

Grupo 12: Salud, condiciones y medio ambiente de trabajo

Coordinación: Héctor Nieto - hnieto@intramed.net

Marcos Javier Alberto - marcosjalberto@yahoo.com.ar

Control Obrero de la Higiene y Seguridad.

Claudio San Juan

Superintendencia de Riesgos del Trabajo
sanjuan@srt.gov.ar

1. INTRODUCCION

El objetivo general de este trabajo es describir y analizar la experiencia de la Comisión de Control Obrero de la Higiene y Seguridad en Astilleros Argentinos Río de la Plata S.A. (Astarsa) y sus resultados en la incorporación de mejoras de las condiciones y medio ambiente de trabajo, durante el periodo 1973 – 1976 en que funcionó dicha comisión.

Las experiencias en materia de participación de los trabajadores en salud y seguridad en el trabajo contemplan diversas formas de implicación que se dan en la práctica, siguiendo lo establecido por Boix y Vogel¹ coincidimos que *“En una escala progresiva, podemos definir diferentes categorías de participación. La información es el nivel mínimo indispensable y constituye propiamente una condición indispensable: la desigualdad informativa hace imposible la participación. La consulta, es decir, contar con el punto de vista de los trabajadores pero manteniendo el poder de decisión, representa el grado más elemental de participación. Un nivel más desarrollado de participación es el representado por la negociación o proceso a través del cual se pretende llegar a acuerdos específicos sobre cuestiones que vinculan a las partes, por ejemplo, convenios colectivos. Por último, la codecisión es un procedimiento de participación en el que las decisiones se toman de común acuerdo mediante estructuras paritarias y supone el nivel de máxima implicación de los trabajadores”*.

La función de la Comisión de Control Obrero de la Higiene y Seguridad de Astarsa pareciera no encajar en dichas categorías, y de ello dará cuenta el presente trabajo.

Asimismo, definimos participación de los trabajadores en el nivel de la empresa como el *“proceso de construcción colectiva de las acciones de información, formación, consulta y*

¹ Participación de los trabajadores (1997).

cooperación, que permite el ejercicio de sus derechos en materia de salud y seguridad en el trabajo”.²

En el transcurso de la elaboración del presente trabajo (2008), acontecieron una serie de accidentes del trabajo que desencadenaron la muerte de tres trabajadores (uno en un astillero y dos en una acería). Su tratamiento en los medios y en los órganos judiciales resultan un signo de como la salud laboral y la participación de los trabajadores pujan por ocupar un lugar en la agenda de las políticas públicas.

2. RECONSTRUCCION HISTORICA

El contexto sociopolítico del origen de la Comisión de Control Obrero de la Higiene y Seguridad³ en Astarsa se da en la postrimería de la autodenominada Revolución Argentina (1966-1973) cuyos rasgos distintivos son: repliegue del partido “militar”, políticas de ajustes y auge del sindicalismo clasista. Luego de una coyuntura política de transición (post onganiano, cordobazo y “gran acuerdo nacional”), asume el gobierno la fórmula ganadora de los comicios del 11 de marzo de 1973, encabezada por Cámpora y Vicente Solano Lima que representó al Frente Justicialista de Liberación (FREJULI).

En 1972 un grupo de trabajadores de Astarsa comienzan a cuestionar las condiciones de trabajo en que realizaban sus tareas y la escasa defensa de sus intereses de la representación sindical ejercida por la conducción del Sindicato de Obreros de la Industria Naval -Zona Norte- (SOIN). Ello confluye en la creación de una agrupación opositora, denominada Lista Marrón. Pierden las elecciones en el SOIN pero se consolidan en la Comisión Gremial Interna de Astarsa extendiendo su influencia hacia otros astilleros.⁴

Respecto del desarrollo de la industria naval y de los astilleros citamos la introducción de “Navales, CET, 1988”: *“Astilleros Astarsa Río de la Plata S.A. está situada a orillas del Río Luján en la Ciudad de Tigre, contaba a principios de los años 70 con una población trabajadora de alrededor de 1.000 obreros; siendo este el total de las 2 plantas: Metalúrgicos y Navales. ...Los contratos más importantes se realizaban con Empresas del Estado, tanto en la construcción de barcos para Empresa Líneas Marítimas del Estado (ELMA), Yacimientos Carboníferos Fiscales, como de locomotoras para Ferrocarriles Argentinos y el armado de tanques para el ejército”.*

² San Juan, Claudio (2004).

³ El nombre de la comisión surge de la presentación de la misma en las “Jornadas Nacionales de Medicina del Trabajo”, realizadas en la Universidad Nacional y Popular de Buenos Aires, 1973.

⁴ Centro de Estudios del Trabajo: “Navales: Una experiencia inédita” (1988).

Astarsa

5

Respecto a una de las actividades específicas de Astarsa, como se señaló anteriormente, este astillero jugó un rol preponderante como proveedor del Estado, al momento que la ELMA encaró un plan de renovación de la flota, privilegiando las construcciones en astilleros argentinos. Astarsa tuvo a cargo, en una primera etapa, la construcción de los buques Río Limay, Río Esquel y Río Olivia.

2.1 El marco normativo de la salud y seguridad de los trabajadores⁶

El final de la “Revolución Argentina” trajo aparejada la promulgación del decreto-ley 19.587/72⁷ de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Esta norma podríamos denominarla puntal de la modernidad, si tenemos en cuenta que su antecedente data del año 1916 (reglamentación de la Ley 9688 de Accidentes de Trabajo, capítulo V sobre medidas de seguridad e higiene). Otro antecedente es la “Declaración de los Derechos del Trabajador” proclamada por el Presidente Perón el 24 de febrero de 1947, dictada como Decreto 4865/47 e incorporada a la Constitución de 1949 en su capítulo III, del cual destacamos el artículo 37, inciso I, apartado 5: “Derecho a la preservación de la salud”.⁸

Volviendo al Decreto-ley 19.587/72, tanto este como su primer reglamento (Decreto 4160 del 10 de mayo 1973) resultaron producto del acuerdo de algunos de los actores sociales (CGT – CGE – UIA) en la redacción del anteproyecto, a través de la integración de la Comisión ad hoc, creada por el Ministerio de Trabajo.

No obstante, ni el Decreto-ley 19.587/72 ni el Decreto 4160/73, prevén mecanismos de participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo.

2.2 Pronunciamientos históricos de la clase trabajadora

Un detalle significativo es que la CGT de los Argentinos⁹ no fue convocada a participar en la Comisión de reglamentación del Decreto-ley 19.587/72, creada por el Ministerio de Trabajo mediante Resolución MT 432 del 14 de noviembre de 1972.

⁵ <http://www.aislantescelulosicos.com/quien.htm>

⁶ Indistintamente utilizaré los términos salud y seguridad, higiene y seguridad, salud laboral.

⁷ Decreto 976/73 del 31/8: denominanse decretos-leyes las leyes dictadas entre el 28/5/66 y el 24/5/73.

⁸ “El cuidado de la salud física y moral de los individuos debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen de trabajo reúna requisitos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de recuperación por el reposo”.

⁹ La CGT de los Argentinos se creó en el congreso normalizador "Amado Olmos" (marzo 1968) de la entonces única central obrera CGT y surgió como una respuesta combativa a las variantes de adaptación al régimen generadas por las conducciones burocratizadas del sindicalismo peronista, nucleadas en las 62 Organizaciones con la hegemonía de la Unión Obrera Metalúrgica.

