrar a la totalidad de las provincias en un convenio, con lo cual empezamos a trabajar con criterios comunes, multiplicamos las capacidades que las provincias tenían con recursos de la Superintendencia, triplicamos la cantidad de inspecciones y, además, mejoramos la calidad de las mismas con mayor planificación a través de un sistema de registración de accidentes digital.

¿Cómo es la normativa que rige la actividad?

El marco normativo ha tenido en los últimos años un importantísimo crecimiento y fundamentalmente vinculado a dos líneas.

Una es avanzar en programas de prevención secundaria. Una vez que han ocurrido los accidentes se procede a clasificar a las empresas para darle un tratamiento intensivo a las que están peor. Lo más común de esto es la Resolución 559 de empresas de alta siniestralidad que requiere por parte de la Superintendencia y de las ART una mayor fiscalización, el cumplimiento de programas de reducción de siniestralidad, de adaptación a la legislación vigente. Pero nosotros veíamos que había que ir adonde el accidente todavía no se produjo, entonces, ya a partir de 2010 aproximadamente, comenzamos a hacer obligatorio lo que debe ser el eje de la prevención, que es determinar cuál es el mapa de riesgo de la empresa.

> [›]
>
> La ley federal del trabajo había dispersado el poder de policía sobre el empleador en materia de higiene y seguridad y lo había hecho al estilo de los 90, sin darle ningún recurso.

Hoy, cada vez que una empresa contrata una ART, tiene la obligación de hacer este mapa de riesgo y de hacer un plan de mejoramiento. Ahora, en la Superintendencia compramos un sistema informático que va a permitir seguir esto y darle trazabilidad en una matriz digital única donde vamos a tener en entorno web desde el mapa de riesgo que declara la empresa qué acciones hace día a día, quiénes son los responsables de que se hagan o de que no se hagan las cosas, porque, por ejemplo, el servicio de higiene pide una cosa y del área administrativa no se la dan.

En el marco normativo, el otro eje es la investigación de riesgo específico por cada campo de actividad. Una de las

[›]

Recién después de 2003 se comenzaron a realizar acciones haciendo hincapié en el tema preventivo.

primeras experiencias que tenemos, yo diría la más antigua, fue la del sector de la construcción, que, siendo una de las actividades con mayor siniestralidad, gracias al trabajo conjunto de los actores del sector de la construcción, se logró que las tasas de siniestralidad bajaran sustancialmente, que estén casi en la mitad de lo que estaban un tiempo atrás. Hoy hay otras actividades que son más siniestrales que la construcción.

Entonces, uno es los programas nacionales por rama de actividad y el otro es la metodología cuatripartita, o sea la participación del gremio, la participación del empresario, la del Estado como fiscalizador y regulador y la de la ART como asesor de la empresa en materia de seguridad y como supervisor de la empresa en materia de higiene y seguridad.

En los últimos años se ha consolidado una perspectiva sobre el riesgo del trabajo que no solo contempla los riesgos físicos sino también los psicosociales. ¿Cuál es su visión sobre esta tendencia?

El siglo XXI nos trae como desafío una serie de enfermedades diferentes a las del siglo XX, que eran las enfermedades transmisibles, que las vencimos, como la varicela, la viruela, el sarampión y el propio SIDA, que hoy se ha transformado en una enfermedad crónica.

Hoy, nuestro desafío es que la mayoría de la gente se muere y se va a morir de enfermedades no transmisibles que son las enfermedades vinculadas a la mala alimentación, a la diabetes, al colesterol, accidentes cerebro vasculares, infartos, cáncer, adicciones, Creemos que este es un tema del cual el sector empresario también tiene que involucrarse. El ausentismo, que es uno de los problemas que deteriora más la productividad, no distingue entre culpable o no culpable y, en todo caso, el empleador hoy está más protegido en el caso de ausentismo por las ART, que pagan a partir del noveno día la ausencia del trabajador.

[ ]

En la construcción, siendo una de las actividades con mayor siniestralidad, gracias al trabajo conjunto de los actores del sector de la construcción, se logró que las tasas de siniestralidad bajaran sustancialmente.

Creemos que reformulando el rol de los servicios de medicina laboral, que hoy actúan más como escribanías que como lugares de prevención primaria de la salud, podemos ayudar a detectar precozmente los factores de riesgo y hacer una derivación a quien sea responsable de tratar estos factores de riesgo, que son las obras sociales.

En ese sentido, ya tenemos dos experiencias muy importantes: un Plan Nacional de Trabajadores Estatales Saludables, firmado por el Ministro de Trabajo, el Ministro de Salud, UPCN y su obra social UP, que ya está en proceso de implementación; y rubricamos en la provincia de Santa Fe, junto con la Federación Industrial de Santa Fe y con la CGT, un Programa Provincial de Trabajadores Saludables que lo estamos implementando con mucha fuerza en los parques industriales.

Tratar al trabajador en forma integral, interconectando el accionar del médico laboral con el médico de la ART y con el médico de la obra social, de manera tal de que tengamos una visión integral del trabajador y no un pedacito de cada uno.

¿Cómo ha evolucionado justamente el registro de accidentes en términos de tendencia en los últimos años?

El objetivo de la Primera Estrategia Argentina en Salud y Seguridad era disminuir los accidentes en un 25%. En muertes lo sobre-cumplimos con un 28%, y en accidentes comunes estamos alrededor de un 23%. Además, esta disminución de accidentes se ha producido sobre una cantidad de trabajadores mayor, ya que hoy, una Argentina con nueve millones y medio de trabajadores cubierto, es el récord de cobertura. También cumplimos con otras de las metas de la estrategia que era subir en un 20%, del 2011 al 2015, la cobertura en materia de riesgo del trabajo.

¿Cuáles son los espacios institucionales a través de los cuales el trabajador se puede acercar a las ART por consultas o por problemas específicos?

Primero tenemos que tener en claro cuáles son las cosas para las cuales el trabajador puede acercarse a la Superintendencia. Hay responsabilidades que son de las provincias. Todos los temas inherentes a las fallas en salud y seguridad existentes en una empresa son motivo de control, por ejemplo.

La Superintendencia tiene el rol de hacer que las ART cumplan con sus deberes. Esto es que supervisen el accionar de las empresas en materia de salud y seguridad y nos informen y denuncien cuando no se hacen las cosas bien. En segundo lugar, que den buenas prestaciones médicas, para lo cual tenemos un cuerpo de auditores médicos.

Nosotros hemos generado también oficinas de enlaces gremiales que facilitan el reclamo agrupado de trabajadores a través de su gremio, en donde también con una línea telefónica especial tenemos operadores que reciben el reclamo y dan respuesta a los problemas.

¿Cuáles son los problemas que normalmente tiene el trabajador? Sucede muchas veces que alguien tiene un accidente y hay divergencia en la opinión sobre si ese accidente lo debe cubrir o no la ART. También ocurren accidentes cubiertos por la ART pero el trabajador puede no estar de acuerdo con el tratamiento que le están haciendo. Y en muchos casos hay divergencia con respecto al porcentaje de discapacidad que le correspondería cuando hay una discapacidad permanente. Para eso también pueden dirigirse a las comisiones médicas para plantear sus trámites de divergencia. En todas las direcciones médicas hay una línea IP que comunica con el centro de atención al público para satisfacer las demandas o las dudas que el trabajador pueda tener.

La decisión de haber hecho crecer la Superintendencia, de hacerla conocer, nos está generando una demanda cada vez mayor de gente. La cantidad de llamadas que recibimos hoy día son por lo menos diez veces mayor de las que se recibían hace ocho años.

Las políticas de prevención en la provincia de Buenos Aires

*Dr. Oscar Cuartango**

Tomando como referencia los cambios en el escenario laboral iniciados en 2003, el autor destaca la disminución en los niveles de desempleo y la mejora en la calidad del empleo y en las condiciones y medio ambiente del trabajo. En ese sentido, repasa las principales políticas implementadas desde el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, sustentadas en la información, la inspección, la formación y el diálogo intersectorial.

No nos hubiera sido posible hablar de la mejora en las condiciones laborales sino luego de un cambio de paradigma que significó situar a la economía en subordinación de la política de gobierno. Ello ocurrió a partir de la llegada al Ejecutivo nacional del Dr. Néstor Kirchner y la continuación de este proyecto político con la presidenta Cristina Fernández y con Daniel Scioli a cargo de la gobernación de la provincia de Buenos Aires. En los años previos al 2003, nuestro país atravesaba un período de profundo desempleo y de sis-

* Ministro de Trabajo de la provincia de Buenos Aires.

témico debilitamiento de los derechos laborales. Entonces debíamos recuperar ese valioso sistema de relaciones laborales protectorio para el trabajador, estandarte heredado del gobierno de Perón. Ya nadie puede discutir que el trabajo es un derecho humano y, en consecuencia, debe ser realizado en condiciones dignas. Por ello, desde que me fuera encomendada por el gobernador Scioli la gestión de la cartera laboral, he sentido un profundo entusiasmo frente al desafío de trabajar por la generación de empleo y la calidad del trabajo.

Una de las características sobresalientes del actual escenario laboral es que los índices de desocupación volvieron a situarse por debajo de los dos dígitos. En la provincia de Buenos Aires estimamos una tasa cercana al 7,5%. Ello fue posible porque el trabajo y la producción volvieron a pensarse como la columna vertebral para la inclusión social y el desarrollo. Así fue que, en el peor momento de la crisis mundial de 2008 y 2009, el gobernador Scioli nos pidió trabajar en la preservación de los niveles de empleo, sabiendo que la incertidumbre también tiene efectos sobre la salud y el bienestar de las personas. Lo hicimos articulando las herramientas de la Nación –como el Re.Pro–, un instrumento provincial como el Pre.BA. y el diálogo con los empresarios y los sindicatos.

Asimismo, las negociaciones paritarias nos permiten sentarnos cada año junto a estos actores a convenir los salarios del sector público provincial, que crecieron un 300% desde 2008. Y recientemente acordamos una recategorización para muchos agentes que tenían una trayectoria laboral en el Estado no reconocida. Esto es una mejora significativa de las condiciones laborales en el sector público.

Otro aspecto de la mejora en la calidad del empleo fue la incorporación de un enfoque de prevención ante los problemas de salud y seguridad en el trabajo, que se ha reflejado en la reducción de la mortalidad en un 30% y de la siniestralidad en un 25%. Ello se ha logrado a partir de la articulación entre la *inspección*, la correcta *información* y el *diálogo* con todos los actores del mundo del trabajo, principalmente sindicatos, empleadores, profesionales, legisladores y funcionarios municipales, de otras provincias en el Consejo Federal del Trabajo, y del Gobierno nacional.

[›]

Una de las características sobresalientes del actual escenario laboral es que los índices de desocupación volvieron a situarse por debajo de los dos dígitos.

Los componentes de la estrategia de prevención

Las inspecciones laborales y de higiene y seguridad del trabajo son una de las principales herramientas con la que cuenta el ministerio para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo. En estos años se ha podido incrementar la dotación de inspectores en 4 veces, profesionalizándola y poniendo a disposición nuevas tecnologías como el software de actas digitales y netbooks, que eficientizan y aceleran la capacidad de respuestas ante las denuncias recibidas. También, a través de un convenio con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), se amplió la flota de vehículos con camionetas utilitarias para zonas urbanas y 4x4 para zonas rurales, además de la incorporación de equipamiento de aeromodelismo.

Otro de los instrumentos implementados fue una serie de encuentros informativos y de asesoramiento con cámaras empresarias y colegios profesionales para explicar cuáles son las condiciones de registración laboral y de higiene y seguridad en el trabajo que luego se fiscalizan en cada rama de actividad. En acuerdo con municipios, se realizaron campañas en el sector de la construcción y en comercios, advirtiendo sobre los aspectos a corregir para proteger la vida y la salud de los trabajadores. Los inspectores a cargo de los controles observaron una reducción significativa en las infracciones.

La formación de los trabajadores en los debates actuales ha sido otra herramienta para la prevención con efecto multiplicador. La cooperación con el mundo académico, a través del CONICET y de las universidades nacionales, permitió contar con expertos nacionales e internacionales. También se promovió la realización de 90 investigaciones que dan cuenta de las problemáticas prioritarias a atender en cada sector.

Respecto a la participación y a la generación de espacios de diálogo, trabajamos en forma conjunta con los sindicatos estatales para la puesta en funcionamiento de la

[›]

La incorporación de un enfoque de prevención ante los problemas de salud y seguridad en el trabajo se ha reflejado en la reducción de la mortalidad en un 30% y de la siniestralidad en un 25%.

Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (CoMiSaSEP). Ésta es la responsable de impulsar políticas públicas vinculadas a las condiciones y medio ambiente de trabajo de los empleados del Poder Ejecutivo Provincial, atendiendo fundamentalmente las cuestiones referidas a la prevención y protección de la vida y la salud de todas las personas que se desempeñan en las dependencias públicas (Ley Nº 14.226). La medida comprende a 550.000 trabajadores, representados por 25 asociaciones sindicales. Actualmente hay comisiones jurisdiccionales funcionando en 20 organismos estatales, donde sindicatos y funcionarios acuerdan medidas para mejorar los lugares de trabajo.

