

METODOLOGIA SINDICAL DE ANALISIS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Angel Carlos CARCOBA ALONSO

Gabinete de Salud Laboral y Medio Ambiente.
Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

INTRODUCCION

Es de todos conocido cómo la ciencia y las investigaciones tecnológicas en materia de medicina, higiene y seguridad han tenido un desarrollo muy importante, cómo son ya muchos los riesgos que se han estudiado y para los cuales existen estrategias más o menos eficaces de control. Y, sin embargo, mejoran muy lentamente las condiciones concretas de trabajo, y se cuentan por decenas de millares los que cada año tienen que abandonar forzadamente la vida laboral con el organismo destrozado por los tóxicos, los ruidos, el sobre esfuerzo físico, los ritmos excesivos, etc.

Así, por ejemplo, frente al problema del ruido se han realizado multitud de investigaciones y estudios higiénicos que permiten que hoy po-

damos detectar, medir y controlar ambientes altamente ruidosos; no obstante, nuestras empresas siguen sufriendo unos índices de intensidad sonora muy elevados. Lo mismo ocurre con las investigaciones en materia de salud laboral, sabemos como detectar una sordera profesional y conocemos las medidas preventivas adecuadas, pero aún son miles y miles de trabajadores los que sufren pérdidas auditivas graves.

Pensamos que sólo en la medida en que este cúmulo de conocimientos se socialicen, es decir, que se pongan de modo eficaz al alcance de los trabajadores, podrá resolverse esta contradicción. Los trabajadores son el origen y la meta de todos estos estudios, es su salud la que está en juego, y consecuentemente, son los más interesados en defenderla. Y no sólo es esta razón

la que reclama su protagonismo, la exigencia de los obreros a lo largo de años y años de contacto con los factores de riesgo, la permanencia continuada en ambientes nocivos, la cantidad de molestias y daños que han sufrido y sufren, es también conocimiento, es un saber práctico y muy valioso.

Por otra parte, sabemos que las concentraciones máximas permisibles, los niveles de intensidad sonora aceptados, etc., son valores relativos en el tiempo, no son los mismos hoy que hace diez años, ni serán los mismos mañana. La tendencia apunta hacia una disminución progresiva hasta acercarnos a unos niveles óptimos. La aceleración de esta evolución depende en gran medida de la presión que ejerzan los trabajadores, de su conocimiento y participación en el control de las condiciones de trabajo.

VALOR DE LA EXPERIENCIA OBRERA

La experiencia obrera, rechazada por la psicología del trabajo tradicional como elemento determinante del comportamiento de los trabajadores, y que nosotros reivindicamos, no es otra cosa que el aprendizaje de cada trabajador y del grupo obrero acerca de las soluciones a los problemas que el trabajo les plantea cada día en el interior de la fábrica. Si el obrero aprende, hace experiencia, no sólo en cuanto a las tareas que tiene que desempeñar, sino también en cuanto a las alternativas político-sindicales que elabora.

Cada trabajador tiene un conjunto de referencias, respecto al problema de la salud. Conoce algunas cosas: ambulatorios, hospitales, farmacias, centros asistenciales, mutuas; conoce médicos, asistentes sociales, sindicalistas. Conoce distintos

modelos de interpretación del problema, qué cosa son las enfermedades, que existe una curación, la prevención, la rehabilitación. Durante el horario de trabajo en la fábrica todo este cúmulo de informaciones se acrecienta con sensaciones, reflexiones, sucesos, accidentes, etc... Es decir, la problemática de la salud no es ajena, vive inmerso en ella y se ve forzado a elaborar su propio modelo de interpretación y buscar soluciones a los problemas inmediatos. Este proceso de aprendizaje y desarrollo de experiencia no sólo se cumple frente a los temas relacionados con la salud laboral, es un elemento clave del comportamiento de los trabajadores frente al conjunto de la organización del trabajo.

El modelo taylorístico nace de un reconocimiento expreso de esta realidad, de la gran importancia que tiene la experiencia obrera. Taylor define como el pri-

me
del
trad
trat
los
cos
mie
los
clus
jo a
yor
dad
T
dad
la ex
ción
nue
dos
zanc
mas
ra de
celo
disn
bajo
form
que
Lo
de e
de lo
dos
cuen
mula
nizac
de su
ampl
comp
aprer
plant
relaci
conju
bajo.
El p
nifica
la org
cómo
civida
el qué
A p
nuest
ambie
Sob
una d
espon
res ob
que les
que si
compa

mer deber fundamental de la "organización científica del trabajo": "recoger toda la masa de conocimientos tradicionales que en el pasado eran patrimonio de los trabajadores, ésto es, la práctica adquirida a través de los años de experiencia". "Los organizadores científicos asumen el deber de recoger esta masa de conocimientos tradicionales y después registrarlos, ordenarlos y en ciertos casos, reducirlos a leyes, reglas e incluso fórmulas matemáticas", que "aplicadas al trabajo asalariado, hacen obtener invariablemente una mayor producción por cada trabajador y una mejor calidad".

Taylor pensó, y en éso le ha seguido toda la comunidad científica tradicional, que con esta apropiación de la experiencia obrera y su ordenamiento y transformación en leyes, los trabajadores ya no desarrollarían nuevos conocimientos, serían como gorilas amaestrados. Sin embargo, los obreros han continuado realizando experiencias, haciendo correcciones a las normas que emanan de la oficina, etc. La prueba más clara de que ésto es así, la encontramos en las huelgas de celo, cuando se cumple a rajatabla el reglamento y disminuye la producción, lo cual significa que en el trabajo cotidiano los obreros realizan una serie de transformaciones en el proceso productivo que posibilitan que se mantenga el trabajo.

Los trabajadores constreñidos en unas condiciones de extrema predeterminación, desde el punto de vista de los gestos y los tiempos de ejecución, considerados sólo con respecto a la tarea que ejecutan, se encuentran en una situación de necesidad que los estimula a reestructurar el modo de ver la fábrica y la organización del trabajo en particular. No pueden escapar de su condición de necesidad, si no es a través de la ampliación de su campo de intereses, socializando y compartiendo sus experiencias, porque rápidamente aprenden que para resolver los problemas que les plantea su relación con la tarea, tienen que modificar la relación con los compañeros de trabajo, elaborando conjuntamente alternativas a la organización del trabajo.

El problema del ambiente de trabajo siempre ha significado el punto de partida a una respuesta obrera, a la organización del trabajo. El cuestionamiento de cómo se produce, con todas sus implicaciones (la nocividad, los ritmos de trabajo, etc.), nos lleva a plantear el qué y el cuánto, el dónde y el para qué.

A partir de esta realidad es como fundamentamos nuestra metodología de conocimiento y control del ambiente de trabajo.

Sobre la base de la denuncia de los trabajadores, una denuncia que nace de múltiples observaciones espontáneas acerca de los daños que los trabajadores observan en sí mismos o en algún compañero, y que les lleva posteriormente a realizar una verificación que significa la recuperación de la experiencia de los compañeros que tienen más antigüedad en la empre-

sa, y del conjunto de los compañeros, de tal forma que se recoge toda la información acumulada para determinar si estos daños pueden derivarse del ambiente de trabajo, y con ello se establece un juicio de valor sobre la nocividad del ambiente.

Puede verse cómo en todo este proceso se da una confluencia en la práctica entre los intereses objetivos de los trabajadores que padecen disfunciones del ambiente de trabajo y los técnicos (médicos, psicólogos, ingenieros, etc.) que están especializados en el tema. Pero si se reconoce la importancia de la experiencia que desarrollan los trabajadores, hay que replantearse toda la relación que se establece entre éstos y los especialistas, abandonando todo falso paternalismo.

