

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

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

Beatriz Horracet.

Cita:

Beatriz Horracet (2009). *La participación de los trabajadores en la reinstalación del comité mixto en el Astillero Río Santiago (2006-2007)*. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1540>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

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

Beatriz Horracet

Hemos abordado el estudio de este caso con el objetivo de conocer algunos aspectos de la participación, de especial interés para nosotros y las modalidades que asumió la misma en el proceso de recuperación del primer comité que se reestablece en el Estado provincial en el marco del debate nacional sobre la conveniencia de la implementación de los Comités Mixtos como herramientas para la mejora de las condiciones de trabajo y la defensa de la salud. El comité ha mantenido un funcionamiento permanente a partir de su puesta en marcha a pesar de los cambios de escenarios. A partir de las muertes de tres trabajadores en 2008 y en base al reclamo masivo demostrado en marchas frente al edificio de la Casa de Gobierno, el conjunto de gremios estatales reclamaron la definición de acciones que permitieran buscar soluciones a la problemática de la salud y seguridad en el trabajo. El caso del ARS configuró así de cierto modo la política pública provincial sobre Salud y Seguridad en el trabajo al instalar el tema en la agenda social y pública.

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

Desde esta perspectiva, este trabajo pretende describir en la empresa estatal y durante los años 2006-2007 las prácticas de participación y aquellos factores que pueden constituir obstáculos o facilitarla.

Recuperamos entonces algunas definiciones sobre participación:

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

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

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

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

Nos proponemos rescatar estos matices en el enfoque de la participación en el desarrollo de nuestro estudio de caso, dando cuenta a la advertencia que Boix y Vogel hacen en uno de sus textos:

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

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

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

Diversos convenios de OIT y el Plan Mundial de Salud de los trabajadores de la OMS establecen la necesidad de la participación de los trabajadores. Los mecanismos de participación son de magnitud variable y están definidos como: información, colaboración estrecha, cooperación, presentar propuestas, formación, habilitación para examinar todos los aspectos sobre salud y seguridad en el trabajo, participar en inspecciones, recibir notificación de accidentes e incidentes peligrosos, participar en las decisiones, participar en la aplicación y examen de las medidas de seguridad y salud, creación de comités de salud y seguridad, elección y nombramiento de delegados de seguridad con elección colectiva de sus representantes, recurrir ante instancias apropiadas para asegurar la protección de su salud.

Los Comités Mixtos de Salud y Seguridad en el Trabajo han sido aprobados por ley en distintos países latinoamericanos.

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

En 2007, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación, elaboró -en el marco de un convenio con SafeWork de OIT- las Directrices Nacionales relativas a Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, cuya aplicación es voluntaria para los empleadores. Estas recomendaciones contemplan específicamente la participación de los trabajadores y establecen entre sus orientaciones los tipos y grados de dicha participación en base al esquema propuesto por Pere Boix y Laurent Vogel.

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

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

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

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

Así mismo, se afirma en el texto de SRT:

“El Comité Mixto es la institución indicada que mejor recepta el ejercicio de los derechos del trabajador en materia de salud y seguridad en el trabajo”

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

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

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

La historia del Astillero Río Santiago está determinada por el deterioro y la falta de adecuación de las condiciones y medio ambiente de trabajo y por la sensación de inseguridad e inestabilidad que sufrió la sociedad en su conjunto y en particular los trabajadores del ARS, a consecuencia de las políticas instaladas durante el período que se inicia con la dictadura militar de 1976 y se consolida durante la década de 1990. La falta de inversión del estado siguiendo la ola privatizadora y la necesidad de los trabajadores de defender su fuente de trabajo y su salario llevan las condiciones y medio ambiente de trabajo del Astillero a la situación actual de profundo deterioro, afectando las relaciones de trabajo y la participación de los trabajadores en defensa de su salud.

El proceso que se desarrolla en el período estudiado tiene su origen en los reclamos sindicales que fueron presentados a fines del 2005 a las autoridades que acababan de asumir en el Astillero Río Santiago para que se vuelva a poner en funcionamiento el Comité Mixto aprobado en el convenio colectivo de 1974. Estos reclamos coincidían con los informes de siniestralidad del año 2005, los resultados de los relevamientos de las condiciones y medioambiente de trabajo efectuados en años anteriores y diversos antecedentes, en particular denuncias realizadas por los representantes

gremiales, ATE Seccional Ensenada, en cuanto a los efectos de las *condiciones y medio ambiente de trabajo sobre la salud de los trabajadores del ARS. Se identifican tres etapas: preparatoria, a lo largo del 2006; fundacional el primer semestre del 2007 hasta la primera reunión del Comité y desde junio 2007 en adelante.*

Describiremos las modalidades que asumió la participación para cada uno de los niveles definidos por Boix y Vogel.