Desde el origen de la CoMiSaSEP estuvo la convicción de que el gobierno provincial debía ser el primero en constituir estos espacios tripartitos y luego, con la experiencia transitada, extender su replicación al sector privado. En 2012 se sancionó la Ley N° 14.408, impulsada por el gobernador Scioli, para implementar en el sector privado los *Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo*. Actualmente, se aplica en establecimientos radicados en la provincia de Buenos Aires, con un plantel de 50 o más trabajadores, independientemente de la forma contractual. Para el caso de los lugares de trabajo con 10 y hasta 49 trabajadores se debe nombrar a un Delegado Trabajador con iguales funciones y atribuciones que el comité.

Buenos Aires y Santa Fé son las dos únicas provincias argentinas que normaron sobre estos estos espacios tripartitos. Esperamos que pronto podamos hacer una primera evaluación de su funcionamiento, con la seguridad de que traerá notorios progresos en las condiciones laborales de los trabajadores involucrados.

Hacia mejores condiciones laborales

Sabemos que los avances en este campo tienen la particularidad de no ser justamente reconocidos. Cualquier medida de prevención se mantiene invisible hasta que fracasa y sus nefastas consecuencias aparecen en los títulos de los diarios. Afortunadamente, los indicadores de riesgo nos permiten evaluar anualmente el curso de nuestras acciones. Si bien los mismos reportan que vamos por buen camino, somos conscientes de que falta mucho más y no estamos satisfechos. Entendemos que la mayor participación y el diálogo intersectorial legitiman las políticas y tornan eficaces los esfuerzos hacia la prevención de las secuelas indeseables del trabajo sobre la vida humana y la sustentabilidad económica de las empresas.

Las líneas antes comentadas no son una respuesta azarosa o casuística a un tema coyuntural. Se trata de todo lo contrario: es un plan de acción pensado en respuesta a una problemática estructural y responde a un cambio de paradigma en el rol del Estado frente a las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y el desarrollo económico y productivo de nuestra provincia y del país. Ese es el mandato del gobernador Daniel Scioli, quien ha señalado que “gobernar es dar trabajo, pero no se trata de fomentar cualquier trabajo, sino uno que sea de calidad en un marco legal y de inclusión”.

Finalmente, reiteramos la invitación a trabajar en forma mancomunada para lograr un trabajo de calidad, la registración de todos los trabajadores, el cumplimiento a la normativa y la consolidación del diálogo social con el cual se construya la agenda del futuro del trabajo y del empleo de nuestra Nación.■

[›]

La mayor participación y el diálogo intersectorial legitiman las políticas y tornan eficaces los esfuerzos hacia la prevención.

Beneficios de la gestión de salud, seguridad y medio ambiente

*Ricardo Raúl López**

El autor repasa las políticas institucionales de la empresa CRIBA referidas a salud, seguridad y ambiente del trabajo, y destaca la actividad continua para la concientización y la prevención de riesgos en el ámbito laboral.

Nuestra empresa, CRIBA SA, tiene como política y procedimiento institucional priorizar la salud y seguridad en el trabajo, usualmente denominada en nuestra actividad como seguridad e higiene. Desde nuestra empresa establecimos la necesidad imperiosa de desarrollar la capacidad y el adiestramiento para optimizar la seguridad y la higiene en los centros de trabajo o establecimientos de explotación, a fin de que, dentro de lo posible y lo razonable, se puedan localizar, evaluar, controlar y prevenir los riesgos laborales.

Además de todas las actividades que estamos ejecutando, hemos sumado otras acciones valiosas de trabajo,

* Gerente de Relaciones Laborales de CRIBA.

como por ejemplo el Acuerdo de Cooperación para el Desarrollo de las Acciones de Difusión y Capacitación en Seguridad e Higiene entre CRIBA y la Fundación UOCRA. Se trata de un acuerdo mancomunado con el objetivo de mejorar conocimientos, habilidades y calificación de los trabajadores de la construcción.

El mismo se lleva a cabo a través de distintos programas de capacitación en nuestras obras o en unidades móviles de capacitación, las cuales cuentan con material didáctico necesario para la comprensión lógica de las temáticas preventivas en todas las etapas o emprendimientos constructivos. Finalizados los cursos, se entregan certificados de participación para los trabajadores capacitados, lo que representa un valor agregado como herramienta fundamental para nuestra empresa y el rubro.

También hemos sumado para al Día Mundial del Medio Ambiente nuestro compromiso como empresa con referencia a la temática ambiental. Estamos desarrollando acciones y políticas en forma mancomunada con la Fundación UOCRA en favor del ambiente. Esa iniciativa constituye un procedimiento de trabajo para clasificar la basura. Dicha actividad se desarrolló como primera experiencia en las obras Arcos de Gourmet, Alvear en Puerto Madero y ya sumamos a la obra Centro de Exposición y Convención. Consiste en reuniones periódicas en las que se prevén la separación o la clasificación de residuos en el procedimiento de trabajo.

Asimismo tenemos una participación proactiva con distintos profesionales de nuestra empresa dentro de la Cámara Argentina de la Construcción, ya que es el mayor gremio empresario del sector. Por su trayectoria, por su proyección federal y por la cantidad de empresas asociadas, ofrece el mejor espacio de intercambio y debate para los múltiples actores de la industria.

Allí hemos generado nuevos enfoques para los problemas de fondo con un taller intensivo en la gestión de empresas para ejecutivos y directores, como así también para nuestros capataces y supervisores, quienes han aprendido su oficio, en la mayoría de los casos, a través del pasaje de formación entre generaciones. Son ellos quienes manejan aspectos técnicos de la obra con gran destreza. En estos talleres, la propuesta apunta a reflexionar acerca de los aspectos “menos técnicos” del rol de capataz, para dotarlos de herramientas de gestión y administración, gestión de recursos en obra, seguridad e higiene en el rol del capataz, buenas prácticas ambientales, documentación técnica de obra, liderazgo, negociación y trabajo en equipo.

Nuestro interés es seguir trabajando y generando una gran concientización en materia de gestión de salud y seguridad en el trabajo, apuntando al futuro y contemplando mejoras dentro de nuestro capital humano. Este gran

[›]

Seguir trabajando y generando una gran concientización en materia de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

esfuerzo, desafío e inversión, explica el haber generado una fuente de trabajo continua en nuestro rubro, donde ya cumplimos 63 años en el mercado. Contamos con un plantel de trabajadores propios desde hace muchos años, altamente capacitado en sus oficios.

Para concluir, compartimos un informe modelo del mes de mayo de 2015 de la obra Alvear, en Puerto Madero. Se trata de una reseña de todo lo realizado en gestión de salud, seguridad y medio ambiente de trabajo (SSyMA), que se suma a lo ya destacado del acuerdo con la Fundación UOCRA.

Cabe destacar a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) como un organismo público que instauró un concurso inédito a nivel nacional para reconocer a las empresas que han reducido o eliminado factores de riesgo, o implementado sistemas de gestión de prevención en sus establecimientos. El objetivo es premiar a los empleadores preocupados y ocupados en la mejora sustantiva de las condiciones y medio ambiente de trabajo mediante la implementación de buenas prácticas que mejoren la prevención y coadyuven a la consecución de empresas sanas, seguras y competitivas. En la primera edición, en el rubro "Mejor Práctica" se premió a la empresa CRIBA por el trabajo "Medidas Complementarias - Sistema de Encofrados", cuyo responsable es el Licenciado Ricardo R. López.

Las ventajas de trabajar con Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (CyMAT) óptimas son:

- Contribuye a demostrar la responsabilidad social de la empresa.
- Protege y mejora la imagen y el valor de la empresa.
- Contribuye a maximizar la productividad de los trabajadores.
- Mejora el compromiso de los trabajadores con la empresa.
- Permite conseguir una mano de obra más competente y saludable.
- Reduce los costos y las interrupciones de la actividad.
- Permite a la compañía satisfacer las expectativas de SSyMA de sus clientes.
- Supone un incentivo para que los trabajadores permanezcan más tiempo activos.

La organización ha de seguir normas de dirección cada vez más estrictas y una transparencia cada vez mayor en su forma de transmitir la información. La combinación de una economía de mercado y una sociedad cada vez más sensibilizada de los riesgos nos ha llevado a tomar conciencia de las ventajas significativas que supone para ellas la integración de la CyMAT en el modelo general de gestión de la empresa. Esas ventajas pueden expresarse así:

- Mejora de la imagen, del valor y del prestigio de la empresa.
- Cumplimiento de los compromisos derivados de la responsabilidad social empresaria.
- Mantenimiento y promoción de la confianza de los inversores y desarrolladores.
- Desarrollo de compromisos positivos entre todos los interesados.

La compañía reconoce que las actuaciones de todos los implicados se ven afectados por su actuación en materia de SSyMA. Por lo tanto, motiva a la dirección y a los trabajadores a mostrar un enfoque positivo de los temas referidos a la CyMAT.

La responsabilidad social empresaria refleja cómo puede tener en cuenta la compañía, en su forma de actuación, las repercusiones económicas, sociales y ambientales que genera. La SSyMA juega un papel importante en la ejecución de esos principios. Es especialmente relevante, por un lado, integrar la SSyMA en las iniciativas de dirección de la organización y, por otro, garantizar que los contratistas y los proveedores aborden de forma adecuada los riesgos en materia de SSyMA y motivar a otras empresas para que mejoren su estrategia de SSyMA ejerciendo cierta presión sobre las mismas.

[›]

Premiar a los empleadores preocupados y ocupados en la mejora sustantiva de las condiciones y medio ambiente de trabajo mediante la implementación de buenas prácticas.

Trabajo, procesos productivos y condiciones y medio ambiente de trabajo

El autor analiza las distintas concepciones acerca de las condiciones y medio ambiente de trabajo, en correspondencia con las diversas acepciones en torno al trabajo humano, y resalta el significado otorgado a las CyMAT en clave de los procesos históricos y productivos.

*Julio César Neffa**

Con frecuencia se usan de manera indistinta los conceptos actividad, trabajo y empleo, pero cuando se habla de las CyMAT la falta de precisión puede conspirar contra la riqueza de cada una de esas nociones.

La actividad tiene un sentido, en primer lugar, para quien la realiza; es una noción muy amplia que expresa todo el dinamismo del que es capaz la naturaleza humana. En tanto, el trabajo es solo una de ellas al lado de las demás actividades desarrolladas en las esferas doméstica, educativa, cultural, deportiva, familiar, sindical, política, religiosa, etc. Ahora bien, cuando el trabajo así definido se hace para obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador o actuando por cuenta propia, estamos en presencia de un empleo. El mismo puede desenvolverse en el ámbito mercantil capitalista, en actividades sin fines de lucro o bajo la forma de intercambio de bienes o de servicios; puede llevarse a cabo de manera autónoma, produciendo para autoconsumo, trabajando por cuenta propia (es decir, sin relación de dependencia) o, como es todavía lo más frecuente, en forma heterónoma, dependiente, subordinada, con una relación salarial.

Para comprender mejor su significación, es útil establecer una tipología analítica compuesta por dos concepciones extremas que están históricamente vigentes, pero reconociendo que ninguna de ellas se puede encontrar en "estado puro". En la mayoría de los casos nos hallamos enfrentados a procesos de transición, pero que no siempre van en "la buena dirección" y no están exentos de retrocesos.

* Investigador Superior del CONICET en el CEIL. Profesor en las Universidades Nacionales de La Plata, de Lomas de Zamora, del Nordeste, Arturo Jauretche, UMET y Universidad de Buenos Aires. Autor de varias publicaciones sobre el tema.

1- El enfoque tradicional

Desde esta perspectiva, el trabajo se ve solamente como una necesidad para satisfacer las necesidades que aseguren la reproducción de la especie humana, como una obligación y un deber social, la consecuencia de un castigo divino debido a una falta "original" cometida por nuestros antepasados y que la humanidad, incluso redimida, debería portar hasta su desaparición.

Los enfoques positivistas que florecieron en el siglo XIX estaban impregnados de un materialismo reduccionista. Esa filosofía fue la predominante en las fases de la manufactura y de la fábrica que siguieron a la revolución industrial. Bajo su influencia, los sectores dominantes percibían al trabajador, única o principalmente, como un factor de producción compuesto esencialmente por sus dimensiones físicas y biológicas o, dicho de manera brutal, como una simple "fuerza física de trabajo". Perdiendo de vista la profunda significación de la igualdad de derechos y deberes de todos los "individuos", la sociedad fue vista como un conjunto que adicionaba individuos esencialmente homogéneos, entre los cuales no había desde su nacimiento más diferencias sustanciales que el prestigio y la riqueza familiar, la edad y el sexo. Esos postulados convenían objetivamente a los responsables del proceso de producción, quienes para hacer sus cálculos sobre la utilización de la fuerza productiva de su personal postulaban la existencia, al menos estadísticamente, de un "trabajador promedio" a cuya norma todos debían adaptarse.