Si se acepta esta vía es necesario, en primer lugar, resolver el problema de lograr un lenguaje común, un lenguaje que sea coherente con el rol que se le atribuye a los trabajadores. Es necesario crear un lenguaje sobre la base del lenguaje obrero, de todos los obreros, construído sobre modelos presentes en la mente no sólo de los obreros, sino también de los técnicos, que permita el desarrollo de una gestión real, de parte de los trabajadores, del problema de la nocividad ambiental.

COMO CONOCER EL AMBIENTE DE TRABAJO

Nosotros proponemos un modelo de análisis del ambiente que puede hacer referencia a las imágenes mentales que de él guardamos todos los hombres.

CONCEPTO DE AMBIENTE DE TRABAJO

Se entiende por ambiente de trabajo el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador.

El ambiente de trabajo, por tanto, es el lugar donde la mano de obra, la materia prima y el capital se convierten en mercancía y ganancias, y es en este proceso de transformación, donde se generan los factores que dañan y contaminan el medio ambiente, dentro y fuera de la fábrica.

La figura 1 es todo un tratado, toda la concepción y el programa de CC.OO. sobre salud laboral. Sería un error circunscribir la salud laboral a las agresiones que el trabajador sufre en el interior de los centros de trabajo. Existe una relación entre la condición obrera y la condición humana total.

Cuando los trabajadores defienden su propia salud en las fábricas, están defendiendo la salud y el medio ambiente de toda la colectividad. Esto supone huir de tendencias corporativas y cumplir la función de vanguardia y liberación.

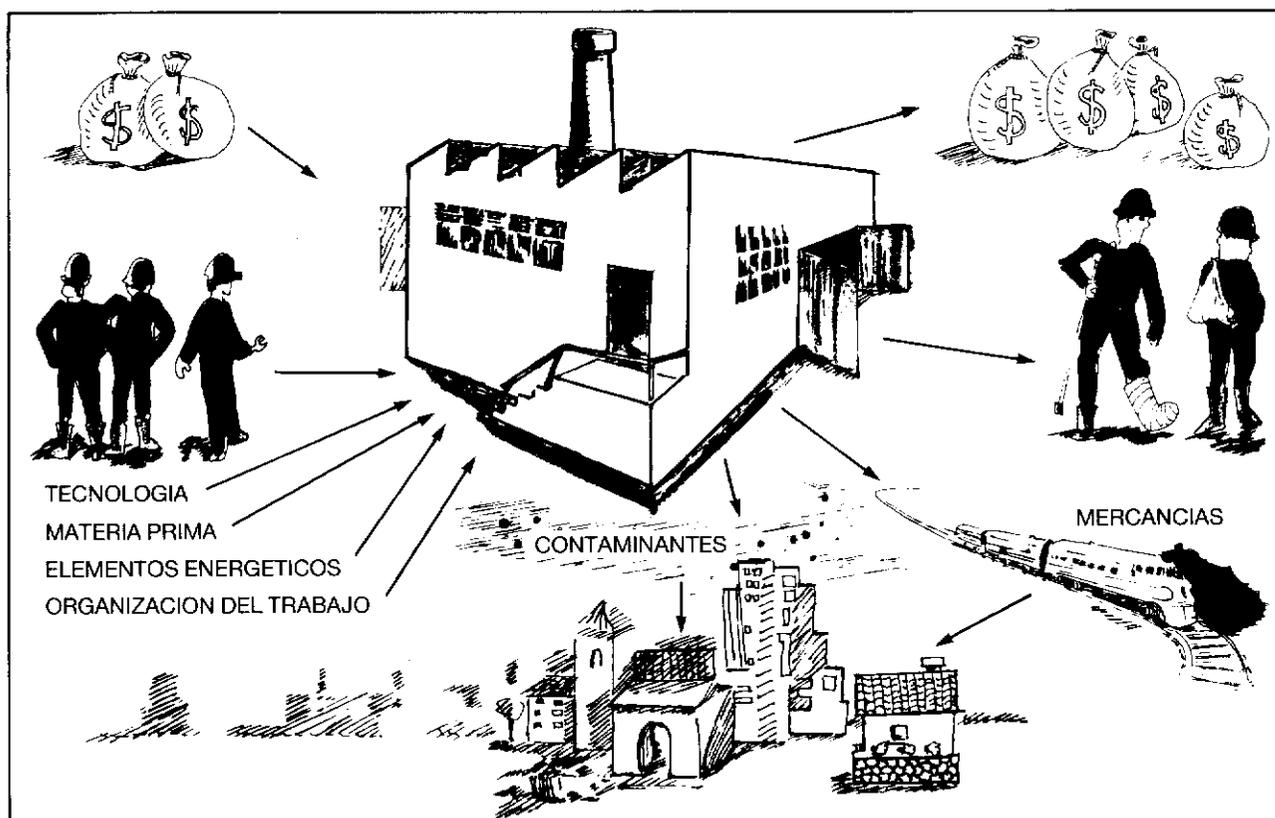


FIGURA 1

Llamamos RIESGO a una situación presente en el ambiente laboral, capaz de producir un daño a la salud del trabajador. En todo ambiente de trabajo se pueden identificar distintos tipos de factores que pueden resultar nocivos para la salud. Estos factores de riesgo se pueden clasificar y analizar de diversas maneras; nosotros proponemos un modelo de análisis que permita desde un punto de vista sindical, abordar la problemática de las condiciones de trabajo con un lenguaje común, que posibilite confrontar experiencias diversas, generalizar situaciones y soluciones, que

aunque aparentemente sean distintas, hacen referencia, sustancialmente, a lo mismo.

De esta manera, dividimos la multiplicidad de factores nocivos que integran el ambiente en cuatro grupos:

Primer Grupo: Microclima de Trabajo

La característica principal de los factores que inte-

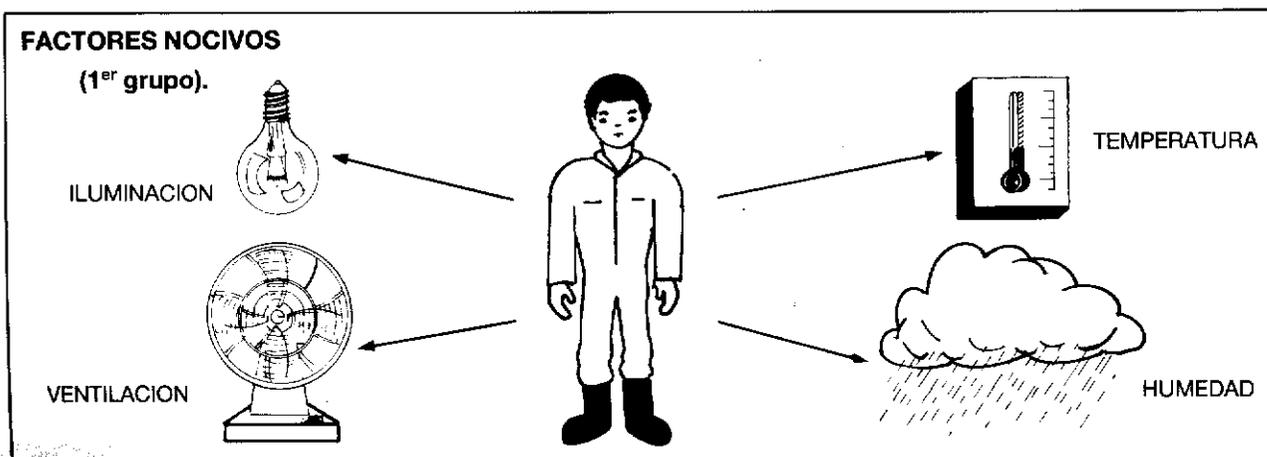


FIGURA 2

gran este grupo es que se encuentran en cualquier ambiente en el cual el hombre vive, pero en el trabajo, por exceso o disminución, resultan nocivos. Se trata de la LUZ, la TEMPERATURA, VENTILACION, HUMEDAD Y PRESION ATMOSFERICA.