Este no es un hecho menor dado que la CGT de los Argentinos operaba en la clandestinidad y la mayoría de sus dirigentes estaban encarcelados. Además de su actitud no colaboracionista con los distintos gobiernos de facto, la CGT de los Argentinos tomó las banderas de los sucesivos pronunciamientos históricos que guiaron a la clase trabajadora desde el golpe de 1955:

- Programa de La Falda (Plenario Nacional de las Delegaciones Regionales de la CGT y de las 62 Organizaciones, 1957).¹⁰
- Programa de Huerta Grande (Plenario Nacional de las 62 Organizaciones, 1962).¹¹

Dichos programas son retomados por la CGT de los Argentinos en el “Mensaje a los trabajadores y el pueblo – Mayo 1968” (conocido como “Programa del 1º de Mayo”).¹²

La lucha de entonces, donde la consagración legislativa era mera declamación, estaba encaminada más que nada en lograr la efectivización de esos derechos, donde el control obrero de la producción entraba en contradicción con el derecho de propiedad sobre los medios de producción.¹³

2.3 Negociación colectiva y salud laboral

Retomando el marco normativo, en noviembre 1972 el Ministerio de Trabajo al disponer la renovación de las Convenciones Colectivas de Trabajo (CCT) promueve la inclusión de una cláusula específica: *“Higiene y seguridad en el trabajo: A los efectos de obtener el mayor grado de prevención y protección de la vida o integridad psico-física de los trabajadores se adoptarán por la parte empresaria las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias a efectos de prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos profesionales en todos los lugares de trabajo como el medio más eficaz de la lucha contra los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y a tal fin se deberán dar cumplimiento a las siguientes medidas fundamentales, acorde con las reglamentaciones actualmente vigentes y con las normas básicas referidas en la Ley N° 19.587”*. *“Las partes se obligan a estimular y desarrollar una actitud positiva, a través*

¹⁰ *“Para la Justicia Social: ... Control obrero de la producción y distribución de la riqueza nacional, mediante la participación efectiva de los trabajadores: en la elaboración y ejecución del plan económico general, a través de las organizaciones sindicales; participación en la dirección de las empresas privadas y públicas, asegurando, en cada caso, el sentido social de la riqueza ...”*.

¹¹ El punto 8 del programa establecía *“Implantar el control obrero sobre la producción”*.

¹² *“... retomamos pronunciamientos ya históricos de la clase obrera argentina, a saber: ... Los trabajadores, auténticos creadores del patrimonio nacional, tenemos derecho a intervenir no sólo en la producción, sino en la administración de las empresas y la distribución de los bienes”*.

¹³ Francisco Muro de Nadal en *“Participación de los obreros en la dirección de las empresas”* (Anales de Legislación, 1972) sostiene *“Un amplio debate sobre este aspecto de las relaciones laborales se llevó a cabo en 1957 en la Convención Constituyente que modificó la Constitución en su Artículo 14, debate al que la proximidad de las elecciones hizo descender de nivel hasta situarse en las fórmulas más primarias de la demagogia. Y es de notar que, según el texto reformado, la colaboración obrera en la gestión de la empresa es considerada como complementaria del derecho de los trabajadores de participar en las ganancias de la empresa. Es decir que, aparentemente, se consideró que la colaboración en la gestión era necesaria para asegurar a los trabajadores su participación en las ganancias, más que para promover su integración en la empresa”*.

*tanto de las organizaciones empresarias como de las organizaciones sindicales, con respecto a la prevención de accidentes o enfermedades que guarden relación de causa a efecto con la actividad laboral y finalmente cumplir una política de capacitación y formación profesional en todos los niveles”.*¹⁴

2.4 Dos sindicalismos?

Sin el prejuicio de caer en maniqueísmos, a lo largo de la historia del movimiento obrero argentino existieron dos tipos de sindicalismos. Para la Argentina reciente que estamos abordando tenemos que entre marzo de 1968 y marzo de 1973 coexistieron la CGT de los Argentinos y la CGT Azopardo. Repuesto el peronismo en el gobierno, en 1973 hubo una sola CGT, pero también un proyecto antagónico sostenido por la creación de la Juventud Trabajadora Peronista (JTP).

La JTP tuvo su acto constitutivo el 28 de abril de 1973 bajo la consigna “Trasvasamiento sindical para el socialismo nacional”. Entre los once puntos de su programa enuncia: “control obrero de la producción y participación obrera en la dirección de las empresas”.¹⁵ La consigna inicial tomaría un giro más virulento: “JTP la nueva CGT” hasta sumergirse en una contradicción insalvable.¹⁶

Víctor De Genaro señala: *“Por entonces, comenzaba a ser más nítida la confrontación entre la “burocracia sindical” y los sectores que planteaban el cambio. En ese momento la democracia sindical pasaba a ser fundamental. La necesidad de recuperar las estructuras sindicales y partidarias. Ahí va a haber divisiones en el campo de los trabajadores ... Montoneros se va a plantear la conformación, como no se podía construir una nueva CGT, de crear la JTP. No es la recuperación de las estructuras sindicales, sino una estructura nueva. Una herramienta que tenía más que ver con una representación de los trabajadores en la estrategia de lo que en aquel momento era la “guerra popular prolongada”, una “militarización estratégica”, de apoyo a esos sectores, más que una herramienta de representación del poder de los trabajadores”.*¹⁷

La primera conclusión respecto al contexto sociopolítico en que se desarrollará la experiencia de la Comisión de Control Obrero de Higiene y Seguridad en Astarsa es que dos proyectos políticos en lucha condicionarán la labor de los actores intervinientes en materia de salud laboral, entre otros aspectos, porque la Lista Marrón de los trabajadores navales de Astarsa adherirá a la JTP.

¹⁴ Información 347/17 de fecha 9 noviembre de 1972, Servicio de Prensa del Ministerio de Trabajo.

¹⁵ Afiche de la JTP en De Titto, Ricardo “Voces en las calles”, Buenos Aires, Aguilar, 2007.

¹⁶ “Por la conducción en manos de los trabajadores peronistas”, Mario E. Firmenich (1973).

¹⁷ Central de Trabajadores Argentinos (2005).

3. ASPECTOS TECNICOS

3.1 ¿Qué es un astillero?

Un protagonista de esta experiencia nos describe: *“En un astillero como en el que nosotros trabajamos se producen barcos de gran calado y se tarda 9 meses en terminar uno de esos. Hay 450 trabajadores que cumplen una jornada de 8 horas. La construcción del barco comienza en un lugar llamado platón, al aire libre, donde se van cortando los trozos de hierro y armando las distintas piezas. Una vez armadas, son transportadas, por grúas a un depósito llamado anguilera, adonde se trasladan para luego ser acomodadas. Así se va montando el barco, con tareas de soldadura, pintura, etcétera. Esta sección de montaje se denomina calderería, y los grupos de trabajo se componen del calderero, que corta las chapas y hace el montaje, de un ayudante y del oxigenista; además, están los soldadores, los pintores, los peones de varadero, los cañistas, los cobreros, los trazadores, los carpinteros”*.¹⁸

Las condiciones de trabajo y de seguridad en los astilleros fueron estudiadas profusamente en los setenta: *“Los métodos empleados en la construcción naval han evolucionado de manera considerable en los últimos veinte años, debido principalmente a la generalización progresiva de dos nuevas técnicas: el montaje por soldadura en lugar de remachado, y la prefabricación, es decir, la construcción en taller de las secciones del casco y de los mamparos ... Es verdad que la modernización no se ha extendido a todas las empresas ni en el mismo grado. No hay que creer que el obrero de los astilleros navales está ya dispensado del esfuerzo físico y que disfruta de un confort que no podrían haber soñado sus antecesores”*.¹⁹

Sin embargo, en opinión de su protagonista: *“En este ambiente de trabajo, que últimamente vimos que en una revista era presentado como un modelo de seguridad e higiene, nosotros no nos sentíamos muy bien”*.²⁰

Esta ilustrativa descripción sobre lo que es un astillero, da pie para introducirnos sobre cómo se perciben los riesgos del trabajo, según quien sea el interlocutor: *“Se ha dicho muchas veces que por cada barco que se construye se produce la muerte de un compañero trabajador”*.²¹

”¿Era común que muriera un obrero? Y ... sí. En este u otro astillero siempre moría alguno. Siempre un barco se llevaba uno, a veces se llevaba dos”.²²

¹⁸ Sosa, Juan: El control de la seguridad y la higiene por parte de los trabajadores, en “Medicina del Trabajo” (1973). Juan “Chango” Sosa, fue obrero naval de Astarsa e integrante de la Comisión Gremial Interna. Hoy, como músico dedicó “Desde el Alma” un disco en homenaje a sus compañeros detenidos-desaparecidos del astillero.

¹⁹ “Las condiciones de trabajo y de seguridad en los astilleros navales de construcción y de reparación naval”, Revista IAS N° 244 págs. 35 y ss (Mayo – Julio 1973, tomado de OIT Panorama)

²⁰ Juan Sosa, op. cit

²¹ Juan Sosa, op. cit.

*“Astarsa – Se celebró el 7 de abril de 1972, un nuevo Día de la Seguridad en los Astilleros Argentinos Río de la Plata S.A.. Dicho acto presidido por el Ing. Braun Cantilo, Vicepresidente y Director Delegado de la Empresa, reunió a autoridades y personal de la misma, recibiendo en tal oportunidad de parte del Instituto Argentino de Seguridad, una medalla con carácter de reconocimiento por la labor cumplida”.*²³

Otra institución, el Consejo Interamericano de Seguridad (CIAS) le comunica a Astarsa *“que las operaciones abajo enumeradas han ganado premios en el Concurso Anual del Consejo Interamericano de Seguridad 1971: Premio del Concurso, Marina – Astilleros: Planta de Construcciones Navales”.*²⁴

Antes de meternos de lleno en cómo funcionaba la comisión de Control Obrero de la Higiene y Seguridad en Astarsa y en base a esta disímil percepción sobre los riesgos del trabajo, resulta menester primero analizar cuáles eran los modelos en pugna respecto a la concepción de la salud de los trabajadores.

3.2 Modelos en pugna

El estado de desarrollo de la higiene y seguridad en la Argentina de los '70 lo calificamos de incipiente, tanto en la faz normativa como en la faz formativa. A su vez, identificamos dos modelos predominantes acerca de la salud de los trabajadores, uno vinculado a la visión empresarial denominado “control de pérdidas” y el otro nacido en la acción sindical y experiencia italiana basado en el “modelo obrero”.

El Control de Pérdidas

El control de pérdidas fue iniciado en 1969 y desarrollado por el International Loss Control Institute (ILCI) de Georgia (USA) en 1974. Es un conjunto de herramientas de gestión de la Gerencia, cuyo principio fundamental es que la gestión preventiva debe priorizar el control sobre las causas últimas de los daños o causas básicas y no debe priorizarse la actuación sobre los resultados, los efectos generados o las causas inmediatas.

La función estratégica de este modelo se basa en un enfoque que intenta abarcar el estudio de todas las pérdidas, por todos los conceptos que se producen en una organización, englobando a la prevención de accidentes en su totalidad como un tipo de pérdida específica, y efectuando el control, no sólo de las lesiones y enfermedades profesionales, sino también de los daños a las

²² Navales, CET, 1988

²³ Revista IAS, marzo abril 1972, página 11. El 7 de abril es el Día Mundial de la Salud.

²⁴ Nota CIAS de fecha 23 de mayo de 1972 dirigida al Director de Relaciones Industriales y Públicas de ASTARSA, Brigadier J. Rojas Silveyra.

máquinas e instalaciones, los materiales, los daños al medio ambiente, la seguridad del producto, etc.

El movimiento obrero tiene una visión crítica del Control de Pérdidas: *"Su mejor definición es expuesta por uno de sus creadores: "Es un programa preparado para reducir o eliminar los accidentes e incidentes que puedan dar como resultado lesiones personales o daños a la propiedad". Frank Bird; "Una vez un compañero del sindicato metalúrgico -UNTMRA – dijo "las lesiones son las nuestras, los daños a la propiedad del empresario"²⁵.*

El Modelo Obrero

Bajo el impulso sindical se han desarrollado diversas experiencias de participación de los trabajadores en salud laboral. En todas ellas se combinan en distintos grados dos elementos: la conflictividad y la cooperación o, dicho de otro modo, la reivindicación y la negociación. Ambos elementos deben ser valorados positivamente respecto a la prevención por cuanto constituyen formas de implicación de los trabajadores que impulsan de manera complementaria la participación.

Una aproximación con un acusado componente "reivindicativo" es la experiencia italiana de los años 70: el llamado "modelo obrero". Entre 1969 y 1973 se produce en Italia una auténtica explosión de acción sindical en salud laboral basada en los siguientes principios:²⁶

- a) el rechazo a la monetarización de la salud ("la salute non si vende") e inclusión de la salud laboral como un punto fundamental de la negociación colectiva;
- b) una estrategia basada en el protagonismo de los trabajadores, con el apoyo de expertos, pero sin delegar en éstos últimos la intervención ("non delega");
- b) el "grupo operaio omogeneo", o colectivo de trabajadores con una situación de riesgo similar, como principal productor de información y de alternativas;
- c) el reconocimiento del valor informativo de la "observación espontánea" y de la "subjetividad obrera";
- d) la "socialización del conocimiento" y la "evaluación compartida" como formas de homogeneizar el lenguaje y los conocimientos entre técnicos y trabajadores;
- e) la implantación de instrumentos informativos para el control de riesgos en los centros de trabajo (registros ambientales y bioestadísticos, cartilla de riesgos).

3.3 Días de conflicto

²⁵ Miglónico Caíno (1999)

²⁶ Boix - Vogel (1997)

Vemos que los modelos antes enunciados no convergen en puntos comunes y sus miradas distantes se reflejan en el quehacer cotidiano.

En el caso de Astarsa, al exceso de la jornada de trabajo (doce horas diarias) y los despidos de los delegados de la Lista Marrón fueron sumados otros puntos de conflicto como el régimen de insalubridad y los accidentes mortales.

El régimen de insalubridad

*“Había compañeros que por los gases sufrían dolores de cabeza. Sentíamos cansancio y debilidad, y teníamos malestar digestivo, especialmente después de comer. Por otra parte no confiábamos demasiado en el medico de fábrica; cuando íbamos al consultorio, nos daba alguna aspirina y hasta, en algún caso, nos permitía no trabajar ese día, pero de todas maneras seguíamos sintiéndonos mal. A veces nos atendía un enfermero, que demostraba mayor preocupación pero tampoco nos resolvía los problemas. Poco a poco, empezamos a ir al médico simplemente para conseguir el día, es decir, para- no trabajar un día. Como cualquier persona, necesitábamos un día de descanso ... Fue entonces cuando comenzamos a luchar para obtener insalubre: trabajar 6 horas era una aspiración de todos los compañeros. Si se trabajan 6 horas, se puede tener otro trabajo, hacer alguna changa. Porque la verdad es que nadie se cura si, en lugar de trabajar 8 horas, trabaja 6. Además, cuando el salario es insuficiente, lo más común es que se trabajen 6 horas mas fuera del astillero, y eso hace un total de 12 horas. Lo cierto es que nosotros apelamos al insalubre para solucionar un problema que tiene poco que ver con mejorar nuestra salud. El insalubre tiene esa trampa, que es la de hacernos cambiar nuestra salud por dinero. Nuestra salud se iba deteriorando día a día, como si fuera una cosa natural, como si fuera normal que la perdiéramos por el trabajo”.*²⁷

La cuestión del régimen de “insalubridad” corresponde, desde un punto de vista amplio, situarla en la legislación laboral argentina en materia de salud laboral, bajo el esquema propuesto por Bortoluzzi²⁸:

1. Legislación reparadora o compensadora de las alteraciones de la salud (ayer la Ley 9688 de Accidentes del Trabajo, hoy la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo).
2. Legislación protectora de determinadas condiciones fisiológicas (ayer la Ley 11.317 de Trabajo de Mujeres y Menores, hoy la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo).

²⁷ Juan Sosa, op. cit.

²⁸ Alfredo Bortoluzzi: Actual legislación sanitaria del trabajo y resultados de su aplicación, 1966; citado por Héctor Recalde en “Mujer, condiciones de vida, trabajo y salud”, CEAL, 1989.

3. Legislación reguladora del descanso (La Ley 11.544 de Jornada de Trabajo, aún vigente que entre otros puntos establece la reducción de la jornada de ocho horas diarias a seis horas diarias en los lugares calificados como insalubres).
4. Legislación preventiva de los riesgos profesionales (El Decreto Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo comentado al inicio de la presente).

En este contexto la Ley 11.544 establece que la duración de la jornada de trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales. *“Estas disposiciones están destinadas a evitar las consecuencias del agotamiento y la fatiga por la adecuada recuperación de las energías desgastadas en sus obligaciones, cuanto a garantizar su derecho al esparcimiento y promover la consolidación del grupo familiar”* indica Bortoluzzi.

La ley prevé una serie de condiciones para realizar horas extras y su reglamentación (marzo 1930) especifica los lugares calificados como insalubres donde procede la reducción de la jornada a 6 horas diarias o 36 semanales, según art. 2º de la Ley 11.544. Ambas están vigentes y también reguladas por la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

Sin desmedro del principio de realidad (*“El insalubre tiene esa trampa, que es la de hacernos cambiar nuestra salud por dinero”* acota Juan Sosa en su ponencia antes citada) la reducción horaria de la jornada de trabajo debe entenderse como una medida de carácter temporal y no como una reducción directa de la exposición al riesgo. En este aspecto la evolución de la ciencia y la técnica no fue acompañada de medidas tutelares efectivas mediante un procedimiento técnico – legal de calificación “transitoria” de insalubridad fijando plazos perentorios de corrección y adecuación de los ambientes de trabajo a los límites máximos permisibles regulados por la normativa vigente.

Desde otro tópico, en el caso de Astarsa podemos decir que en la práctica, la reducción de la jornada laboral fue de 12 horas a 6 horas; y su impacto no solo en la organización, sino también en el control de la producción (planificación y recorrida previa de los sectores antes de cada turno de trabajo): *“De ahí que necesitemos cursos accesibles para el trabajador; necesitamos también nuestros propios aparatos de medición, para medir el ruido, el polvo, los gases y necesitamos aprender a manejarlos. Necesitamos médicos y técnicos en seguridad, para que nos asesoren y que quieran emplearse en las fábricas, para que ahí, conociendo el terreno, nos ayuden. Es decir, nosotros estamos empeñados en una gran lucha para controlar el estado de salud de los trabajadores. Y sabemos que esto tiene mucho que ver con que podamos conocer y*

*controlar como se organiza la producción, para que esta no se haga a costa de nosotros y de nuestras familias”.*²⁹

Finalmente, cabe considerar que en algunos casos de “insalubridades”, el procedimiento de evaluación de riesgos (a cargo del Estado) puede determinar que las tareas deban ser suspendidas hasta que se incorporen las mejoras correspondientes en los ambientes de trabajo conforme lo establezca la normativa vigente.

Los accidentes mortales

“El trabajo sobre los andamiajes y escaleras, a los costados del buque y en el interior de las bodegas ocasiona numerosos accidentes graves: caídas de personas (del puente al muelle, o al fondo de la bodega, al agua); caídas de objetos (utensilios diversos, remaches, tuercas, pernos), por no hablar de las cargas transportadas por las grúas que pueden desplomarse sobre el suelo debido a su estiba defectuosa o a defectos del material empleado. Hay que citar también los accidentes debidos a la electricidad y los ocasionados por trabajos de soldadura: quemaduras, «golpe de arco» - es decir, conjuntivitis causada por la exposición a los rayos ultravioletas emitidos por el arco eléctrico -, intoxicaciones por los gases y vapores de la soldadura.

*A esto se añaden los peligros de asfixia especialmente en los lugares cerrados, y explosión causada por la presencia en la atmósfera de una determinada proporción de ciertos gases: los disolventes volátiles desprendidos en la pintura al soplete, oxígeno en cantidad excesiva, vapores de petróleo”.*³⁰

De esta caracterización anterior se desprenden dos variables que deben ser tenidas en cuenta a la hora de la prevención de los riesgos laborales: probabilidad de ocurrencia y gravedad de las consecuencias. En base a ello, a las estadísticas disponibles y a la experiencia recogida en la materia, se pueden obtener una serie de datos que aportan al estudio de la multicausalidad del origen de los accidentes de trabajo, y a partir de su análisis poder obtener una serie de medidas tendientes a evitar accidentes similares.

Entonces, la aplicación del término “investigación acción” recobra una dimensión como respuesta posible de cambio en las condiciones de trabajo. En particular no pudimos obtener los archivos de esa época sobre el “Informe Anual Estadístico” (IAE) como insumo cuali-cuantitativo de la evidencia técnico científica.³¹ Sí nos queda la palabra de sus protagonistas que pueden dar cuenta al respecto: *“Veíamos que un compañero se moría por un accidente de*

²⁹ Juan Sosa, op. cit.

³⁰ Revista IAS N° 244, op. cit.

³¹ El IAE era una declaración jurada del empleador sobre los Accidentes del Trabajo ocurridos en sus establecimientos, que debía presentarse ante la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Este organismo fue disuelto en los años 90 por la Ley N° 24.557 de Riesgos del Trabajo.

*trabajo y a veces un barco se llevaba la vida de tres trabajadores, y todo pasaba sin pena ni gloria”.*³²

Y fue así. En el año 1973 dos trabajadores de Astarsa perdieron su vida en ocasión de sendos accidentes de trabajo.

Primero fue un trabajador “gruista”³³:

G.: - “ ... Cuando se cae el muchacho ese de la grúa, ahí se levantó más o menos la agrupación adentro. Después salimos y nos reunimos en la casa del Chango Sosa ... no ... no ... fue en el Rincón de Milberg.

P.: - ¿Cómo fue la caída y por qué?

G.: - Bueno, en la época en que comíamos y descansábamos en media hora, este muchacho bajó y comió y después sube a la grúa, tipo americana, alta ...

Al llegar a la última plataforma que hace un zig-zag donde tiene la cabina ...

P.: - ¿Qué altura tiene?

G.: - Y, qué tendría ... era una americana nueva ... veinte metros, más o menos.

Esto sucedió en verano, a principios del 73, febrero o marzo más o menos ... días de calor ... y éste allá arriba, el sol en la cabeza ... A la mañana el sol del este. Desde que entraba hasta que salía el sol en la cabeza ... y él en la cabina. Cada tanto bajaba para refrescarse, ir al baño y todo eso.

Te digo que subían los engrasadores para engrasar los cables, los engranajes y volvían bañados en transpiración. Este muchacho bajó a comer. No tomaba vino. Tomaba Coca.

Bueno, sube a la una. Cuando llega a la plataforma le agarró una descompostura y cayó, cayó de cabeza, sobre la plataforma toda de hormigón. Se cae de cabeza y bueno, ahí se para el astillero.

Porque antes se acostumbraba, por más que se cayera o matara alguno, seguir trabajando.

Ahí paramos. Eso fue un viernes o un sábado.

Ese fue más o menos el quilombo. Nosotros, todos, fuimos al velorio.

P.: - ¿Qué pasó entonces?

G.: - Se habló. Se habló de las condiciones de trabajo. Y como este muchacho era normal ... si hubiera tomado ... pero no, no tomaba ...

Tenía un taxi; cuando salía a veces lo manejaba.

El padre, que laburaba en la otra grúa, decía que el hijo estaba bien, que puede ser que el hijo haya comido, sube y con ese calor ... y le agarró un desmayo y se cayó. Prácticamente ahí ...

Porque antes se mataba uno en un astillero e iban los del astillero y ahí se movilizó todo el gremio. Se lo veló en el Tigre. No me acuerdo si fue en la Clínica o en el Sindicato.

P.: - ¿Fue la primera vez que va todo el gremio?

G.: - Sí, la primera vez. Porque como te decía, si alguien se moría, iban los del astillero o los compañeros de él solamente.

P.: - ¿Era común que muriera un obrero?

G.: - Y ... sí. En este u otro astillero siempre moría alguno. Siempre un barco se llevaba uno, a veces se llevaba dos”.

³² Sosa, Juan, op. cit.

³³ CET, op. cit

Luego fue un trabajador “oxigenista”³⁴:

P.- *“¿Cómo fue?”*

G.- *Yo estaba en otro barco. Estaba el Tano, el único delegado que estaba ahí. Se corre la bolilla que se había quemado uno. Estábamos parados ahí. Me bajo y me voy al Ceibo, el barco donde estaba trabajando Alessio. Ahí dicen que se quemó.*

“¿Y en que lo llevaron?” preguntan. “En un tablón de albañil. Como no había camilla ...

Ahí nomás me dice Larguirucho que Alessio salió como una tea. Del doble fondo salió por una boca prendido fuego de los pies a la cabeza; y otro muchacho, un hombre grande, lo agarra contra una chapa y le tira la blusa de él y le apaga el fuego. Dice que estaba todo quemado.

No había camilla, no había bomberos, no había manguera ... y un capataz lo quiso apagar con un matafuego, agua congelada ¿no?, agua con espuma ...

Entonces aquel compañero le tira la blusa y otro compañero tira su blusa y lo apaga.

Después el Tano Mastinú y no sé quien más se lo llevan en una ambulancia.

Yo estaba ahí. Yo al Tano lo vi. Y estaba el Huguito Rivas también y entonces dijimos “acá paramos”.

Hablamos a todos los viejos del platón y a nuestro barco y se paró”.

El 30 de mayo luego de confirmarse la muerte del trabajador José María Alesia³⁵ los trabajadores deciden tomar el astillero y elevan un petitorio de cinco puntos para su cumplimiento:

- 1) Expulsión del cuerpo de Higiene y Seguridad de la empresa,
- 2) Creación de la Comisión Obrera de Higiene y Seguridad,
- 3) Pago de los salarios caídos,
- 4) Reincorporación de los despedidos por causas políticas o gremiales,
- 5) Que no se tomen represalias.

3.4 Repercusión de la toma de Astarsa

Los reclamos sostenidos en la toma del astillero tienen un hilo conductor y se dan en un ámbito complejo que ha sido investigado en distintos planos por diversos autores y sus derivaciones políticas ha tenido mayor profundidad de análisis que la posterior constitución de la Comisión de Control Obrero.

Incluso el tratamiento que le dio la prensa ocupó gran espacio, debido a que recién comenzaba el gobierno de Cámpora, y las tomas reflejaban una relación de fuerzas en torno a las posiciones de grupos antagónicos.

3.5 Resolución del conflicto

El 2 de junio el Ministerio de Trabajo dictó la Resolución 10/73 mediante la cual ordenó a la empresa Astarsa: el estricto cumplimiento de las medidas de seguridad en el trabajo tendientes a

³⁴ CET, op. cit. A posteriori se confirmó que era el buque “Río Esquel”.

³⁵ Alessio es el apellido que inicialmente trasciende a los medios de comunicación y el que toma la Agrupación Lista Marrón del SOIN Zona Norte.

impedir la repetición de accidentes y las graves consecuencias producidas por la muerte del trabajador José María Alesia, como asimismo recabar la colaboración de las entidades sindicales y de cinco miembros del personal de la empresa elegidos en Asamblea a tales fines (art. 1º), proceder a la inmediata separación del personal que posee la empresa en la Comisión de Higiene y Seguridad (art. 2º), no adoptar medida alguna de represalia contra los trabajadores que hubieren ocupado el establecimiento (art. 3º), abonar los jornales caídos a todos los trabajadores sin excepción durante el término que duró el conflicto (art. 4º), intimar a la empresa para que en un plazo de veinticuatro horas haga entrega del listado y de toda la documentación relacionada con los despidos producidos en los últimos dos años (art.5º).

De la lectura de la resolución ministerial surge que además del cumplimiento de todos los puntos reclamados en la toma del astillero, las medidas de seguridad implantadas durante los últimos años por el empleador no fueron significativas a la luz de los resultados obtenidos, tanto en su enfoque proactivo (*“capacitación de Personal, entregas de Protección Personal, renovación de matafuegos, dotación de mayor personal de la Unidad de Higiene y Seguridad, incrementación de los sistemas de ventilación mecánica”*), como en su medición reactiva, expresada en valores absolutos: 6 trabajadores fallecidos en el periodo 1969 – 1973.³⁶

Lo anteriormente expuesto también se basa en la segunda intervención que tuvo el Ministerio de Trabajo mediante la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (DNHST),³⁷ la cual dispuso contra el empleador una serie de medidas tales como *“suspender en forma transitoria las tareas de soldadura eléctrica y/o autógena, en el interior de cofferdam³⁸ y cualquier otro lugar de características estructurales similares”*, como asimismo la intimación del *“cumplimiento de las normas de seguridad y mejoras tendientes a la solución de las deficiencias observadas”*, con plazos muy exiguos para su realización, dado que a la fecha de resolución del conflicto el decreto reglamentario 4169/73 no estaba vigente.³⁹

Las intimaciones de la DNHST alcanzaban un total de 62 puntos en trece distintos sectores de trabajo del astillero.

Además de las mejoras a introducir en las condiciones materiales de trabajo, la DNHST, en dicho acto exigió al empleador *“poner en funciones al equipo de seguridad e higiene industrial,*

³⁶ Información recopilada por el autor en base a datos de archivos de ASTARSA.

³⁷ Disposición 23/73 DNHST del 13 de junio de 1973.

³⁸ Cofferdam: Espacio cerrado, estanco, convenientemente accesible y venteado, que tiene como finalidad separar dos compartimentos. No se lo usa ni para carga, ni para lastre o agua potable.

³⁹ Título IX del Decreto 4160/73. Respecto a la vigencia del mismo, cabe destacar que este decreto fue firmado el 10 de mayo, pero publicado en el Boletín Oficial de fecha 3 de julio de 1973.

disponer de una ambulancia de guardia permanente, instalar puestos fijos de primeros auxilios y disponer de camillas para transporte de enfermos en el interior de cada barco”.

Finalmente, respecto a las insalubridades, tres resoluciones dictó el Ministerio de Trabajo (14/73 del 13 de junio, 26/73 de 26 de junio y 106/73 del 30 de agosto) mediante las cuales se declaran insalubres las condiciones ambientales de las tareas de cepillado en el interior de la bodega del buque en construcción “Río Limay”; las tareas en interior de “doble fondo, tanques, piques de proa, cofferdams, tambuchos⁴⁰, casillajes⁴¹ y tanques de combustibles” del buque “Río Esquel” y similares y las tareas de “prefabricación de blocks, bulbo de proa, anteproya, dobles fondos, tanques, casillajes” y similares realizadas en Platón y Talleres.

Como conclusión de este capítulo podemos decir que la percepción de los riesgos del trabajo surge de dos modelos en pugna cuya principal diferenciación es el rol a desempeñar por los trabajadores como sujetos de derecho a la salud laboral.

4. LA COMISION DE CONTROL OBRERO DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD

“En ese momento estaba (José) Otero de ministro de Trabajo, que era dirigente metalúrgico. Entonces viene Otero a la fábrica. Quiere levantar, el muy turro. Casi lo cagan a trompadas. Sale Otero rajando. No había posibilidad de marcha atrás y la Patronal, que tiene siempre mejor información que nosotros, viene a negociar. Empezamos a negociar en el Ministerio de Trabajo.

No nos querían dar el control obrero. Pero era una condición sine qua non. Y tuvieron que darlo.

*Se lo ganamos. Pero aquí está la otra historia que decía”.*⁴²

Si bien no es objeto del presente trabajo profundizar en determinadas categorías teóricas, para la conceptualización de “control obrero” remitiremos a Gramsci: *“Nosotros sabemos que la lucha del proletariado contra el capitalismo se desenvuelve en tres frentes: el económico, el político y el ideológico. La lucha económica tiene tres fases: de resistencia contra el capitalismo, esto es, la fase sindical elemental; de ofensiva contra el capitalismo para el control obrero de la producción; de lucha para la eliminación del capitalismo a través de la socialización”.*⁴³

La Comisión era un órgano de carácter no paritario (unilateral, sin representantes designados por el empresario) e interno (sector naval del astillero), especializado en materia

⁴⁰ Tambucho: Abertura en cubierta que permite acceder al interior de la embarcación.

⁴¹ Casillaje: Superestructura construida sobre la cubierta principal destinada a contener los espacios habitables y de control de un buque (camarotes, pañoles, comedores, enfermería, cocina, despensas, oficina de administración, lugares de esparcimiento y en su parte superior la timonera y demás instalaciones para el control de la embarcación).

⁴² Benencio, Luis (2003)

⁴³ Gramsci, Antonio: Necesidad de una preparación ideológica de la masa, mayo 1925, primera edición aparecida en "Lo Stato Operaio" marzo-abril 1931.

de higiene y seguridad en el trabajo. Estaba integrada por doce representantes de los trabajadores (seis titulares y seis suplentes), designados por asamblea, de manera independiente a los delegados gremiales de la comisión gremial interna.

La representación de los trabajadores (un titular y un suplente) era de cada uno de los siguientes sectores: Soldadores, Caldereros, Carpinteros, Oxigenistas, Mantenimiento y Cobrebristas. De los doce miembros, uno ejercía la coordinación general de la Comisión.

Los representantes de los trabajadores recibían, en fecha inmediata a su designación, mediante curso intensivo y otras modalidades, la formación especializada en materia de higiene y seguridad necesaria para el desempeño del cargo. Estas enseñanzas eran programadas e impartidas por la Comisión, con la colaboración y asesoramiento del Instituto de Medicina del Trabajo (IMT).⁴⁴

La Comisión dictó su propio reglamento interno: *“una cosa interesante es el hecho de que nadie puede estar más de un año en función. Y no era reelegible. El espíritu de eso era que todo el mundo pasara por esa comisión con el tiempo”*.⁴⁵

4.1 Funciones de la Comisión

Conforme el dictado de la Resolución 10/73 MT, artículo 1º, su función básica era dotar al trabajador de mayores garantías de seguridad en todo el ámbito de la empresa. También eran cometidos específicos:

- a) Según la diagramación previa de la producción dispuesta por la empresa *“recorrer diariamente todo el astillero e indicar a los mismos compañeros algunas cosas”*.
- b) Proponer y supervisar los resultados del “relevamiento médico”.
- c) Intervenir en los estudios para determinar la declaración de Insalubridad de los puestos de trabajo (CCT 102/75, art. 9º, inc. A punto 10).⁴⁶
- d) Proponer y supervisar los resultados de las mediciones ambientales.
- e) Conocer antes de su puesta en práctica los nuevos métodos de trabajo.
- f) Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- g) Vigilar y controlar las empresas contratistas y su personal.
- h) Solicitar la asistencia técnica de los organismos oficiales competentes en la materia.

4.2 Una referencia

⁴⁴ CET, op. cit.

⁴⁵ CET, op. cit.

⁴⁶ “Las empresas que tengan formadas comisiones de seguridad e Higiene permitirán participar en la misma a los representantes de la parte obrera, con médico asesor”.

La experiencia de la Comisión fue reflejada en las propuestas del “Manual de Medicina del Trabajo para Trabajadores”:⁴⁷ *“Esta iniciativa tiene ya su historia en otros países y también en el nuestro. Efectivamente, en la industria naval, en un astillero importante, una Comisión de Control Obrero de la Higiene y Seguridad lleva ya casi dos años funcionando y los resultados han hecho que en la actualidad se están formando comisiones en otros astilleros.*

El efecto es doble: no solo la salud vuelve a ser patrimonio del que la pone en peligro trabajando, sino que todo el mundo participa en el control de las condiciones de trabajo, y de última en el control de la producción.

Las Comisiones de Higiene y Seguridad velarán por el cumplimiento de las normas de seguridad, y controlarán el funcionamiento de los miembros de esos servicios.

El servicio de seguridad participará de la investigación que efectúe ante cada accidente, teniendo en cuenta lo que ya se dijo, es decir, que es accidente todo hecho imprevisto que origina o puede originar peligro para la salud de los operarios.

Dicha investigación será dirigida por la Comisión de Higiene y Seguridad y los encargados de seguridad de las empresas firmarán su conformidad con los resultados”.

Reproducimos fragmentos de su capítulo VII “Propuestas”:

En efecto, si retomamos la frase de Perón “el trabajo es una razón de dignidad del hombre” veremos que deberá ser encarado de manera de cubrir las exigencias de ese hombre en forma total, es decir, preservar y promover el desarrollo de su personalidad.

Esta alternativa es posible en base a la utilización de los descubrimientos científicos en todos los campos comenzando por la psicología y la medicina del trabajo. Pero la valoración de las conquistas científicas, solo se dará si la clase obrera es protagonista de la búsqueda para construir un ambiente de trabajo a medida del hombre. Esta alternativa obrera procede de la conciencia de la posibilidad de cambiar el ambiente y por lo tanto, la organización del trabajo...

Por todo esto nuestras propuestas van hacia el logro del control del ambiente de trabajo por los trabajadores.

Son ellas: 1) Vigencia y actualización de las leyes; 2) Comisiones de control obrero de la higiene, seguridad y salubridad; 3) Libreta de riesgos y daños ...

... Que los propios trabajadores sean el órgano de aplicación y control del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad...

⁴⁷ Instituto de Medicina del Trabajo (1974).

Proponemos la formación de Comisiones obreras de Control de la Higiene y Seguridad, con las siguientes características:

Formación: con delegados de cada tarea o sección del establecimiento.

Funcionamiento: En cada fábrica, son órganos descentralizados, que conocen y viven a diario los problemas de su lugar de trabajo, y con la protección que acuerda la ley de Asociaciones Profesionales a las Comisiones Internas.

Por otra parte, su mandato deberá limitarse en el tiempo para asegurar la participación de la mayor cantidad posible de obreros y evitar burocratizaciones.

Capacitación: gozarán de facilidades para adquirir conocimientos técnicos básicos en materia de Higiene y Seguridad.

Fines de la Comisión

- a) Ser el Organismo de Control continuo de las condiciones de Higiene y Seguridad.
- b) Velar por el cumplimiento de la Legislación y convenios en la materia.
- c) Controlar que semestralmente se efectúe un catastro de condiciones de Higiene y Seguridad, tras el cual se labren actas imponiéndose plazos para el logro de las mejoras necesarias.
- d) Efectuar una investigación cada vez que se produzca un accidente o se diagnostique una enfermedad atribuible al trabajo. Si surge la necesidad de mejoras se impondrán plazos.
- e) En caso de modificaciones edilicias, o variantes técnicas o introducción de nuevas maquinarias, deberá examinar el problema dictaminando si estas variantes no resultarán en un deterioro de las condiciones de trabajo.
- f) Se ocupará que, con facilidades dadas por las empresas, y en horarios de trabajo, se impartan cursos de capacitación a todos los trabajadores en temas de Higiene y Seguridad.
- g) Será el organismo idóneo para elevar a los entes oficiales las denuncias sobre insalubridad o cualquier tipo de problemas relacionados con la salud de los trabajadores, incluidos defectos en el funcionamiento de los servicios médicos y de seguridad.
- h) Controlará el cumplimiento de los exámenes médicos a los trabajadores, de acuerdo con un esquema que desarrollaremos luego.
- i) Tendrá participación decisiva en la determinación de los ritmos de producción, tiempos, incentivos, tareas monótonas y cuotas de producción, rechazando aquellos en los que a su entender y a juicio del grupo obrero afectado por los mismos, se produzca fatiga psicofísica exagerada.

j) Controlará que el sistema de premios no involucre ni directa ni indirectamente la salud de los trabajadores llevándoles a negar enfermedades o accidentes para no perderlos (premios a la asistencia, a las horas trabajadas sin accidentes, etc.).

Estas Comisiones deberán contar con el reconocimiento formal de las empresas para su funcionamiento y, tendrán acceso a la información técnica que consideren oportuna para el cumplimiento de sus fines.

Asimismo, podrán solicitar asesoramiento técnico según convenga a sus fines ante las personas o entidades que correspondan”.⁴⁸

4.3 La cuestión de los Servicios de Medicina e Higiene y Seguridad

Vimos que la Resolución 10/73 MT mediante su artículo 2º dispuso la inmediata separación del personal de Higiene y Seguridad designado por el empleador.

Ello motivó un cruce de notas entre el empleador y el Colegio Profesional de Seguridad Industrial (CPSI)⁴⁹ y a la vez una consolidación de la relación de poder a favor de la Comisión de Control Obrero:

“L.-Hubo un problema grave que se presentó cuando echamos al jefe de Higiene y Seguridad. La Asociación gremial que los nuclea pide la reincorporación del despedido, entonces se niegan a mandar a otro que lo reemplace y nosotros no tenemos con quien discutir.

Indirectamente somos responsables de la seguridad en toda la planta. Este problema no lo podemos resolver totalmente nunca, porque el que viene en su reemplazo no viene de esa asociación; pertenece a otro sector.

En definitiva, se resuelve de otra manera. El que viene es un médico contratado.

P:- ¿Con quién discuten ustedes?

L:- Directamente con la patronal.

P:- ¿Cómo son las relaciones con el médico?

G:- No, no hubieron problemas. En realidad se solucionaban con él los problemas más chicos”.⁵⁰

La asociación gremial referida en el párrafo anterior es el CPSI, una sociedad civil sin fines de lucro fundada el 25 de noviembre de 1970 en la ciudad de Buenos Aires, para agrupar a los profesionales y técnicos en Higiene y Seguridad en el Trabajo.

El CPSI con motivo de las dificultades de dos de sus miembros activos en Astarsa designó una comisión para mantener entrevistas con funcionarios de la empresa y el Ministerio de Trabajo. En sus comunicados manifiesta su preocupación por los aspectos de ética profesional involucrados, los derechos para el ejercicio de la profesión y las consecuencias institucionales que podían derivar ante problemas similares.⁵¹

⁴⁸ Instituto de Medicina del Trabajo (1974). El subrayado corresponde al original.

⁴⁹ Información recopilada por el autor en base a datos de archivos de ASTARSA.

⁵⁰ CET, op. cit

⁵¹ Comunicados N° 1/73 y 2/73.

En concreto, las tensiones entre los equipos técnicos de seguridad del sector obrero y del sector empresarial, obedecen entre otras cuestiones, no solo a distintos marcos teóricos, sino también a la falta de un punto de confluencia sobre la “independencia profesional”. Cabe recordar que para elaboración del decreto-ley 19.587/72⁵² se tuvieron en cuenta las Recomendaciones de la OIT N° 97 sobre la protección de la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo y N° 112 sobre los servicios de medicina del trabajo (esta última reemplazada por el Convenio N° 161). Este no es un detalle menor dado que a la fecha del conflicto, los servicios de seguridad en el trabajo en los hechos no estaban gozando de una “independencia profesional y moral completa respecto del empleador y de los trabajadores” como lo expresaba el punto 15 de la Recomendación 112, y a posteriori lo establecía el artículo 10 del Convenio 161 de la OIT⁵³.

Pero para esa época resultan más que interesantes una serie de puntos que el CPSI ponía en la agenda profesional: *“Seguridad no es una herramienta ampliamente conocida por las Organizaciones Gremiales. ... De esta falta de conocimiento y entendimiento surgen utilidades erróneas de Seguridad. Conflictos, fricciones, problemas pueden concurrir con el “falso” pretexto de Seguridad”*.⁵⁴

4.4 De los modelos y su aplicación

Vimos que las percepciones no coincidían acerca del eje movilizador de la salud laboral como derecho y obligación de las partes, por ello la aplicación de los modelos en pugna no resulta una mera especulación abstracta y teórica.

Al respecto podemos tomar como testimonio dos documentos, que aunque provengan de intereses opuestos, son complementarios.

El primer documento está fechado en 1973 y se trata del “Programa de Seguridad e Higiene Industrial” (de Astarsa) cuya introducción reza: *“El Planeamiento de la Prevención en la empresa tiene que comenzar de una “Política preventiva” bien estudiada y de soluciones rápidas, orientada hacia las dos directrices básicas que compendian lo esencial de la misma: Formación del Personal, para obtener de ellos la eficiencia deseada, eliminando fallas humanas (a todos los niveles) y Control sobre elementos y puestos de trabajo, hasta obtener la meta que deseamos alcanzar: “Tener seguridad en el trabajo”*.”⁵⁵

⁵² Mensaje de elevación del proyecto de decreto - ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

⁵³ “El personal que preste servicios de salud en el trabajo deberá gozar de plena independencia profesional, tanto respecto del empleador como de los trabajadores y de sus representantes”.

⁵⁴ Puntos de reflexión para el 2º Seminario Encierro del CPSI.

⁵⁵ Información recopilada por el autor en base a datos de archivos de ASTARSA.

Los hallazgos de estos documentos no están superados, siguen siendo objeto de estudio para el colectivo profesional en los esfuerzos por encausar un plan preventivo. Asimismo de su lectura surgen dos cuestiones centrales:

- Solidez técnica en las recomendaciones del Servicio al empleador, aunque no se coincida con ellas.
- Ausencia de mecanismos de participación de los trabajadores en cualquiera de sus categorías o niveles.

En una propuesta posterior (abril 1973) aparece menos exacerbada la figura del servicio, se propone la *“Formación de la Comisión de Prevención de Accidentes, compuesta por 8 operarios - 4 supervisores o empleados afectados al taller”*.⁵⁶

A la luz de los resultados posteriores resulta obvio que esta propuesta no fue correspondida por el empleador. En efecto no hay evidencia que demuestre lo contrario.