Por consiguiente, la actividad laboral se concebía centrada en el trabajo directo y manual de trabajadores que sólo aplicaban su fuerza física para transformar los objetos de trabajo. Los riesgos inherentes al proceso de trabajo, vistos de esa manera, se limitaban a los que tradicionalmente se denominan "higiene y seguridad", dejando en un segundo plano, o simplemente eliminando, los problemas relativos a las condiciones de trabajo y una vasta franja de problemas vinculados con la salud. Cada trabajo implicaba necesariamente uno o varios riesgos para la salud de los operarios, riesgos que eran inherentes e indisociables de la actividad, y debían ser aceptados dado el origen histórico (la culpabilidad) que habría determinado la obligación y la necesidad de trabajar. De allí la negociación entre empleadores y trabajadores para fijar un precio monetario de la consecuencia de dicho riesgo sobre la salud, mecanismo mercantil de compensación que adoptó la forma de las primas por riesgo bajo sus múltiples modalidades, muchas de las cuales aún perduran (presentismo, incrementos salariales por trabajo nocturno, trabajo por turnos u horas extraordinarias, compensación por trabajo en altura, sometido a ruidos molestos, a altas o bajas temperaturas, o a radiaciones, etc).

[›]

El trabajo de los obreros, de los empleados y de los trabajadores "intelectuales", no puede reducirse a sus dimensiones bío-físicas: requiere la puesta en acto de sus capacidades cognitivas y psíquicas, es decir afectivas y relacionales.

Para modificar las deficientes condiciones de higiene y seguridad, los sindicatos de trabajadores y los responsables de la política laboral, cada uno por su lado, proponían: 1) modificar o dictar nuevas leyes y reglamentos inspirándose en la experiencia internacional, más bien que realizar estudios científicos sobre la realidad; 2) multiplicar las inspecciones con el ánimo de establecer multas y sanciones o clausurar locales; y 3) establecer elevadas indemnizaciones para compensar a las víctimas. Los empresarios respondían desoyendo las intimaciones, presionando o tentando con beneficios a los inspectores, amenazando con el "chantaje" de cerrar las plantas y despedir a su personal por no tener los recursos para corregir la situación, pagando multas de poca monta o que habían quedado rápidamente desactualizadas como consecuencia de la inflación. En tanto, los asalariados respondían entablando juicios costosos que duraban largo tiempo y se interrumpían para llegar a "arreglos" en los que los mayores beneficiados eran los empresarios, los peritos judiciales y los profesionales intervinientes. Pero todas esas medidas pasaban al lado de la causa central, la forma adoptada por el proceso de trabajo, es decir la organización y el contenido del mismo.

2- La difícil e interrumpida transición

Desde hace un cuarto de siglo, más precisamente desde la emergencia en los países capitalistas industrializados de la crisis del régimen de acumulación y del proceso de trabajo taylorista y fordista, comenzó a ponerse en cuestión esta concepción que denominamos "tradicional". Pero somos conscientes de su actual vigencia en la vida cotidiana de las obras en construcción, las unidades productivas y organizaciones, en la Administración Pública del Trabajo y en el medio académico.

El impulso renovador surgió de los conflictos sociales y laborales –provocados por, o derivados de, las crisis–, que obligaron a los gobiernos a adoptar políticas con un nuevo enfoque orientado a la humanización de trabajo y a mejorar la calidad de vida laboral. Los sindicatos y las organizaciones empresariales fueron dando a estos temas un carácter prioritario dentro de las relaciones de trabajo, poniéndolos casi al mismo nivel de importancia que el empleo y las remuneraciones en las negociaciones colectivas.

La OIT se hizo naturalmente eco de las mismas y en 1974 produjo un cambio cualitativo en sus enfoques cuando se aprobó la Memoria del Director General a la Conferencia titulada "Por un Trabajo más Humano", y luego al crear el Programa por el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo (PIACT). En América Latina se llevaron a cabo las primeras misiones multidisciplinarias del PIACT y estimularon numerosos estudios e investigaciones que, en el medio académico, justificaron en 1977 la creación de un grupo de trabajo de científicos sociales latinoamericanos sobre esa temática dentro de CLACSO, a impulsos del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) creado en 1971 en la Universidad Nacional de La Plata.

Como antecedente, cabe recordar que un estudio pionero y gigantesco había sido realizado en la Argentina por el Dr. Bialet Massé a comienzos de siglo, a partir de un relevamiento directo en el interior del país. Pero fue desde 1984, luego de reiniciado el régimen constitucional y en el marco de la cooperación establecida entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el CEIL del CONICET, con el auspicio y la cooperación del PIACT de la OIT, que se llevaron a cabo numerosos pre-diagnósticos sobre la situación nacional. Estos últimos sirvieron de base para la realización de seminarios nacionales tripartitos, cuya dinámica permitió generar una nueva concepción, denominada moderna o "renovadora" –esta es la génesis del concepto que se expresa comúnmente con la sigla CyMAT–, opuesta de manera casi dialéctica a la antigua y "tradicional", pero que sigue vigente dada su funcionalidad.

3- El contenido del enfoque renovador emergente: las CyMAT

El punto de partida lo constituye, por una parte, la noción de proceso de trabajo, aplicada en este caso a la creación y la transmisión de conocimientos y, por otra parte, la relación estrecha que se establece entre el trabajo y la salud de los trabajadores. El proceso de trabajo está determinado por múltiples factores que intervienen a nivel micro y macro-económico, y en última instancia por el régimen de acumulación y el modo de regulación.

¿Cuáles son los elementos constitutivos de la noción renovadora de CyMAT?

Tenemos, por una parte, la carga física de trabajo y el esfuerzo muscular que requiere el ejercicio de la actividad; por otra parte, los problemas de higiene (término ambiguo y muy poco adecuado a pesar de su amplia difusión y uso indiscriminado) y de seguridad en el trabajo. Para simplificar, los llamamos riesgos ocupacionales o riesgos provocados por los factores del medio ambiente (riesgos

físicos, químicos, biológicos, o probados por factores tecnológicos y de seguridad del medio ambiente de trabajo o por catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos). Estos grupos de factores son los más conocidos e identificados por sus repercusiones directas sobre la salud, de acuerdo con su peligrosidad, el tiempo de exposición a los riesgos, la intensidad de la misma y la existencia o no de medidas de prevención.

Pero el proceso laboral se desarrolla en un contexto dado por las condiciones de trabajo. Estos son factores de otra naturaleza, debido a que se refieren a formas institucionales, a las relaciones sociales de producción, a los modos de organización de las empresas u organizaciones. Incluimos entre las condiciones de trabajo a la duración y la configuración del tiempo de trabajo, el contenido y la organización del trabajo, las formas de gestión de la fuerza de trabajo, la ergonomía, la transferencia de tecnologías, los sistemas de remuneración, las posibilidades de participar en el mejoramiento de las CyMAT, los servicios de bienestar accesibles a los trabajadores. Precisamente son las condiciones de trabajo las que explican en buena medida el diferente impacto de la carga de trabajo y de los riesgos ocupacionales sobre la salud de los trabajadores. Porque el trabajo no es patógeno y lo que enferma son las malas condiciones y medio ambiente de trabajo.

La entidad que trabaja no es solamente el cuerpo o las dimensiones biofísicas del trabajador, sino que éste compromete y pone en acto, en mayor o menor medida, todas las dimensiones de su personalidad –incluyendo las psíquicas y mentales. Por eso la noción restrictiva de recursos humanos, por sus connotaciones economicistas, no parece en nuestros días ser el término más adecuado para denominar el esfuerzo del trabajador.

[›]

El trabajo no es patógeno, lo que enferma son las malas condiciones y medio ambiente de trabajo.

Pero dentro de la especie humana cada trabajador es un ser individual, diferente de todos los demás, forma parte de un colectivo heterogéneo, no sólo en cuanto a sus capacidades y potencialidades laborales, sino también respecto de los efectos que tienen las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre todas las dimensiones de su personalidad. Cada trabajador tiene sus propias capacidades de resistencia y adaptación a los riesgos ocupacionales y a las condiciones de trabajo; por lo tanto, dentro de un mismo colectivo de trabajo, los efectos sobre las personas pueden ser muy diferentes, incluso entre quienes ocupan puestos de trabajo similares. No existe en la realidad el "trabajador promedio", resultado de una construcción estadística, y con el cual soñaban los ingenieros tayloristas del siglo XIX. De allí la importancia de la ergonomía, para adaptar los medios de producción, las instalaciones y finalmente el trabajo, a cada trabajador.

Contrariamente a los postulados de la visión tradicional, el trabajo de los obreros y, por extensión, el de los empleados y el de los trabajadores "intelectuales", no pueden reducirse a sus dimensiones bío-físicas: requiere la puesta en acto de sus capacidades cognitivas y psíquicas, es decir afectivas y relacionales. Todas esas dimensiones son afectadas primeramente por el trabajo prescripto, generando tensiones a causa de su inadecuación respecto de lo que es posible hacer, pero sobre todo por la actividad efectivamente realizada.

Más aún, el trabajo consiste precisamente en la capacidad para utilizar de manera responsable y autónoma la creatividad y la subjetividad, para modificar las pautas del trabajo como había sido prescripto, para que el mismo pueda ser efectivamente realizado y obtener así la cantidad de

productos o la prestación de los servicios encomendados, con la calidad requerida y dentro de los plazos esperados. Ese esfuerzo de adaptación pone en tensión sus capacidades y genera una elevada carga síquica y mental, que es fuente de fatiga, angustia y ansiedad. La paradoja revelada por los estudios de psicopatología consiste en que, con frecuencia, los trabajadores deben asumir riesgos e incluso transgredir las reglas del trabajo prescripto para poder llevar a cabo la actividad de manera eficaz.

El reconocimiento de las capacidades humanas para resistir y adaptarse no hace sino reforzar la idea de que, si bien la salud está directamente condicionada por el trabajo, no existe un fatalismo en cuanto a las consecuencias negativas que el proceso de trabajo acarrearía inevitablemente a los trabajadores. En esto tampoco hay un determinismo económico o tecnológico. La historia de los países desarrollados demuestra que, si existen políticas, se dictan leyes y normas, se establecen mecanismos de control, si los trabajadores toman conciencia de la relación directa existente entre trabajo y salud, y si se recurre a la participación de todos los sectores interesados, no desaparecen pero puede reducirse sensiblemente el número de muertos, de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y la gravedad de los daños ocasionados a las personas por las CyMAT deficientes.

Otra diferencia con la concepción tradicional se refiere a las medidas de prevención que la misma preconiza, dado que se limitan al uso obligatorio de los equipos de protección individual. Esto puede sin dudas aceptarse como una medida temporaria, y hasta que se logre de manera parcial o total reducir o eliminar el riesgo. Lo normal no es trabajar utilizando elementos que demanden mayor esfuerzo físico o generen molestias para portarlos. Por lo general no están diseñados ergonómicamente y no tienen en cuenta las diferencias antropométricas, por lo que generan sufrimientos adicionales y demandan un nuevo esfuerzo de adaptación. Pero aún cuando fueran adecuados, los equipos de protección individual aumentan la fatiga y disminuyen la libertad de movimientos y las destrezas de los trabajadores, reducen la capacidad perceptiva de los sentidos y por lo tanto comprometen la productividad y calidad del trabajo y dan como resultado la incomunicación de los trabajadores que ocupan puestos riesgosos (por ejemplo, los cascos o tapones auditivos). El hecho de usar equipos para protegerse individualmente frente a los riesgos puede convertirse en una rutina, pero de manera consciente o inconsciente se percibe como una simbiosis con ellos. Tomar conciencia de que se coexiste con ciertos riesgos genera sentimientos de angustia y ansiedad que, con el correr del tiempo, son traumáticos y afectan psíquica y mentalmente a los trabajadores. Por el contrario, la actividad de prevención es siempre posible y no consiste solamente en el uso de los equipos de protección individual: debe, en primer lugar, procurar aislar a los trabajadores respecto del riesgo, limitar sus efectos nocivos, pero teniendo como objetivo final la eliminación del riesgo en su misma fuente, su reducción o su control.

Los cambios operados en los medios y en los objetos de trabajo durante las últimas décadas, como consecuencia de las innovaciones tecnológicas (en primer lugar la informática y automatización micro-electrónica, pero además la biotecnología, los nuevos materiales, la telemática, las actividades aeroespaciales, la opto-electrónica, los modernos medios de transporte, etc), y los cambios organizacionales han producido profundas transformaciones en los factores que se incluyen dentro de la noción de CyMAT y han generado una dinámica productiva permanentemente innovadora y que no se limita a las grandes empresas industriales,

pues han invadido el sector de la construcción. Esto obliga a realizar de manera periódica estudios para identificar los nuevos riesgos y las transformaciones de los precedentes y para prevenir los efectos nocivos del cambio científico y tecnológico se impone una actitud permanente de "vigilia".