Información

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

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

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

Por otra parte, el comité ya en su primera reunión aborda la necesidad de generar para el 2007 un Plan de Capacitación surgido de la elaboración conjunta, otorgando trascendencia a esta actividad.

Consulta

Un elemento clave en la consulta fue la realización de un diagnóstico de la situación de la organización a principios del 2006 como punto de partida para las actividades

preparatorias a la implementación del Comité. En particular, a principios del 2006 participaron en las distintas reuniones en las que se determinaron las debilidades y fortalezas de entonces de la gestión de Salud y seguridad en la empresa. Esta actividad tuvo continuidad en la definición de las líneas de trabajo que se incorporaron en un plan de trabajo de elaboración conjunta en sucesivas reuniones, aprobado en una reunión general y finalmente presentado a la Gerencia. Esta práctica de planificación participativa se mantuvo durante el 2006 y el 2007 en sucesivas reuniones de ajuste del plan o diseño del nuevo plan anual.

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

Desde el punto de vista de la consulta, es de subrayar la identificación de peligros realizada por los supervisores como producto de la capacitación sobre Mapas de Riesgo organizada a mediados del 2006. El producto final fue presentado en una reunión ampliada de trabajo a la que fueron invitados todos los jefes de sectores, las áreas técnicas, las gerencias y el cuerpo de delegados. El reconocimiento a la calidad del informe generado fue reconocido en la oportunidad por el Gerente General quien hizo entregar a cada uno de los presentes una copia. Cuando el Comité comienza a funcionar en el 2007, se toma este informe como un insumo de trabajo para fijar prioridades en la elección de sectores que requerían mejoras.

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

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

Tanto en el informe elaborado por los supervisores como en las entrevistas realizadas a los trabajadores de los sectores en los que se aplicó el procedimiento de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos se recogieron sus opiniones sobre la adecuación de los controles de riesgos existentes y las propuestas sobre mejoras según el punto de vista de quienes realizaban el trabajo en cada sector y en cada turno (164 trabajadores entrevistados de una decena de sectores de trabajo).

En el 2007 el procedimiento implementado de identificación de peligros y evaluación de riesgos relevó diversos sectores con 164 entrevistas individuales a una muestra de trabajadores por sector.

A partir de la constitución del comité, los registros de accidentes y también los informes sobre atención médica por el Departamento de Medicina del Trabajo se analizaron en forma conjunta en el marco del comité, incluso se propusieron otros modos de registro para facilitar el estudio de la distribución de accidentes por sector y lesiones o traumatismos.

Negociación

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

Codecisión

Un ejemplo claro de la decisión conjunta de situaciones que afectan la salud y seguridad de los trabajadores se planteó durante el segundo semestre del 2007, cuando por iniciativa de los representantes gremiales se presentó en el Comité la solicitud de declaración de insalubridad gestionada años atrás ante el Ministerio de Trabajo por el

gremio para los soldadores. Los representantes gremiales propusieron al Comité debatir al respecto y anunciaron su decisión de reimpulsar dicha gestión ante el organismo competente. Luego de un debate el Comité decidió dar el acuerdo y la presentación se realizó con el aval del mismo y el acuerdo explícito y firmado de la empresa.

Finalmente, identificaremos obstáculos y facilitadores, alcances y límites de la participación de los trabajadores en Salud y Seguridad en el trabajo y en particular en los Comités Mixtos.

El Comité Mixto no tiene una composición paritaria y esto se sostiene con base en el Convenio Colectivo. Sobre un total de quince miembros en la primera reunión sólo dos hayan sido representantes de los trabajadores sería un elemento que podría afectar su peso en la dinámica interna del Comité, el mecanismo de toma de decisiones acordado haya sido el consenso minimiza este riesgo.