El segundo documento lleva como subtítulo *“La muerte como norma”*⁵⁷ *“Nosotros veíamos que ahí era normal aceptar que cada barco se llevaba una o dos vidas. ¿Qué hacía la Patronal cuando se moría un tipo? Tocaba el pito, paraba, nos íbamos a casa y, al otro día, volvíamos a trabajar. Eso era todo. Hasta Junio de 1973, cuando un compañero -que se llamaba José María Alesio, precisamente- en un doble fondo, se nota que se acumula gas, tal vez que alguno dejó el soplete, él toca con la pinza y sé quema vivo. Cuando sale por el agujero del doble fondo, peor. Porque la llama, al agarrar el aire, fue como una fogarata que corría”*.

4.5 Algunas cuentas pendientes

“No hay que olvidarse que esto duró dos o tres años. Tal vez con diez años, la cosa hubiera sido distinta”. Esta frase forma parte del diálogo mantenido entre los obreros navales a quince años de la experiencia vivida, admitiendo cuestiones pendientes:

“P:- ¿Cómo podrían sintetizar lo ocurrido hasta ahora en cuanto a condiciones de trabajo y la Comisión de Higiene y Seguridad, por ejemplo?”

L:- Hubo sin duda algo que no se nos escapó.

Si nosotros sólo profundizábamos, por ejemplo, la Comisión de Higiene y Seguridad, iríamos conformando seguro una isla.

Si peleábamos y conquistábamos cosas, lo hacíamos en Astarsa pero también pensando en los otros astilleros. Podíamos hacer de Astarsa un paraíso pero si el resto era un desierto ... no servía.

Ojalá se hubiera dado esto en la Zona Norte y en el resto del país, en todas partes. Pero hay tiempos. Astarsa iba a una velocidad. Había que regular. No podíamos hacer todo en Astarsa, hacer el chiche y el resto nada.

Porque había objetivos. Un objetivo era el sindicato. Con Astarsa sólo no se ganaba.

⁵⁶ Idem ant.

⁵⁷ Luis Benencio, op. cit.

Entonces todo estaba enganchado entre sí, ¿no es cierto?

Tomar finalmente el sindicato, está bien, era un objetivo principal, pero eso había que verlo en el conjunto ...

No podíamos aislarnos. Los hechos nos demostraban que cuando los compañeros compartíamos la práctica, podíamos crecer, avanzar.

Astarsa ... no era para nosotros un ejemplo paternal o puro de donde mamara el resto. Nuestra política fue, intentó el crecimiento del conjunto del gremio naval. A muchos sectores hubo que esperarlos.

Digamos que Astarsa y Mestrina un poco más atrás, eran la avanzada y el resto venía bastante atrás. En los astilleros chicos no es tan fácil hacer un trabajo. No hay que olvidarse que esto duró dos o tres años. Tal vez con diez años, la cosa hubiera sido distinta. Al final teníamos que andar esquivándole a las balas.

G:- *Te digo una cosa. Tiene razón Luis. Porque por ejemplo Astarsa estaba en un 100%, Mestrina en un 99%, ponele, pero había otros en el 1%.*

Astilleros chiquitos de diez, quince personas, que nunca habían ido al sindicato o el sindicato nunca aparecía por ahí, ni se sabía, que existían. Digamos que con Astarsa y Mestrina estaba todo bien. Pero los otros estaban muy atrás.

Había que ir cuatro o cinco veces, invitarlos, ir a buscarlos, llevarlos ... mucho laburo.

Se hizo medianamente lo que se pudo. Creo que no se pudo hacer más”.⁵⁸

Dos conclusiones reflejan los resultados de la participación de los trabajadores, comparados con escenarios anteriores:

1) La salud estaba en manos de sus beneficiarios, protagonistas y propietarios: los trabajadores.

“Esta comisión se ocupa especialmente de los problemas estos, pero lo importante es que todos los compañeros se preocupan; todos los compañeros del astillero decidimos que los dueños de nuestra salud somos nosotros mismos, y nadie mas que nosotros”.⁵⁹

La gestión de la Higiene y Seguridad en Astarsa quedó a cargo de la Comisión de Control Obrero, sin participación del empleador a raíz de los sucesos antes relatados. El contexto socio-político legitimó este proceder.

2) Desde que se constituyó la Comisión (junio 1973) hasta la culminación de la misma por el golpe de estado (marzo 1976) no murió ningún obrero en Astarsa.

5. CONCLUSIONES

- El contexto sociopolítico en que se desarrolló la experiencia de la Comisión de Control Obrero de Higiene y Seguridad en Astarsa condicionó de manera oscilante la labor de los actores intervinientes en materia de salud laboral. No es casual que su final estuviese marcado por el golpe de estado de 1976.

⁵⁸ CET, op. cit

⁵⁹ Sosa, Juan, op. cit.

- Los dos modelos en pugna, descriptos en el presente trabajo, hoy subsisten, por las tensiones entre el rol a desempeñar por los trabajadores como sujetos de derecho a la salud laboral y la falta de independencia de los servicios de salud en el trabajo.
- La labor de la comisión incidió en el control obrero de la producción y en la organización del trabajo como determinante de las condiciones de salud de los trabajadores y la protección efectiva de la vida de los mismos.
- Su legado y resultados son un aporte a la discusión del modelo que adopte la República Argentina, en materia de salud y seguridad de los trabajadores, en tanto que la participación como derecho no resulta de cumplimiento obligatorio en el marco normativo vigente (Decreto-ley 19.587/72, Ley 24.557 y sus decretos reglamentarios).

Bibliografía

Anguita, Eduardo y Caparrós, Martín: La voluntad. Una historia de la militancia revolucionaria en la Argentina, Grupo editorial Norma, Bs. As., 1997

Benencio, Luis: La forma de la historia en “La razón de las masas. Nosotros la clase” Nicolás Doljanin, Nuestra América, 2003

Boix, Pere y Vogel, Laurent: Participación de los trabajadores (en "Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales") Barcelona, Masson, 1997

Central de los Trabajadores Argentinos (CTA): Historia del Movimiento Obrero Argentino, 2005 en http://www.cambiarcontenidos.com.ar/imagenes/formacion_3.doc

Centro de Estudios del Trabajo (CET), Navales: Una experiencia inédita. Mayo 1988. Desgrabación de una mesa redonda con ex obreros navales de Astarsa. Parte del mismo se incluyó en “Esos claroscuros del alma. Los obreros navales en la década del '70” (Bs. As., El Sueñero, 1999) de Rubén Díaz, ex obrero naval y fundador del CET.

Instituto Argentino de Seguridad: Revistas de Seguridad, números varios.

Instituto de Medicina del Trabajo (Universidad Nacional y Popular de Buenos Aires, Facultad de Medicina): Manual de Medicina del Trabajo para Trabajadores, 1974.

Instituto de Medicina del Trabajo (Universidad Nacional y Popular de Buenos Aires, Facultad de Medicina): Medicina del Trabajo al servicio de los trabajadores. Jornadas Nacionales de Medicina del Trabajo. 1, 2 y 3 de noviembre de 1973, EUDEBA, 1973.

Lorenz, Federico: Los zapatos de Carlito. Una historia de los trabajadores navales de Tigre en la década del setenta. Editorial Norma, Buenos Aires, 2007

Migliónico Caíno, Walter: Trabajo y Salud. Guía para la acción sindical, PIT - CNT, 2006.

San Juan, Claudio: Participación de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina. Oficina OIT en Argentina, 2004 (Bue/ARG/Colect/61-2003)