Como el trabajo es una realidad compleja y multidimensional, los riesgos ocupacionales se presentan en el proceso de trabajo de manera conjunta, como si fuera un racimo y no de manera separada. Además, dentro del establecimiento y en el medio ambiente de cada puesto de trabajo, los riesgos interactúan entre sí de manera sinérgica y combinada, pudiendo anularse mutuamente; pero lo que ocurre más frecuentemente es que se adicionen o se potencien. De esa manera, la carga global de trabajo efectivamente soportada por los trabajadores es siempre mayor que la suma de los riesgos provocados individualmente por cada uno de ellos. Por lo tanto el análisis consecutivo y por separado de cada riesgo individual no basta, pues no da una idea exacta de la realidad multifacética de la situación y subvalúa la gravedad de los mismos. Se impone la necesidad de adoptar una concepción sistémica.

Contrariamente a la concepción "tradicional", que al referirse a la seguridad e higiene en el trabajo ponía el acento principalmente sobre las tareas manuales y de ejecución a cargo de los trabajadores "directos", desde la concepción renovadora se reconoce la complejidad del trabajo de producción y la importancia creciente que ha tomado el trabajo indirecto –predominante en tareas administrativas y del sector servicios–, pero también en las tareas de gestión desarrolladas por los obreros en el sector de la construcción.

Es ahora evidente que sobre estos otros trabajadores –no totalmente manuales, pero sí de ejecución– pesa una creciente carga de trabajo que, como en el caso anterior, también es al mismo tiempo física, psíquica y mental. Se trata entonces de las condiciones y medio ambiente de trabajo, y no solamente de la higiene y seguridad.

Cabe señalar que, desde la emergencia de la actual crisis económica internacional, los sindicatos y las empresas más lúcidas, así como los responsables de la política económica y laboral de los países industrializados, han comprendido que las CyMAT tienen una influencia decisiva sobre la eficiencia de las empresas y organizaciones. Podríamos decir que competitividad y CyMAT marchan paralelamente, puesto que el incremento de la productividad, el mejoramiento continuo de la calidad, el cumplimiento de los plazos de entrega, la reducción de los costos, la aceptación y la difusión de las innovaciones en cuanto a los productos y los procesos, la implicación de los trabajadores para alcanzar esos objetivos y entregar la producción "justo a tiempo", no se pueden lograr de manera sostenida si el proceso de trabajo deteriora la salud de los trabajadores y genera conflictos.

[›]

Como el trabajo es una realidad compleja y multidimensional, los riesgos ocupacionales se presentan en el proceso de trabajo de manera conjunta, como si fuera un racimo y no de manera separada.

Para concluir, una definición: "Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos e indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados. Esos factores están determinados en última instancia por el proceso de trabajo vigente el cual a su vez es el resultante de las relaciones sociales y de la inter-relación entre las variables que actúan a nivel del contexto socio-económico y las características propias de los establecimientos. Es este proceso de trabajo el que define la naturaleza específica de la tarea a realizar por el colectivo de trabajo y por cada uno de los que ocupan dichos puestos".■

[Recuento]
INFORMACIÓN ESTADÍSTICA ACTUALIZADA

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, los requerimientos y las limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o del trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados.

Cuadro 1: Accidentabilidad laboral

	2011	2012	2013
Total de casos notificados[1]	669.088	661.431	674.963
Total de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (AT/EP) notificados[2]	514.755	489.295	487.538
Promedio anual de trabajadores cubiertos	8.311.694	8.660.094	8.770.932
Índice de Incidencia de AT/EP[3]	56,1 por mil	50,9 por mil	50,2 por mil

Fuente: Informe anual de accidentabilidad laboral de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

1 Incluye accidentes de trabajo (también los accidentes in itinere), enfermedades profesionales y reagravaciones que han sido notificados por las ART o por empleadores autoasegurados en el período comprendido.

2 Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (AT/EP) excluyen los accidentes in itinere y los reingresos.

3 El Índice de Incidencia de Accidentes de Trabajo/Enfermedad Profesional expresa la cantidad de casos notificados por el hecho o en ocasión del trabajo en un período de 1 (un) año, por cada mil trabajadores cubierto.

Con respecto a los datos del cuadro 1, el análisis del trienio 2011-2013 nos permite afirmar que se ha incrementado el total de casos notificados, luego de experimentar una baja en 2012. Para el caso de los casos notificados correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT/EP) se registra un descenso sostenido. Por su parte, se ha incrementado el número de trabajadores cubiertos y ha descendido el índice de incidencia.

Cuadro 2: Accidentabilidad por actividad económica

Sector económico	Índice de Incidencia AT/EP			Variación interanual	
	2011	2012	2013	2011-2012	2012-2013
Agricultura	89,6	84,7	84,3	- 5,4%	- 0,5%
Minería	57,5	58,1	65,3	0,9%	12,4%
Manufacturas	86,9	80,7	78,6	- 7,2%	- 2,6%
Electricidad, Gas, Agua	46,3	42,5	42,4	- 8,2%	- 0,2%
Construcción	129,0	111,7	109,9	-13,4%	-1,6%
Comercio	52,6	48,6	48,3	- 7,5%	- 0,6%
Transporte	71,3	70,4	69,4	- 1,3%	- 1,4%
Servicios financieros	37,5	33,3	32,7	- 11,0%	- 1,8%
Servicios sociales	35,1	32,1	32,3	- 8,6%	0,6%
Actividades sin clasificar	128,3	124,4	63,5	- 3,1%	- 49,0%
Total	56,1	50,9	50,2	- 9,2%	- 1,4%

Fuente: Informe anual de accidentabilidad laboral de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

Al analizar el Índice de Incidencia de AT/EP por sector económico, registramos que la construcción es el sector con mayor índice de incidencia, seguido por la agricultura, la manufactura y el transporte. Es importante destacar que en la mayoría de los sectores analizados se han registrados descensos en el índice de incidencia, tal como queda reflejado al cotejar los datos de variación interanual.

De esta manera comprobamos que la problemática de las CyMAT ha suscitado, en estos últimos tiempos, una atención diferente en la opinión pública en general y en los ámbitos laborales en particular. Nos encontramos en presencia de una mayor difusión del fenómeno en los diversos medios de comunicación y de una mejor y más precisa apreciación del mismo entre los actores directamente involucrados.■

FigurasContraFondo

> “No basta declarar la paz en las palabras; es necesario que ese noble pensamiento se traduzca en los hechos de nuestra política. Ese es el trabajo de quienes anhelamos la reconstrucción nacional.”

Guillermo Rawson

1821 - 1890

[SAN JUAN, PROVINCIAS UNIDAS DEL RÍO DE LA PLATA, 24 DE JUNIO DE 1821 | PARÍS, FRANCIA, 20 DE FEBRERO DE 1890

- Médico
- Higienista
- Político

defondo:

Tiempos de enfrentamientos: en 1820, la batalla de Cepeda; en 1852, la batalla de Caseros; en 1861, la batalla de Pavón. Tres choques armados, cada uno con consecuencias institucionales. En 1864 se desencadenó la Guerra de la Triple Alianza.

En 1853 se reunió el Congreso Constituyente y se sancionó la Constitución Argentina.

Buenos Aires, por su característica portuaria, sufrió varias epidemias: viruela, cólera, fiebre amarilla. Varios factores se conjugaban para favorecer la propagación de estas enfermedades: insuficiente provisión de agua potable, contaminación de las napas con desechos humanos, hacinamiento. Las autoridades comenzaron a tomar conciencia de la necesidad de mejorar las condiciones de higiene de la ciudad, establecer una red de distribución de agua potable y construir cloacas y desagües.

dicho...

Guillermo Rawson es considerado integrante de la Generación del ‘37, grupo de jóvenes intelectuales entre quienes se encontraban Domingo Sarmiento, Esteban Echeverría, Juan Bautista Alberdi, entre otros. Se consideraban hijos de la Revolución de Mayo y capacitados para hacer progresar al país. Sus ideas políticas eran transmitidas a través de sus obras literarias.

Al igual que Mitre, Rawson creía que se necesitaba ampliar la “frontera contra el indio”, pero difería en la manera de lograrlo. Para ello, impulsó la construcción de líneas férreas y el servicio postal y telegráfico y apoyó el asentamiento de la primera colonia galesa en Chubut.

Después de la epidemia de fiebre amarilla de 1871, se dedicó al estudio de la misma y retomó el ejercicio de la medicina. Es considerado el primer higienista argentino. Sostenía la necesidad de una reforma urbana de la ciudad de Buenos Aires, proponiendo proyectos para mejorar la calidad de vida, sobre todo, de los sectores más postergados. Planificó medidas para el control del agua, los alimentos y la higiene urbana. Realizó estudios avanzados sobre higiene para la salud vinculados con la dimensión social y con el aspecto demográfico. Presentó en el congreso médico de Filadelfia de 1876 un trabajo sobre estadística vital de Buenos Aires que le valió el reconocimiento internacional.

Orientó la ciencia médica hacia la medicina preventiva y la medicina social.

... y hecho

- Fue diputado y senador por San Juan.
- Se desempeñó como ministro del Interior durante la presidencia de Bartolomé Mitre (1862-1868).
- Impulsó la creación de la Cruz Roja Argentina.
- Fue el primer catedrático de Higiene Pública en el país.
- Inició la construcción de alcantarillas de Buenos Aires.
- Es autor de “Estadística vital de Buenos Aires” y de “Observaciones sobre higiene internacional”.
- Promovió la entrega de un premio anual para el mejor trabajo sobre higiene presentado en la facultad.

Sindicalismo
en perspectiva

La negociación colectiva desde una perspectiva política

*Raquel Cosentino**

La sección dirigida por Arturo Fernández posa la lupa sobre los avances y los retrocesos en las últimas décadas en el diálogo entre sindicatos y cámaras empresarias.

1

En el presente artículo, analizamos desde una perspectiva política el aumento de la negociación colectiva en los últimos doce años, poniendo énfasis en el rol de los sindicatos en ella, como acción legítima de defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, en el marco de una sociedad capitalista que se orienta al desarrollo industrial.

En 2014 se homologaron 1408 acuerdos y convenios colectivos entre sindicatos y empleadores en la Argentina (MTEySS, 2015), ampliando no sólo su número, sino su cobertura y contenidos en comparación con la década de los noventa.

La negociación colectiva abarca salarios y beneficios sociales, jornada de trabajo, descansos remunerados y licencias, definición y evaluación de puestos de trabajo, vacantes, ascensos y promociones; productividad, organización y calidad del trabajo; formación profesional; salud, seguridad y ambiente de trabajo; relaciones colectivas y profesionales; mecanismos de solución de conflictos colectivos e individuales; igualdad de oportunidades y equidad de género (MTEySS, 2004).

El dato mencionado refleja una especial coyuntura nacional que sólo nos limitaremos a describir: desde 2003 en adelante, el país ha avanzado sobre un cambio estructural respecto de su inserción

* Licenciada en Ciencias Políticas, UBA.

mundial, ya no subordinada a los organismos multilaterales de crédito y orientado al mercado financiero, sino que impulsa un modelo de desarrollo con inclusión social basado en la industria nacional y en políticas activas de empleo.

Este nuevo panorama cambió las relaciones sociales (y en particular las laborales) recuperando el rol del Estado, del trabajo como acción social y de la política como herramienta transformadora de la realidad. En este sentido, la negociación colectiva es un ejemplo simbólico.

Ahora bien, definamos qué es la negociación colectiva: es un proceso por el cual trabajadores y empleadores fijan y regulan el carácter general de las condiciones del trabajo y el salario de los trabajadores.

Sin embargo, la negociación colectiva, como institución laboral, sufrió un número de cambios a lo largo de su historia, que la pueden establecer como un indicador efectivo del mundo del trabajo y su vinculación con el contexto político nacional.

Efectivamente, encontramos que tuvo muchas limitaciones, y que permanentemente recortaron su cobertura y potencialidad.

En líneas generales, los últimos diez años han evidenciado un cambio cualitativo respecto de las relaciones laborales, no sólo desde el aspecto formal, sino en materia real de salarios y en términos de poner al empleo en el centro de las políticas públicas.

De este modo, y teniendo en cuenta esta favorable coyuntura, nos interesa indagar y reflexionar sobre el rol de los sindicatos y transitar una mayor visibilización de los mismos en este escenario, ya que sin sindicatos que negocien por los trabajadores esta recomposición social no tendría los mismos alcances.

A modo de introducción, afirmamos que el modelo sindical argentino, incluido en el sistema político nacional, constituye el factor determinante a la hora de lograr conquistas sociales para los trabajadores y las trabajadoras, y que su estudio impone una mirada no reduccionista y, en este particular caso, comprometida con la doctrina peronista.

2

Desde la sanción de la Ley 14.250, de 1953, hasta fines de la década de 1980, la negociación colectiva estuvo limitada por las sucesivas irrupciones militares, estando vigente plenamente en muy pocos momentos, y fue definida como un modelo "pragmático" en un contexto de pleno empleo.

Durante la década de los ochenta específicamente, a sus limitaciones coyunturales internas, se sumaron las del ámbito internacional, reconfigurando las relaciones laborales ahora en manos de las corporaciones, y con ella se abrió paso a la instauración del llamado "Consenso de Washington".