Cada uno de ellos tiene unos valores límite, máximo y mínimo, dentro de los cuales el hombre se siente en situación de bienestar.

Se pueden medir objetivamente, mediante instrumentos apropiados: la intensidad de la luz con fotómetros y luxómetros, la temperatura con termómetros, etc.

Estos factores son fácilmente detectados por los trabajadores, quienes incluso pueden valorar aproximadamente la intensidad de los mismos. La presencia e intensidad de una temperatura excesiva, la sequedad del ambiente, etc., son riesgos fácilmente identificables por medio de los sentidos humanos.

El control por parte de los trabajadores de los riesgos de este grupo significa potenciar el que se establezcan científicamente los valores máximos y mínimos, dentro de los cuales está garantizada la salud, entendida ésta no sólo en el sentido estricto como ausencia de daños, sino como bienestar.

Para establecer estos valores máximo y mínimo, se tiene que tener en cuenta no sólo los estudios fisiológicos y psicológicos, sino también y muy principalmente, la opinión de los trabajadores expuestos. Porque, en concreto, en el ruido podemos quedarnos únicamente en la denuncia de los daños auditivos y marginar toda la problemática nerviosa, cardíocirculatoria y psíquica que se genera en los ambientes con una elevada intensidad sonora, problemática que por otra parte es muy difícil evaluar objetivamente.

Segundo Grupo: Contaminantes del Ambiente

El segundo grupo comprende factores que son característicos del ambiente de trabajo. Se trata de los contaminantes, entre los que podemos distinguir:

- CONTAMINANTES FISICOS:** Ruido, radiaciones ionizantes, ultravioletas e infrarrojas, vibraciones, aire comprimido, etc.
- CONTAMINANTES QUIMICOS:** Son en general, todos los tóxicos industriales que pueden actuar en forma de HUMOS (estaño, plomo, etc.), GASES (Monóxido de carbono, acetileno, etc.), o bien por contacto directo con la piel (petróleo, ciertos tipos de aceites, etc.).
- CONTAMINANTES BIOLÓGICOS:** Son seres vivos (bacterias, virus, hongos, parásitos) que pueden encontrarse en determinados ambientes laborales.

Todos estos contaminantes tienen que ser detectados y evaluados por medio de aparatos especiales y analizados con diversas técnicas de laboratorio. Únicamente en el caso de los contaminantes químicos, los órganos de los sentidos, especialmente el olfato, permiten conocer su existencia, pero no valorar su peligrosidad.

La industria moderna se caracteriza por la introducción en el proceso productivo de una cantidad siempre creciente de sustancias químicas, la gran mayoría de las cuales no están estudiadas desde el punto de vista de la defensa de la salud. Es por ello necesario evaluar higiénicamente la toxicidad del ambiente, siempre que se manipulen nuevos productos.

Para que los obreros expuestos identifiquen los fac-

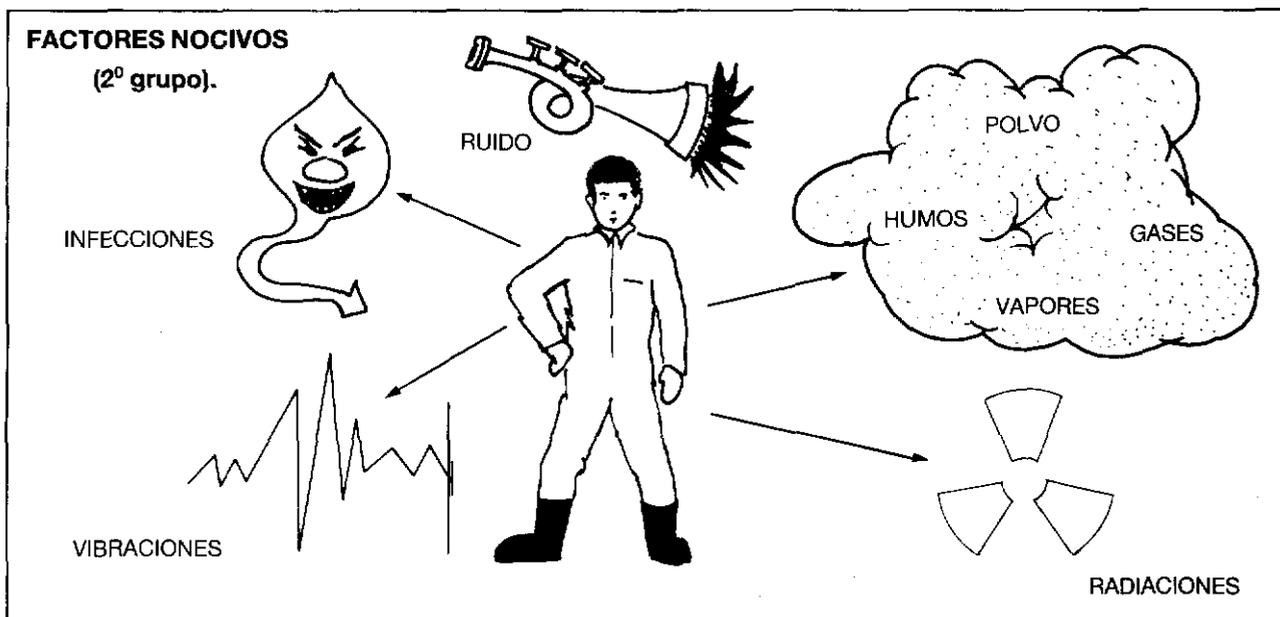


FIGURA 3

tores de riesgo de este grupo, es necesario que conozcan el proceso productivo, las sustancias empleadas, las transformaciones que se realizan con ellas y los productos elaborados.

La nocividad de estos factores depende de su concentración en el ambiente y del tiempo de exposición. Aunque el grado de concentración máximo que asegure el bienestar debería ser igual a cero, se han determinado para estos contaminantes unos valores máximos aceptables, por encima de los cuales se sabe que se daña la salud del trabajador.

Frente a estos riesgos, la alternativa sindical pasa por dos etapas: una primera, en la que se reivindique el estudio higiénico de todos los ambientes tóxicos, se establezcan unos valores límite y se controle su cumplimiento; posteriormente, se tendería a erradicar cualquier contaminante del ambiente de trabajo, haciendo que los valores límite se acerquen al cero.

Tercer Grupo: Sobrecarga Muscular

El tercer grupo de riesgos lo constituyen los factores de sobrecarga muscular, tales como: el trabajo per-

El trabajo físico es causa de fatiga que, hasta un cierto límite, puede ser considerada como normal o fisiológica. Más allá de este límite, se convierte en excesiva o patológica. La definición del límite entre fatiga fisiológica y patológica es difícil de determinar, porque está condicionado por numerosos factores. De todos modos, se puede afirmar que la fatiga fisiológica favorece el sueño y se recupera después del descanso nocturno. En cambio, la fatiga patológica interfiere con el descanso nocturno y provoca una acumulación de cansancio en el transcurso de los días, que resulta dañino para la salud.

La fatiga patológica puede ser considerada como la consecuencia última de una situación ambiental que supera la capacidad de adaptación del individuo.

Cuarto Grupo: Sobrecarga Psíquica

Existen también en el ambiente de trabajo una serie de factores nocivos sobre todo en cuanto al tipo de actividad que se realiza, que provocan un deterioro progresivo del equilibrio mental del trabajador.

