SALUD POR DINERO – NUESTRA REALIDAD

Por: Ing. ALFREDO LÓPEZ CATTANEO

Ingeniero Industrial, Ingeniero especializado en Higiene y Seguridad en el Trabajo (UBA) e Ingeniero Laboral (UTN).
Actualmente es el Director de Soluciones Gerenciadas para Empresas SA.
También se ha desarrollado como Gerente de Prevención de MAPFRE ART SA y Gerente Técnico de ITSEMAP AUSTRAL SA; fue representante Argentino ante el Centro Interamericano de Administración del Trabajo – CIAS dependiente de OIT (Lima – PERU); integró la Comisión de elaboración y redacción del Decreto 351/79 sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo; fue Miembro de la Dirección de Asuntos Internacionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; y ha ocupado diversos cargos de jefatura en la Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Como docente su trayectoria lo ubica como Profesor Adjunto y Jefe de Trabajos Prácticos de la Cátedra de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA).

Poner de manifiesto que en la República Argentina se canjea salud o inadecuadas condiciones de trabajo por dinero no es nada novedoso ni original, pero permitir que en el siglo XXI se siga con ese mal, merece que nos preguntemos al menos el por qué ocurre y cuáles serían las posibles alternativas para que no ocurra "Nunca más".
Ya en los albores del siglo XX este cambio comenzó a incorporarse a nuestra vida laboral con la inclusión, en nuestras normas legales, de la palabra "INSALUBRIDAD".

1. LA INSALUBRIDAD: ESE MAL QUE SUPIMOS CONSEGUIR

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

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

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

- Congreso Internacional de Seguridad de Berna (1891).
- Congreso Internacional de Seguridad de Milán (1894).

Con estos antecedentes y considerando el tiempo que transcurría entre el momento que estos acontecimientos sucedían en el viejo continente y la toma de conocimiento de los mismos en nuestro país, fue que recién en el año 1915 se sanciona la Ley 11.544 por la cual, en su artículo 1º, se establece que "la duración de la jornada laboral no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales".

No obstante ello, es en su artículo 2º que aparece por primera vez en la historia laboral la palabra "insalubre". En efecto este artículo señala que:
"Cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de seis horas diarias o treinta y seis semanales.
El Poder Ejecutivo determinará, sea directamente o a solicitud de parte interesada y previo informe de las reparticiones técnicas que correspondan, los casos en que regirá la jornada de seis horas"

Han transcurrido más de noventa años desde ese entonces y ya comenzado el Siglo XXI continuamos con esta norma vigente como si en el mundo nada hubiera cambiado, como si la tecnología fuera la misma, como si la informática no existiera, como si el fenómeno de la globalización o el de la revolución de las comunicaciones tampoco hubiera ocurrido y como si la jornada laboral, las condiciones de trabajo, la automación, el medio ambiente, entre otras fueran iguales a las del pasado.
¿Se nos ha detenido el tiempo en el mundo de la prevención? ¿Es mejor que todo siga como siempre y, por supuesto, la "MALDITA INSALUBRIDAD" continúe entre nosotros?

2. EL CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL

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

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

También podemos mencionar que los trabajadores no estaban, por ese entonces, debidamente organizados frente a lo que era el empresariado por lo cual, en caso de conflictos, se producía una confrontación muy desigual.

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

A modo de síntesis de este importante aporte podemos mencionar los contenidos de esta histórica obra que bien podría ser un tratado laboral pues fue escrito partiendo de su visión polifacética en base a su

amplia formación profesional y cultural que le permitieron reunir, descripciones sobre lugares, situaciones y habitantes y por el espíritu de denuncia que ha observado en sus viajes.

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

Esto permitió una mutación en la visión de algunos sectores dirigentes sobre cuál era el rol que el Estado debía asumir en la regulación de las relaciones laborales. El descubrimiento del conflicto social y el reconocimiento de la existencia de una clase "obrera" como actor social derivarían en la reformulación y en un reacomodamiento de la política estatal hacia los trabajadores.
Ahora bien ¿qué se entendía por "lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados" como se indicaba legalmente?

Un primer tema a considerar es que, si en el siglo XXI tenemos un problema de atraso tecnológico respecto de los países centrales, si seguimos con que la Argentina es un país exportador de materias primas e importador de productos elaborados, si aún hoy existe el denominado "deterioro de los términos del intercambio", etc. tendríamos que ubicarnos en aquella época para observar que nuestra situación era enormemente más compleja que la actual.