Consecuentemente, en la década de los noventa, con el neoliberalismo vigente, el escenario nacional se transformó hacia una creciente mercantilización social y hacia niveles de desempleo muy altos con consecuencias sociales estructurales y alarmantes.

A partir de 1994, particularmente, cambió la composición de la negociación colectiva, siendo la mayoría de los acuerdos a nivel de empresa. Se desplegó un disciplinamiento social vía desempleo, y los sindicatos vieron erosionadas sus bases y recortada formalmente su capacidad de acción. De esta manera, los trabajadores perdieron protección y posibilidad de acción colectiva y sufrieron una inseguridad social a grandes escalas.

El testimonio más relevante de este período es la flexibilización laboral, el crecimiento del desempleo y la expansión de la infor-

[›]

La negociación colectiva es un proceso por el cual trabajadores y empleadores fijan y regulan el carácter general de las condiciones del trabajo y el salario de los trabajadores.

[›]

Se desplegó un disciplinamiento social vía desempleo, y los sindicatos vieron erosionadas sus bases y recortada formalmente su capacidad de acción.

malidad laboral, así como la pérdida de fuerza de los sindicatos, poniendo en evidencia un contexto social empobrecido.

Indudablemente, la teoría neoliberal promovió una perspectiva individualista del trabajo, que vino a dar continuidad al ataque sistemático que se volcó sobre el trabajo y sobre los sindicatos desde la última dictadura cívico-militar.

Además de destruir el modelo industrial y de generar una "reserva de fuerza de trabajo" disciplinante, se erigió una intensa campaña sobre la falta de representatividad sindical y sobre la "burocracia sindical", y se instaló una mirada positiva del individualismo que quiebra las relaciones institucionales y políticas: el Estado separado de la sociedad civil, los ciudadanos individualizados y compitiendo entre sí, e instituciones débiles ante los reclamos sociales. El *sálvese quien pueda* o, en otros términos, el estado de naturaleza de todos contra todos en una nueva forma.

Asimismo, durante ese período se congelaron los salarios, se redujeron profundamente los derechos laborales y lógicamente se debilitó la negociación colectiva. Para un lector desprevenido, este dato resulta una mera trasformación cualitativa pero, en realidad, significa que el trabajador está solo y la empresa fija las pautas. De esta manera, el Estado (mínimo) negociaba con las empresas, sin mediar con los sindicatos, y ello arribó en profundas transformaciones estructurales del campo laboral.

Resumiendo, en la década del noventa, la ruptura del modelo de industrialización y de pleno empleo que había impuesto el peronismo fue finalmente desarticulado, y el ahora modelo de acumulación sobre la valorización financiera constituyó un límite práctico a la conquista de derechos. Paralelamente, el Estado cortó la relación con los actores sociales, volviéndose una cáscara vacía y arrinconando a los sindicatos hacia una estrategia defensiva.

Los sindicatos fueron renuentes a negociar condiciones desventajosas para los trabajadores, por lo tanto, no se promovía ningún tipo de acuerdo, determinando una muy baja negociación colectiva durante este extenso período (Palomino y Trajtemberg, 2006).

La crisis del 2001-2002 tuvo como indicadores casi 3 millones de desocupados y más de un 50% de la población en situación de pobreza.

En este contexto, lo que se efectuaron fueron "procedimientos preventivos de crisis (PPC)"[1] teniendo como eje principal el freno de despidos. Se mantuvo aquí la negociación por empresa y la negociación colectiva siguió estancada.

La ruptura del patrón de acumulación neoliberal, y el cambio integral que se impuso desde 2003, confluyó en un crecimiento progresivo de la negociación colectiva y la recomposición de la relación capital-trabajo.

Surgió la llamada "revitalización sindical", que se mide de acuerdo al crecimiento de la conflictividad laboral y de la negociación colectiva (Senén González, 2013).

3

La negociación colectiva representa un indicador fundamental del modelo de desarrollo vigente en un país y de la construcción de políticas mediante el diálogo tripartito. Por lo tanto, constituye una institución laboral prioritaria para la conformación de un país con justicia social.

Un dato inicial, que recogemos a partir de 2003, es que desde el Estado se promovió que fueran incorporados en convenio los aumentos de suma fija no remunerativa que pertenecían al sector privado desde 2002.

Este aumento y el achicamiento de las diferencias salariales entre categorías profesionales diferentes invitaron a sentarse a negociar a sindicatos y a empleadores, quienes durante largos años no se habían cruzado. No porque no existiesen diferencias ni intereses entre sí, sino porque no constituían actores claves del crecimiento en el marco de un modelo basado en el mercado financiero. A partir de 2003, se efectivizó el diálogo social entre sindicatos, empresas y Estado.

1 El PPC es un instrumento creado en 1991, por la Ley de Empleo, que obliga a las empresas a informar con anterioridad a las autoridades laborales la aplicación de despidos o suspensiones y/o modificaciones en la jornada laboral de carácter colectivo por causas de fuerza mayor, económicas o tecnológicas, ofreciendo los elementos probatorios que consideren pertinentes (Palomino y Trajtemberg, 2006).

[›]
La negociación colectiva ha sufrido, desde 1953 a la fecha, un sinnúmero de transformaciones, que en líneas generales tendieron a su limitación.

Las organizaciones sindicales son representantes legítimos de los trabajadores y las trabajadoras porque sus autoridades son democráticamente elegidas por sus trabajadores. No sucede lo mismo con las empresas: esta salvedad representa un elemento fundamental para comprender las relaciones laborales que propone cada modelo de desarrollo. Mientras que el modelo neoliberal posiciona a los empresarios, el modelo industrial toma a los sindicatos como representantes efectivos de los intereses de los trabajadores.

Ciertamente, la negociación colectiva asume una revitalización significativa como corolario del modelo de desarrollo industrial y el impulso de políticas activas de empleo, así como también del crecimiento del trabajo registrado. Sin embargo, la conquista y la defensa de derechos responden a la acción sindical que delimita la lógica empresarial.

En este sentido, nos parece fundamental recuperar el rol del Estado como promotor del modelo de desarrollo y de este prioritario ámbito de negociación[2], pero también visibilizar el rol de los sindicatos de cara a no pensar el campo social como algo simple sino sumamente complejo, en donde las organizaciones sindicales tienen un valor inigualable en la representación de los trabajadores dentro de este campo en disputa.

4

La negociación colectiva ha sufrido, desde 1953 a la fecha, un sinnúmero de transformaciones, que en líneas generales tendieron a su limitación. En paralelo, el sindicalismo también fue el principal sujeto demonizado. Efectivamente, en la década del noventa triunfó la mirada empresarial: el management ganó por sobre los sindicatos. Por un lado, se vació el Estado, que es la máxima organización social; por otro, se rompió la representatividad de los partidos y de los sindicatos; y, por último, la sociedad civil se encontró individualizada, con un quiebre en la cohesión social y amarrada a la asistencia social.

En 2003 cambió esa situación: se recompusieron las relaciones, fortaleciendo al Estado no sólo en recursos sino también en responsabilidad respecto de la sociedad civil, se recompuso el diálogo social como elemento fundamental de construcción democrática y se buscó una inclusión efectiva de la población, generando una mayor distribución del ingreso y un país con mayor justicia social.

Los sindicatos, por su parte, vieron fortalecidas sus bases sociales como corolario del crecimiento del empleo y, gracias a la decisión de sobrevivir estructuralmente al neoliberalismo, hoy cuentan con una red de instituciones que pueden brindar respuestas a los trabajadores y las trabajadoras.■

2 El Estado no convoca la negociación colectiva, sino que la promueve como ámbito de resolución de conflictos. Desde 1987, con la sanción de la Ley Nº 23.546, los sindicatos y las empresas son quienes deciden cuándo, qué nivel y qué materias negociar, teniendo total autonomía colectiva para ello.

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:

mejoras y realidades en la industria de la construcción

Se presenta un documento de trabajo relacionado con la gestión y el relevamiento de obras realizadas por el Departamento de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) de la Unión Obrera de la Construcción (en conjunto con distintas seccionales del sindicato), denominado "Diagnóstico Inicial de las Condiciones de Trabajo en la Construcción".

El objetivo del estudio fue disponer de información propia que colabore a definir estrategias sindicales para la reducción de los accidentes y las enfermedades profesionales para mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores.

Diagnóstico Inicial de las Condiciones de Trabajo en la Construcción

Este documento surge del análisis de los relevamientos efectuados durante 2014 realizados por el SST de la UOCRA. Esas actividades se efectuaron en el marco del Programa de Relevamiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT).

Las obras relevadas para este análisis fueron 15.180 obras de construcción. De ese total, el 62% de los re-

levamientos realizados corresponde al AMBA (Área Metropolitana de Buenos Aires) y fueron relevadas más de 4216 empresas.

De acuerdo a los datos recolectados, más de 95% corresponde a obras de menos de 25 trabajadores; es decir que el sector de la construcción está impulsado por las empresas más pequeñas. En tanto, más del 70% de las obras relevadas corresponde a "Edificios de Pisos Múltiples"; y los restantes (con los porcentajes más significativos) son "Edificios Comerciales / Oficinas", "Viviendas Unifamiliares" y "Obras de Infraestructuras / Viales".

En el marco del cumplimiento del Decreto 911/96 y de otras resoluciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) que se aplican a nuestra industria, una de nuestras actividades consta en relevar las obras y entregar a cada empleador un diagnóstico del estado de situación de las condiciones de trabajo.

Se observan y ponderan las condiciones de trabajo de la contratista principal y de sus obligaciones como tal y, además, se realiza el relevamiento de cada una de las empresas subcontratistas en forma individual, según su actividad; es decir que en cada obra se hace la cantidad de relevamientos según las empresas que se encuentren en la misma.

Las condiciones que se relevan por empresa son:

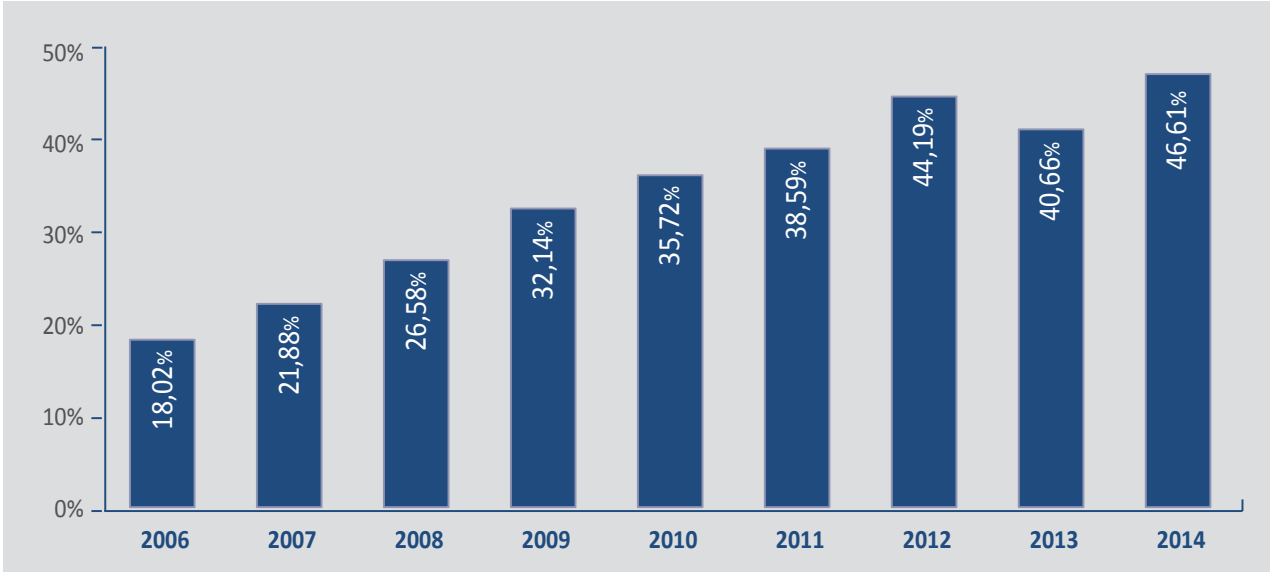
1. Condiciones de la Infraestructura de Obra.
2. Condiciones de Orden y Limpieza.
3. Existencia de Elementos de Protección Personal.
4. Condiciones de las Protecciones para Trabajos en Altura.
5. Medidas de Seguridad en Demoliciones.
6. Medidas de Seguridad en Excavaciones.
7. Medidas de Seguridad para Riesgo Eléctrico.
8. Medidas de Seguridad para los Trabajos en Vía Pública.

Para ponderar el grado de cumplimiento de la normativa de salud y seguridad en la industria de la construcción, que siempre ha sido muy dispar, se tomaron tres parámetros: "Cumple totalmente", "Cumple parcialmente", y "No cumple". La evaluación se basó en los elementos, los medios y los equipos que estaban aplicando en cada una de las obras. Los porcentajes relevados distan del cumplimiento adecuado, pero, dada las características propias de la industria, los cambios y los avances en los últimos años logrados muestran la validación de las acciones desarrolladas.