En cuanto a medidas para que la participación no se vea mermada o se convierta en meramente formal, merece una observación el hecho de que la representación de los trabajadores haya recaído en dos delegados nombrados por el Cuerpo de Delegados del Astillero y con aval gremial de la Seccional de ATE. Estos dos delegados tuvieron activa participación durante todo el proceso estudiado evidenciándose esto en su asistencia a los encuentros de trabajo durante la etapa preparatoria, a todas las capacitaciones y en el 2007 a las reuniones del Comité. En cambio, el Cuerpo de Delegados –compuesto entonces por alrededor de 50 delegados- participó sólo en algunas actividades y en forma parcial –menos de la mitad del total del cuerpo-. Esta situación podría indicar un debilitamiento de la participación de los delegados y por ende del conjunto de los trabajadores en la medida en que son los delegados por sector quienes constituyen por su rol el mejor medio de comunicación entre el conjunto de los trabajadores y el Comité tanto para difundir la información sobre su funcionamiento como para recoger sus inquietudes, reclamos y propuestas.

Como elementos favorables a la participación, se indican en varios estudios las actividades de formación e investigación de diseño participativo y en respuesta a necesidades identificadas en la organización. En el caso estudiado, se diseñaron e

impartieron por medios propios o se gestionaron a través de convenios y acuerdos de cooperación con otros organismos diversos cursos y jornadas así como instancias de apoyo técnico o asesoramiento para los representantes en los Comités, sobre diversos temas vinculados a la gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Retomando las tres definiciones de participación mencionadas al inicio de este artículo, el proceso analizado parece mostrar la influencia de los trabajadores y sus representantes en las condiciones de trabajo en general y la salud y seguridad en particular, como indica Rodríguez así como la construcción conjunta de acciones de información, formación, consulta y cooperación en términos de San Juan. Sin embargo pareciera constatarse en este proceso un menor involucramiento en las modalidades de participación de los trabajadores de base, definición de Boix y Vogel.

La defensa de los puntos de vista del conjunto de los trabajadores del Astillero habría estado delegada en los representantes que participaron del proceso. Cabe preguntarse si esta forma de participación ha logrado reflejar la diversidad de situaciones de trabajo, asegurar la expresión y el involucramiento del conjunto de trabajadores para generar respuestas adecuadas para la defensa de la salud en el trabajo.

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

Hemos abordado el estudio de este caso con el objetivo de conocer algunos aspectos de la participación, de especial interés para nosotros y las modalidades que asumió la misma en el proceso de recuperación del primer comité que se reestablece en el Estado provincial en el marco del debate nacional sobre la conveniencia de la implementación de los Comités Mixtos como herramientas para la mejora de las condiciones de trabajo y la defensa de la salud. El comité ha mantenido un funcionamiento permanente a partir de su puesta en marcha a pesar de los cambios de escenarios. A partir de las muertes de tres trabajadores en 2008 y en base al reclamo masivo demostrado en marchas frente al edificio de la Casa de Gobierno, el conjunto de gremios estatales reclamaron la definición de acciones que permitieran buscar soluciones a la problemática de la salud y seguridad en el trabajo. El caso del ARS configuró así de cierto modo la política pública provincial sobre Salud y Seguridad en el trabajo al instalar el tema en la agenda social y pública.

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

Desde esta perspectiva, este trabajo pretende describir en la empresa estatal y durante los años 2006-2007 las prácticas de participación y aquellos factores que pueden constituir obstáculos o facilitarla.

Recuperamos entonces algunas definiciones sobre participación:

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

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

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

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

Nos proponemos rescatar estos matices en el enfoque de la participación en el desarrollo de nuestro estudio de caso, dando cuenta a la advertencia que Boix y Vogel hacen en uno de sus textos:

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

Entender que la participación forma parte de la vida democrática y que esta incluye la vida en el trabajo no significa eludir el conflicto se encuentra en la base de cualquier relación laboral.

Ahora bien, puesto que las relaciones laborales se caracterizan por ser relaciones de desigualdad, la participación en la empresa es una cuestión política que refleja los conflictos de intereses de los actores en juego.

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

Diversos convenios de OIT y el Plan Mundial de Salud de los trabajadores de la OMS establecen la necesidad de la participación de los trabajadores. Los mecanismos de participación son de magnitud variable y están definidos como: información, colaboración estrecha, cooperación, presentar propuestas, formación, habilitación para examinar todos los aspectos sobre salud y seguridad en el trabajo, participar en inspecciones, recibir notificación de accidentes e incidentes peligrosos, participar en las decisiones, participar en la aplicación y examen de las medidas de seguridad y salud, creación de comités de salud y seguridad, elección y nombramiento de delegados de seguridad con elección colectiva de sus representantes, recurrir ante instancias apropiadas para asegurar la protección de su salud.

Los Comités Mixtos de Salud y Seguridad en el Trabajo han sido aprobados por ley en distintos países latinoamericanos.

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

En 2007, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación, elaboró -en el marco de un convenio con SafeWork de OIT- las Directrices Nacionales relativas a Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, cuya aplicación es voluntaria para los empleadores. Estas recomendaciones contemplan específicamente la participación de los trabajadores y establecen entre sus orientaciones los tipos y grados de dicha participación en base al esquema propuesto por Pere Boix y Laurent Vogel.

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

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

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

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

Así mismo, se afirma en el texto de SRT:

“El Comité Mixto es la institución indicada que mejor recepta el ejercicio de los derechos del trabajador en materia de salud y seguridad en el trabajo”

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

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

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

La historia del Astillero Río Santiago está determinada por el deterioro y la falta de adecuación de las condiciones y medio ambiente de trabajo y por la sensación de inseguridad e inestabilidad que sufrió la sociedad en su conjunto y en particular los trabajadores del ARS, a consecuencia de las políticas instaladas durante el período que se inicia con la dictadura militar de 1976 y se consolida durante la década de 1990. La falta de inversión del estado siguiendo la ola privatizadora y la necesidad de los trabajadores de defender su fuente de trabajo y su salario llevan las condiciones y medio ambiente de trabajo del Astillero a la situación actual de profundo deterioro, afectando las relaciones de trabajo y la participación de los trabajadores en defensa de su salud.

El proceso que se desarrolla en el período estudiado tiene su origen en los reclamos sindicales que fueron presentados a fines del 2005 a las autoridades que acababan de asumir en el Astillero Río Santiago para que se vuelva a poner en funcionamiento el Comité Mixto aprobado en el convenio colectivo de 1974. Estos reclamos coincidían con los informes de siniestralidad del año

2005, los resultados de los relevamientos de las condiciones y medioambiente de trabajo efectuados en años anteriores y diversos antecedentes, en particular denuncias realizadas por los representantes gremiales, ATE Seccional Ensenada, en cuanto a los efectos de las *condiciones y medio ambiente de trabajo sobre la salud de los trabajadores del ARS. Se identifican tres etapas: preparatoria, a lo largo del 2006; fundacional el primer semestre del 2007 hasta la primera reunión del Comité y desde junio 2007 en adelante.*

Describiremos las modalidades que asumió la participación para cada uno de los niveles definidos por Boix y Vogel.

Información

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

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

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

Por otra parte, el comité ya en su primera reunión aborda la necesidad de generar para el 2007 un Plan de Capacitación surgido de la elaboración conjunta, otorgando trascendencia a esta actividad.

Consulta

Un elemento clave en la consulta fue la realización de un diagnóstico de la situación de la organización a principios del 2006 como punto de partida para las actividades preparatorias a la implementación del Comité. En particular, a principios del 2006 participaron en las distintas reuniones en las que se determinaron las debilidades y fortalezas de entonces de la gestión de Salud y seguridad en la empresa. Esta actividad tuvo continuidad en la definición de las líneas de trabajo que se incorporaron en un plan de trabajo de elaboración conjunta en sucesivas reuniones, aprobado en una reunión general y finalmente presentado a la Gerencia. Esta práctica de planificación participativa se mantuvo durante el 2006 y el 2007 en sucesivas reuniones de ajuste del plan o diseño del nuevo plan anual.

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

Desde el punto de vista de la consulta, es de subrayar la identificación de peligros realizada por los supervisores como producto de la capacitación sobre Mapas de Riesgo organizada a mediados del 2006. El producto final fue presentado en una reunión ampliada de trabajo a la que fueron invitados todos los jefes de sectores, las áreas técnicas, las gerencias y el cuerpo de delegados. El reconocimiento a la calidad del informe generado fue reconocido en la oportunidad por el Gerente General quien hizo entregar a cada uno de los presentes una copia. Cuando el Comité comienza a funcionar en el 2007, se toma este informe como un insumo de trabajo para fijar prioridades en la elección de sectores que requerían mejoras.

Un grupo de trabajo numeroso – más de 30 personas- constituido delegados, empleados, técnicos y profesionales de diversas áreas del Astillero trabajaron sobre la identificación de la legislación vigente aplicable a la empresa y la formulación conjunta de procedimientos de Salud y Seguridad en el trabajo a principios del 2007. Esta Comisión de Seguridad y Salud Ocupacionales (SySO) tuvo la tarea de colaborar en la planificación y garantizar la continuidad de las acciones de mejora así como recuperar todos los procedimientos elaborados en la empresa a lo largo de los años y caídos en desuso. Se

formaron equipos de trabajo intersectoriales que elaboraron en forma participativa una serie de nuevos procedimientos y formularon las actualizaciones pertinentes a otros.

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

Tanto en el informe elaborado por los supervisores como en las entrevistas realizadas a los trabajadores de los sectores en los que se aplicó el procedimiento de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos se recogieron sus opiniones sobre la adecuación de los controles de riesgos existentes y las propuestas sobre mejoras según el punto de vista de quienes realizaban el trabajo en cada sector y en cada turno (164 trabajadores entrevistados de una decena de sectores de trabajo).

En el 2007 el procedimiento implementado de identificación de peligros y evaluación de riesgos relevó diversos sectores con 164 entrevistas individuales a una muestra de trabajadores por sector.

A partir de la constitución del comité, los registros de accidentes y también los informes sobre atención médica por el Departamento de Medicina del Trabajo se analizaron en forma conjunta en el marco del comité, incluso se propusieron otros modos de registro para facilitar el estudio de la distribución de accidentes por sector y lesiones o traumatismos.

Negociación

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

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

Finalmente, identificaremos obstáculos y facilitadores, alcances y límites de la participación de los trabajadores en Salud y Seguridad en el trabajo y en particular en los Comités Mixtos.

El Comité Mixto no tiene una composición paritaria y esto se sostiene con base en el Convenio Colectivo. Sobre un total de quince miembros en la primera reunión sólo dos hayan sido representantes de los trabajadores sería un elemento que podría afectar su peso en la dinámica interna del Comité, el mecanismo de toma de decisiones acordado haya sido el consenso minimiza este riesgo.

En cuanto a medidas para que la participación no se vea mermada o se convierta en meramente formal, merece una observación el hecho de que la representación de los trabajadores haya recaído en dos delegados nombrados por el Cuerpo de Delegados del Astillero y con aval gremial de la Seccional de ATE. Estos dos delegados tuvieron activa participación durante todo el proceso estudiado evidenciándose esto en su asistencia a los encuentros de trabajo durante la etapa preparatoria, a todas las capacitaciones y en el 2007 a las reuniones del Comité. En cambio, el Cuerpo de Delegados –compuesto entonces por alrededor de 50 delegados- participó sólo en algunas actividades y en forma parcial –menos de la mitad del total del cuerpo-. Esta situación podría indicar un debilitamiento de la participación de los delegados y por ende del conjunto de los trabajadores en la medida en que son los delegados por sector quienes constituyen por su rol el mejor medio de comunicación entre el conjunto de los trabajadores y el Comité tanto para difundir la

información sobre su funcionamiento como para recoger sus inquietudes, reclamos y propuestas.

Como elementos favorables a la participación, se indican en varios estudios las actividades de formación e investigación de diseño participativo y en respuesta a necesidades identificadas en la organización. En el caso estudiado, se diseñaron e impartieron por medios propios o se gestionaron a través de convenios y acuerdos de cooperación con otros organismos diversos cursos y jornadas así como instancias de apoyo técnico o asesoramiento para los representantes en los Comités, sobre diversos temas vinculados a la gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Retomando las tres definiciones de participación mencionadas al inicio de este artículo, el proceso analizado parece mostrar la influencia de los trabajadores y sus representantes en las condiciones de trabajo en general y la salud y seguridad en particular, como indica Rodríguez así como la construcción conjunta de acciones de información, formación, consulta y cooperación en términos de San Juan. Sin embargo pareciera constatarse en este proceso un menor involucramiento en las modalidades de participación de los trabajadores de base, definición de Boix y Vogel.

La defensa de los puntos de vista del conjunto de los trabajadores del Astillero habría estado delegada en los representantes que participaron del proceso. Cabe preguntarse si esta forma de participación ha logrado reflejar la diversidad de situaciones de trabajo, asegurar la expresión y el involucramiento del conjunto de trabajadores para generar respuestas adecuadas para la defensa de la salud en el trabajo.