Marx definió al trabajo como la actividad consciente

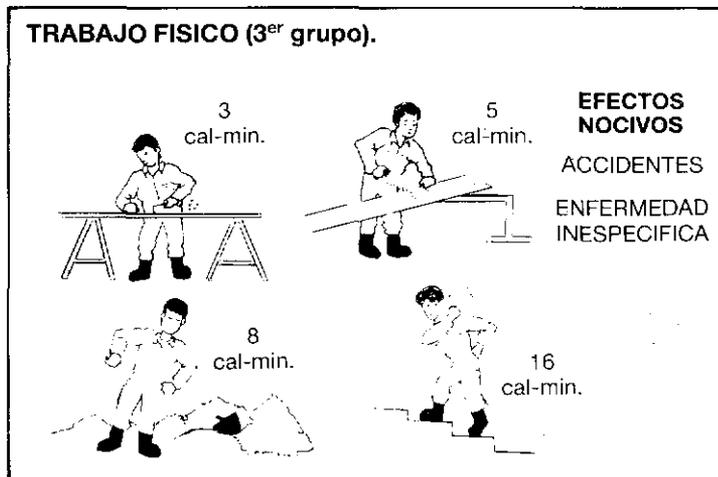


FIGURA 4

manente en posturas incómodas, el levantamiento continuado de grandes pesos, los movimientos forzados. Su nocividad viene determinada porque producen fatiga física no recuperable y aumentan los efectos dañinos de los contaminantes, al hacer que se inhale mayor cantidad de aire impregnado en sustancias tóxicas.

La detección y evaluación de estos riesgos pasa directamente por el juicio colectivo de los obreros expuestos, que se complementa posteriormente por una serie de pruebas de las funciones respiratoria y cardíaca, encaminadas a determinar la capacidad del organismo para realizar esfuerzos pesados.

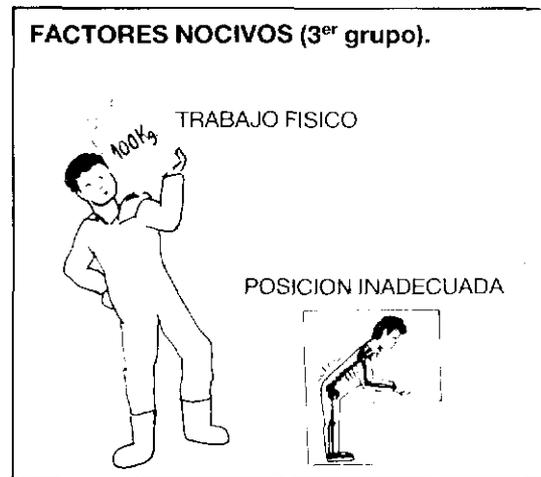


FIGURA 5

por excelencia, mediante la cual el hombre domina a la naturaleza, supera los condicionamientos que ella le impone, transforma el mundo a su imagen; en definitiva, se expresa. Se trata, pues, de una actividad fundamentalmente creadora, y en este sentido, se puede afirmar ya, que no hay tanta diferencia entre el trabajo y el arte, ya que el arte viene a ser una forma superior de trabajo. Toda esta potencialidad creadora se desnaturaliza con el capitalismo, desde el momento en que unos pocos se apropian de los medios de producción, explotan el fruto del trabajo de todos, se establece la concepción del trabajo como un sacrificio del que todo el mundo intenta librarse. ¿Y como no iba a ser así?. ¿Qué creatividad puede haber en un trabajo

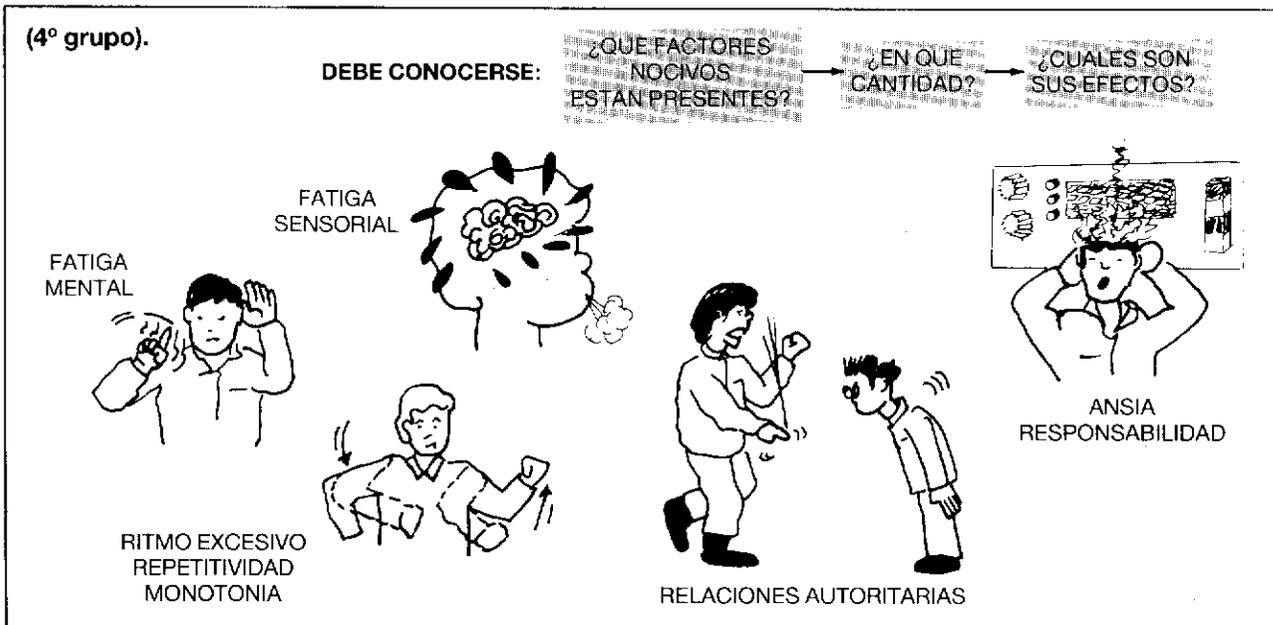


FIGURA 6

repetitivo, cronometrado al límite, espoleado el trabajador por las primas, con ritmos antibiológicos y además con pocas posibilidades de relación con los demás?

En esta alienación en la que hay que buscar las causas de la insatisfacción laboral, de la frustración, de la despersonalización, que son la base de una amplia gama de trastornos del carácter, enfermedades psicósomáticas y desequilibrios mentales que afectan a muchos trabajadores. No en vano, el 80% de los pacientes internados en los hospitales psiquiátricos pertenecen a la clase trabajadora.

La concepción capitalista del trabajo, en la que la productividad, el rendimiento, se antepone a las necesidades básicas de la persona, se materializa en la llamada "organización científica del trabajo" que se está implantando aceleradamente en nuestro país, y en la que, bajo el pretexto de racionalizar las tareas, lo que se hace en realidad es anular la libertad de iniciativa del trabajador, al que se le cronometra el más mínimo movimiento, se le impone un ritmo, se le determinan las pausas que puede realizar, y en definitiva, se le pide que no piense, que realice su labor mecánicamente.

Todos estos riesgos los detecta fundamentalmente el grupo obrero, al que se le debería garantizar la posibilidad de detener un trabajo hasta que no se adoptasen las medidas de seguridad adecuadas.

Es el grupo obrero el mejor detector de la existencia de estos factores de riesgo, el que evalúa su peligrosidad y está en disponibilidad de ofrecer las mejores alternativas que garanticen a todo trabajador la posibilidad de vivir una vida social completa, dentro y fuera de la fábrica.