[›]

El objetivo es disponer de información propia que colabore a definir estrategias sindicales para la reducción de los accidentes y las enfermedades profesionales.

Sin distinción de ningún tipo de obra ni de la cantidad de trabajadores por obra, las empresas que "Cumplen totalmente" con la normativa obligatoria alcanzaron a poco más de un 46% durante 2014.



Evaluación de las CyMAT, según cantidad de trabajadores

Para el análisis, las obras fueron clasificadas según la cantidad de trabajadores contratados por la empresa constructora:

- Obras de 1 a 10 trabajadores.
- Obras de 11 a 25 trabajadores.
- Obras de 26 a 50 trabajadores.
- Obras de 51 a 100 trabajadores.
- Obras de 101 a 500 trabajadores.

En el cuadro siguiente se relaciona el ítem "Cumple totalmente" con la cantidad de trabajadores en las obras.

Cantidad de trabajadores en obra	Porcentaje de "Cumplimiento total"
1 a 10	Menos del 40%
26 a 50	Más del 60%
51 a 100	Más del 65%

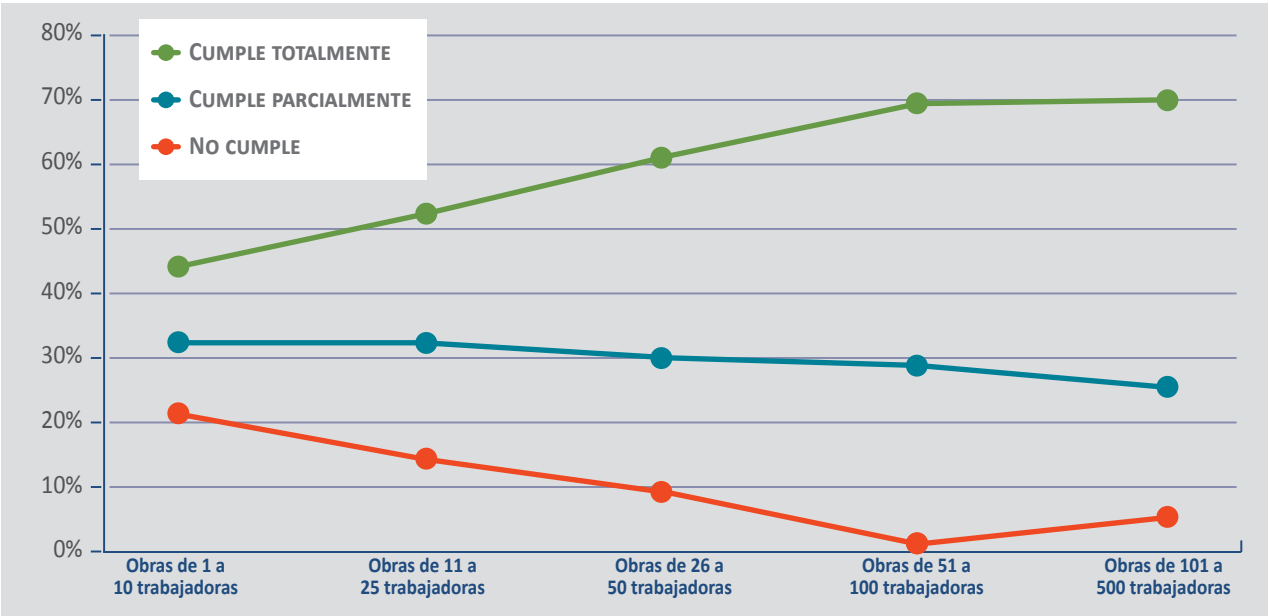
[·]

Las empresas que "Cumplen totalmente" con la normativa obligatoria alcanzaron a poco más de un 46% durante 2014.

Se observa que las condiciones de trabajo fueron mejores en las obras con mayor cantidad de trabajadores. Es decir que el cumplimiento de la normativa vinculada con la organización desde el "Contratista Principal", en el marco de la Resolución de la SRT Nº 35/98, surge como herramienta válida de aplicación y de prevención.

La Contratista Principal dispone de equipos, profesionales, medios y recursos, para generar las condiciones y el seguimiento de las normas de salud y seguridad. La cara opuesta de esta situación es la que presentan las obras pequeñas con menos de 10 trabajadores, en las que los equipos, los medios técnicos y los profesionales son escasos. En este contexto, la aplicación de la normativa alcanza solo a menos del 40% de cumplimiento total.

Evaluación general de Salud y Seguridad por cantidad de trabajadores



Parámetros con mayores incumplimientos

A partir de los relevamientos realizados, surgieron los siguientes porcentajes de incumplimientos:

- ***Trabajos en Altura:*** protección de abertura de pisos con cubierta o barandas: 68%; la línea de vida / sujeción a punto fijo: 62%; las condiciones estructurales de andamios y/o balancines: 62%; y el ancho mínimo de plataforma de trabajo: 57%.
- ***Riesgo Eléctrico:*** tendido de cables aéreo a no menos de 2,40 metros de altura y subterráneo: 81%; y buen estado de máquinas y herramientas eléctricas: 55%.
- ***Demoliciones:*** apuntalamiento de muros medianeros: 77%; afianzar las partes inestables de la construcción: 77%; la distancia de seguridad de la demolición: 68%; y en altura uso obligatorio de andamios y arnés: 61%.
- ***Excavaciones y submuración:*** entibamientos: 59%; y señalización de zanjas y excavaciones: 58%.

Según datos de la SRT, las principales causas de accidentes fatales en el trabajo durante 2014 fueron:

> [,]
>
> Las condiciones de trabajo fueron mejores en las obras con mayor cantidad de trabajadores.

- Golpes por caídas desde altura.
- Contacto con tensión.
- Choque de vehículos.
- Golpes contra objetos.
- Derrumbes y atrapamientos.

En coincidencia, según datos elaborados por el Departamento de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) de la UOCRA, los mayores incumplimientos se verifican en: Trabajos en Altura (escaleras, abertura de pisos con cubierta o barandas, la línea de vida / sujeción a punto fijo, las condiciones estructurales de andamios y/o balancines y el ancho mínimo de plataforma de trabajo) y Riesgo Eléctrico (en particular, el tendido de cables aéreo a no menos de 2,40 metros de altura y subterráneo y buen estado de máquinas y herramientas eléctricas).■

PorlasInstituciones

Organización Iberoamericana de Juventud

Con más de 20 años de funcionamiento, la OIJ es el único organismo en el mundo de carácter gubernamental dedicado a favorecer la inclusión e integración de las juventudes a través de políticas públicas.

En medio de un escenario internacional caracterizado por dinámicas cambiantes, Estados con intereses y demandas específicas, y grupos poblacionales con reivindicaciones propias, el posicionamiento de las instituciones se erige como un elemento de suma importancia a la hora de llevar a cabo sus labores, redefinir y actualizar sus roles, metas y ámbitos de actuación. Bajo este marco, la Organización Iberoamericana de Juventud (OIJ) ha transitado por diversas etapas y transformaciones desde su creación –en 1992– hasta la actualidad, adecuándose a las condiciones internas y a aquellas que caracterizan el entorno local, regional e internacional.

Como único organismo en el mundo de carácter gubernamental dedicado a favorecer la inclusión e integración de las juventudes a través de las políticas públicas de juventud, la OIJ no es ajena a los elementos que componen los entornos donde lleva a cabo su labor, y por esta razón ha puesto en marcha diferentes iniciativas, aprovechando las transformaciones propias de los escenarios que impulsan la perspectiva juvenil. En este sentido, su perfil se enmarca en el interés de los países en fortalecer las instituciones de juventud y favorecer la generación de conocimiento, con el objetivo último de reconocer a los jóvenes como actores fundamentales en la transformación social y el desarrollo.

Teniendo en cuenta los procesos destacados y el trabajo puesto en marcha por la OIJ a partir de sus cinco ejes de trabajo –desarrollo institucional, gestión del conocimiento, enfoque de derechos, participación juvenil y gobernabilidad–, se ha generado la visibilidad de la perspectiva juvenil a nivel local y regional, potenciando la integralidad en las políticas públicas y la articulación de esfuerzos conjuntos desde Iberoamérica para incidir en los escenarios de deliberación y toma de decisión a nivel internacional.

[ ]

El objetivo último es reconocer a los jóvenes como actores fundamentales en la transformación social y el desarrollo.

Las condiciones actuales han configurado una ventana de oportunidad invaluable que la OIJ ha aprovechado, gestionando recursos, procesos y actores no sólo para impulsar la transversalidad de la perspectiva juvenil en las políticas públicas, ubicando a los jóvenes en el centro de las agendas políticas a nivel nacional, regional e internacional; sino, además, vigorizando su interacción con los países miembros, y consolidando su posicionamiento como un referente para el fortalecimiento de los ministerios y secretarías de juventud.

Esto significó que los países miembros de la OIJ tengan una mayor presencia e implicancia en las acciones y actividades desarrollas por la organización. Lo anteriormente señalado es el resultado de un proceso de acercamiento, diálogo, consulta y entendimiento con todos los organismos oficiales de juventud de Iberoamérica, que permitieron abrir canales de trabajo a nivel nacional y regional, en función de las necesidades de cada espacio. Esto ha permitido un fuerte crecimiento de la OIJ: de sólo 10 países activos en 2010, hoy cuenta con 20 países asumiendo regularmente su contribución anual.

Esta presencia más clara y más definida por parte de los países, también permitió avanzar con la tarea de diversificar nuestra relación de socios. En 2011, la OIJ contaba con tres socios de cooperación, que en un 98% aportaban fondos de origen español. Se inició un trabajo de vínculo y acercamiento con los principales cooperantes regionales en materia de juventud como BID, CAF, PNUD, UNESCO, OIT y otros. Hoy la OIJ recibe cooperación de 13 socios internacionales.

Asimismo, la OIJ ha asumido como prioritario sumar apoyos locales que faciliten su tarea de acompañamiento. La creación, este año, de la Oficina en Centroamérica es un

[·]

Un fuerte crecimiento de la OIJ: de sólo 10 países activos en 2010, hoy cuenta con 20 países asumiendo regularmente su contribución anual.

avance importante en este sentido. Ello implica que, además de la ampliación del radio de países involucrados y la trascendencia institucional de la organización, se promueva una cercanía con las subregiones, y la posibilidad de monitorear los acuerdos alcanzados, algo que ya se desarrollaba en Sudamérica desde 2006.

A nivel nacional, la OIJ cuenta con apoyo de los países miembro y de los organismos oficiales de juventud para un variado rango de actividades, seminarios y asistencias técnicas.

A nivel internacional, la OIJ precisa el apoyo que le otorgan reconocidos organismos que tienen propósitos conexos, dotando de legitimidad y viabilidad las iniciativas y los procesos que planean llevarse a cabo a nivel hemisférico, tanto por su significativo peso y reconocimiento como actores de largo recorrido y alcance institucional. En este sentido, mantener las relaciones interinstitucionales con agencias de Naciones Unidas, bancos de desarrollo y agencias de cooperación, se configura como una prioridad indiscutible, ante la necesidad de asegurar el reconocimiento y el respaldo de tan variados agentes para la consecución de los objetivos programáticos previstos.