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

En Europa el daño que la propia tecnología producía, la misma tecnología podía evitarlo pues los avances técnicos se desarrollaban y se generaban "in situ", en su origen.
En cambio, en la Argentina esto último no se podía realizar pues la tecnología provenía de fuera del país y muchas de éstas llegaban al Río de la Plata como desecho o reemplazo de otra que no se utilizaba más en el hemisferio norte (cualquier similitud con la actualidad es pura coincidencia). El daño que producía la tecnología, ésta no lo quería o podía reparar.

3. EL ESPÍRITU DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN ARGENTINA

Por ello, la reducción de la jornada de trabajo tuvo originalmente como finalidad disminuir la exposición de un trabajador (no es lo mismo que trabajar seis horas para cobrar por ocho horas) a la acción de los contaminantes o, en el caso de la seguridad, la probabilidad que pueda ocurrir un accidente. Éste era, en primera instancia, el verdadero objetivo que se pretendía con la denominación de "lugares insalubres".

Recién en el mes de Marzo del año 1930 (apenas 15 años después de sancionada la Ley 11544), el Poder Ejecutivo reglamentó este tema y lo hizo a través de un decreto cuyo número no se conoce y

que se lo denomina "Decreto sin número del 11 de Marzo del año 30", por medio del cual se reduce y se pone un límite a la duración de la jornada de trabajo.

Es por ello que, en el artículo 6º de este Decreto, se mencionan una serie de actividades que son consideradas como "lugares insalubres".
A modo de ejemplos eran considerados como lugares "insalubres" cuando el obrero o empleado trabaja constantemente su jornada: la fabricación, fundición y laminado del plomo; la fabricación de perfumes con derivados nítricos; la talla y pulimento de vidrio; el pulimento de metales con esmeril; el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos; la fabricación de mercurio y sus compuestos; dorado y plateado; trabajos debajo de agua; la reparación de buques; etc.

En el siguiente artículo (7º) y previendo que este procedimiento no debe ser definitivo ni perdurar en el tiempo, se faculta al Poder Ejecutivo, a pedido de parte interesada a autorizar el trabajo de una jornada superior a la de las seis (6) horas diarias cuando se introduzcan nuevos métodos de fabricación o se adopten dispositivos de prevención que hayan hecho desaparecer el carácter de insalubre en algún lugar, establecimiento o tarea.

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

También se hace necesario mencionar que nunca nadie aclaró qué es lo que califica la autoridad de aplicación, en el sentido de conocer si esta calificación era para los lugares de trabajo, o para los establecimientos o para las tareas, ya que puede existir un lugar de trabajo insalubre (en él se pueden realizar diversas tareas algunas de las cuales pueden contaminar y otras no, pero todas están en el mismo lugar) o bien una determinada tarea puede llegar a considerarse insalubre independientemente del lugar donde se la ejecute (ésta se efectúa en un lugar puntual que no es insalubre y su calificación sólo afecta a la tarea y no al lugar), o pueden presentarse ambas situaciones en forma conjunta.

A modo de ejemplo, si se considera una actividad como podría ser la Fabricación de baterías con plomo y a la cual se la califica como insalubre, todo el personal que trabaje en ese lugar donde se producen las baterías trabajará seis (6) horas diarias, mientras que si la calificación de insalubre es sólo para las tareas que realizan los fundidores en el horno de fundición de plomo será sólo ese el personal el que se encuentre abarcado por esta calificación y por ende, trabajará seis (6) horas diarias mientras que el resto de la planta o bien del establecimiento lo hará ocho (8) horas.
Tanto sea un lugar de trabajo como una tarea la que haya que calificar, siempre deberá intervenir para ello un área técnica del Poder Ejecutivo Nacional. Ej: Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

El término técnico que se utiliza para designar un lugar o tarea como insalubre o normal es la palabra "calificar" de manera que un lugar o tarea podrá ser calificado como "insalubre" (corresponde trabajar una jornada de 6 horas) o como "normal" (se corresponde con una jornada 8 horas) por parte de la autoridad de aplicación.