Quinto Grupo: Tecnológicos y de Seguridad

A estos cuatro grupos de factores de riesgo de la metodología sindical italiana, nosotros añadiríamos un quinto grupo, que llamaremos tecnológicos y de seguridad. En este quinto grupo se describen los factores de riesgo provenientes del estado de las instalaciones y de la maquinaria (techos, paredes, pisos deslizantes, toma de tierra, máquinas antiguas y sin protección, etc.), así como de la introducción de nuevas tecnologías.

Este grupo adquiere especial relieve en estos momentos, en que desde las Comunidades Europeas se está instando a los Gobiernos a dictar normas sobre protección de maquinaria.

DAÑOS

Estos cinco grupos de factores de riesgo pueden producir daños en la salud del trabajador. Entendemos por salud, el estado de completo bienestar mental, físico y social en el que el individuo es capaz de desarrollar todas sus potencialidades creativas. Queda claro, pues, que estar sano no es lo mismo que no estar enfermo. Y, por lo mismo, entendemos por daño cualquier molestia, por mínima que sea, que impida o dificulte el desarrollo armónico físico y mental del trabajador.

Es muy importante que desde el punto de vista sindical se defiendan este concepto de salud, ya que supone la base sobre la que tiene que asentarse una verdadera medicina preventiva. Por ejemplo, un trabajador nota que le molesta el ruido, se queja y se le hacen

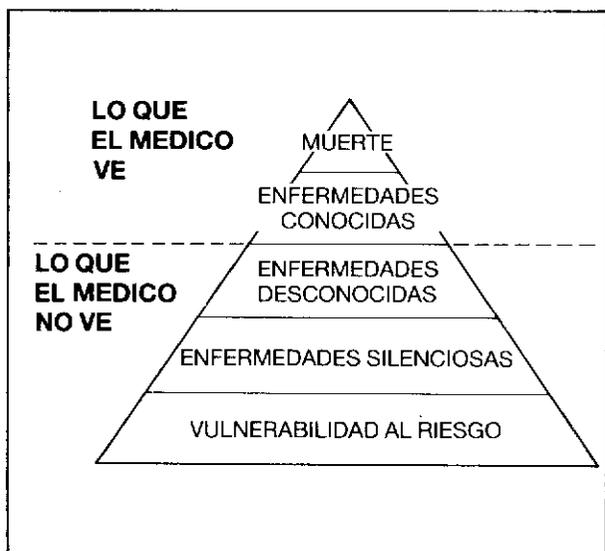


FIGURA 7

una serie de pruebas médicas, se encuentra que no tiene una pérdida auditiva de consideración y no se le hace caso. El trabajador continúa en un ambiente ruidoso, sigue con sus molestias y al cabo del tiempo se le vuelve a explorar y se le detecta una pérdida importante e irreversible de audición. Si se hubiera hecho caso de sus molestias intentando controlar el nivel de ruido en el puesto de trabajo, no hubiera ocurrido esto. Otro ejemplo muy típico: Un trabajador que está en una cadena de producción, siempre en la misma posición, nota unas molestias en la espalda, acude a su médico y éste le hace unas radiografías, en donde no se aprecia ninguna lesión. Por tanto, no se le hace caso y continúa realizando el mismo trabajo. Al cabo de los años, el trabajador tiene ya lesiones apreciables en una radiografía: artrosis de columna, pero éstas son irreversibles. Si se hubiera actuado sobre el riesgo, no hubiera aparecido la enfermedad.

Se pueden identificar tres tipos de daños: accidentes, enfermedades profesionales y enfermedades comunes desencadenadas o agravadas por el trabajo.

METODOLOGIA SINDICAL DE INTERVENCION Y CONTROL

Queda claro pues, que uno de los intereses fundamentales, desde el punto de vista sindical, consiste en recuperar y potenciar esa experiencia obrera. Y esto supone que el grupo obrero interviene directamente en el control de la nocividad. Es necesario que conozca qué factores nocivos están presentes, en qué cantidad y con qué efectos. El elemento central de esta nueva aproximación está en que cambia el sujeto de la indagación cognoscitiva y de la intervención para transformar el ambiente. El nuevo sujeto es el grupo obrero homogéneo, esto es, los trabajadores que viven una experiencia de grupo cara a cara, introducidos en la misma nocividad ambiental, y que en años de trabajo han acumulado un análisis epidemiológico del ambiente. A través de la socialización de las observaciones espontáneas individuales se enjuicia colectivamente la nocividad presente en el ambiente de trabajo.

SECUENCIA DE INTERVENCION

La secuencia de conocimiento y transformación en el nuevo modelo que se deriva de la experiencia obrera, sería la siguiente: A través de las observaciones espontáneas de los trabajadores y de su socialización en el grupo obrero se hace una primera valoración del ambiente (se individualizan factores de riesgo). Posteriormente, se recaba la información higiénica y sanitaria que sea necesaria y se registra sistemáticamente. Se estudia esta información y se elabora con ella un primer mapa de riesgos y daños. Se analiza la situa-

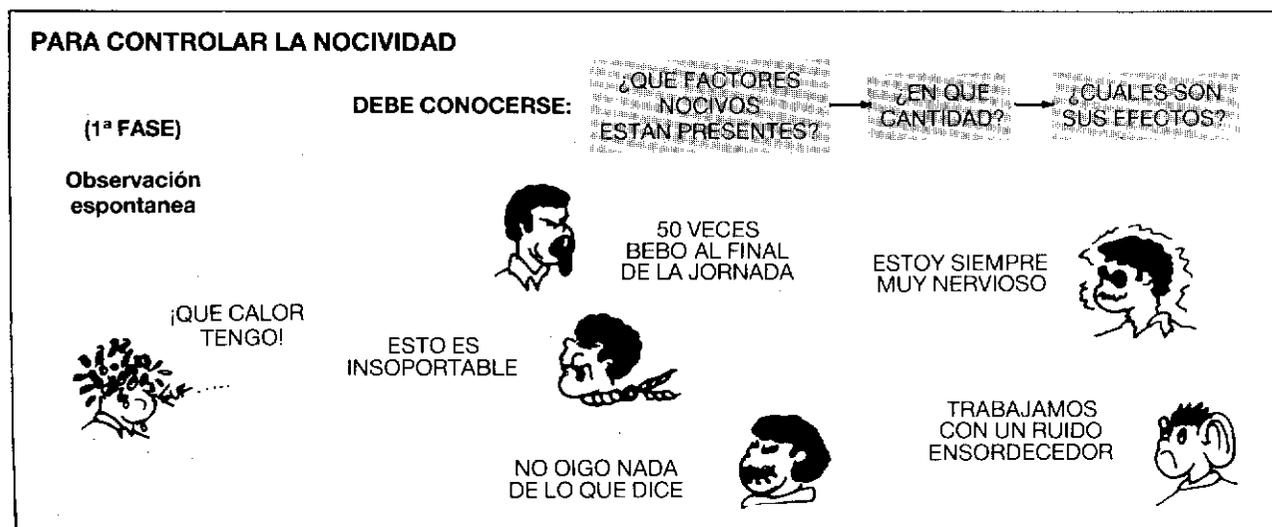


FIGURA 8

ción global y se individualizan aquellos riesgos que sean más graves, que afecten a más trabajadores y que sean más fácilmente prevenibles. Se estudian los recursos disponibles (políticos, técnicos, económicos y legales). Se interviene en una sección estudiando las soluciones técnicas más adecuadas, elaborando reivindicaciones, negociando y presionando sindicalmente. Se hace una verificación de los resultados, controlando si ha disminuido la concentración ambiental, si ha disminuido el número de afectados, o si subjetivamente se valora más positivamente el ambiente. Y así sucesivamente.