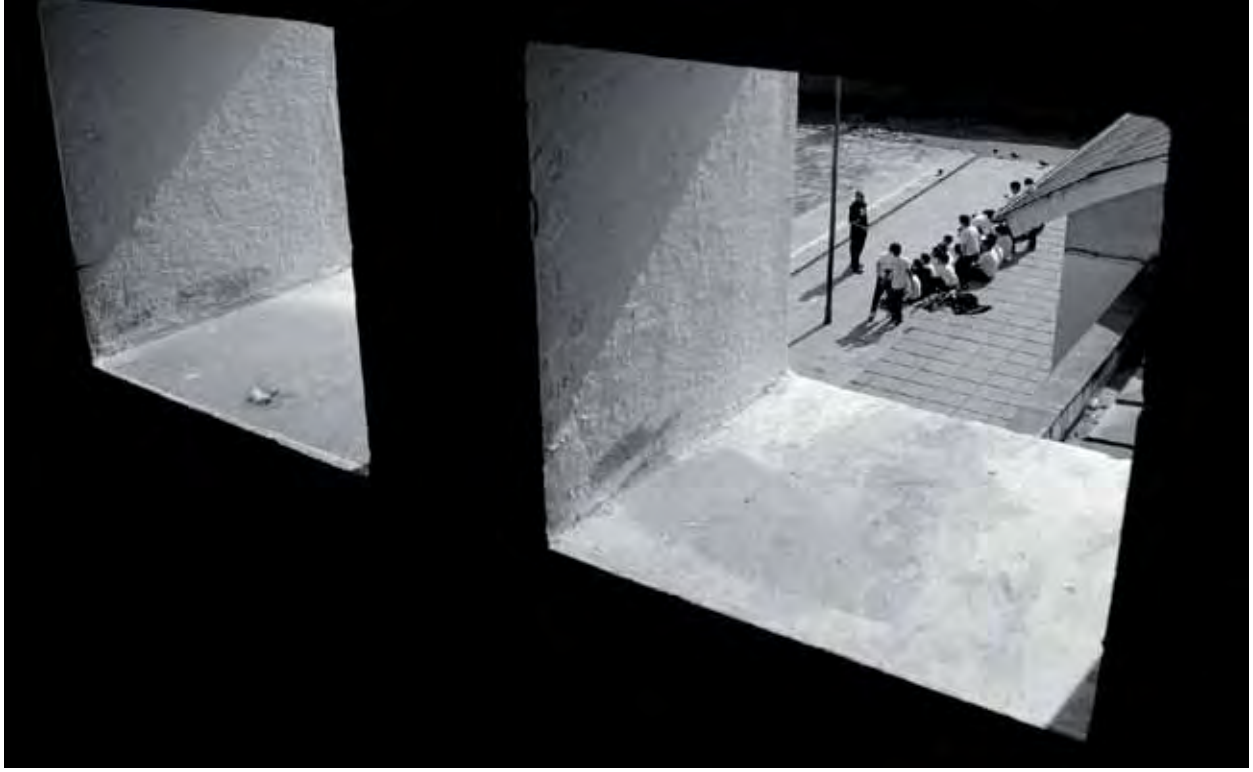
Logros destacados

A lo largo de sus más de 20 años de funcionamiento, la OIJ ha alcanzado logros destacables: el apoyo en el rediseño institucional de los organismos de juventud de 16 países de la región, adecuándolos a las exigencias y desafíos de las políticas públicas de juventud; el apoyo al diseño y la implementación de 19 planes nacionales y regionales de juventud; la publicación de informes regionales y nacionales de juventud; la formación de más de 5.000 jóvenes líderes de gobiernos y de organizaciones de la sociedad civil; el fomento del intercambio de buenas prácticas y de la cooperación internacional en materia de juventud; la firma y la ratificación del único tratado internacional de protección de derechos para los jóvenes, la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes (CIDJ); el impulso a la nominación de 2008 como Año Iberoamericano de la Juventud; la participación y la colaboración activa en la Cumbres de Jefes de Estado y Gobierno ;y la reciente aprobación del Programa Iberoamericano de Juventud.

Asimismo, en el marco de la calificación y construcción del conocimiento vinculado específicamente con la formación de las políticas de juventud, la organización ha desplegado, con apoyo también de diferentes socios internacionales, varias líneas de investigación que pretenden institucionalizarse como referencias sustantivas al servicio de la formación de planes y programas, nacionales y regionales.

La OIJ ha consolidado también su estructura para poner en marcha y cumplir satisfactoriamente los objetivos propuestos, fortaleciendo así los vínculos con los países miembro y dinamizando su compromiso y participación. Este panorama se consolidó como un espacio útil para el involucramiento de agentes relevantes de la región, quienes, sin lugar a duda, han apoyado e integrado el despliegue de los ejes de trabajo propios de la organización, a favor del desarrollo de las juventudes iberoamericanas.

Sin embargo, los retos y los desafíos políticos, institucionales y programáticos son amplios y variados; razón por la cual resulta fundamental reconocer las necesidades del entorno y tener previsto diferentes elementos para la adecuación de la organización a cualquiera de los posibles contextos futuros.■



■.

Iberoamérica es la región con el promedio de edad más joven del mundo, la que tiene el mayor porcentaje de personas de entre 15 y 29 años y la única que cuenta con un organismo internacional dedicado exclusivamente a los temas de juventud: la Organización Iberoamericana de Juventud (OIJ). Por ello, dirigir este organismo es motivo de orgullo pero sobre todo de responsabilidad política y generacional.

Mucho se habla de representar a los jóvenes, pero, ante una región con más de 158 millones de jóvenes que viven su desarrollo con notable complejidad, diversidad y desigualdad, es mejor intentar representar sus intereses. Ese camino recorre hoy la OIJ.

En este contexto de notable emergencia juvenil, la OIJ ha desarrollado un proceso de transformación institucional y redefinición de sus principales fines (ver nota central). Desde su creación, en 1992, la OIJ promovió la creación y el fortalecimiento de organismos nacionales de juventud (ministerios, secretarías, institutos). No obstante, distintas crisis como la europea –y en particular la española–, sumada a la propia de la cooperación internacional, obligaron a repensar no sólo la finalidad del organismo sino también su quehacer. El contexto demográfico, social y político demandaba que el único organismo internacional que se dedica a los temas de juventud jugara otro rol.

Hoy estamos enfocados en potenciar a la OIJ como un actor regional y global que propugne por una mayor visibilidad de las principales necesidades e intereses juveniles, a través de procesos consultivos y de investigación, que generen debate y acción política.

Escribe: Alejo Ramírez
Secretario General de la OIJ

■. ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE JUVENTUD (OIJ)

>>> www.oij.org/es_ES

En movimiento

Por más empleo joven en América Latina y el Caribe

¡Dame Esos Cinco!

La campaña *¡Dame Esos Cinco!* surge por iniciativa sindical con el objetivo de impulsar una concientización sobre los problemas que enfrentan los jóvenes para obtener y sostener el empleo en América Latina y el Caribe.

Las juventudes latinoamericanas integran un colectivo heterogéneo con múltiples demandas y realidades, pero coinciden en padecer, en general, altos porcentajes de informalidad laboral y de desempleo, situaciones que esconden una negación de derechos sistemática.

La iniciativa *¡Dame esos Cinco!* recoge la bandera de la acción sindical para promover la organización de nuestros compañeros jóvenes y su participación efectiva en las organizaciones sindicales, porque entendemos que en conjunto accedemos a mejores resultados y garantías de una mejor calidad de vida para todos y todas.

¡Dame esos cinco! compromete a hombres y a mujeres jóvenes a generar acciones de incidencia y movilización para lograr cambios en los porcentajes de participación juvenil, en la percepción del trabajo de las y los jóvenes en los sindicatos, y también en las reivindicaciones de los derechos laborales de las y los jóvenes trabajadores.

A través de esta campaña, se busca incrementar la participación de hombres y de mujeres menores de 35 años en las organizaciones sindicales mediante acciones en las redes sociales, como por ejemplo la realización de un video o de una serie de fotos para luego subirlas a Facebook, Twitter, Google+, YouTube, etc.

Como jóvenes militantes sindicales, sabemos que el dinamismo actual, la realidad y la complejidad cotidiana que enfrentamos, así como la variedad de canales de información, nos proponen asumir un rol protagónico en aquellos espacios comunicativos que nos vinculan unos a otros: las redes sociales son ese espacio democrático y libre en el cual podemos comunicar y dar a conocer qué pensamos, qué queremos y cómo lo queremos.

Por eso, invitamos a todos a conocer y participar por un compromiso para empoderar a la juventud latinoamericana.

Junto a muchos compañeros, el Comité de Juventud de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina[1] (UOCRA) presentó la campaña en los siguientes lugares:

- Costa Rica, en la 8ª Reunión del Comité de Juventud de la CSA.
- Buenos Aires, en la Reunión del Comité de Juventud de la ICM.
- Mar del Plata, en la Semana de los Derechos de la Juventud.
- Colombia, en la Primer Bienal Latinoamericana.
- Bruselas (Bélgica), en la Reunión del Comité de Juventud de la CSI.

De este modo, desde el Comité de Juventud de la UOCRA impulsamos un intercambio de perspectivas y de experiencias sobre la vinculación de los jóvenes con el mundo gremial junto con otras organizaciones hermanas nacionales e internacionales, potenciando la cooperación y la acción organizada para una democracia efectiva y con justicia social.

> [’]
>
> La iniciativa *¡Dame esos Cinco!* recoge la bandera de la acción sindical para promover la organización de nuestros compañeros jóvenes.

Cinco razones para sumarse a la campaña

1. Luchar por el respeto a los derechos humanos y laborales de las y los jóvenes significa mejorar condiciones de vida y trabajo.
2. Promoviendo el liderazgo juvenil, las organizaciones sindicales tendrán mayor capacidad para reforzar el poder de las trabajadoras y los trabajadores.
3. Contar con más afiliadas, afiliados y dirigentes jóvenes, mejora la organización del movimiento sindical en su accionar por la justicia social.
4. Con la participación de las y los jóvenes, las organizaciones sindicales serán más fuertes y asumirán las reivindicaciones del sector juvenil.
5. Luchar por el Trabajo Decente para las y los jóvenes significa empleo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social.

1 Integrada por los compañeros delegados José Luis López, Andrés Rodríguez, Cristian Varas y Javier Armua, entre otros.

DeObra enObra

Por una Ley Nacional Federal de las Culturas

*Lisandro Bera**

Las trabajadoras y los trabajadores de la cultura, en todos sus ámbitos, han celebrado la creación del Ministerio de Cultura, de la que ya se ha cumplido más de un año. En concordancia con las nuevas políticas culturales y con el momento histórico que vive nuestro país en relación a la distribución de los bienes culturales, que impacta no sólo en el núcleo social de la cultura sino en toda la sociedad en su conjunto, los trabajadores de la cultura buscan dar un paso más en la obtención de derechos y la profundización de nuestra soberanía nacional, que, ante todo, es cultural. Quizás, sea una de las batallas más difíciles que le toque pelear a este proyecto nacional en tiempos de globalización, de nuevas tecnologías de comunicación, en un mundo interconectado que supone la absorción de algunas culturas por otras, de una colonización con fronteras difusas pero igualmente dominantes, consecuencia de políticas intencionadas o de fragilidad de las naciones o por combinación de ambos procesos.

Cultura es sinónimo de identidad. Y como la soberanía nacional comienza por la cultura, un paso importante en este marco sería lograr una ley que enmarque la vida institucional del nuevo ministerio, estableciendo los li-

* Director de UOCRA Cultura. Director teatral, dramaturgo y guionista.

neamientos generales para un nuevo gobierno nacional de la cultura. Una ley que reconozca la diversidad cultural existente, las tradiciones, los problemas étnico-culturales y los fenómenos regionales de nuestra Patria.

Con antecedentes como la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual, que ha democratizado la circulación de la información y ha permitido crear nuevos contenidos nacionales y regionales; la eficaz y ascendente tarea de fomento y protección al cine nacional que realiza el Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales de la Argentina; el reconocimiento a los derechos de propiedad intelectual en la reproducción de sus obras que han beneficiado a los actores; y la creación del Instituto Nacional de la Música, que fomenta la producción, la difusión y la distribución de la música nacional; estamos ante una oportunidad histórica para impulsar una Ley Nacional Federal de las Culturas, que pueda ser discutida en todas las regiones del país.

El Frente de Artistas y Trabajadores de la Cultura, apoyado por varios colectivos de trabajo y de defensa cultural como la Mesa Intersindical de Cultura "Néstor Kirchner" de la CGT, en común acuerdo con el Ministerio de Cultura, ha presentado un anteproyecto de ley ante el propio ministerio. Ese frente se ha propuesto crear las condiciones necesarias para generar foros y debates en las distintas provincias argentinas, para intercambiar propuestas sobre los 21 puntos por una Ley Nacional Federal de las Culturas, y considerar los requerimientos que surgen dentro del sector, las nuevas articulaciones que se despliegan en el campo de la cultura y sus vínculos con el Estado y la sociedad.

Se espera que toda esta iniciativa sea sintetizada en una ley que considere a la cultura como un derecho humano, con el Estado como garante no sólo de ese derecho, sino de los propios derechos culturales de los artistas. Que defienda el lugar que ocupan los trabajadores de la cultura y los ciudadanos. Que promueva y proteja no sólo el trabajo de los artistas, sino el derecho de todos a acceder a la cultura, no como un factor elitista sino como un bien común que nos pertenece a todos y nos hace más libres.■

>>> LETICIA MANAUTA
Secretaria de Cultura y Capacitación de la seccional Capital Federal de la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN).

¿CUÁL ES EL ROL DE LA SECRETARÍA QUE CONDUCÍS EN UPCN?

Tenemos bajo nuestra responsabilidad los convenios de capacitación, tanto secundarios (como el Plan Fines y también un acuerdo de finalidad secundaria con el Ministerio de Trabajo que ha permitido desde 2010 la finalización del secundario de unos 900 compañeras y compañeros de la Administración Pública Nacional) como a nivel terciario (a través de convenios con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires que llevan alrededor de 15 años y que han permitido que recibieran sus títulos más de 1000 compañeros). Además, organizamos otras actividades de capacitación no formales.

¿CUÁL ES EL APORTE QUE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PUEDEN REALIZAR EN TÉRMINOS CULTURALES?

La política cultural de UPCN es muy sólida y ha sido una de las preocupaciones fundamentales de la conducción a partir de ganar el gremio para la democracia. Eso se comprueba en 20 años de "Guitarras del Mundo" con 90 sedes en todo el país. Llevamos 12 años de presencia con stand en la Feria del Libro, 15 años de Concursos Participativos para nuestros afiliados en casi todos los lenguajes artísticos, y un catálogo de 52 libros.