4. SALUD POR DINERO – CONQUISTA SOCIAL

Si bien en las tareas o en los lugares declarados como insalubres ya sea esta calificación taxativa (legislación del año 1930) o bien sea ésta declarada por la autoridad de aplicación se produce la reducción de la jornada de trabajo, no sucede lo mismo con el nivel salarial ya que el trabajador percibe su salario como si hubiera trabajado sus ocho horas en forma normal, es decir se trabaja 6 horas pero se cobra por 8 horas, o sea que se produce un aumento en cubierto de sueldo de un 25% para aquellas personas que trabajan bajo el sistema de la insalubridad frente a aquel que lo hace durante 8 horas.

Dicho en otros términos se está canjeando salud o inadecuadas condiciones de trabajo por dinero o por un mejor ingreso.

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

Tanto en un caso como en otro, la Argentina vivió períodos en donde estos temas se aplicaban bajo ópticas exclusivamente políticas sin considerar para ello ningún aspecto que guardara relación con estudios científico-técnicos que avalaran tales decisiones.

Otra variable que debe ser remarcada es la taxatividad de las insalubridades. En efecto, las normas legales argentinas habían fijado (continúan en la actualidad) una serie de actividades productivas las cuales son consideradas "insalubres" sí o sí independientemente que los establecimientos dispongan de los últimos adelantos tecnológicos o bien que se trate de un proceso sin riesgo alguno.

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

Estas normas fueron denominadas "decretos de excepción" ya que correspondían aplicar jornadas de ocho horas cuando se cumplieran los requisitos establecidos en los mismos, caso contrario se mantenía la taxatividad de la insalubridad para esa actividad.

5. LA LEY DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Mientras todo esto sucedía, el tiempo transcurría, la tecnología avanzaba irremediablemente, el hombre había llegado a la luna, el mundo se modernizaba rápidamente, comenzaba la robotización y recién en el año 1972, la República Argentina pudo alumbrar un cuerpo normativo relativamente completo: la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Hasta ese entonces todo se manejaba por normas esporádicas y dispersas.

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

La finalidad de esta Ley no sólo fue ser el gran marco de referencia o sea la norma que siente las bases hacia el futuro sino, también, terminar con toda esa vetusta legislación anterior de principios de siglo y en especial lo inherente al problema de la insalubridad, tal es así que en su artículo 11º señala:
"El Poder Ejecutivo Nacional dictará los reglamentos necesarios para la aplicación de esta ley y establecerá las condiciones y recaudos según los cuales la autoridad nacional de aplicación podrá adoptar las calificaciones que correspondan con respecto a las actividades comprendidas en la presente en relación con las normas que rigen la duración de la jornada de trabajo. Hasta tanto continuarán rigiendo las normas reglamentarias vigentes en la materia".

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

- El Poder Ejecutivo Nacional dictará los reglamentos necesarios para la aplicación de esta ley.
Se está señalando que se permitirá más de una reglamentación de la ley es decir que permite reglamentar la misma por rama de actividad.
- Establecerá las condiciones y recaudos según los cuales la autoridad nacional de aplicación podrá adoptar las calificaciones que correspondan con respecto a las actividades comprendidas en la presente en relación con las normas que rigen la duración de la jornada de trabajo
Se refiere a que en el futuro, vía la reglamentación de la ley, se establecerá un procedimiento para calificar los lugares de trabajo respecto de su normalidad o no, de manera de eliminar las insalubridades taxativas puesto que está mencionando la duración de la jornada de trabajo. Este aspecto, nunca se llevó a cabo bajo esta norma aunque, como se verá posteriormente, se lo efectivizó mediante la modificación de la Ley de Contrato de Trabajo en el año 1976.
- Hasta tanto continuarán rigiendo las normas reglamentarias vigentes en la materia.

Mantiene las normas vigentes hasta que se sancionen nuevas normas, con lo cual una vez que ello ocurra, las normas antiguas caen automáticamente y desaparecen. Ello ocurre con la aparición de la reglamentación (Decreto Nº 4160/73), el cual constaba de sólo tres artículos por los cuales se aprobaba la reglamentación de la Ley (art. 1º), el último era de forma (art. 3º), pero el segundo señalaba textualmente:
"Art. 2º - Derógase toda disposición que se oponga a las normas a que hace referencia el artículo 1º."Fue tal la convulsión que causó esta norma especialmente en el mundo sindical que los gremios al ver que se perdían las "conquistas sociales para sus afiliados, ejercieron tal presión sobre el Ejecutivo que lo obligó a emitir el Decreto Nº 1572/73 del 05/10/73, por el cual se modifica el Decreto Nº 4160/73 del 03/07/73, es decir que la primera modificación de la reglamentación de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo se hizo a los tres meses de su sanción.

Resulta interesante conocer alguno de los fundamentos del por qué se producía este cambio; en este sentido, se utilizaron términos y expresiones que hasta resultan inentendibles tras una primera lectura. A modo de ejemplo el primero de los considerandos de la norma señala que se habían efectuado numerosas consultas ante el Ministerio de Trabajo acerca de la aplicación de la reglamentación por: ".....no hallarse suficientemente dilucidados los extremos de su observancia frente a disposiciones emergentes de la Ley 11544 y de los decretos dictados en su consecuencia por el Poder Ejecutivo Nacional y de las resultantes del ejercicio de facultades otorgadas a aquel Departamento de Estado." ¿Qué significa la expresión "extremos de su observancia" o "las resultantes del ejercicio de facultades?

En el segundo Considerando se hace mención a que: "....la reglamentación aludida no reúne los requisitos necesarios para ser considerada como sustitutiva de las normas legales relativas a la materia vigentes al tiempo de la sanción de aquella, además de que la reglamentación de referencia se presenta

dirigida a obtener situaciones óptimas en orden a la higiene y seguridad laboral, sin afectación del régimen también vigente relativa a la materia, como se expresara." Si el primer considerando era confuso, tras la lectura de este último no se realizaba un esfuerzo muy importante para clarificar lo que se estaba gestando con esta norma.

Para aclarar estos temas, el tercer Considerando expresa que: ".... sin perjuicio de lo expuesto resulta conveniente, a los efectos de clarificar situaciones que pudieran configurarse como conflictivas, dejar establecidas pautas de observancia que aseguren la certeza jurídica necesaria." En realidad se quería justificar con estos textos la permisividad del Estado respecto de su tolerancia para el cambio de salud por dinero.

Pero, ¿cómo se tradujo en el texto del Decreto esta lamentable situación, especialmente en un gobierno que defendía al trabajador y buscaba preservar su vida y el estado de su salud?

En su parte resolutiva se especifica que la existencia de la reglamentación de la ley de Higiene y seguridad en el Trabajo: "....no limitó ni interfiere la vigencia de las normas pertinentes de la Ley 11.544 y de las dictadas en su consecuencia –decreto de fecha 11 de marzo de 1930 y decreto Nº 29757/47, fundamentalmente, ni de las disposiciones derivadas del ejercicio de las atribuciones otorgadas al Ministerio de Trabajo de la Nación. Tampoco limita la competencia asignada en la materia por esas normas y por el artículo 17 de la Ley 20.524 al Ministerio de Trabajo de la Nación para calificar tareas y lugares de trabajo, con relación a la duración de la jornada y para sancionar las infracciones que se produzcan, en todo el territorio de la Nación."

El Decreto Nº 29757/47 centraba el poder de calificar las tareas y los lugares de trabajo en la "Secretaría de Trabajo y Previsión".
Obviamente, el Decreto 1572/73 derogaba también el artículo 2º del Decreto 4160/73 (aquel que finiquitaba con las insalubridades al no permitir la existencia de normas que se opongan a la reglamentación de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo) para que no queden dudas que ambas legislaciones pueden coexistir en forma simultánea.

Entre el 25/05/1973 y el 24/03/1976 la calificación de lugares y tareas como insalubres estuvo a la orden del día, en tanto que a partir del 24/03/1976 la calificación de lugares y tareas como normales fue la nueva moda.

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

A partir del 24/03/1976 se le introducen modificaciones a la recientemente sancionada ley de Contrato de Trabajo (principalmente por pedido de las entidades empresariales) mediante el denominado Dec. Nº 390/76 del 13/05/1976 (actualmente vigente) y se incorpora en su texto un nuevo artículo en el cual se determinó un procedimiento para la calificación de tareas (ver art. 200).

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

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

Por ley nacional se fijarán las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas, mortificantes o riesgosas, con indicación precisa e individualizada de las mismas.

Nótese que en su primera parte el artículo señala que "La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación" con lo cual encontrándose la norma emitida hizo que la taxatividad de una insalubridad desapareciese, no obstante este texto continúa actualmente vigente y coexiste con la vieja legislación en forma simultánea, pese a haber transcurrido más de 20 años de vida democrática.

6. OTROS VÍNCULOS QUE FOMENTAN EL INTERCAMBIO SALUD POR DINERO

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

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

Sólo a modo de ejemplo y considerando el caso de los trabajadores de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) algunos de los cuales realizan por ejemplo tareas en acerías, existe un sistema de jubilación que le brinda la posibilidad a este personal de obtener el "beneficio" de retirarse con anterioridad a los 65 años de edad pues han trabajado en actividades en las cuales sus tareas son consideradas como "penosas, mortificantes o riesgosas" y como mencionan otras normas "determinantes de vejez prematura". Por su parte, el Convenio Colectivo de Trabajo de este gremio establece que si el personal se encuentra expuesto a "altas calorías" su salario se incremente en un 20% por trabajar en estas condiciones.

Todos estos términos (tareas penosas, mortificantes, altas calorías, etc.) nunca fueron definidos, de modo que en la actualidad nadie sabe a qué se refieren estas normas ni cuáles son los límites para, por ejemplo, determinar cuándo o no hay altas calorías en un ambiente laboral y menos aún cuál es su límite permisible. De esta manera, la autoridad de aplicación puede utilizar estos argumentos a discrecionalidad ya sea para favorecer a unos y/o para perjudicar a otros.

Del mismo modo, este Convenio permite al pago de un adicional de otro 20% para aquellos trabajadores que realizan "tareas peligrosas" tal como puede ser el traslado manual de material fundido. Es decir que es preferible pagar un 20% más y que el trabajador corra el riesgo de accidentarse en lugar de evitar este tipo de trabajo a través de su mecanización o automación. Seguramente esta segunda alternativa debe ser mucho más costosa.

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

El cambio de salud por dinero ha sido una constante durante años, lo sigue siendo en la actualidad y a ello se lo sigue considerando un "beneficio para el trabajador".
Con el retorno de la democracia en el año 1983 comienzan a soplar nuevos vientos.

En lo que se refiere al tema de las insalubridades nada se ha hecho. Lo mismo podría decirse de las diversas cláusulas que permiten el intercambio salud/dinero presentes en los Convenios Colectivos de Trabajo o en el Sistema Previsional actual.

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

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

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

7. COMENTARIOS FINALES

Efectuada esta reseña de la historia relativamente reciente en el tema de las insalubridades, cabe solamente señalar algunos comentarios finales relacionados con qué se debería realizar para corregir esta situación que nos toca vivir desde hace tanto tiempo.

En este aspecto, es necesario adoptar decisiones que deben estar sustentadas en aspectos técnicos, éticos, humanos y que requieren de un soporte político para su puesta en práctica.

Seguidamente, presentamos algunas ideas para que sean consideradas dentro de un abanico de alternativas:

1. Derogar de pleno y forma total la legislación anterior a la sanción de la Ley 19587 en lo que hace a las insalubridades.
2. Hacer lo propio con los decretos de excepción anteriores y posteriores a dicha norma.

3. Derogar regímenes jubilatorios de privilegio respecto de ciertas actividades laborales que no hacen más que crear una desigualdad de los trabajadores ante la ley y reemplazarlos por otros que no impliquen el cambio de salud por dinero.

4. Homologar aquellas Convenciones Colectivas de Trabajo que posean en su contenido cláusulas que no permitan el intercambio de las condiciones de trabajo por adicionales monetarios de ningún tipo.

5. Tanto los empleadores como los trabajadores deben ser conscientes de estos temas, los primeros para que eviten pensar en ese conocido cálculo económico relativo a determinar si la insalubridad es más "barata" o no que efectuar el mejoramiento de las condiciones de trabajo y los segundos para que asuman que son mejores las ocho horas de trabajo normal que las seis horas de un trabajo insalubre.

6. Por último, es el Poder Ejecutivo el que tiene el deber y las herramientas para corregir, tutelar y controlar las condiciones de trabajo de los ciudadanos, de manera que si no lo hace ¿quién lo hará?

Fuente: Revista Digital FACTOR DE RIESGO® publicación de RED PROTEGER®.
Año 1 n° 1- (Agosto 2006) Rosario – Santa Fe – Argentina.