Proponemos nuevos instrumentos cognoscitivos que deben ser desarrollados por los trabajadores: en primer lugar, el registro continuado y sistemático de todos los datos higiénicos de que se disponga acerca de cada factor riesgo. Y en segundo lugar, el registro también continuado y sistemático de toda la información sanitaria de los trabajadores expuestos, incluyendo los reconocimientos médicos y las manifestaciones subjetivas.

Estos nuevos elementos le imponen a la medicina y a la psicología del trabajo tradicionales el reconocimiento de una realidad ignorada, la de los hombres concretos, históricamente determinados.

Las figuras 8 a 12 merecen una breve explicación.

otras experiencias, si no se socializa, únicamente da lugar a protestas genéricas estériles. En la comunicación con el resto de los compañeros comienzan a individualizarse las causas de ese malestar. Pero el control requiere que pasemos de esa fase de denuncia a un conocimiento riguroso de la **CANTIDAD EN QUE ESTA PRESENTE EL FACTOR NOCIVO**, ya que ésta va a determinar su mayor o menor peligrosidad e incluso las alternativas técnicas y tecnológicas para su control y erradicación.

Se trataría, pues, de establecer la concentración de cada sustancia nociva, la cantidad de aire que se inhala, la cantidad de tóxico acumulado en el organismo del operario, en el caso de que el factor riesgo fuera una sustancia química; el nivel de ruido en decibelios que hay en el ambiente laboral, la cantidad de ruido que tiene que soportar cada trabajador en concreto, etc.

Y, por último, es necesario conocer los **EFFECTOS BIOLÓGICOS**, las **ENFERMEDADES QUE SE DERIVAN DE ESTE AMBIENTE NOCIVO**. El resultado de los reconocimientos médicos practicados en la empresa, los reconocimientos especiales gestionados por los propios trabajadores y su sindicato, la información científica, médica y psicológica acerca de las enfermedades derivadas del trabajo, etc. Pero además, hay

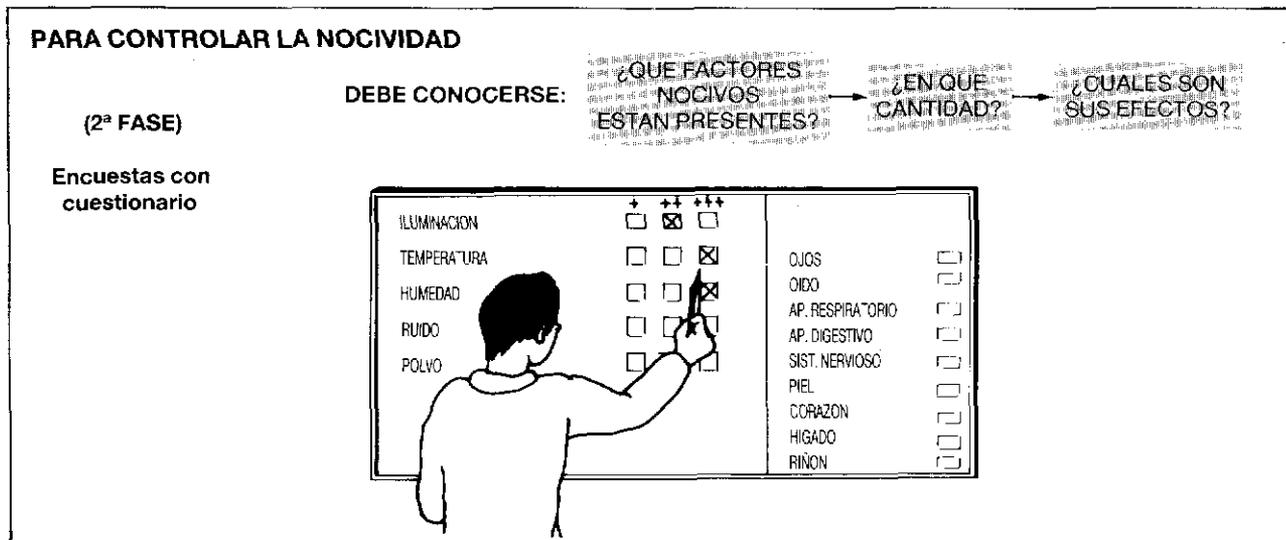


FIGURA 9

Tenemos, pues, en primer lugar, una **OBSERVACION ESPONTANEA**. A través de la estimulación sensorial, los olores, la vista, el oído, etc., identificamos una serie de agentes físicos y químicos, molestos, dañinos, pero no sabemos qué sustancia en concreto, ni de qué manera está actuando. Por otra parte, observamos en nosotros mismos una serie de alteraciones y malestar, tanto físico como psíquico, que no acertamos a relacionar con las condiciones de trabajo.

Esta experiencia individual, si no se contrasta con

que tener en cuenta que la denuncia del grupo de obreros expuestos al riesgo es un instrumento insustituible de medida, ya que resume toda la experiencia en el tiempo y la observación constante, jornada a jornada, de la patología acusada. Es tal la importancia de esta observación constante del grupo obrero que, en una patología tan estudiada como es la silicosis, han sido los mineros y con casi un siglo de diferencia con los "científicos", los primeros en denunciar su relación con unas determinadas condiciones de trabajo. Otro

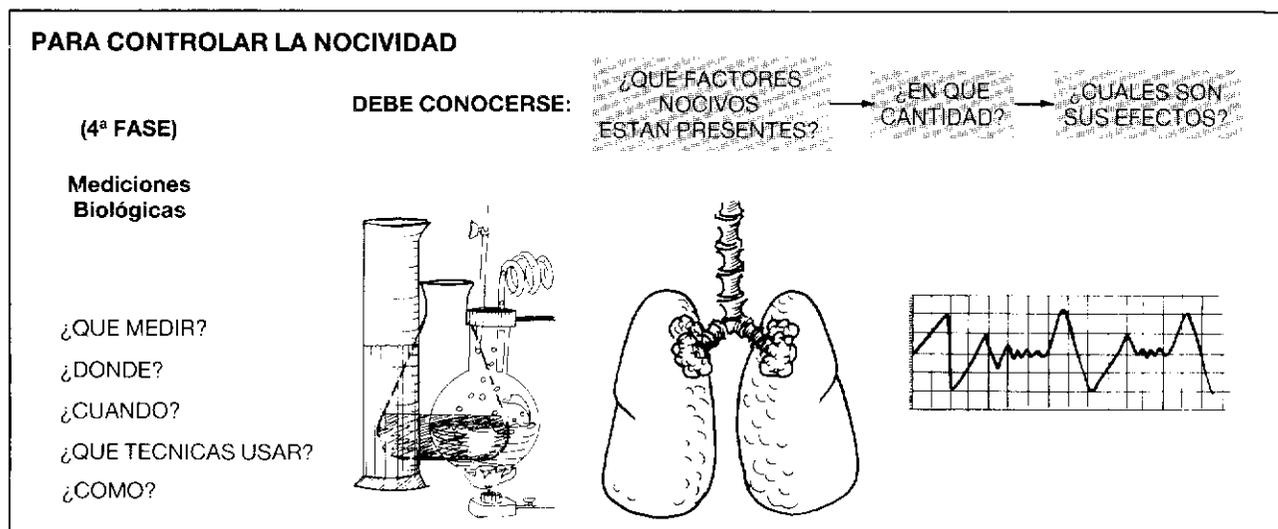


FIGURA 10

tanto puede decirse de la asbestosis y, en general, de todos aquellos padecimientos que los trabajadores vinculan a unas determinadas condiciones de trabajo y que no han sido reconocidos legalmente como enfermedades profesionales.