Nos ocupamos de tener una coherencia en cuanto a la consigna que nos guía: "Por el triunfo de la cultura del trabajo", a través de una defensa activa de nuestra identidad y de la difusión de lo mejor de la producción cultural nacional. Nuestras acciones están alentadas por nuestro secretario general, Andrés Rodríguez, y también por la Secretaría de Cultura, Ciencia y Técnica de la CGT, conducida por Víctor Santamaría.

ENTREVISTA CON ALUMNAS Y ALUMNOS DE HAITÍ, SUDÁFRICA Y NIGERIA

“Vine acá para conocer la Argentina y para terminar la secundaria, porque es gratis”

AULAS Y ANDAMIOS CONVERSÓ CON JÓVENES MIGRANTES Y REFUGIADAS, PROVENIENTES DE HAITÍ Y DE PAÍSES DE ÁFRICA, QUE CURSAN ACTUALMENTE EN UN CENTRO EDUCATIVO DE LA FUNDACIÓN UOCRA.

El Centro de Formación Profesional (CFP) N° 17, ubicado en el barrio porteño Almagro y perteneciente a la Red de Instituciones de la Fundación UOCRA, ha albergado, desde sus inicios, en sus aulas a personas procedentes de distintos países de la región, y comenzó desde hace tres años a recibir a migrantes del continente africano y de países de América Central, como Haití.

Aulas y Andamios dialogó con jóvenes de Nigeria, de Sudáfrica y de Haití, que cursan actualmente en el CFP N° 17, para conocer cuáles fueron los motivos para migrar, cuál era su situación laboral antes de lle-

gar a la Argentina, por qué eligieron como destino a Buenos Aires y cómo llegaron al centro educativo.

"Tomé la decisión de venir a la Argentina para conocer y para terminar la secundaria, porque acá es gratis; en cambio, la educación se paga allá", afirmó una de las jóvenes haitianas, de 22 años. Otra muchacha de Haití llegó al país en 2011, empujada por el terremoto que había sacudido a su país, sobre todo a la capital, Puerto Príncipe. Ella eligió la Argentina porque su hermano ya vivía en Buenos Aires y no necesitaba visa para ingresar.

Esas jóvenes haitianas (que pidieron que no se publiquen sus nombres) cursan Terminalidad Secundaria en el CFP N° 17, en el marco del Centro Educativo de Nivel Secundario (CENS), y coinciden en tener como objetivo principal terminar sus estudios para poder ingresar en la universidad. Mientras cursan, las chicas, que llegaron hace más de un año, trabajan en locales de ropa y centros comerciales. En tanto, un varón oriundo también de Haití, llegado al país hace ocho meses, aún no consiguió empleo.

> [›]
>
> "Tengo a mi prima que ya vivía acá y me dijo que estaba todo bien, que se podía estudiar tranquila".

La elección de Argentina para llevar adelante sus estudios fue orientada por familiares que ya vivían en el país, pero los motivos por los cuales migraron varían según la cercanía de sus hogares con Puerto Príncipe. "Tengo a mi prima que ya vivía acá y me dijo que estaba todo bien, que se podía estudiar tranquila. Mi idea era terminar la secundaria para poder empezar mi vocación, que era Abogacía, pero voy estudiar Administración de Empresas, que es mejor para mí", dijo una de ellas, mientras que otra

■. "EL INGRESO DE LOS INMIGRANTES SE DIO DE FORMA ESPONTÁNEA, NO FUE PAUTADO NI GESTIONADO"

Aulas y Andamios conversó con el director del CFP N° 17, Jorge Giménez, sobre cómo fue la incorporación de estudiantes de Haití y de África al centro educativo.

"El ingreso de los inmigrantes se dio de forma espontánea, no fue pautado ni gestionado. Comenzamos hace 5 años en el CFP con Terminalidad Primaria, y empezaron hace 3 o 4 años a llegar personas de Haití y de África por información que les brindan algunos organismos públicos que atienden a refugiados y a migrantes", señaló. En ese sentido, Giménez hizo hincapié en la necesidad de generar un acuerdo de colaboración con los organismos del Estado que garantizan los derechos de las personas migrantes para desarrollar un mecanismo de inclusión para ellos que permita también la formación en idiomas. "Estamos en busca de un convenio para reglamentar el ingreso, ya que comenzaron a llegar sin ninguna documentación y necesitaban una vinculación con un ente oficial. El principal objetivo de ellos es aprender el castellano acá, pero por razones ministeriales nosotros no podemos dar esa capacitación en idiomas".

De todos modos, las personas que llegaron al CFP N°17, ya sea como refugiados o como migrantes, pudieron desarrollar la formación solicitada: "Lo que establecimos fue que circulen por Terminalidad Primaria, que acrediten sus saberes y así aprendan el español".

[›]

"No fue difícil la decisión de irme de mi país. Llegué en avión a la Argentina y me gusta. Había encontrado en Internet que la atención en salud era buena".

aseguró que migró por el terremoto: "Mi hermano ya estaba viviendo en Argentina y me dijo que estaba todo bien, que no te piden visa para entrar".

Esas jóvenes haitianas llegaron al CFP N° 17 (en el que se dicta desde 2008 la Terminalidad Secundaria en el marco del CENS) a través de recomendaciones de sus respectivos familiares.

Aulas y Andamios entrevistó también a dos mujeres procedentes de Nigeria y de Sudáfrica que están cursando la Terminalidad Primaria. Ellas viven desde hace tres años en la Argentina y realizan sus estudios primarios con el propósito de validar los conocimientos adquiridos en África y, de esta forma, conseguir trabajo en Buenos Aires. Además, la cursada les permite fortalecer su práctica del idioma español. "Lo que hablé con los abogados de inmigrantes es que si quiero trabajar en Argentina tengo que estudiar. Mi español es muy malo y son muy pocos los negros que viven por acá, entonces se hace más difícil todo. Ni siquiera para limpiar puedo conseguir trabajo, siempre te piden un buen idioma español".

En sus respectivos países africanos, las dos trabajaban de peluqueras y vendían comida en la calle, actividades que mantienen hoy en la Argentina, aunque con mayor dificultad. La joven de Nigeria llegó al país en barco en calidad de refugiada por motivos religiosos. Como las haitianas, se inclinó por Buenos Aires por recomendación de un compatriota suyo que la guió y la ayudó en su viaje por el océano Atlántico. Su compañera de Sudáfrica conoció la Argentina por Internet: "No fue difícil la decisión de irme de mi país. Llegué en avión a la Argentina y me gusta. Había encontrado en Internet que la atención en salud era buena".

Las dos africanas conocieron el CFP N° 17 por los abogados de inmigrantes y refugiados que las asesoraron y aseguran haber recibido ayuda también, en sus primeros tres meses en la Argentina, de una fundación católica para mantener a sus hijos.

Las jóvenes de Haití, de Nigeria y de Sudáfrica, coinciden en la descripción del trato que han recibido de parte de algunos argentinos desde su llegada al país: "Algunos argentinos molestan y otros no. Yo vivo en la Villa 31, mi nena de 4 años va al jardín con otros chicos extranjeros y los sudamericanos la tratan mal porque es negra. Un día un señor me ofreció dinero por sexo enfrente de mi hija", se lamentó la joven nigeriana, y agregó: "Me gustaría hacer la primaria, la secundaria y estudiar computación, pero pienso mucho en mi hija y ella la pasa mal en la escuela".

Todas alertaron que han sufrido episodios de discriminación y que también han sido estigmatizadas como trabajadoras sexuales. "Hay muchos hombres muy atrevidos que te juzgan por la apariencia. No pueden juzgar a los negros como si fuesen todos iguales, me confunden con chicas de República Dominicana o de África", asegura una de las jóvenes haitianas. Algunas de ellas no prevén una estadía a largo plazo en la Argentina: "No tenemos previsto quedarnos, no quiero criar a mis hijos acá. Todos dicen que los extranjeros tenemos derechos, pero un policía a un paisano mío le dijo 'vos sos un negro, y no tenés derechos acá'. Lo que más me molesta es la ignorancia del otro en pleno siglo XXI".■

Novedades

■. EXPOSICIÓN "SOCIEDAD DE TRABAJO"

La Facultad de Ciencias Sociales de la UBA presentó la exposición "Sociedad de Trabajo: Una historia de dos siglos". En el acto inaugural, estuvieron presentes el ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Carlos Tomada; y la ministra de Cultura de la Nación, Teresa Parodi.

■. CUARTA EDICIÓN DEL CONCURSO BIALET MASSÉ

Se llevó a cabo el 21 de mayo en el Auditorio Islas Malvinas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, la presentación de trabajos y la premiación de la cuarta edición del Concurso de estudios sobre las condiciones laborales en la provincia de Buenos Aires. Organizada por el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, se entregaron premios a los mejores trabajos en las categorías "investigadores y docentes universitarios", "estudiantes y profesionales universitarios y terciarios" y "trabajadores, delegados gremiales y empresarios del sector estudiados".

■. SEMINARIO INTERNACIONAL "MUNDOS DEL TRABAJO Y DICTADURAS EN EL CONO SUR"

El Laboratorio de los Mundos del Trabajo y los Movimientos Sociales de la Escuela de Ciencias Sociales de la Fundación Getulio Vargas (CPDOC/FGV) organizan el seminario internacional "Mundos del trabajo y dictaduras en el Cono Sur", que se desarrollará entre el 14 y el 16 de octubre de 2015 en Río de Janeiro. Se propone compartir las experiencias de los trabajadores durante los períodos autoritarios en el Cono Sur (Brasil, Argentina, Chile, Uruguay y Paraguay) en la segunda mitad del siglo XX.

>>> **Para mayor información**
http://cpdoc.fgv.br/lemt-trabalho-e-ditadura

■. MESA REDONDA "MEMORIAS OBRERAS: LA CONFIGURACIÓN DEL RELATO SOBRE LAS LUCHAS GREMIALES EN LOS AÑOS SESENTA Y SETENTA"

En el marco del VIII Seminario Internacional Políticas de la Memoria, que tendrá lugar los días 24, 25 y 26 de septiembre de 2015 en el Centro Cultural de la Memoria Haroldo Conti (Ex-ESMA), se desarrollará una mesa redonda para reflexionar sobre esas formas de transmisión del pasado gremial, que considere los procesos de configuración del relato y los sentidos y los significados de las distintas narrativas en juego. La convocatoria se extiende a militantes gremiales, documentalistas e investigadores que se interesen en la reconstrucción de la historia obrera durante las décadas del sesenta y del setenta en la Argentina.

Publicaciones y novedades bibliográficas

Hacia la construcción de una didáctica de las relaciones del trabajo

VIVIANA VEGA (COORDINADORA)

Lugar Editorial,
Buenos Aires, 2015.

Sociología, historia y memoria de los pueblos ferroviarios

NICOLÁS DAMIN Y JOAQUÍN ALDAO (COMPILADORES)

Archivo Histórico de la Provincia de Buenos Aires,
Buenos Aires, 2015.

Heterogeneidad estructural, crecimiento económico y distribución del ingreso

El caso de Argentina 1991-2006.

PABLO CHENA

Editorial UMET,
Buenos Aires, 2015.

AyArecomienda

Sociología de la educación y transición al mundo del trabajo

Ana Miranda (editora)

Este libro es producto de investigaciones realizadas en el marco del programa Juventud de FLACSO, donde se plantea como eje el análisis de los resultados de los procesos de inserción sociolaboral juvenil en la Argentina actual. En el mismo, se indagan las relaciones entre formación, trabajo y juventud, enmarcando las condiciones estructurales en cuanto a opciones y accesos diferenciales de los jóvenes durante el proceso transicional entre formación y empleo.

Esta obra está compuesta por ocho artículos, distribuidos en dos bloques, que abordan desde diferentes miradas conceptuales y metodológicas las nuevas modalidades de transición de la educación al trabajo, en el marco de un proceso complejo que se caracteriza por el carácter "no lineal" de la inserción laboral de los jóvenes.

Se presenta en términos teóricos un conjunto de enfoques sobre las tendencias socioeconómicas predominantes en diversos momentos históricos, de modo de considerar los desempeños de los diferentes modelos societales en términos de expansión del bienestar o profundización de las brechas sociales.

Se abordan también las tensiones entre el "cambio" y la "reproducción social", combinando las tradiciones de la sociología crítica de la educación, la sociología de la juventud, los estudios del trabajo y los estudios urbanos.

Se plantea como hipótesis general, presente en distintos artículos del libro, que las relaciones entre juventud, educación y trabajo, sólo pueden enfocarse desde ciertas "configuraciones sociohistóricas concretas", y son estas las que otorgan un marco de significación a los distintos factores que interactúan en una compleja combinación de procesos de cambio y reproducción.

CARTAS DE LECTORES

Para contactarse con los autores de las notas del Tema de Tapa, escribir a editorialandamios@uocra.org. También se reciben gacetillas, comentarios e información para agenda y novedades, por mail o vía postal a Revista AULAS y ANDAMIOS: Azopardo 954 (C1107ADP) Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La tecnología al servicio de la formalización laboral en la industria de la construcción

IERIC

Sistema de Pagos

Boletas on-line

La credencial debe permanecer siempre en poder del trabajador constructor.

www.ieric.org.ar