Todo este cúmulo de información, tanto higiénica como sanitaria, que nace de la observación espontánea del grupo obrero, tiene que ser analizada según un modelo (los cinco grupos de factores de riesgo), que nos permita obtener la información necesaria para que el sindicato y los trabajadores tengan una visión general de la nocividad ambiental de toda la fábrica. Modelo que, por otra parte, al aplicarse en las distintas ramas, permite al sindicato generalizar experiencias y proponer soluciones y alternativas sindicales más allá del marco de la empresa.

Este análisis, siguiendo el modelo de los cinco grupos de factores de riesgo, tiene que ser registrado periódicamente y de una forma sistemática. Para ello, proponemos un REGISTRO DE DATOS AMBIENTALES, que representa el conocimiento científico programado y continuado en el tiempo del ambiente de trabajo. En este registro, deben incluirse no sólo las observaciones del grupo de trabajo, sino también los resultados de las inspecciones y mediciones higiénicas de cada factor de riesgo: ruido, calor, humedad, tóxicos, etc. Debe establecerse un registro para cada grupo homogéneo de trabajo, es decir, para cada grupo de trabajadores expuestos a los mismos riesgos ambientales.

Por otra parte, todos los datos relativos al estado de salud de los trabajadores, grupo por grupo, tanto físicos como psíquicos, enfermedades, ambiente de vida y trabajo a que se ha estado expuesto, la causa de los accidentes, etc., tienen que ser consignados también periódica y sistemáticamente en un REGISTRO DE DATOS SANITARIOS, que nos sirve para relacionar el estado de salud con la nocividad del ambiente.

Ambos registros tienen que ser controlados por los trabajadores y requieren que cualquier investigación, tanto higiénica como médica, cuenten con su participación.

Sólo conociendo la situación de la fábrica (ambiente de trabajo, situación sanitaria) es posible intervenir para controlar la nocividad. Hasta ahora esta información existía muy precariamente y, en el caso de que la hubiera, era controlada por personas ajenas e incluso enfrentadas por sus intereses a los trabajadores. No delegar la salud, supone no permitir que sea el patrón el que controle los efectos nocivos del trabajo sobre el hombre; supone también que los trabajadores inician un proceso ininterrumpido de conocimiento de la realidad ambiental y vigilancia de las estrategias empleadas para erradicar la nocividad. Significa que hay que controlar los servicios médicos de empresa, las actuaciones de la Inspección de Trabajo y de su organismo asesor, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los estudios realizados por las mutuas patronales, etc. Significa, en definitiva, que el grupo obrero se convierte en el protagonista de las luchas por construir un ambiente de trabajo a la medida del hombre, única condición que garantiza verdaderamente la completa eliminación de la nocividad.

Toda intervención para erradicar o controlar un riesgo del ambiente tiene que partir del grupo de trabajadores directamente expuestos. Es en la asamblea donde se ponen en común las distintas observaciones espontáneas, se individualizan las causas y se enjuicia el ambiente y las condiciones concretas de trabajo. Esto quiere decir que nuestra intervención será eficaz sólo en la medida en que participen todos los trabajadores y no sólo los delegados o sector más consciente. La no delegación de la lucha por la propia salud quiere decir también no delegar en los representantes elegidos, ni en los técnicos del sindicato, sino participar a todos los niveles, tanto en la recogida de datos,

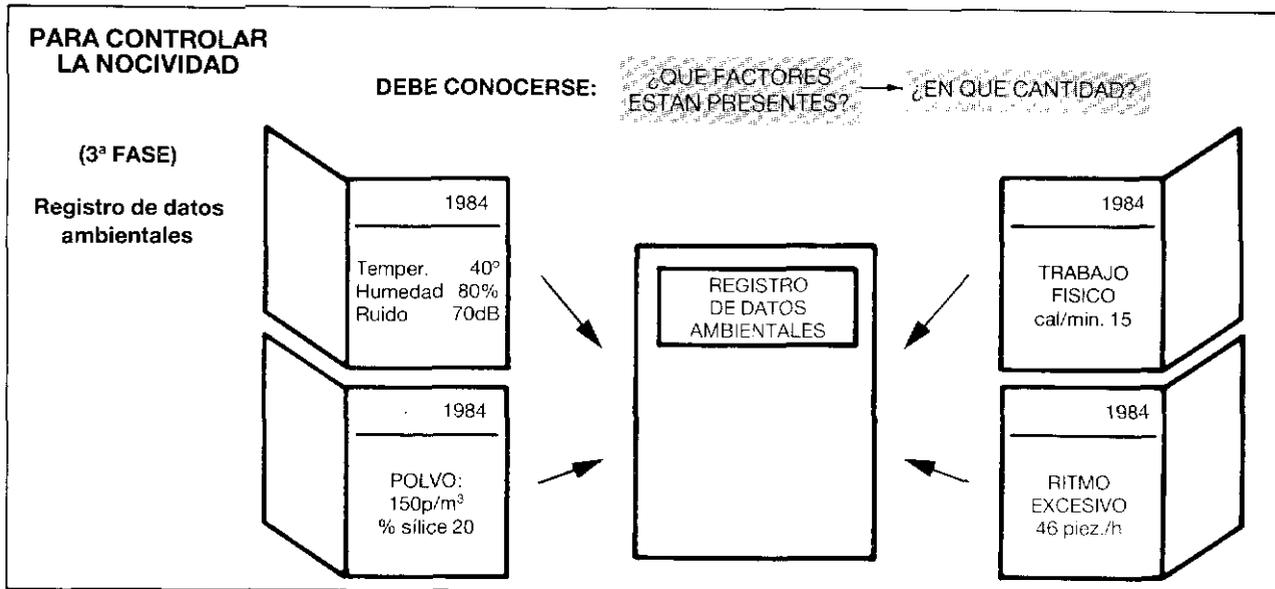


FIGURA 11

como en el control de las mediciones y estrategias de control.

A través de un cuestionario, encuestas, a rellenar por los trabajadores directamente afectados y, construido sobre la base del modelo de análisis de los cuatro grupos de factores de riesgo, se elabora una primera y muy importante aproximación al conocimiento de la nocividad ambiental y sus causas. Sobre la base de este conocimiento directo de los afectados se establecen las consultas a los técnicos de la salud: médicos, psicólogos, técnicos en seguridad e higiene, etc., del sindicato. Se elabora un programa de visitas y exámenes médicos, así como estudios higiénicos, a realizar por los Servicios Médicos de Empresa, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las mutuas patronales, etc., todo ello bajo el control y vigilancia de los trabajadores.

El análisis del grupo de trabajo y las inspecciones y estudios de los técnicos tienen que ser confrontados y resumidos en un primer REGISTRO DE DATOS AMBIENTALES Y SANITARIOS, con el que se confecciona un plano o mapa de riesgo.

De acuerdo a este análisis se escoge una primera sección de intervención en base a los siguientes criterios:

1. GRAVEDAD DEL RIESGO.
2. NUMERO DE TRABAJADORES EXPUESTOS.

Entre los técnicos de la salud del sindicato y los trabajadores se elaboran una serie de soluciones técnicas y médicas de control que servirán de base para las alternativas sindicales y las reivindicaciones a negociar en la empresa. El resultado de esta negociación y

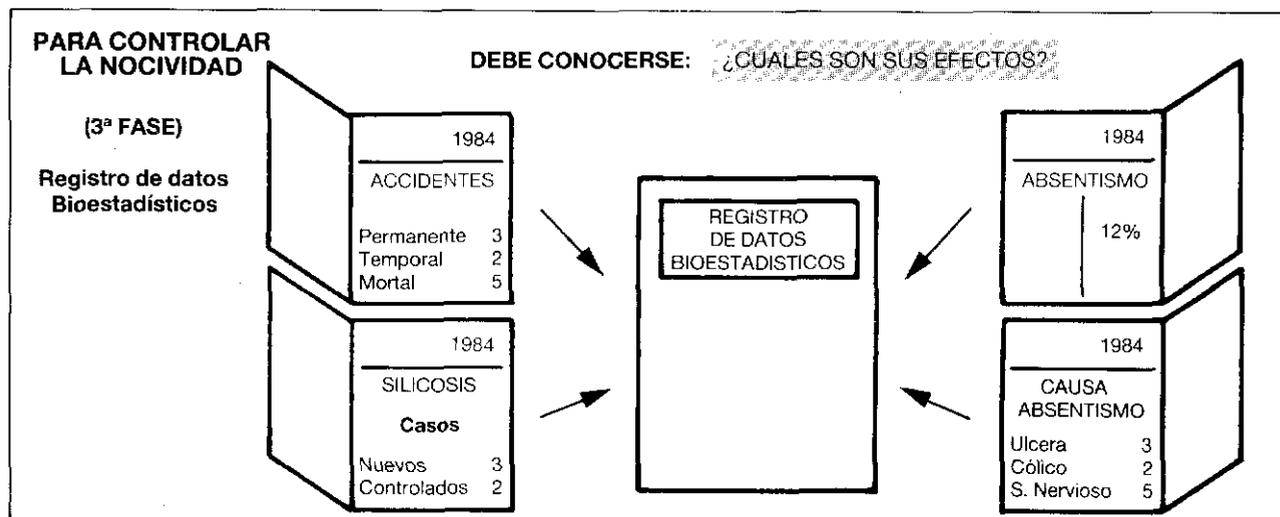


FIGURA 12

presión sindical, los objetivos de control alcanzados, tienen que ser evaluados por los trabajadores afectados, tiene que comprobarse que el ambiente de trabajo mejora realmente, que retroceden las molestias y daños que se habían denunciado; se elabora un nuevo Registro de Datos Ambientales y Sanitarios y se proponen nuevas alternativas y reivindicaciones sindicales a corto, medio y largo plazo.

Es necesario defender la autonomía y el protagonismo del grupo obrero afectado. La recogida de datos, el control de la intervención y la comprobación de los resultados recae sobre aquellos que a pie de máquina, inmersos en la nocividad del ambiente de trabajo, están más interesados en defender su salud. El papel del sindicato es subsidiario de este protagonismo, propone el modelo de análisis, estructura la información, posibilita una mayor formación obrera, dota a los trabajadores de instrumentos de control, contribuye a la búsqueda de soluciones y lucha para que haya un marco legal más favorable a una real mejoría de las condiciones de trabajo, la cual sólo será posible en la medida en que la participación de todos sea efectiva, en la medida en que cada grupo de trabajadores controle su proceso de trabajo.

DIFERENCIAS ENTRE LA METODOLOGIA TRADICIONAL Y LA SINDICAL

La ciencia tradicional tiene como objeto al ambiente físico y a los hombres que en este ambiente trabajan. Se hacen mediciones objetivas a través de un procedimiento analítico y del uso de instrumentos que interesan de una parte al físico, al químico, y de otra al médico y al psicólogo. Se trata de un proceso de descomposición y de medición del ambiente de elementos parciales (luz, polvo, gas, humo, etc.), y del hombre, desde un punto de vista físico, en datos antropométricos, elementos objetivos, análisis de sustancias en sangre y orina, pruebas funcionales específicas, etc. Desde el punto de vista psicológico, los criterios de medida son los mismos: del perfil actitudinal a la carga perceptiva, al sistema hombre-máquina, se trata siempre de medir objetivamente elementos parciales, individualizados a través de un procedimiento analítico. El ambiente global se descompone en elementos físicos, biológicos y psicológicos, que a su vez sufren una nueva desagregación en elementos mínimos del ambiente, los cuales, parcialmente, son confrontados con los valores estandar considerados aceptables. No se intenta, por otra parte, recomponer el conjunto, ésto es el hombre y el ambiente, y tanto menos, se tiene en cuenta el modo en el cual los hombres viven el conjunto de las condiciones de trabajo en que están inmersos.

Para la medicina tradicional, la salud de los trabajadores no tiene que ver con los métodos y tiempos, con los ritmos de producción. La historia laboral del proceso y de las condiciones de trabajo no cuentan. Sólo cuenta la historia de la naturaleza biológica y ecológica de la enfermedad.

El nuevo modelo, aquel que se deriva de la experiencia obrera, está esencialmente caracterizado por la globalidad de la apropiación, y está marcado por la necesidad de la valoración. En primer lugar, se hace una valoración global de la aceptabilidad o no aceptabilidad del ambiente, de la cual se deriva en un segundo tiempo, la individualización de los elementos considerados más nocivos. El objetivo de la intervención tradicional es el conocimiento y la cura; el objetivo de la nueva apropiación es la transformación a favor del hombre.

La metodología obrera se distingue por tres elementos:

1. La programación de la intervención, que quiere decir no la respuesta asistencial a una demanda episódica que nace de infinitas y singulares necesidades de los trabajadores, sino la planificación de la intervención sobre objetivos precisos.
2. La prevención, que deviene prioritaria, respecto a la cura y a la rehabilitación.
3. La participación, como único instrumento capaz de garantizar una programación de la intervención, que asuma como prioritario el momento preventivo.

Hay que tender a una superación de los modelos culturales imperantes. Unos modelos culturales que representan al obrero como un ser profundamente alienado, que no piensa, que repite mecánicamente sus tareas, y que es incapaz de realizar una experiencia. Esta es la imagen que la ciencia tradicional (médicos, psicólogos, ingenieros) tiene de los trabajadores. En cuanto a la salud laboral, siguiendo este punto de vista, los trabajadores son vistos sólo como sujetos pasivos, no pueden ser protagonistas.

Este modelo cultural podemos encontrarlo incluso en la izquierda y en los sindicatos, cuando se potencia una política asistencialista y de delegación. O cuando se piensa que la alienación sólo desaparecerá en el futuro, con el advenimiento de una sociedad socialista.

Cambiar el modelo cultural significa que aquí y ahora, al trabajador se le reconoce una experiencia. Una experiencia que permite que en el presente los trabajadores puedan ser los protagonistas en el control de las condiciones de trabajo y en la gestión de su salud.

BIBLIOGRAFIA

- ODDONE, IVAR. R. E. ALESSANDRA BRIANTE, Gianni. *Experiencia Operaia, Coscienza di Classe e Psicología del lavoro*. Torino. Serie Política 55. Einaudi. 1977.
- ODDONE, IVAR. MARRI, GASTONE, GLORIA, SANDRA,...etc. *Ambiente di Lavoro. La fabrica nel territorio*. Roma Editrice Sindacale Italiana. 1977.
- DOMINGUEZ, PILAR; CASAS, JOSE I. *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid. Pablo del Río editor. 1979.
- ASESORIA DE SALUD LABORAL DE CC.OO. DE MADRID. *Condiciones de Trabajo y Salud. Guía Práctica de Seguridad e Higiene*. Unión Sindical de Madrid de CC.OO. 1979.
- IX CONGRESO DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO. *Libro de Actas*. Tomo II. Pág. 593. Palma de Mallorca, 1980.



INDICE DE MATERIAS

- Consideraciones generales
- Características físicas de las redes de protección
- Características químicas
- Características de los medios de fijación de las redes
- Proceso a seguir en la elaboración del plan general de ensayos para las redes de protección y sus sistemas de fijación.
- Recomendaciones generales para la utilización de las redes de protección
- Fichas técnicas

Autores: GRUPO DE TRABAJO GT-7 DEL

COMITE INTERNACIONAL DE LA AISS

Publicación de 94 páginas Precio de venta: 200 pts.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD
E HIGIENE EN EL TRABAJO
(Publicaciones)

C/ Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID