

Revista Taripawí

Nº3

Revista semestral de estudios sobre
Sociedad y Justicia



IEFyC – UEJN

ISSN 1853-0877

Versión en línea:

<http://www.institutouejn.org.ar/taripawi.html>

Taripawí

Revista semestral de estudios sobre
Sociedad y Justicia

Nº3 - Tomo 1
Julio 2011 - Marzo 2012



**Instituto de Estudios, Formación y Capacitación de la
Unión de Empleados de la Justicia de la Nación**

<http://www.institutoejn.org.ar/taripawi>
Venezuela1875/77(C1096ABE) C.de losPozos 453- Teléfonos: 4381-9241
PersoneríaGremialRes.M.T.Nro. 1543Adherida a laC.G.T.



Atribución-No Comercial 2.5Argentina

ISSN1853-0877

Consejo Editorial

Director

Dr. Julio Gómez Carrillo

Equipo de trabajo

Claudia Martínez

Claudio Scarafia

Eva Gil

Martín Giambroni

Germán Queipo

Silvia Díaz

Susana Macri

Tomás Astelarra

Ariel Fianza

Eduardo González Ocanto

Santiago Obligado

Consejo Académico

Director

Dr. Raúl E. Zaffaroni

Equipo Asesor

Dr. Alejandro Alagia

Dr. Sergio Delgado

Dr. Luis Donatello

Dra. Cristina Iglesias Caamaño

Dr. Federico Lorenz Valcarce

Dra. Stella Maris Martínez

Dr. Luis Niño

Dr. Julio César Neffa

Dr. Alejandro Slokar

Dr. Ricardo González Leandri

Dr. Fabián Céliz

Agradecemos el importante aporte de la Seccional 2 de la
Unión de Empleados de la Justicia de la Nación
y especialmente a Sebastián Peral, Secretario de Prensa de dicha Seccional

Indice

Consejo Editorial	Pag 2
Editorial	Pag 4
Los riesgos psicosociales en el Sector Público en el Uruguay Dra. Ana Sotelo Márquez	Pag 5
Condiciones y medio ambiente de trabajo en policía judicial de la Provincia de Córdoba Una investigación sobre el trabajo con secuelas del delito Silvia Marta Korinfeld y Eugenio Hugo Biafore	Pag 19
Condiciones de vida y de Trabajo de la mujer... Lic. Laura Montanaro	Pag 35
Reseña: Investigaciones y proyectos acerca de las Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo en el ámbito del Poder Judicial. Por Javiera Gómez Castilla y Germán Helvio Queipo.	
Proyecto de Investigación: Diagnóstico de las condiciones de trabajo y su relación con la salud de los empleados del Fuero Federal Penal - Actualización de la propuesta del Servicio Técnico de Alto Nivel (STAN) - Agosto 2011 CEIL-PIETTE-CONICET COMISIÓN INTERNA DE LA UNIÓN DE EMPLEADOS DE LA JUSTICIA DE LA NACION INSTITUTO DE ESTUDIOS, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (UEJN)	Pag 52
Entrevista: Michel Gollac en Argentina Por Ariel Fidanza y Germán H Queipo	Pag 67
Extracto: ¿Trabajar para ser feliz? La felicidad y el trabajo en Francia Christian Baudelot y Michel Gollac (coord.), Miño y Dávila/CEIL (en prensa).	Pag 72
Entrevista: Jose Luis Cataldo, Delegado del Fuero Civil Por Tomás Astelarra y Julio Gómez Carrillo	Pag 73
Reseña: Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores Julio César Neffa (coord.)	Pag 75
Reseña: Trabajadores y salud laboral: A la conquista de la salud en los lugares de trabajo Viviana Cifarelli-Hernán Rubio-Oscar Martínez (Cuadernos del TEL)	Pag 78
Reseña: La palabra de los muertos: Conferencias de criminología cautelar Por Germán Helvio Queipo	Pag 79
Ingreso democrático a la Justicia El análisis de Julio Piumato, Secretario general UEJN	Pag 81
Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) El camino del Instituto de la UEJN	Pag 83

Editorial





Los riesgos psicosociales en el Sector Público en el Uruguay
Dra. Ana Sotelo Márquez

Resumen

Palabras claves

Trabajo/Riesgos psicosociales/Sector Público/Tecnología blanda/Organización del Trabajo

Se trata de un trabajo de investigación sobre riesgos psicosociales que pretende aportar elementos para el desarrollo técnico jurídico de la figura acoso moral en el trabajo. Tema complejo por excelencia.

La investigación de campo fue exploratoria. Se realizó para procurar un mínimo de datos sobre el fenómeno en Uruguay. La investigación jurídica fue más extensa.

Por todo ello esta investigación fue pensada desde el inicio con un enfoque multidisciplinario. El tema lo impuso así, pero también porque no es posible tratar eficazmente hoy en día los problemas que se presentan, si este estudio es realizado de forma fragmentada o parcelada.

En este trabajo se estudio tanto el sector público como el privado, aunque el sector público resulto ser una gran sorpresa, tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo.

Se trata al acoso moral en el trabajo como un riesgo psicosocial y se trata de determinar algunas causas, entre ellas el cambio en tecnología blanda o en la organización del trabajo como fundamental para el surgimiento de estos riesgos. Por último se conceptualiza intentando explicar los elementos que deberían componer una definición sobre el tema. Este concepto se logra como producto de la investigación de campo.

Abstract

Keywords

Work / Risk psychosocial / Public Sector / Tech Soft / Labor Organization

This is a research paper on psychosocial risks that aims to provide information for the technical development of the figure legal harassment in the workplace. Complex issue par excellence.

The field research was exploratory. Was performed to ensure minimal data on the phenomenon in Uruguay. Legal research was more extensive.

Therefore this research was intended from the start with a multidisciplinary approach. The theme is thus imposed, but also because you can not effectively address today's problems that arise, if this study is conducted in a fragmented and parceled.

In this paper we study both the public and private, although the public sector turned out to be a big surprise, both from a qualitative and quantitative.

This is psychological harassment at work and psychosocial risk and trying to determine some causes, including the change in soft technology or the organization of work as fundamental to the emergence of these risks. Finally, we conceptualized trying to explain the elements that should compose a definition of the subject. This concept is achieved as a result of field investigation.

INTRODUCCIÓN:

Este trabajo de investigación sobre riesgos psicosociales fue comenzado en la idea de tratar de aportar elementos para el desarrollo técnico jurídico de la figura.

La violencia y/o acoso moral en el trabajo es un tema complejo por excelencia y en eso basamos nuestra investigación.

La investigación de campo fue exploratoria. Se realizó para procurar un mínimo de datos sobre el fenómeno en nuestro país. Ya que estos datos no existían. La investigación jurídica fue la que tuvo mayor duración.¹

Por todas estas razones esta investigación fue pensada desde el inicio con un enfoque multidisciplinario. Esto fue porque el tema así lo imponía. Pero también porque entiendo que no es posible hoy en día abordar eficazmente los problemas que se presentan en la realidad si este estudio es realizado de forma parcelada conforme a la lógica del fragmentarismo cartesiano que todos empleamos.

Esta polémica sobre interdiscipliniedad o compartimentación del conocimiento a la que aludimos está orientada precisamente por la siguiente reflexión: la división en disciplinas nos estaría limitando el conocimiento. O no nos estaría permitiendo el abordaje de la realidad en toda su complejidad. Este debate evidentemente nos llega muy de cerca en el mundo del trabajo que ha sufrido tantas transformaciones desde la era industrial. Por lo que determinados fenómenos no pueden ser estudiados sino de un modo multi o interdisciplinario que nos permita su comprensión, lo que brindará más herramientas.

Por otra parte se estudio tanto el sector público como el privado, aunque el sector público resulto ser una gran sorpresa, desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo.

I. Causas:

Se trata de un subsistema de la violencia social que genera distintas situaciones.

Las causas que describiremos presentan una particularidad para su estudio, están caracterizadas por ser inescindibles entre sí. Lo que también confirma la complejidad del tema como anunciáramos.

Si enumeramos algunas de las causas podemos mencionar entre otras: los cambios en la tecnología u organización del trabajo, la globalización, el desempleo. Aunque estas no son solo causa de este fenómeno. Pero además estas causas se concatenan unas con otras, de modo tal que unas se explican en función de las otras. Esto hace que algunas de esas causas tengan una incidencia directa en algunos casos y en otros esta incidencia será indirecta. Lo cierto es que estas causas están insertas en un contexto de violencia social. Por lo tanto ese contexto de violencia y algunas de estas causas serán abordadas en los siguientes puntos.

1. Violencia social como contexto

La violencia social como fenómeno abarca a una gran variedad de situaciones: violencia en el trabajo, violencia doméstica y violencia familiar, son algunas de las modalidades que podemos encontrar en ese género.

Dentro del género de violencia social se encuentra es que encontramos entonces el de la violencia en el trabajo, fenómeno que contiene distintas manifestaciones siendo aquí donde se ubica al acoso moral en el trabajo. Este siempre existió. La diferencia radica en que actualmente reviste características diferentes.

Este proceso de violencia social que parece estarse dando, tiene múltiples causas entre ellas podemos mencionar a la nueva organización del trabajo, pero junto con ella encontramos la precariedad del empleo, la existencia

¹ En anexo documental No. 1 se encuentran los resultados de esta investigación de campo. La misma se realizó mediante un formulario que figura como anexo No.2. Debemos agregar que estos cuestionarios fueron complementados con entrevistas personales. Esta investigación de campo se realizó por el período de seis meses y la investigación jurídica fue paralela a esta en el primer año. Esta se extendió luego por el período de tres años.

de desempleo a escala mundial, la flexibilización de las relaciones laborales por diferentes mecanismos, en la búsqueda por reducir costos laborales, en aras de mayor competitividad, lo que tendrán la potencialidad para generar situaciones de violencia laboral- También la descentralización, la migración o “fuga”², en general, desde el derecho del trabajo hacia otras formas de contratación, significan una menor estabilidad laboral, lo que podría ser un mecanismo generador de violencia.

Por otra parte la desregulación a favor de la desprotección de determinadas capas y sectores de la población, el crecimiento del sector informal, serán causas que inciden de un modo u otro en la tendencia al crecimiento de la violencia como género.

2. Algunas causas inescindibles: cambios de la organización del trabajo, desempleo, globalización.

Si analizamos algunas de las causas del fenómeno que se relacionarían a la violencia nos encontramos, entre otras, con los profundos cambios que se han ido produciendo durante los últimos veinte años. Estos cambios tienen que ver con la esfera económica, social, cultural. Estas áreas están relacionadas por lo que las causas influirán unas en otras.

Podemos decir que la inestabilidad y el desempleo aumentan la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo, a pesar de que este pueda tener algún problema en él. Por otra parte esa misma inestabilidad, los cambios, el desempleo, hace que se sienta menos inclinado a realizar denuncias de situaciones de esta índole ya que sentirá temor a la pérdida del empleo.

Por lo que es necesario no sólo buscar el contexto o marco en el que se inscribe determinado fenómeno sino también las interrelaciones y retro-acciones que se producen, entre el fenómeno y su contexto.

Por esta vinculación es que es difícil calificar a estas causas como mediatas o inmediatas, directas o indirectas. Esto se debe a la complejidad de la realidad, y a la insuficiencia que suponen las clasificaciones. Pero como dijéramos es importante destacar que esto no significa que cada una de ellas tenga el mismo grado de incidencia en el fenómeno.

Por eso decidimos analizar algunas causas: el cambio en la organización del trabajo o cambio tecnológico, el desempleo y la globalización, para un desarrollo mínimo. Y esto no porque estas sean las únicas causas sino porque dentro de las existentes estas causas presentan características especiales que engloban algunos aspectos del fenómeno en estudio. Dejamos fuera otras para no excedernos en este análisis que de ningún modo pretende ser exhaustivo.

2.1. Cambio tecnológico

En primer lugar vamos a definir tecnología como un conjunto de conocimientos científicos que son aplicables al proceso productivo.³ De este modo no estamos haciendo referencia solamente a tecnología dura como pueden ser las maquinarias nuevas, equipos, procesos infraestructura, etc, sino también a la tecnología blanda, esto es a la organización del trabajo. Esta forma de organización se da también en el Estado y eso hace que esta inescindibilidad de causas que en un primer momento pueden parecer que dibujan un sector privado pura y exclusivamente, no lo hace sino que convergen en un empleador con características muy similares tanto en el sector público como privado.

Este cambio en la organización del trabajo es de enorme trascendencia en el sistema de relaciones sociales dentro de la empresa. Dependiendo de la clase de políticas de gestión de organización del trabajo que sea adoptada por la empresa, estas podrá producir mecanismos apropiados para prevenir el acoso moral laboral o por el contrario en muchos casos propender a la creación de un clima de trabajo inadecuado.

Los cambios tecnológicos modifican tanto la estructura ocupacional como la organización del trabajo.⁴ Un cambio que puede observarse en las empresas es la ampliación o el enriquecimiento de tareas con mayor duración y

² OIT, Documento técnico de base. Informe de la reunión de expertos sobre los trabajadores en situaciones en las cuales necesitan protección. La relación de trabajo: ámbito personal. El informe se refiere al encubrimiento y las situaciones objetivamente ambiguas, Ginebra, 15 –19 de mayo de 2000, p.26.

³ Stolovich, Luis. "Los desafíos del movimiento sindical", CIEDUR DATES, Montevideo. 1990. p.65.

⁴ El País, Madrid, domingo 4 de julio de 2004, En artículo denominado “De la violencia laboral a la Democracia industrial”, Rafael Díaz- Salazar, profesor de sociología de la Universidad Complutense de Madrid, autor de Trabajadores precarios y El proletariado del

responsabilidad. Otro el reagrupamiento de máquinas en grupos, la polivalencia funcional. Un hombre muchas máquinas.⁵

El trabajador que se convierte en empresa. El trabajador que se involucra al punto de compartir los riesgos con su empleador. Describe modelos basados en una “arquitectura social”⁶ que tiende a ser eficiente. Para lo que deberían contemplarse en forma simultánea: capacitación, participación, involucramiento, cambios en el sistema de remuneraciones y programas de ergonomía, que atiendan a la seguridad y salud en el trabajo. Todos estos subsistemas deberían estar articulados. Si no fuera así puede esto favorecer a un clima inadecuado de trabajo. Lo que puede ser causa de violencia laboral lo que podría eventualmente producir situaciones de acoso moral en el trabajo.

Este modelo de organización, vinculado a la noción de eficiencia productiva es el que se ha difundido en los años ochenta en occidente merced a la globalización ya existente, y cuyo espíritu proviene de la organización de la empresa japonesa⁷. El fenómeno japonés comenzó a ser imitado por empresas líderes mundiales durante la década de los noventa para asegurar la competitividad de las empresas.

Tanto es así que en muchos casos lo que se hizo fue una adaptación de ese modelo sin tener presentes personas y capacidades. Se pretendió copiar una “receta” y es copiado por otras empresas en distintos países sin pensar que este modelo nace en su país de origen como una forma de solucionar problemas concretos y en determinado contexto⁸. Es por eso que esa práctica en otros contextos no resultó.⁹

Por otra parte ya se había estudiado que esta reingeniería que está de moda, provoca daños considerables a nivel humano.¹⁰ Y esto debió ser atendido por quienes instalaban una empresa al momento de organizar la estructura y el trabajo.

siglo XXI, señala que: “la violencia laboral destruye más vidas que el terrorismo...”, “pero no hay alarma social sobre los modelos empresariales de organización del trabajo que son directamente responsables de esta catástrofe cotidiana.” p.13

⁵ Rojas, Eduardo. “La Flexibilidad productiva y los sindicatos”, pág. 55-56.

⁶ Mertens, ob, cit, p.21 y ss.

⁷ Coriat, Benjamín, Pensar al revés, La organización del trabajo en la empresa japonesa, 1995, Siglo XXI editores. Este es el título que mejor describe el espíritu de la organización de trabajo japonesa.

⁸ Coriat, B, ob. Cit. Si pensamos en el proceso que se llevó adelante en las empresas Toyota, debemos tener presentes que lo que da lugar al proceso son situaciones concretas: una gran crisis financiera en los años 1949 y 1950, que provoca que la empresa deba pedir un préstamo, y que por requerimiento del organismo de empréstito, debe llevar adelante unas políticas que derivan en una huelga que deriva en el despido de 1600 trabajadores, lo que produce la dimisión de Kiichiro Toyoda (Presidente). Luego inmediatamente después por sucederse la guerra de Corea le llegan a la empresa numerosos pedidos, a los que no podría hacer frente salvo, si introducía algunos cambios en la organización del trabajo. Esta tarea la realizó el ingeniero Ohno que era el ingeniero en jefe de Toyota, y luego sería su director, jugando allí un papel fundamental por lo que algunos autores prefieren hablar de ohnismo. Es Ohno quien pone en práctica la autonomización de la producción: un hombre muchas máquinas, que es lo que nosotros conocemos como polivalencia funcional, y también el justo a tiempo, produciendo lo necesario, con cero existencias y en el momento justo (just in time), que lo extrae de aplicar el método Kan Ban, que no es otro que la aplicación del método de los supermercados en Estados Unidos. Esto de producir volúmenes diferenciados, y justo a tiempo, con la contratación de subcontratistas, más que Ford y General Motors, termina teniendo un impacto en el mercado tremendo, por lo que ese espíritu toyota es el que se pretenderá aplicar luego a otros mercados, que quieren competir en iguales condiciones. p..20 a 105.

⁹ Ruffier, Jean, La eficiencia productiva. Cómo funcionan las fábricas, Cinterfor/OIT, Montevideo, primera edición, 1998. p.182.

¹⁰ Ruffier, J, ob.cit. p.184; Coriat, B. ob.cit. Este impacto a nivel humano ya proviene desde el modelo Toyota, es de recordar el Informe Monden del año 1983, que es cuando la Toyota por el empleo de este modelo, es llevada ante la Cámara de Representantes, es muy interesante ver como en las explicaciones que se dan allí, extractos que figuran en el informe referido, se dice: “cuantas lágrimas habrán tenido que derramar los subcontratistas de Toyota para producir de un día para otro los pedidos”, además del costo humano que se señala en este informe que se tuvo que pagar. Es interesante recordar el paralelismo con Taylor, que casualmente también había sido llevado a los Tribunales y a la Cámara de Representantes al igual que la empresa Toyota. p.104.

Esta nueva organización del trabajo se ha visto en cambio muy difundida en occidente, y va a aparecer vinculada con el creciente desempleo.

2.2. Desempleo

Si nos referimos al desempleo podemos destacar que tal y como se ha planteado este fenómeno en nuestro país y en el mundo es capaz de provocar violencia por sí solo ya que ha llevado al individuo a una exclusión más o menos temporal del sistema.¹¹

Esa exclusión lo ha llevado incluso en muchos casos a la pobreza. No hay dudas de que un desempleo creciente y mundializado como el que padecemos instauraría de una u otra forma situaciones de violencia de diferente clase e intensidad.

En Uruguay¹² podemos observar un aumento tanto de la desigualdad en los ingresos por trabajo como en la tasa de desocupación promedio.¹³

Este fenómeno de desempleo¹⁴, es a su vez explicado por alguna literatura especializada como consecuencia de la globalización de la economía y el aceleramiento en el proceso de cambio tecnológico.

La violencia social que manejamos como género y a su vez gran contexto en el que se desarrollaría el acoso moral laboral se produce también por el alto impacto producido por el desempleo.¹⁵ Las personas tienden a permanecer más tiempo en el lugar de trabajo aún cuando el clima de trabajo no sea el adecuado.

2.3. Globalización

Si es el mercado una gran red que todo lo conecta esto lo transforma también en un mecanismo de conexión social a todos los niveles.

Lo social y lo político han pasado a un segundo plano ambos aspectos se debilitarían imbuidos por un espíritu de mercado que todo lo envuelve. Es así que este proceso de globalización nos ha estado arrastrando en múltiples aspectos convirtiéndose en aquello que nos conecta socialmente.

Por otra parte con una creciente individualización social que produciría una descentralización desde diferentes planos. Esta descentralización también nos impulsa a establecer límites a los poderes empresariales. Por eso no es casual que en esta época se deba insistir en el estudio de los derechos de la persona del trabajador.¹⁶

Esta individualización hace que el proceso de socialización aparezca disperso y fragmentario haciendo más difícil el proceso de solidaridad. Esto tendrá una enorme implicancia desde lo colectivo¹⁷. Si pensamos en el aislamiento de la

¹¹ A veces el tiempo que transcurre para volver a conseguir un empleo es demasiado largo.

¹² Araujo, Ana María, Coord, de la investigación, Impactos del desempleo, Transformaciones en la subjetividad, Argos, Ediciones Alternativas, 2002, Montevideo, Se han realizado investigaciones acerca del impacto del desempleo teniendo en cuenta que la revolución tecnológica, comunicacional, cultural que crea nuevos vínculos sociales, nueva movilidad social y nuevos actores sociales "en escena" ..", p.27.

¹³ Datos INE; Arim, Zoppolo.

¹⁴ Como datos adicionales que ayudan en esta caracterización del desempleo podemos señalar que ha variado en los últimos veinte años en cuanto a la distribución de la remuneración, y a su estructura, lo que está vinculado a la característica de quienes están ocupados (su nivel educativo, experiencia, género, etc), también es importante destacar que se ha producido, desde mediados de los ochenta un aumento del denominado desempleo estructural. Y tanto un fenómeno, como el otro se registran no sólo en América Latina, sino también en los países desarrollados.

¹⁵ Araujo, Ana María, Impactos del Desempleo, Transformaciones en la subjetividad, Argos, Montevideo, 2002. Se refiere a los nuevos excluidos sociales y la des-inserción social., y allí identifica cuatro dimensiones entre ellas la dimensión social y la psico social, ya que el proceso de des-inserción tiene repercusiones psico sociales en el individuo que lo vive y esto incidiría "en las representaciones colectivas que definen los lugares sociales..", p.31.

¹⁶ Sotelo, A., Protección de los derechos fundamentales inespecíficos, Ponencia Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Salto, 2004, p.50 y ss.

persona acosada y en el exceso de competitividad entre trabajadores por citar algunos ejemplos observamos como es que la solidaridad está debilitada.

Es evidente que los cambios económicos y sociales traen aparejados cambios en el plano cultural¹⁸. También cambian las conductas de los individuos. Por eso es decimos que en esta concatenación de causas la globalización es una causa más con un grado de incidencia indirecto respecto al fenómeno.

El asumir al trabajo como a un costo más estamos considerándolo una variable económica y no social como correspondería ya que el trabajo no puede escindirse del hombre. La desprotección del trabajo en el sistema social de relaciones laborales hace que se adviertan procesos de violencia laboral con mayor facilidad y dentro de ellos de acoso moral laboral.

II. Riesgos psicosociales. Distintas figuras: acoso moral, burnout y estrés como riesgos psicosociales.

Estas figuras se dan en el sector público y privado, tanto a nivel nacional como de América Latina. Esto debido probablemente a la reformas del Estado que tuvieron lugar en la mayoría de estos países en donde se asimila el empleador público al empleador privado realizando formas de organización del trabajo correspondientes a improntas que provienen de teorías que tienen como meta final la búsqueda de la excelencia, de calidad y de alta productividad sin fijarse muchas veces en el costo sobre el factor humano.

1. El acoso moral laboral como riesgo psicosocial

El acoso moral es una especie del fenómeno violencia en el trabajo.¹⁹ El que viene observándose desde hace algún tiempo en distintos lugares del mundo. Y ahora amenaza con convertirse en una verdadera epidemia o pandemia.²⁰

El acoso moral en el trabajo siempre existió pero existen actualmente enorme cantidad de denuncias registradas en distintos países.

El término acoso involucra todos los verbos que son utilizados para degradar al trabajador en su lugar de trabajo: hostigar, maltratar, injuriar, amenazar a modo de ejemplo estarían incluidos en el vocablo acoso que es más amplio. Y que de algún modo abarca tanto a las formas groseras como a las sutiles en las que un trabajador puede considerarse acosado.

Además debemos precisar algo sobre el calificativo de moral que acompaña al verbo acosar. Este no debe entenderse en sentido vulgar sino técnico. El vocablo está contenido en nuestra Constitución de Uruguay cuando en su artículo 54 dice que se tiene derecho a la independencia de la conciencia moral y cívica. Y allí el sentido que tiene es de asegurar la libertad de pensamiento e ideología, derechos de la persona o de la personalidad.

¹⁷ Si se produce un daño en el valor solidaridad se produce un daño en el derecho colectivo, y en el derecho del trabajo, no olvidemos que el valor solidaridad es base del derecho colectivo, y que el valor dignidad es base del derecho del trabajo, naciendo este colectivo, por lo que una dispersión del proceso de solidaridad no es un cambio menor.

¹⁸ El País, Madrid, domingo 4 de julio de 2004, en el artículo "La precariedad en la era de la globalización" escrito por el profesor Federico Durán López, este se pregunta a modo de subtítulo ¿La economía contra el trabajo?, y en él explica que la globalización de la economía "está teniendo cada vez más repercusión en el mundo laboral, deslocalización, subcontratas, prejubilados, contratos precarios, siniestralidad laboral, mobbing, son términos cada vez más corrientes en nuestro vocabulario." "Esta alteración en las relaciones de poder entre empresarios y trabajadores ha dado lugar a lo que e ha llamado "el nuevo proletariado". Destacando que el juego combinado entre globalización y nuevas tecnologías "se deja sentir, con gran violencia sobre el mercado laboral." . Opinión/p.13.

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo Violence at work, 1999, Son múltiples los estudios que OIT ha realizado. Este informe que citamos revela los siguientes datos: Noruega 1%, Alemania 1%, Suecia 3,5%, más de 150.000 de 4.5 millones de trabajadores, en Austria en la industria privada la violencia en el trabajo asciende a más del 4% y a 8% en los servicios públicos.

²⁰ González Navarro, Francisco, Acoso psíquico en el trabajo. El alma como bien jurídico a proteger, Cuadernos Civitas, Madrid, 2002. p.19.

En tanto que además puede decirse que respecto al término moral se ha trazado un concepto en el derecho que se ha vinculado a la violación de derechos de la personalidad. Por eso es que la doctrina laboral se referirá más tarde al daño calificándolo de moral. Tratándose en ese caso de aquel daño que es producido contra los derechos de la persona o de la personalidad. De allí entonces que el calificativo de moral tenga en sentido técnico un significado vinculado a la persona humana.

La terminología de acoso psicológico es otra de las utilizadas para identificar al fenómeno de acoso moral en el trabajo. Esto probablemente es porque hay una serie de daños emocionales e incluso físicos que pueden producir en alguna etapa del proceso de acoso moral un acoso que puede denominarse psicológico.

La fusión y confusión entre estas dos denominaciones acoso moral y acoso psicológico proviene, sin dudas, del hecho de que este tema fue abordado en primer lugar por la psiquiatría y luego por las demás disciplinas.

El fenómeno de acoso tiene diferentes etapas en una primera etapa se produce la violación de determinadas obligaciones y la violación de derechos, esto puede provocar un daño psicológico o de otra índole, pero si este daño no se produjera, aún existiría acoso moral porque no necesariamente el daño debe ser psicológico, la sola violación de derechos produce un daño moral.

Por lo tanto esta denominación de acoso psicológico no nos parece demasiado ajustada al fenómeno y preferimos la de acoso moral en el trabajo. Tampoco creemos que se pueda denominar hostigamiento porque esta expresión reduciría al verbo hostigar las múltiples formas que el fenómeno reviste. Y en cambio la terminología acoso moral puede utilizarse para abarcar todas las modalidades de acoso que se presenten de forma individual o colectiva, y se realicen mediante formas sutiles y/o groseras.

El término acoso moral en el trabajo ha sido definido por Marie France Irigoyen como: "toda conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo"²¹ Esta definición es más bien descriptiva. Lo que nos llevara a intentar de elaborar un concepto jurídico.

El concepto jurídico que elaboramos es que existe acoso moral en el trabajo *toda vez que estamos ante hechos, actos u omisiones reiterados del empleador o de cualquiera de sus dependientes, por los cuales se configura la violación del derecho a la dignidad²², derecho a la integridad moral, a la intimidad, a la imagen, a un medio de trabajo adecuado, entre otros; mediante maltrato, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otro tipo de conducta degradante produciendo un daño.*

De este concepto se pueden extraer distintos elementos que es necesario que examinemos con detenimiento. Así nos encontramos con los siguientes elementos que analizaremos a continuación: a) hechos, actos u omisiones; b) la reiteración; c) maltrato, injuria, amenaza, o cualquier conducta degradante. d) sujetos activos y pasivos; e) violación de derechos; f) el elemento daño.

a) **hecho, acto u omisión.**

Decimos que el acoso está constituido por hechos, actos u omisiones.

Si estamos ante un hecho es que la conducta que describimos no contó con la voluntad en el agente activo, que lo produjo. Esa actuación no se produce por la voluntad expresa del sujeto, simplemente, se produce.

Si estamos ante un acto esto significa que hay una conducta, una acción de un sujeto, y que en esa acción existe el elemento volitivo. Se trata de una actuación que cuenta con la voluntad expresa del agente que produce el acto.

Esto significa que la diferencia entre hecho y acto es el elemento volitivo, en el primero no existe, y en el segundo sí.

²¹ Hirigoyen, Marie France, El acoso moral en el trabajo, 2001; p. 19, se trata de una psiquiatra francesa que hizo un estudio de pacientes que presentaban las consecuencias del acoso moral en el lugar de trabajo. Y que llevó en la sociedad francesa a una concientización del tema, tras convertir su libro en un best seller, y luego de un gran debate en la sociedad se introduce una previsión expresa en el Código de Trabajo de ese país.

²² El derecho a la dignidad humana sería un derecho que guardaría una relación de inescindibilidad con respecto a otros derechos tales como el derecho a la integridad física y mental, derecho a la intimidad, a la imagen, y a la salud.

Si decimos que la conducta de acoso se configura por omisión, eso implica que en la conducta se dejaría de dar, hacer o no hacer alguna cosa. Dicho de otro modo se omitirá dar, se omitió hacer, o se omitió no hacer.

En el examen de la licitud o ilicitud de esta conducta nos encontramos con lo siguiente:

En algunos supuestos el hecho u acto puede ser lícito en sí mismo, eso no impide que el resultado final que produzca esta conducta de acoso, que algunas veces, aparece como aparentemente lícita, sea lícita. Podría decirse que el resultado final es un ilícito aunque con determinadas características.

El acoso moral en el trabajo, que es el resultado final podría ser considerado como un ilícito contractual, pero esta ilicitud o antijuridicidad debe ser considerada objetivamente. Por eso ahora explicaremos que significa que la antijuridicidad debe ser objetiva. La antijuridicidad o ilicitud, ante la que estamos, puede ser subjetiva u objetiva.

En la *antijuricidad subjetiva* el elemento ilicitud requiere el elemento culpabilidad, por lo que acompañamos la solución que prefiere la antijuricidad objetiva, en la que no importa el proceso psicológico del agente autor del hecho, sino que lo que interesa es sólo la ilicitud que constituye la invasión en la esfera jurídica ajena.²³

Por lo que en la *antijuricidad objetiva* el hecho sería ilícito, porque referirnos a antijuridicidad es decir: ilicitud, pero esa ilicitud consideraría al acto como hecho en sentido estricto²⁴, y a partir de esta categorización: de un acto ilícito con antijuridicidad objetiva, dejamos de utilizar la calificación de ilicitud, porque esta se torna prescindible. Ya no importa si es lícito o ilícito el acto. El acoso moral es un acto o hecho objetivamente antijurídico. Y es esta posición la que aplicaremos.

La antijuridicidad o ilicitud es la lesión de derechos jurídicamente protegidos, una vez que se verifica la lesión objetivamente estamos ante una antijuridicidad.

b) elemento reiteración

Es este el elemento que mayores dificultades nos ofreció. La doctrina mayoritaria sostiene sobre este punto que para que se configure acoso la conducta debe ser repetida en el tiempo.

Esta reiteración en el tiempo no debe tener un plazo determinado, como algunas veces ha sostenido la psicología, sino que bastaría con la reiteración de esa conducta conculcatoria de derechos mediante cualquier modo de degradación para que en ese caso se produjera un daño objetivo por violación de esos derechos.

El acoso moral se produce cuando se viola un derecho. Sin necesidad de que esto además ocasione un daño en la psiquis del individuo acosado. Allí la sola violación del derecho, producida en forma reiterada, es lo que produce acoso moral. Lo que sucede es que si esta reiteración produce un daño psicológico, habrá allí un daño distinto y mayor, por lo que esto debe tenerse presente al momento de evaluar el daño.

Por lo tanto concluimos que la reiteración o sistematicidad en la conducta, o el elemento repetición, en el acoso moral es un elemento constitutivo del mismo, distinguiéndose en cambio del acoso sexual.²⁵

De todos modos debemos realizar una advertencia y debemos contemplar, especialmente y de modo excepcional, la hipótesis en que un único hecho, acto u omisión son de una entidad tal que pueda configurar esta figura. Pensemos en el caso de una amenaza de despidos colectivos que ejercida en determinado contexto determina la afectación del trabajador en el que la amenaza puede haber continuado latente.²⁶ En un caso así podríamos estar ante la figura del acoso moral laboral, a pesar que el elemento reiteración no es tal claro allí.

²³ Gamarra, Jorge, Tratado de Derecho Civil Uruguayo, Tomo XIX, vol. 1o. FCU; Montevideo, 2000, p. 171-172.

²⁴ Scaduto-Rubino, p. 704, citado por Jorge Gamarra, ob.cit, ps. 172 y 174.

²⁵ La doctrina mayoritaria sostiene que para que se configure acoso sexual basta con un solo hecho de suficiente entidad.

²⁶ El caso concreto que nos mueve a sostener esto es aquel en el que se producen una serie de despidos colectivos con la particularidad que a cada uno de los miembros del personal de una empresa privada le son repartidos sobres con la decisión empresarial. En algunos casos en el sobre existía una carta de despido en otros sobres no. Eso se produce en un contexto muy particular en donde se bloquearon los ascensores. En donde se producen situaciones de pánico u cuadros psico físicos: hipertensión arterial, etc. Pensamos que esta situación puede constituir un despido abusivo. Pero para quienes se quedan con esa amenaza latente de ser despedidos intempestivamente por una suerte de sorteo esta situación puede asimilarse al acoso moral en el trabajo o constituir una hipótesis en donde son violados el derecho a un medio ambiente adecuado de trabajo y la obligación de seguridad de parte del empleador. Existiendo en este caso también una degradación en el trato, y a pesar que el elemento reiteración no

c) Sujetos activos y pasivos que involucra

La conducta antijurídica puede provenir de los superiores jerárquicos o de los compañeros de trabajo, y en relación con el acoso moral horizontal pueden abrir dos hipótesis: la primera que estos cumplan ordenes del empleador, en cuyo caso la responsabilidad será de este; y la segunda posibilidad, es que el empleador sea responsable por no haber cumplido con el deber de previsión. Por lo que en las dos hipótesis, de todos modos, es responsable el empleador.

Puede ser sujeto pasivo cualquier trabajador/a. La única precisión que debe hacerse respecto a los sujetos pasivos, es que siempre que estamos ante un fenómeno de poder, y es la mujer quien aparece como más vulnerable, este dato aparece avalado en la investigación realizada.²⁷

d) Violación de derechos

Se vulnera por parte del empleador o de sus subordinados, el derecho a la dignidad y otros derechos. De esta forma el acoso moral supone una situación que puede considerarse pluriofensiva.²⁸ Ya que se trata de una vulneración de varios derechos al mismo tiempo.

El derecho a la dignidad, parece presentar una estructura compleja, como derecho conculcado, esto supone que cuando se conculca el este derecho, ya se están violando otros derechos que son inescindibles de este.

En el caso del acoso moral la violación a la dignidad se puede dar en conculcación de distintos derechos, en especial, el derecho a la integridad moral, el derecho a la intimidad, el derecho a la imagen, el derecho a un medio ambiente adecuado, etc.

Es esa pluriofensividad, y esa relación de inescindibilidad, las que se hacen patentes cuando se viola el derecho a la dignidad. Siempre este derecho se encuentra en relación a otros, o ínsito en otros.

Si se está violando el derecho a la integridad moral primero, y luego a la integridad psíquica o física, se está violando la dignidad. Lo mismo si se está violando la intimidad o la imagen también se vulnera la dignidad.

Es esta secuencia la que nos permite observar con claridad que el acoso moral en el trabajo es un instituto complejo, que reviste características particulares que dificultan su categorización en la teoría general del derecho.

Ese razonamiento que hicimos que permite observar la violación de varios derechos en forma consecutiva, es lo que muestra que se trata de derechos inescindibles, y que todos los derechos fundamentales²⁹ son proyecciones del derecho a la dignidad. Y es en tal sentido que decimos que el derecho conculcado posee una naturaleza compleja³⁰.

surge claramente porque se trataría de un único acto violador de derechos este podría considerar que es de tal entidad que de modo excepcional podría configurar acoso moral laboral.

²⁷ El porcentaje de mujeres que padece acoso es un poco superior al porcentaje de hombres que padecen este fenómeno, pero de todos modos son ambos susceptibles al mismo, y en la medida que se trate de personas con cierta vulnerabilidad económica o social, esta posibilidad aumentaría sin importar el sexo.

²⁸ García Callejo, José María, Protección contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador, Madrid, 2003, destaca que este fenómeno puede ser tratado "por su carácter pluriofensivo" y citando a Cristóbal Molina Navarrete a propósito de reflexiones acerca de la STS 23-7-2001; La ley, año XXII, 5436, quien dice que los derechos más afectados son la dignidad y la salud. p.63

²⁹ Ferrajoli, L, ob, cit, Sin dejar de precisar que entendemos por derechos fundamentales a todos los derechos que tienen la característica de universalidad e indisponibilidad, no disponibles pero también universales porque son atribuidos a clases de sujetos y porque son aquellas expectativas positivas (prestaciones) o negativas (no lesiones, prohibiciones), que se le dan a un sujeto por una norma jurídica. Con lo cual no dejamos fuera a los derechos específicos, ni a los derechos sociales. Son derechos fundamentales todos los derechos civiles, políticos, sociales, públicos. p. 37 a 41

³⁰ Molina Navarrete, C, y otros, XX Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo, coord. Por Jesús Cruz Villalón, Este concepto de derechos con estructura compleja lo vimos utilizado cuando se pretendía explicar el derecho a la vida en un ambiente laboral de

Si contemplamos los derechos de la persona del trabajador podemos decir que los derechos de la persona humana tienen en común el valor dignidad, ese respeto por la dignidad, en términos generales, involucra el reconocimiento de todos los derechos fundamentales. Esto sería así por tratarse estos de una proyección del valor dignidad, el que ha sido acuñado por la conciencia jurídica universal de nuestro tiempo. Otro dato relevante es que este valor se encontraría en la base del Derecho del Trabajo.

En el caso del acoso podemos hacer una especial referencia a:

- Derecho al respeto de la dignidad, o *derecho a (o de) la dignidad*
- Derecho a la *integridad* y *derecho a la salud*, que pueden ser desarrollados juntos.
- Otros derechos: derecho a la intimidad; a la imagen, y a un medio ambiente en condiciones adecuadas de trabajo.

e) **Maltrato, injuria, amenaza, o cualquier conducta degradante.**

Todas estas conductas de maltrato, injuria, etc que implican un modo de degradación o una violación de la dignidad del trabajador/a, o de cualquiera de los derechos antes mencionados, son las acciones, hechos, u omisiones, que constituyen al acoso moral, las que producen el daño o lesión a un bien jurídico tutelado.

Estos hechos, actos u omisiones que configuran la conducta de acoso, tienen la particularidad de ser sutiles, en muchos casos no se trata de conductas de violación de derechos que se puedan observar a simple vista, no es que no se trate de una violación grosera de derechos, sino que a veces esta violación no es de fácil observación en los hechos.

Estas afirmaciones que acabamos de hacer no significan que otras veces la conducta no pueda ser visible, además de grosera. Sino que simplemente consideramos que es grosera toda violación de derechos, pero estas no siempre tienen el mismo grado de visibilidad ante terceros. Y las que son visible violación de derechos, conductas degradantes, que producen un daño también son consideradas acoso.

f) **el elemento daño**

Respecto al daño existen distintas acepciones: 1. la que lo representa como una modificación de la realidad material, alterando o suprimiendo un bien; 2. la que lo representa como una disminución del patrimonio de la víctima; y 3. las concepciones que lo identifican como el contraste con la regla de derecho, es decir, daño es la lesión de un derecho³¹ Es esta la noción utilizada.

En el caso que nos ocupa, el daño al que nos referimos es un daño a la persona. Este daño a la persona es el que ha sido visto, tradicionalmente, como daño moral. Y la doctrina civil ha dicho que el daño moral coincidía con el daño no patrimonial, y además que era necesario el dolor o padecimiento espiritual para su configuración.

En contrario a esta concepción la opinión de Vaz Ferreira era que existe daño moral sin necesidad de que exista sufrimiento, y aún en caso de que la víctima no tenga conciencia del perjuicio,³² lo que hace de este un daño objetivo, criterio que compartimos.

También se ha dicho que daño moral sería aquel daño no patrimonial que es causado a una persona. Siendo esta una noción amplia del concepto daño moral.³³

calidad, ya que aunaba derechos laborales y derechos de la "ciudadanía", o lo que podríamos llamar derechos inespecíficos o de la persona del trabajador. Aquí lo empleamos en un sentido distinto de este que anotamos, p.150.

³¹ De Cores, Carlos, "Acerca de las funciones de la responsabilidad civil", en Estudios de Derecho Civil en Homenaje al Profesor Jorge Gamarra, Coordinadores: Carlos López Fernández, Arturo Caumont, Gerardo Caffera, FCU, primera edición, julio 2001, Montevideo, p.124.

³² Gamarra, Jorge, Tratado de Derecho Civil Uruguayo, Tomo XXV, Responsabilidad Extracontractual, vol7o. Parte VII, La reparación del perjuicio, vol. 3, FCU, 1994, p.9, 16 y 17.

³³ Gamarra, J, ob.cit, p.22-23.

Los civilistas han afirmado que en el caso de violaciones de los derechos de la personalidad (vida, integridad, honor, etc), el daño que existe es daño moral.³⁴

Esto parece ser porque el daño moral es un daño a la persona. Un daño moral al que eventualmente podrían adicionarse otros daños: psicológico, físico, etc. Siendo este el concepto de amplio de daño moral que coincide con el de daño existencial.

El concepto de daño existencial sólo tendría la ventaja de permitir observar a cada uno de los daños (moral, psicológico, físicos) en forma independiente, lo que facilita la evaluación de los mismos.

2. **Burnout**

Cuando nos referimos al burnout y al estrés estamos antes situaciones que se determinan desde el interior del individuo que las padece, no se trata de factores externos los determinantes de estos dos riesgos psicosociales.

El estrés laboral es provocado por las condiciones en las que se realiza el trabajo. Se trata de situaciones en que se produce una presión, por determinadas circunstancias producidas en el trabajo. Esto podrá suceder en cualquier clase de organización del trabajo en la que sus políticas no contemplen este riesgo potencial.

El burnout o síndrome del quemado, es en cambio una especie de estrés, con cierto grado de especificidad, ya que es producido por la tarea que se realiza en el cuidado de personas a las que prestan asistencia. Es el caso típico el personal de la salud, pero también los asistentes sociales, profesores, etc. Es producido por un “desgaste personal” del que presta la actividad, por eso es conocido también como “síndrome de desgaste personal”.³⁵

El estrés o burnout tienen en común, entonces, que son producidos como consecuencia del ambiente de trabajo, de la organización del trabajo, de la fuerte competitividad, de la búsqueda exacerbada de eficiencia y productividad, por la convocatoria a reducir costos, y muchas veces, por la reducción del personal. Estas situaciones pueden influir en el individuo que puede no soportar la presión, lo cual lo podrá afectar interiormente. Y de allí la diferencia con la figura del acoso moral.

En el acoso moral hay una conducta en la que por dolo o negligencia de un agente externo al individuo (empleador, mando medio, subordinado), se produce la violación de derechos del trabajador por el maltrato, etc., el que muchas veces es configurado por conductas degradantes muy sutiles. Pero siempre son conductas que provienen del exterior.

En cambio el burnout o el estrés laboral provienen del interior del individuo; pero como son situaciones provocadas por el trabajo, también pueden ser consideradas como accidentes de trabajo³⁶.

Hay quienes sostienen que el acoso moral es el agente causante de estrés y /o, burnout, por lo que en ese casos estos serían algunos de los efectos visibles del acoso moral.

Esta tipología surge del trabajo de campo que realizamos a nivel nacional, que comprendió el sector público y el sector privado³⁷.

³⁴ Gamarra, J, oc, cit, p.40.

³⁵ Romero, María José, Protección frente al acoso en el trabajo, Editorial Bomarzo, 1ª edición, febrero 2004, p.16

³⁶ Idem, ps 16 y 17.

³⁷ El período considerado abarca los meses de marzo a diciembre de 2003. Esta investigación nos permitiría un conocimiento de situaciones de acoso en nuestro país. Esto luego fue utilizado para realizar una tipología. Y nos ayudaría a entender de un modo más objetivo el fenómeno. Corresponde destacar que no se pretende que esta investigación de campo preliminar sustituya a otras, que sin duda, vendrán del campo de la Sociología. Se utilizaron algunas de las herramientas de esta disciplina aunque de modo muy rudimentario, y solo pretendiendo un acercamiento desde la realidad.

Se utilizó como metodología para relevar la muestra un cuestionario no validado realizado por la Lic Silvia Franco. Por eso el mismo debió ser complementado con entrevistas personales. El cuestionario sufrió algunas adaptaciones autorizada por su autora, en función de algunas mediciones que deseábamos obtener; ya que el mismo no estaba orientado hacia el acoso moral como fenómeno colectivo

Los lugares en los que se realizó el relevamiento que permitió la obtención de esta tipología fueron dentro del territorio nacional los siguientes departamentos: Montevideo, Canelones, Soriano, y Treinta y tres. Es necesario aclarar que no se pretendió abarcar todo el territorio nacional sino simplemente obtener una muestra que fuera lo más representativa posible de la realidad nacional en

III. Riesgos psicosociales

El acoso moral en el trabajo es considerado como un riesgo psicosocial.

El riesgo psicosocial es una especie dentro del género riesgo social. Y el riesgo social, en este caso, consiste en la disminución del nivel de vida del trabajador.³⁸ Es considerado como tal por la Organización Internacional del Trabajo³⁹ y también por la Organización Mundial de la Salud⁴⁰.

Los riesgos psicosociales son de los menos conocidos pero son potencialmente muy graves ya que no sólo pueden causar directamente accidentes por error, distracción, etc.,⁴¹ sino que son capaces, dependiendo de su intensidad y exposición, de provocar toda clase de alteraciones de conducta, psicosomáticas, etc., y podrían generar una enfermedad, que puede ser considerada como accidente o como enfermedad profesional.

No es un riesgo fácil de medir. Los riesgos derivados de contaminaciones ambientales derivadas de factores químicos o biológicos pueden medirse con mayor sencillez.

La posibilidad o no de medición del riesgo es pues un primer obstáculo, y un segundo obstáculo estaría en la necesidad de establecer cuál sería la *técnica preventiva* más adecuada.

Técnicas preventivas

Entre las distintas técnicas encontramos: el evaluar, planificar, y vigilar. Estas conductas a realizar como técnicas de prevención deben ser tenidas en consideración al momento de organizar el trabajo dentro de una empresa para que los derechos no resulten vulnerados.

La Organización Mundial de la Salud⁴² aconseja estas actividades que considera de prevención primaria. Las mismas podrían concretarse en las siguientes acciones: información, educación, puesta en práctica de códigos de ética, cláusulas incluidas en los contratos, etc.

cuanto a este tema; y que nos pudiera ofrecer un panorama más amplio de la problemática. Eligiéndose así los departamentos de Montevideo y Canelones porque se entendió que tenían gran concentración de población, y para poder contemplar tanto al sector público como al privado con mayor certeza, ya que en el resto del interior es más importante el relevamiento que se puede hacer en el sector público que en el privado.

De todas formas se trató de cubrir ambos sectores en los departamentos de Soriano y Treinta y Tres, tratando también que la muestra no proviniera solamente del medio urbano sino también de zonas suburbanas. En el departamento de Soriano se relevó Mercedes, que es la capital, pero también la ciudad de Dolores. Y en el departamento de Treinta y Tres, se trató de que no fuera sólo en la ciudad sino también en el interior del departamento (Charqueada).

En Montevideo: los criterios para la selección de la muestra fueron los siguientes: se consideró dentro del sector privado, a empresas grandes, medianas y pequeñas, que giran básicamente, en el sector servicios, salud, educación, alimentación, etc. Y dentro del sector público se relevaron organismos de la Administración Central (Administración Nacional de Puertos, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación y Cultura), entes autónomos (Banco de Previsión Social; Usinas Térmicas del Estado; ANTEL; Banco de la República O. Uruguay; Banco Hipotecario del Uruguay; Universidad de la República); Gobiernos Departamentales (Intendencias Municipales).

En Canelones: En este Departamento parecía conveniente que se realizara en una planta industrial.

En Soriano: los lugares fueron diversos y en el sector privado generalmente dentro del sector servicios, salud, educación, etc. Dentro del sector público se realizó en: Intendencia de Soriano, Poder Judicial.

En Treinta y Tres: la muestra se obtuvo dentro del sector público básicamente y responde a los siguientes organismos: Ministerio de Vivienda, Banco Hipotecario, Oficina de Catastro, Educación Física, Liceo de Charqueada.

³⁸ Rouast, André y Durand, Paul, La politique de la sécurité sociale, París. p.18.

³⁹ Téngase presente que durante la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2003 se elaboró un Plan de acción en materia de seguridad y salud en el trabajo, informe que reconoce al acoso moral en el trabajo como riesgo psicosocial.

⁴⁰ Organización Mundial de la Salud, Raising awareness of Psychological Harassment at work, Protecting Workers' Series No. 4, 2003. p. 16.

⁴¹ Babace, H, Ob. cit, p.38

⁴² Y también la OIT en el repertorio de recomendaciones prácticas citado.

La segunda etapa de prevención podría consistir en la existencia de intermediadores en la empresa o mediadores imparciales. Y la tercera etapa recién sería la de diagnóstico de la situación pudiéndose eventualmente legislar sobre el tema.

Este es el esquema que la Organización Mundial de la Salud aconseja aplicar al mobbing o acoso moral en el trabajo.⁴³

La OIT tiene un repertorio propio de recomendaciones prácticas sobre violencia en el sector servicios⁴⁴, que sería aplicable a este tema porque tiene previsiones expresas. Y este repertorio postula un enfoque preventivo que apunta a generar un entorno exento de violencia tratando de instaurar una serie de medidas.

Las medidas estarían encaminadas a prevenir, controlar y eliminar, cuando corresponde la violencia del lugar de trabajo, y estarían avaladas con un procedimiento de queja justo; esto es que no permita represalias y evite reclamaciones abusivas o carentes de fundamento.

Se especifica que las mejores políticas son las consultadas con los trabajadores y sus representantes a fin de establecer y aplicar procedimientos destinados a erradicar o reducir al mínimo el riesgo. Reconociéndose políticas de personal que promuevan el respeto mutuo.

Los trabajadores a su vez deberán cooperar y colaborar de formas diversas para cumplir estos objetivos. La cooperación y colaboración se observan en la cooperación con los Comités de Seguridad y salud conforme a la Recomendación No.164 (1981) sobre seguridad y salud de los trabajadores.

Todo lo antes dicho es útil en materia de acoso moral en el trabajo como una forma de violencia. Lo particular del acoso es que se dará muchas veces en formas sutiles, esto no significa que no se pueda utilizar el mecanismo de la denuncia por cualquier persona⁴⁵ sino que esto añade una dificultad. Por lo que lo importante será la toma de conciencia sobre el tema.

Algo que resulta importante es la comunicación⁴⁶ la que debe ser mejorada también entre dirección y trabajadores. Luego vendría la planificación que implicaría una evaluación del fenómeno existente en ese lugar de trabajo. Para lo cual se pueden haber utilizado encuestas como indicadores y también puede utilizarse el absentismo, la licencia por enfermedad, el índice de accidentes, la rotación de personal, la opinión de todos los involucrados, y dentro de lo posible de un servicio de salud.

En esa evaluación del riesgo se deberían tener en cuenta los indicios de tensión por lo que interesa no solo la agresión física o lesión que es lo más visible, y en los casos de acoso rara vez se da, por lo que es importante tener presente las otras situaciones: el abuso en cuanto al lenguaje que implique desprecio, humillación, intimidación, diversas formas de maltrato, etc⁴⁷.

Con todo lo cual deberán llevarse adelante medidas de control que impliquen estrategias para prevenir, reducir, gestionar y hacer frente a la violencia, sensibilización, cooperación elaboración de estrategias en general; y medidas preventivas orgánicas: comunicación más transparente. Lo que en definitiva es acorde al principio de buena fe, buenas prácticas laborales y protección del derecho a la dignidad todo lo cual se desprende de normas internacionales.

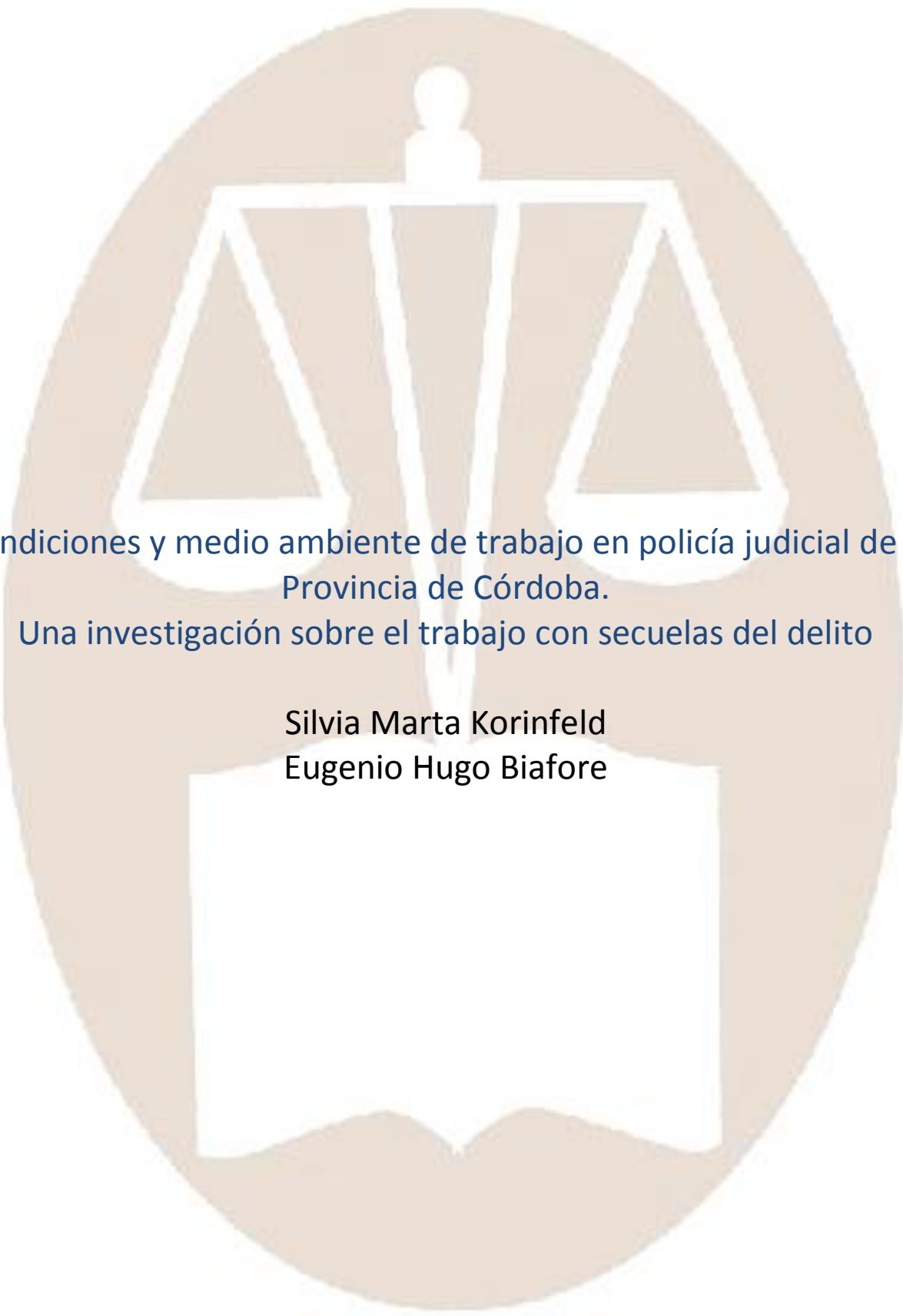
⁴³ Organización Mundial de la Salud, Raising awareness of Psychological Harassment at work, Protecting Workers' Series No.4, 2003. Este esquema de formas de prevención es extraído de las distintas ideas que surgen en esas páginas. p.26 a 29.

⁴⁴ OIT, La violencia en el trabajo en el sector servicios y medidas para combatir este fenómeno, Repertorio de recomendaciones prácticas, elaborada a partir de una reunión de expertos, la que se celebrara en Ginebra entre el 8 y el 15 de octubre de 2003, los expertos eran doce por cada una de las representaciones : gubernamental, trabajadores, empleadores, se invito a los países miembros, y algunos fueron como observadores, siendo el informe aprobado por el Consejo de Administración. No se trata pues, de un instrumento vinculante desde el punto de vista jurídico, sino que sirve como una orientación, y en este repertorio se preconiza un enfoque preventivo. Se trata de ese nuevo tipo de normas que provienen de la nueva orientación política de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2004.

⁴⁵ Repertorio de recomendaciones prácticas citado, 3.1.3, p.15.

⁴⁶ Recogido por el 3.4 del repertorio de las recomendaciones citadas, p.20.

⁴⁷ Aquí se prevé expresamente el acoso moral en el repertorio, en cuanto a la evaluación del riesgo.



Condiciones y medio ambiente de trabajo en policía judicial de la
Provincia de Córdoba.
Una investigación sobre el trabajo con secuelas del delito

Silvia Marta Korinfeld
Eugenio Hugo Biafore

Resumen

Palabras Clave:

Condiciones de trabajo / Medio ambiente de trabajo / Desgaste psíquico / Policía Judicial / Sindicato

Esta investigación se originó a partir de un requerimiento de la Asociación Gremial de Empleados Judiciales de la Provincia de Córdoba (AGEPJ), el sindicato con personería gremial que representa a los empleados y funcionarios del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba. Esta entidad gremial demandó en 2005 la asesoría de integrantes del área CYMAT del CEIL-PIETTE-CONICET para realizar un diagnóstico de las condiciones y medio ambiente de trabajo en una de las áreas: el Departamento de Policía Judicial. La particular naturaleza de su proceso de trabajo, es decir la manipulación de las secuelas de la acción delictiva, expone a estos trabajadores a exigencias, presiones y gran desgaste físico y psíquico.

En una primera etapa se llevaron a cabo entrevistas con los delegados del gremio, y se organizó un taller de pre-diagnóstico con los trabajadores, en el cual mediante técnicas pertinentes se relevaron los problemas más significativos a indagar. A partir de allí se elaboró una encuesta, que se llevó a cabo en octubre de 2005 a 175 trabajadores. Los resultados de varios talleres y de la encuesta se volcaron en conclusiones y recomendaciones para el mejoramiento de las CYMAT, para ser devueltos y debatidos por los actores sociales.

Abstract

Key Words:

Safety and health conditions in the Workplace / Work environment / Burnout / Judiciary Police / Labor Union

The origin of this research was a request from the Association of Judicial Employees of the Province of Córdoba (AGEPJ), the trade union representing employees and officials of the Judiciary of the Province of Córdoba. This professional association asked in 2005 the advice of members of CyMAT researchers of CEIL-PIETTE- CONICET for a diagnosis about working conditions and working environment in one area: the Department of Judicial Police. The particular nature of their work process, the handling of the aftermath of the criminal action, exposes workers to great physical and mental strain.

In the first stage, there were interviews with the delegates of the union, and a pre-diagnosis workshop was organized with the workers, in which relevant techniques expressed the most significant problems to investigate. After that, a survey was developed to 175 workers in October 2005. The results of several workshops and the survey were integrated into conclusions and recommendations for improving the CyMAT, to be returned and discussed by the stakeholders.

Introducción

Durante el año 2004, un grupo de trabajadores integrantes de la Policía Judicial dependiente del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba, inicia una serie de consultas jurídicas con el objeto de intentar lograr cambios en las condiciones laborales en las cuales desarrollan sus tareas diarias. El proceso se desarrolló a partir de reuniones y asambleas, que fueron precisando las demandas y aspiraciones gremiales, y permitieron integrar la heterogeneidad de colectivo laboral que esta institución contiene. Esta acción fue contenida por la Asociación Gremial de Empleados Judiciales de la Provincia de Córdoba (AGEPJ), sindicato con personería gremial que representa a los empleados y funcionarios del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba.

La demanda fue generada entonces por el propio sindicato, asumiendo el malestar evidenciado por los integrantes de los distintos sectores de la Policía Judicial, que venían bregando por el cambio y mejoramiento de estas condiciones laborales. El universo de integrantes de la Policía Judicial comprendía en esa fecha a más de 700 trabajadores.

El reclamo de diagnósticos sobre las particulares circunstancias en las que los trabajadores realizan sus tareas diarias tiene como antecedente una acción mantenida de los propios delegados y empleados del área elegida por la organización sindical. Así esta última viene a encabezar el requerimiento y preocupación de los propios participantes del proceso de trabajo, que además manifestaron la necesidad de indagar las secuelas, huellas o impacto que estas condiciones y este medio ambiente produce en su salud y su mundo particular de relaciones.

De las aproximaciones previas transmitidas por los trabajadores y representantes del sindicato, surgió que la particularidad del proceso de trabajo, es decir la manipulación de las secuelas de la acción delictiva, para captarlas técnica y científicamente in situ y luego, reducirlas y conceptualizarlas en codificaciones homogéneas de rápida inteligibilidad judicial, los expone cotidianamente a tensiones, riesgos y sufrimientos de orden profundo y duraderos y que presumiblemente tienen la característica de ser específicos de esta actividad.

Además los representantes sindicales y trabajadores hicieron hincapié en la sensación de falta de vías efectivas de comunicación y diálogo con la superioridad, conformada por una dicotómica organización: por un lado el Ministerio de Gobierno dependiente del Poder Ejecutivo, y por otro el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Córdoba. Estas dos cabezas no aparecen en el discurso de los trabajadores coordinar necesaria ni permanentemente su único cuerpo. Esta realidad incorpora al proceso de trabajo una fuente adicional de tensión.

Asimismo, quedó de manifiesto la existencia de un número importante de empleados que solicitan en forma reiterada carpetas médicas, en especial por motivos psicológicos. Cada uno de estos ejes preliminares fue motivo de indagación posterior, una vez elaborados en los talleres iniciales de la investigación.

En el año 2005, la Asociación Gremial de Empleados Judiciales de la Provincia de Córdoba (AGEPJ) solicita una asesoría del CEIL-PIETTE-CONICET para iniciar un proceso de diagnóstico de las condiciones y medio ambiente de trabajo del Departamento de Policía Judicial.

La investigación sobre CYMAT de Policía Judicial se organizó de manera similar a otras investigaciones previas realizadas en el CEIL-PIETTE, pero las estrategias de abordaje se elaboraron fundamentalmente teniendo en cuenta la experiencia de la investigación realizada con operadores de telegestión, FOESITRA. Tanto en aquella como en ésta, se buscó conformar un equipo interdisciplinario, combinando herramientas de relevamiento cualitativo y cuantitativo.

El equipo de investigación se conformó por el Dr. Eugenio Biafore, abogado laboralista, especializado en la problemática del trabajador del estado y asesor del gremio de judiciales; el Lic. Carlos Szulkin, psicólogo (experto en técnicas de relevamiento cualitativo y particularmente en temas de salud), y la Lic. Silvia Korinfeld, socióloga, como coordinadora y asesora técnica del CEIL-PIETTE-CONICET, que estuvo a cargo de planificación y coordinación de la encuesta.

En la primera etapa del estudio se llevaron a cabo entrevistas con los delegados, y en agosto del 2005 se organizó un taller de pre-diagnóstico con los trabajadores, en el cual mediante técnicas pertinentes se relevaron los problemas más significativos a indagar. A partir de allí se elaboró una encuesta, que se llevó a cabo en octubre de 2005. Los resultados de los siguientes talleres y la encuesta se volcaron en conclusiones y recomendaciones para el mejoramiento de las CYMAT, para ser devueltos y debatidos por los actores sociales.

Caracterización de la Policía Judicial de la Provincia de Córdoba

Policía Judicial es un organismo auxiliar del Ministerio Público Fiscal de la provincia de Córdoba, del cual depende en forma directa. El Ministerio Público Fiscal es parte integrante del Poder Judicial de la provincia, pero goza con respecto al mismo de independencia funcional y orgánica.

Sus funciones están especificadas en el marco legal que encuadra sus actos, constituido fundamentalmente por el Código Procesal Penal de la Provincia de Córdoba (Ley Nº 8123, año 1991) y la Ley Orgánica del Ministerio Público Fiscal (Ley 7826, año 1989). Estas se resumen en las siguientes:

“La Policía Judicial por orden de autoridad competente o, en casos de urgencia, por denuncia o iniciativa propia, deberá investigar los delitos de acción pública, impedir que los cometidos sean llevados a consecuencias ulteriores, individualizar a los culpables y reunir las pruebas útiles para dar base a la acusación o determinar el sobreseimiento”.

Esta función se encuadra en lo que el Código considera la **“investigación penal preparatoria”** cuyos resultados se plasman en un **sumario judicial**.

Precisamente, Policía Judicial surge al arraigarse **la idea de que la represión del delito, es decir toda intervención posterior a un hecho delictivo, es de naturaleza judicial**. Los juristas que conciben la creación de Policía Judicial, reclaman para el Poder Judicial una función que era hasta entonces ejercida, desde el Poder Ejecutivo, por la Policía Administrativa o de Seguridad. De este modo se reserva para esta última la función de prevención.

En el año 1958, se sanciona la Ley 4615 que organiza la Policía Judicial. Sin embargo la reglamentación exigida en la Ley 4615 no se realizó durante más de 25 años.

A fines del año 1983, se comienza a trabajar en un proyecto integral de Reforma Judicial para la Provincia, de implementación gradual. En ese marco y en vistas a hacer realidad la Policía Judicial, se crea por Ley Provincial Nº 7086 (1984) el cargo de Jefe Letrado de Sumarios; funcionario del Poder Judicial que tendrá a su cargo la supervisión y el control jurídico en la conformación de sumarios iniciados en sede Policial.

En esta misma línea en el año 1985, el Acuerdo Reglamentario Nº 103 dispone la adopción gradual de las medidas tendientes a la instalación del Departamento de Policía Judicial, creado por la Ley 4615.

La nueva Constitución de la Provincia de Córdoba, en su artículo 172 se establecen las funciones del Ministerio Público y, entre otras, en su inciso 4º, la de dirigir la Policía Judicial.

En octubre de 1989 se promulga la Ley Orgánica del Ministerio Público Fiscal (Ley Provincial Nº 7826).

En su Título VI referido a la integración del Ministerio Público, considera a los integrantes de la Policía Judicial como Auxiliares del mismo.

Por otra parte el Nuevo Código Procesal Penal de la Provincia de Córdoba, sancionado por Ley Provincial Nº 8123 (1991), en su libro Segundo, consagrado a la Investigación Penal Preparatoria, Título I: Procedimiento, legisla los Actos de la Policía Judicial (Capítulo 3) y establece sus funciones, composición, subordinación, atribuciones, prohibiciones, etc. En 1995, la Ley Provincial 8520 implementa las modificaciones para favorecer la consolidación de las funciones de Policía Judicial en la órbita del Poder homónimo. Establece así, el traspaso masivo de personal de la Policía de la provincia en carácter de Oficiales Auxiliares de la Dirección de Policía Judicial, para la sustanciación de actuaciones sumariales en las respectivas dependencias policiales de la ciudad de Córdoba, compartiendo con la Policía de Seguridad los locales, muebles y útiles, necesarios al desempeño de dicha tarea.

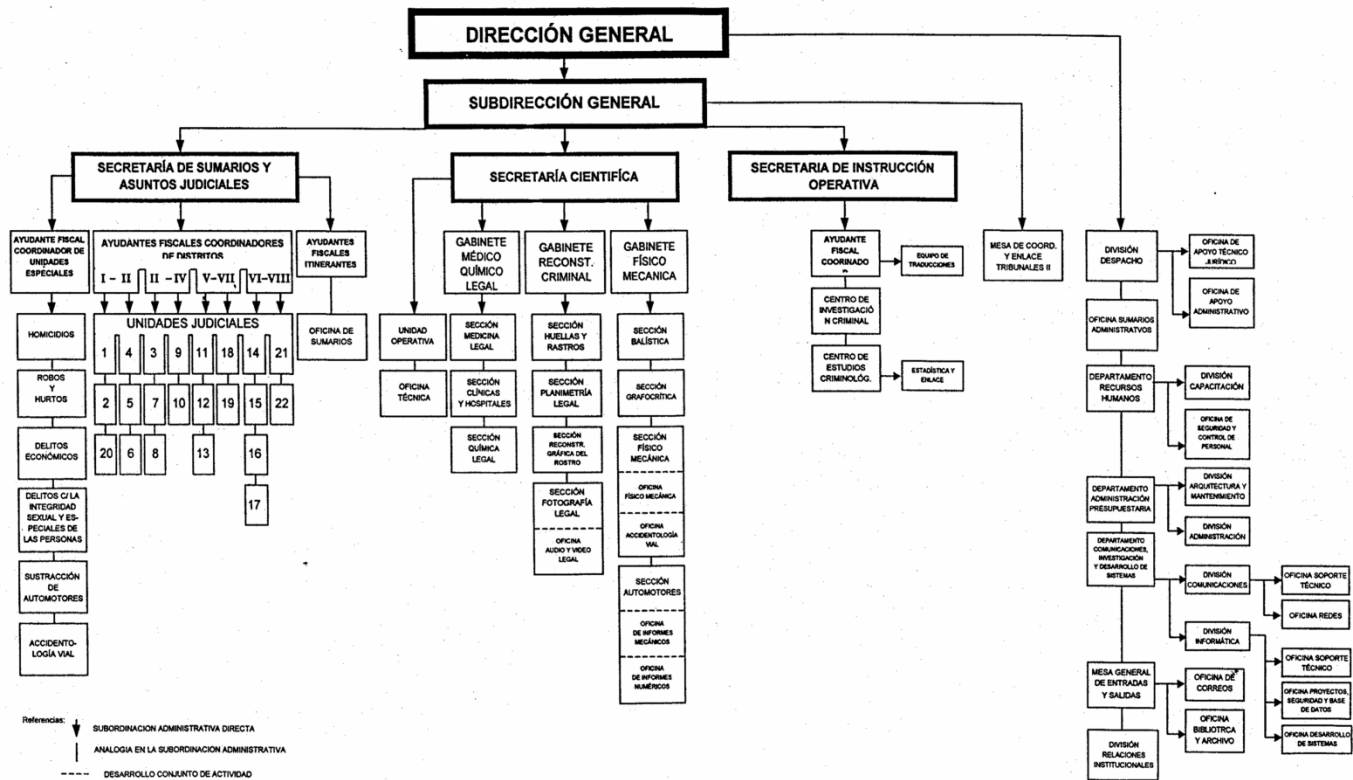
Este hecho marca un hito histórico de significativa importancia, constituyendo un factor decisivo en diversos procesos organizacionales, implicando adecuaciones estructurales importantes en respuesta al impacto provocado por el crecimiento de Policía Judicial, la integración espacial de las Secretarías de Sumarios y Científica en un Edificio Central y la descentralización del servicio en veintidós Unidades Judiciales dispuestas en el radio territorial de la ciudad de Córdoba, y seis Unidades Judiciales Especiales abocadas a la instrucción de hechos específicos.

El crecimiento en tamaño, la creciente diferenciación y complejización de la organización, el aumento de la importancia de las relaciones laborales e institucionales, dio lugar a nuevas necesidades y mayores esfuerzos de coordinación e integración que se tradujeron en la creación de Órganos de Apoyo, funcionales, asesores y de servicios, que se fueron integrando a la estructura organizativa de la Policía Judicial desde el año 1997.

Por fin en febrero de 2000 se crea una tercera Secretaría por Acuerdo Reglamentario del Tribunal Superior de Justicia. Nº 530, Serie "A"; La Secretaría de Instrucción Operativa, integra en su organización órganos de apoyo ya existentes como el Centro de Estudios Criminológicos y la Oficina de Estadísticas y Enlace; y se crea el Centro de Investigación Criminal de perfil netamente operativo, cuya integración y consolidación funcional en el marco de la estructura organizativa de Policía Judicial, se tradujo en procesos de significativa importancia de los que participaron diversos sectores intra y extra institucionales.

Las múltiples transformaciones estructurales acaecidas a partir de la implementación efectiva de la Ley Nº 8520, desde el año 1996 en adelante, se plasman en el diseño estructural elevado al Tribunal Superior de Justicia para su toma de razón por Acuerdo Nº 669 del mes de diciembre del año 2000; organigrama que, con algunas modificaciones, es el que se encuentra vigente en la actualidad.

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE POLICÍA JUDICIAL



Referencias:
 ↓ SUBORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DIRECTA
 - - - ANALOGÍA EN LA SUBORDINACIÓN ADMINISTRATIVA
 - - - DESARROLLO CONJUNTO DE ACTIVIDAD

Módulos de la investigación realizada

Los talleres de reflexión como estrategia de aproximación cualitativa

Coordinación a cargo del Lic. Carlos Szulkin y Dr. Eugenio Biafore

El taller de reflexión es una herramienta de notable valor para la aproximación cualitativa. En efecto, permite un espacio de encuentro crítico y reflexivo de los propios actores del colectivo de trabajo, es decir los trabajadores, para discutir sobre sus propias condiciones de trabajo y el medioambiente.

El trabajador en conjunto con compañeros de su trabajo, son invitados a reconstruir su cotidianeidad, pero ahora, desprendidos de las defensas individuales y colectivas con las que se enfrentan a él cotidianamente. En segundo término permite el abordaje de soluciones y herramientas de cambio de su propia situación elaboradas a partir de la discusión de los problemas por ellos determinados. La metodología exige entonces introducir técnicas que permitan a cada uno de los participantes “desprenderse” de sus ideologías defensivas o barreras individuales y colectivas.

En este caso se han introducido técnicas proyectivas, tales como el “ensueñamiento”, la proyección hacia objetos tales como los títeres, el juego de roles, la reconstrucción de sus vivencias en collages, dibujos etc. El cuerpo de coordinación de las técnicas de taller requieren y en este caso, ha incluido a Licenciados en Psicología, para la contención de las subjetividades puestas en juego en la dinámica. En el equipo se han incluido coordinadores de arte y técnicas.

De acuerdo con la demanda establecida por los propios trabajadores y el Gremio que los agrupa, se diseñaron cuatro talleres:

1. Taller de empleados sobre sus propias condiciones y medio ambiente de trabajo. Vivencia del impacto de las mismas en la salud

El taller se diseñó para ser desarrollado en 2 hs. 15 minutos aproximadamente.

Partió de un coordinador general, oficiando de observador del taller en general, con indicaciones respecto al cumplimiento de las consignas; un observador del colectivo que recoge por escrito las situaciones relevantes. Un presentador de los momentos, un responsable de las técnicas de sensibilización y un fotógrafo.

Se articuló en dos módulos diferenciados:

a) Uno de abordaje, tanto general como por áreas de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Este momento intenta rescatar las dimensiones del trabajo prescripto y trabajo real desde el colectivo y desde los grupos diferenciados por áreas que lo integran. El desarrollo deberá permitir la reflexión y elaboración temática de las exigencias cotidiana de la tarea, confrontando el contenido real y el prescripto del mismo.

Para este módulo se introduce **el títere** como técnica proyectiva

b) El segundo, se dirige a indagar la percepción del impacto que esas condiciones de trabajo tienen sobre la salud y el complejo vital de los participantes. La dinámica elegida ha sido la del Collage y plenario.

Este taller se llevó adelante en el mes de junio de 2005, con la participación de más de 40 empleados de las distintas áreas de la Policía Judicial.

Como ejes relevantes de este taller los propios participantes sintetizaron los siguientes ejes problemáticos respecto a su tarea:

I. Falta de reconocimiento en la tarea

Sensación respecto de la valorización y reconocimiento de su tarea en tres niveles:

- 1) respecto de la opinión que ellos creen que la sociedad tiene del resultado final de su trabajo (lugar social del la justicia en general y la penal en particular).
- 2) el de los destinatarios naturales de su trabajo, esto es, los jueces de instrucción o las cámaras respectivas.
- 3) la institución misma a la que pertenecen personificada en los superiores inmediatos y jerarquía superior.

II. Contenido del trabajo

La materia propia del trabajo se presenta como problemática y conflictiva. Es decir el objeto mismo de su tarea, en el cual desarrollan su especificidad: la investigación del delito producido. Tanto en el sentido más simbólico, particularmente respecto de la violencia ínsita del delito producido (y a indagar “científicamente”), como así también la inevitabilidad del mismo.

III.- Relación con los esquemas e representaciones del poder

La particularidad de que el trabajo de la Policía Judicial sea la consecuencia organizada de la “persecución del delito” y que la misma sea una de las funciones específicas del estado, que utiliza para su logro la monopolización de la fuerza, parece haber instaurado una lógica organizativo jerárquica y fuertemente autoritaria, a la manera de instituciones militares, eclesiásticas, etc.

La relación entre trabajo prescripto y real se tensa pues no permite que los sujetos integren cambios o transformaciones en el proceso de trabajo o que las mismas sean necesariamente visualizadas como corrimientos de lo pautado. Así la posibilidad de desarrollo laboral creativo, no uniforme, etc. se dificulta y actúa además reforzando conductas estereotipadas.

IV. Vida no laboral o extra laboral

La falta de diferenciación entre el mundo no laboral y el laboral se presenta fuertemente en los talleres y los documentos elaborados por los partícipes en ellos.

La sensación expresa la imposibilidad de crear barreras que permitan poner límite a la invasión al tiempo extra laboral de la carga del tiempo de trabajo.

V. Proceso y organización de trabajo

Aparece en forma significativa en el discurso de los participantes de los talleres, la preocupación por ciertos aspectos “negativos” o que influyen en forma negativa, individual y/o colectivamente, relacionados con la organización del proceso de trabajo. En particular esta carga o tensión se presenta de manera radicalizada al momento de abandonar el puesto de trabajo y realizar los procedimientos “en la calle”.

Poli funcionalidad negativa: se ha predicado fuertemente en la pérdida de especificidad profesional y laboral, como así también una fuerza irreductible por parte de la autoridad que obliga a cumplir la tarea, bajo presión y ocupando roles que desde esas especificidades no les corresponderían.

Armado de los operativos: los mismos parecen fruto de la misma lógica autoritaria a la manera fordista, en el cual aparece que quien diseña los mismos, no tiene contacto con quienes los realizan. Sin embargo, al momento de desarrollarlos, los profesionales y técnicos deben desenvolver una serie de cualidades extra laborales para desarrollarlos eficazmente, la mayoría de las veces contrariando la orden formal dada.

Sistema de jornada, sistema de relevos y horario. Se indaga por un lado una faz objetiva, allí la pregunta se dirige al horario, el tipo de rotación, la existencia de guardias, y descansos, sistema de reemplazo, antigüedad del sistema (cuánto tiempo hace que usted desempeña esa jornada) etc.

2. Taller sobre propuestas de solución de los principales problemas determinados por los propios trabajadores en el taller

El taller abordó con el grupo inicial el trabajo de elaboración de propuestas a partir de la determinación diagnóstica del primer taller. Para ello, se estableció una dinámica de construcción de una nueva Policía Judicial, invitando a los participantes a cambiar su rol de empleados y asumir el de dirigentes.

El taller determinó la existencia de un cuadro general de propuestas, las cuales se expresaron sin darles ni importancia ni urgencia. El mismo se realizó luego de la realización de las encuestas en el mes de octubre de 2005. Se desarrolló durante dos horas.

3. Taller de priorización y calificación de las propuestas, soluciones y observaciones

Llevado adelante en el mes de marzo de 2006, el grupo participante original, se introdujo al trabajo de calificar sus propias propuestas, previa crítica de las mismas a través de dos ejes: su urgencia y su importancia.

Para su elaboración los participantes formaron trabajo en grupos menores y plenario general de propuesta.

El resultado de estos dos últimos talleres, ha sido un cuadro general de soluciones y propuestas de cambio elaborado por los propios talleristas, los cuales además propusieron el siguiente sistema de tiempos y prioridades para su implementación.

Propuesta de acción:

Incorporar personal a todas las áreas de forma urgente
Incorporar elementos de seguridad e higiene en el trabajo
Refuncionalización del edificio adaptándolo a cada oficina en particular y trabajo en general
Estructurar sistema de trabajo que contemple:
Contención psicológica para el personal
Jerarquización y valoración de la tarea
Capacitación
Carrera laboral
Jubilación anticipada
Reconocimiento de la tarea como insalubre, riesgosa y penosa
Horarios nocturnos feriados fin de semana
Reglamentación del estatuto de Policía Judicial
Capacitación para los empleados nuevos
Conseguir medios económicos para optimizar las tareas criminalísticas
Optimizar herramientas de trabajo
Jerarquización de la Policía Judicial
Conducción comprometida con la Policía Judicial: capacitación, valorización e integración
Informar a los jueces de la función de la Policía Judicial
Crear una carrera de Policía Judicial en forma separada de la carrera judicial propiamente dicha
Reconstrucción del estatuto de la Policía Judicial: que contenga salubridad y jubilaciones
Cambio de nombre de la Policía Judicial
Renovación de móviles
Cargos acorde a funciones y responsabilidades
Reconocimiento de horas: pagar o reconocer como francos
Bioseguridad-estabilidad en la sección
Carrera judicial
Re- escalafonamiento estatuto de la Policía Judicial
Régimen jubilatorio especial

Capacitación real e inversión en becas y cursos
Reestructuración del edificio
Playa de estacionamiento, gimnasio

4. Taller de discusión sobre acciones y herramientas de implementación de cambios

Este taller se propone a posteriori de la presentación del resultado del abordaje cuantitativo de las encuestas. En efecto, se intenta que el conjunto de los trabajadores de la Policía Judicial pueda elaborar las tácticas y estrategias de desarrollo de los cambios propuestos.

Esta etapa, requiere profundizar cómo y quiénes pueden abordar el cambio, es decir determinar los actores que llevaran adelante. En esta individualización se intenta conocer cuando los cambios pueden ser introducidos por los propios trabajadores, cuando deben solicitarlos a la superioridad, cuales se proponen como conjuntos, etc. En esta instancia el rol de la entidad gremial asume importancia en su rol de actor, como así también los comités de delegados de salud laboral.

La encuesta. El abordaje cuantitativo

Coordinación a cargo de la Lic. Silvia Korinfeld

La encuesta se propuso vincular las condiciones y medio ambiente de trabajo y sus efectos sobre la salud, tal como son percibidos por los mismos trabajadores, y el análisis de sus resultados se integra y complementa con el análisis de los talleres llevados a cabo en el marco de la misma investigación.

El relevamiento recogió información sobre **una muestra no probabilística de 175 trabajadores judiciales** y fue llevado a cabo en agosto de 2005 mediante un cuestionario estructurado, con preguntas cerradas en su mayor parte, pero que permitía el registro de observaciones y comentarios, con el fin de avanzar desde la descripción a la detección de algunos aspectos más cualitativos.

El cuestionario se elaboró a partir de los elementos obtenidos en el taller inicial de prediagnóstico realizado con un grupo de trabajadores, donde se recogieron los temas centrales a indagar posteriormente en forma cuantitativa. La muestra analizada no fue estadísticamente representativa del total de trabajadores de la Policía Judicial, aunque ello no quita validez a los resultados obtenidos, ya que los grupos laborales que dieron origen a la demanda de la investigación se encuentran adecuadamente representados.

La Secretaría más representada en la muestra es la Secretaría Científica, con 132 trabajadores encuestados, lo que equivale al 75 % del total.

Dentro de estas tres grandes áreas, a su vez, los sectores más representados fueron:

- De la Secretaría de Sumarios y Asuntos Judiciales: las Unidades Judiciales
- De la Secretaría Científica: las secciones con mayor número de encuestados fueron, en orden de importancia: Gabinete de Reconstrucción Criminal, Huellas y Rastros, Fotografía Legal, Unidad Operativa, Medicina Legal y Química Legal.
- De la Secretaría de Instrucción Operativa: no hubo ningún departamento o división con mayor representación que las demás, en forma significativa.

Principales resultados de la encuesta

Trabajo prescripto y trabajo real

En esta parte de la encuesta se plantearon dos preguntas al trabajador, la primera interrogaba acerca de las funciones y tareas asignadas que debe cumplir en ese puesto por reglamento; la segunda pedía la descripción de las funciones y tareas que efectivamente cumple en ese puesto (ya sea que le correspondan o no).

En términos generales, en casi todas las respuestas se manifiesta que existe un gran número de funciones y tareas no asignadas específicamente al puesto, que el trabajador efectivamente cumple por diversas razones. Por lo general éstas se vinculan con la falta de personal, por lo cual debe cubrir funciones que no le corresponden, pero también a motivos de índole organizacional, que conducen a una sobrecarga de tareas, y a una “polifuncionalidad” forzada.

Entre las más mencionadas en todas las respuestas están: funciones de chofer, traslado de elementos de trabajo, limpieza de instrumentos, y limpieza de medios o entorno de trabajo como ambulancias y oficinas, pero también en el reemplazo de otras personas y otras funciones por necesidad “en el lugar del hecho”.

Esta polifuncionalidad está vinculada, según los trabajadores, a una **deficiente organización del proceso de trabajo**, principalmente de las tareas realizadas en la calle. Los trabajadores manifiestan que el diseño o estructuración de los equipos de los operativos parece estar frecuentemente organizado desde una estructura verticalista e imperativa, que no tiene en cuenta las especificidades profesionales ni las funciones o roles prescriptos.

Duración y configuración de la jornada de trabajo

El análisis de la duración y configuración de la jornada de trabajo permite evaluar las exigencias de tiempo que debe soportar el trabajador durante el desarrollo de la actividad laboral, así como el tiempo que puede destinar complementariamente al descanso, a la recreación, a la vida familiar y a las relaciones interpersonales.

Esto implica observar tanto la duración de la jornada total efectivamente trabajada, ya sea diaria, semanal, y o mensual; como las pausas establecidas y las efectivamente tomadas dentro del tiempo de trabajo, su número y duración; el tipo de turno fijo o rotativo, y su horario, diurno o nocturno; el número de horas extras; el trabajo en fines de semana; la existencia de francos compensatorios, etc.

Si bien la encuesta interrogó acerca de la estructuración de la jornada laboral, la gran diversidad de situaciones encontradas, indicó que éste es un aspecto problemático, ya que se registra una gran variedad de horarios de trabajo, turnos rotativos, guardias activas y pasivas. Los trabajadores manifestaron no poder disponer libremente de los horarios y espacios de descanso y recreación de manera total, debido a que al abandonar el ámbito de trabajo, continúan en actitud de alerta, ya que frecuentemente tienen que estar dispuestos a hacer relevos, guardias pasivas y tareas suplementarias no previstas.

Medios de trabajo

En esta parte de la encuesta se indagó acerca de la disponibilidad de medios de trabajo necesarios para la ejecución de las tareas, es decir si los trabajadores tienen una provisión de medios informáticos, de comunicación, vehículos, materiales de laboratorio, equipos de protección personal, etc.

Se preguntó a los trabajadores por los medios de trabajo disponibles, y para cada ítem, si era **adecuado o inadecuado**, y también si era **suficiente o insuficiente**.

Se encontraron déficits en la adecuación de equipos e insumos, pero más aún en la provisión suficiente de medios de trabajo. Pero es en la provisión de equipos de protección individual y en el mantenimiento adecuado de los vehículos, donde se observan los puntos más críticos que pueden afectar la seguridad y la salud del trabajador.

Medio ambiente de trabajo

Por lo general los trabajadores de la Policía Judicial se desempeñan en diversos ámbitos físicos. La respuesta a la pregunta de dónde desempeña sus tareas (de respuesta múltiple) evidencia que un 92% responde que realiza tareas en oficina, pero también simultáneamente un 62 % manifiesta que trabaja en la calle, y un 61 % en el lugar del hecho (que frecuentemente es también la calle).

El elevado porcentaje de agentes que responden que conducen un vehículo: 45,7 % no se corresponde con la asignación de tareas de chofer en forma exclusiva, ya que tanto los técnicos como los profesionales se ven obligados a conducir en diversas circunstancias para poder cumplir con sus tareas.

Se advierten las graves deficiencias existentes en la mayoría de los ítems estudiados, los cuales pueden poner en peligro la seguridad y la salud del trabajador de la Policía Judicial, fundamentalmente los que se vinculan con el estado y mantenimiento del edificio donde cumplen sus tareas, lo que se relaciona con los problemas de ventilación, limpieza y espacio, estado del mobiliario y del edificio en general.

También es insuficiente o inexistente la provisión de elementos de seguridad (extinguidores de incendio, botiquines de primeros auxilios), higiene (vestuarios, baños para hombres y mujeres, duchas) y bienestar (salas de descanso, cocina o lugar de refrigerio, teléfono)

Carga física, mental y psicosocial

Manifestaciones fisiológicas y psíquicas

A partir de un listado de manifestaciones fisiológicas y psíquicas elaborado por investigadores del CEIL-PIETTE-CONICET con la asesoría de médicos laborales y utilizado previamente en encuestas similares, se interrogó a los trabajadores de la Policía Judicial acerca de su percepción de trastornos de salud.

Es necesario destacar que la utilización de este listado tiene un alcance limitado exclusivamente a determinar la extensión cuantitativa de los problemas de salud en el conjunto de población estudiado, pero no permite su ponderación ni referirlo a cuadros más complejos de salud que solamente corresponde abordar e interpretar a profesionales de la medicina, la psicología y la psiquiatría.

Esta pregunta tuvo un doble objetivo: en primer lugar detectar la percepción de problemas de salud en los trabajadores de la policía judicial encuestados, y en una segunda instancia registrar la percepción de alguna vinculación de las manifestaciones fisiológicas y psíquicas con las tareas realizadas. En encuestas similares, es frecuente que las respuestas de la segunda columna sean inferiores a las de la primera, ya que no todas las dolencias tienen necesariamente relación con la actividad laboral, pero principalmente, porque los trabajadores desconocen o tienden a negar en muchos casos esta vinculación.

Los ítems que indicaron un porcentaje de respuestas afirmativas mayor al 70 % de los casos están fuertemente vinculados con la carga psicosocial: Fatiga, cansancio, desánimo; Nerviosismo, malhumor, irritabilidad; Ansiedad, angustia; Trastornos del sueño (insomnio, dificultad para despertar, etc.), si bien también se manifiestan importantes los puntos de trastornos de la visión, dolor de cabeza, jaqueca, y el de dolores musculares, huesos y articulaciones.

Consideración social

El reconocimiento y la consideración social del trabajo esta consensuado como un indicador de exigencia psicosocial de gran utilidad. En este caso se trató de registrar la percepción del trabajador sobre la valoración de su actividad en tres niveles: la valoración de la tarea y misión de la Policía Judicial para la sociedad en general, para los Jueces de Instrucción, fiscales, etc., y para los responsables jerárquicos.

I. De la sociedad

Esta pregunta refiere a la consideración social que, según la percepción del trabajador, tiene la sociedad en su conjunto de la tarea que realiza la Policía Judicial y de su importancia social.

El alto porcentaje de trabajadores que consideran poco o nada valorada su actividad desde la sociedad es de 89%

En los comentarios se incluye la cuestión del valor social de la justicia en general, la falta de visibilidad y desconocimiento de la actividad, la falta de información o publicidad de las acciones, la influencia del poder político, y la responsabilización a la institución.

II. De los Jueces de Instrucción, Fiscales, etc.

Este punto vincula la tarea del trabajador con los destinatarios naturales de la actividad: Jueces de instrucción, fiscales, cámaras respectivas. El porcentaje de respuestas “poco o nada valorada” es de 78 %, mientras que un 19 % considera que es “favorablemente valorada”. Esto se puede relacionar con algunos comentarios que hacen referencia a la diferenciación entre distintos jueces y distintos fiscales y manifiestan que “algunos valoran, otros no”.

Por otra parte, también en este ítem aparece nuevamente el tema del desconocimiento de la actividad, y la influencia del poder político, de los intereses, y de si el hecho toma estado público.

III. De los responsables jerárquicos de la Policía Judicial

En esta pregunta es donde se encuentra el porcentaje de respuestas de poco o nada valorada en su mayor magnitud: **un 92 % de trabajadores de la Policía Judicial considera que sus responsables jerárquicos no valoran suficientemente sus tareas**, y es también aquí donde fue registrada la mayor cantidad de comentarios.

Las observaciones se refieren en su mayoría a: desconocimiento de la actividad, falta de interés, indiferencia por los problemas y las personas, preocupación por su propio puesto y carrera, no proporcionar los medios de trabajo, interés formal y no real, exigencia de cantidad y no de calidad, preocupación por la estadística, etc.

Conclusiones y recomendaciones realizadas

La siguiente es una reseña de los temas más destacados por los trabajadores en la encuesta, y las recomendaciones realizadas con el objeto de ser el punto de partida de un debate y discusión de los propios actores sociales involucrados en la problemática.

1. Proceso de trabajo y organización del trabajo

El tipo de organización del trabajo condiciona fuertemente las exigencias y cargas laborales que afectan a cada trabajador. Cuando se registra un aumento de las exigencias laborales, o cuando hay exceso, o aumenta la intensidad del trabajo, se produce una pérdida de control sobre el proceso de trabajo por parte del trabajador, que puede favorecer la ocurrencia de accidentes, o generar la aparición de diversas manifestaciones fisiológicas y psíquicas negativas para su salud. Del mismo modo, es importante destacar que se resiente la calidad del producto realizado o el servicio prestado.

En el caso de los trabajadores de la Policía Judicial, deberían revisarse las modalidades de la organización del trabajo vigentes, con el objeto de reformular estructuras rígidas o poco flexibles, verticalistas y poco participativas vigentes.

Teniendo en cuenta las respuestas a la encuesta, es necesario que los responsables jerárquicos conozcan y consideren el “trabajo real” que llevan a cabo los trabajadores, con todas sus dificultades y restricciones, respetando las especificidades profesionales y las calificaciones de cada individuo y sector.

La organización de una jornada de trabajo extensa y con turnos rotativos y la falta de “corte” entre la vida laboral y extralaboral atentan contra la salud del trabajador, aquí también se hace necesario revisar y planificar este aspecto central.

Los medios de trabajo son fundamentales para todo trabajador, la falta de adecuación o insuficiencia de equipos necesarios para la correcta y eficiente ejecución de las tareas, afecta a los trabajadores en su salud física y psíquica. La provisión de vehículos en perfecto estado y equipos de protección individual debe ser una prioridad para proteger la integridad física de los trabajadores.

2. Medio ambiente de trabajo

El medio ambiente de trabajo del trabajador de la Policía Judicial es tanto la oficina, como la calle, como el lugar del hecho, el laboratorio, etc. En todos estos ámbitos deberían revisarse los problemas manifestados en la encuesta ya que se observan graves deficiencias. Se señalaron como deficientes el estado y mantenimiento del edificio donde cumplen sus tareas durante muchas horas, lo que se relaciona con los problemas de ventilación, limpieza y distribución del espacio, el estado del mobiliario y del edificio en general.

También es insuficiente o inexistente la provisión de elementos de seguridad (extinguidores de incendio, botiquines de primeros auxilios), higiene (vestuarios, baños para hombres y mujeres, duchas) y bienestar (salas de descanso, cocina o lugar de refrigerio, teléfono).

Se recomienda revisar esta situación, buscando los medios para suministrar a los trabajadores de los elementos necesarios y un medio ambiente adecuado y saludable.

3. Consideración social

La valoración social de la tarea constituye un aspecto central del trabajo, y existe siempre, independientemente de la adecuación o no de la remuneración, la necesidad de reconocimiento de pares y superiores. En el caso de la Policía Judicial, los trabajadores expresan un gran desánimo, escepticismo y frustración por la falta de reconocimiento de su actividad a nivel social e institucional.

Los comentarios expresados incluyen un aspecto esencial de la actividad que es la vinculación con el poder político. Este incorpora otras variables en la comprensión de la actividad, como la repercusión mediática del hecho a investigar, el desinterés y falta de conocimiento de los superiores jerárquicos y la escasa visibilidad social de la Policía Judicial.

Se hace necesario buscar las formas o medios de dar mayor publicidad o difusión a las actividades de la Policía Judicial, tanto interna como externamente, con el propósito de esclarecer y dar a conocer su importancia profesional y social. En cuanto a la relación con el poder político, la organización gremial es la más indicada para buscar los medios adecuados para facilitarla.

4. Enfermedades, Accidentes y carpetas médicas

Las manifestaciones fisiológicas y psíquicas relevadas en la encuesta se pueden relacionar con la particular naturaleza del trabajo realizado, el trabajo constante con el delito y sus secuelas, accidentes, suicidios, violaciones, etc. El contenido del trabajo implica el contacto directo y cotidiano con situaciones de violencia y muerte.

Las dolencias, enfermedades vinculadas al trabajo, y accidentes mencionados en la encuesta, requieren de un estudio más profundo a ser abordado por un equipo interdisciplinario que incluya necesariamente médicos laborales, psicólogos y psiquiatras, ya que expresan muy claramente el sufrimiento psíquico.

Es muy importante el peso y la extensión de manifestaciones vinculadas por los mismos trabajadores con las tareas realizadas como: fatiga, cansancio, desánimo (93 % de las respuestas), nerviosismo, malhumor, irritabilidad (88%), ansiedad, angustia (80%), trastornos de sueño (insomnio, dificultad para despertar, etc.) (70%)

Si el trabajador no está suficientemente protegido y contenido por la institución y sus representantes, es mucho más vulnerable a las situaciones cotidianas de riesgo, y la solicitud de carpetas médicas se hace más frecuente, lo que afecta también la calidad del servicio, razón por la cual se hace prioritaria la atención a esta problemática.

5. Servicios de Salud y Actividades de Prevención

La casi inexistencia de servicios de medicina del trabajo, de higiene y seguridad, como así también de actividades de capacitación y de prevención de riesgos y accidentes son una grave falencia en este tipo de actividad sometida a grandes presiones y gran desgaste físico y psíquico.

Se recomienda en forma urgente la creación de un Gabinete Psicológico o Psiquiátrico para la adecuada atención de los trabajadores, como así también un Servicio de Medicina del Trabajo, con médicos laborales que también puedan vincular las dolencias físicas u orgánicas desde un punto de vista psicosomático, y no solamente en función del ausentismo en los lugares de trabajo, para ser tratadas de una manera integral.

Se recomienda también la creación de Comités de Higiene y Seguridad, en los cuales estén integrados los mismos trabajadores. Los comités han mostrado ser instrumentos eficientes para mejorar las condiciones de trabajo en muchos establecimientos laborales.

6. Información, participación y capacitación

Los trabajadores tienen el derecho de estar informados acerca de los criterios institucionales referidos a la organización del trabajo y sus normativas, así como de participar en la elaboración de propuestas de mejoramiento de sus propias condiciones y medio ambiente de trabajo.

Las organizaciones y representantes gremiales y los comités de higiene y seguridad deben cumplir un rol activo en la articulación de necesidades y sugerencias de modificaciones de situaciones penosas, riesgosas o insalubres. Se recomienda iniciar una actividad de reflexión, concientización y capacitación en estas temáticas, con el aporte de los resultados de esta investigación, como un punto de partida para el debate interno.

7. Diagnóstico, Análisis y Monitoreo

Las condiciones y medio ambiente de trabajo no son estáticas, cambian constantemente, debido a la introducción de nuevas tecnologías, nuevas formas de organizar el trabajo, nuevas formas de gestión del personal, etc.

Es necesario mantener una actitud de atención y vigilancia de los problemas planteados, y frente a la aparición de nuevos riesgos laborales.

El diagnóstico y análisis puede ser llevado a cabo con la ayuda o el aporte de profesionales especializados en estos estudios, pero el peso principal del monitoreo y seguimiento tiene que estar a cargo de los propios trabajadores, ya que no es posible ni viable plantear o encarar ningún mejoramiento de las condiciones de trabajo sin su participación activa.

Proyecciones de la investigación realizada

La investigación y sus resultados fueron tomados por el Sindicato y los delegados de la Policía Judicial como una herramienta para fundamentar su lucha sindical en pos del mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo del sector. En efecto, una vez realizada la devolución del informe al propio sindicato en el mes de junio de 2006, fue discutida en asambleas de trabajadores de las distintas áreas del Poder Judicial. Como resultado de este debate, se

incorporó al petitorio de la asociación a las autoridades del Tribunal Superior de Córdoba, conjuntamente con otros reclamos, tales como aumentos salariales, recomposición de la carrera administrativa, etc.

El desarrollo de este conflicto tuvo especial impacto en la sociedad cordobesa a lo largo del año 2006, llegando a instancias de paralización significativa de los Servicios de Justicia, dando origen a la intervención del Ministerio de Trabajo de la Nación, para la búsqueda de fórmulas conciliatorias entre las partes, luego de más de tres meses de diversas acciones sindicales directas.

Como fórmula de auto composición entre el sector patronal público y el Sindicato, se creó una mesa de negociación de los temas en conflicto. Entre ellos, en forma específica, los relacionados con las condiciones y el medio ambiente de trabajo de los trabajadores de la Policía Judicial. Esta negociación se encuentra en fase de desarrollo, con la intervención en la mesa de discusiones de un delegado especial del sector.



Bibliografía

- Cordone, Giraudo, Korinfeld, Neffa, y otros autores (1987): *Condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina*. 3 Vol.: 1- Aspectos teóricos y metodológicos, 2-La situación por sectores específicos, 3-nuevas dimensiones de las CyMAT. Ed. CEIL-HUMANITAS.
- Dejours, Christophe (2009) *El desgaste mental en el trabajo*. Ed. Modus Laborandi. Madrid.
- Dessors, Dominique y Guiho-Bailly, Marie-Pierre (1998): *Organización del trabajo y salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del trabajo*. Editorial Lumen. Asociación Trabajo y Sociedad. PIETTE-CONICET.
- Epelman, Fontana, Neffa (1990): *Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores*, Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Hvmánitas, Buenos Aires.
- Escobar, Neffa, Vera Pinto (1997): *Riesgos del medio ambiente físico de trabajo: ¿perder la salud para ganarse la vida?* Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE-CONICET.
- Giraudo, Esther; Mendizábal, Nora, y Korinfeld, Silvia (2002): "Trabajo y salud: un campo permanente de reflexión e intervención". en: *De los recursos humanos a la gestión con el personal. Una nueva mirada de los vínculos en las organizaciones*. H. Daniel Dei, Norma Menna (Ed.) Ed. Docencia, Bs. As. Octubre 2002.
- Hirigoyen, Marie-France (1998): *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Editorial Paidós, Argentina, 2004.
- I.L.O. (1998): *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*. Fourth edition. International Labour Office. Geneva.
- Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) (1993): *Ergonomie et prévention*. Dossier, décembre 1993.
- Kalimo, R., El-Batawi, M., Cooper, C. (Comp.) (1988): *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. O.M.S. Ginebra.
- Korinfeld, Silvia (1998): "Los operadores de atención telefónica 112. Percepción de factores de carga de trabajo y problemas de salud". Ponencia presentada 4º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET.
- Korinfeld, Silvia y Catalano, Ana María (1990): "Las Nuevas Tecnologías Informatizadas y las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo", en: *Tecnología y Trabajo*. Informe final del Segundo Seminario Multidisciplinario sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Editorial Humanitas, Buenos Aires.
- Korinfeld, Silvia y Biafore, Eugenio (2007) "Trabajar con secuelas del delito: condiciones y medio ambiente de trabajo de trabajadores de Policía Judicial de la provincia de Córdoba", Ponencia presentada en el V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. "Hacia una nueva civilización del trabajo". ALAST. Montevideo, Uruguay. 18 al 20 de abril de 2007.
- Neffa, Julio (Coord.), Silvia Korinfeld y otros (2001): *Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores*. Edit. Trabajo y Sociedad; CEIL-PIETTE-CONICET; FOEESITRA.
- Neffa, Julio César (1988): *¿Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Ed. Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Humanitas, Buenos Aires.
- Nieto, Héctor A. Dr. (1999): "Salud laboral". Capítulo del libro *Medicina y Salud Pública*. Vicente E. Mazzáfero y Col. EUDEBA. Buenos Aires.
- Noriega, Mariano (1993): "Organización laboral, exigencias y enfermedad", en: Laurell, Asa Cristina (Coord.): *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*. Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000, N° 3. Organización Panamericana de la Salud.
- Quéinnec, Yvon; Teiger, Catherine; De Terssac, Gilbert (2001): *Trabajo por turnos y salud. Referencias para la negociación*. Asociación Trabajo y Sociedad. CEIL/PIETTE/CONICET. Lumen, Humanitas.
- Rodríguez, Carlos (1993): *Acerca de la salud de los trabajadores*. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Departamento de Salud Laboral, Madrid.
- Teiger, Catherine (1998): "Las huellas del trabajo", en: Castillo, J. J., y Villena, J. (editores): *Ergonomía: Conceptos y Métodos*.
- Villate, Robert (1990): *El método del árbol de causas (para analizar los accidentes de trabajo en vistas a su prevención)*. Ed. Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Humanitas.
- Wisner, Alain (1988): *Ergonomía y condiciones de trabajo*. Ed. Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Humanitas.



Condiciones de vida y de Trabajo de la mujer...
Lic. Laura Montanaro

Resumen

Palabras claves: mujer, naturaleza del trabajo, división sexual del trabajo.

El siguiente artículo versa acerca de la naturaleza del trabajo que suelen desarrollar las mujeres, las condiciones del mismo y el impacto que produce sobre su salud, vida personal, social y profesional.

Para ello se diferencia entre los modos en que la división sexual del trabajo repercute de manera distinta sobre hombres y mujeres y se propicia un abordaje especial mediante la inclusión de la transversalidad de género en los sistemas de gestión de la prevención.

Los estereotipos adjudicados a las personas según su sexo, llamados estereotipos de género, llevan consigo una serie de ideas preconcebidas relacionadas con lo que se entiende por "hombre" o "mujer" y con determinadas características que se les otorgan. Sin embargo, es posible modificarlas para que se valore a la mujer y se la ubique en igualdad de condiciones frente al varón.

Abstract

Keywords: woman, work nature, sexual division of labor.

The following article talks about the nature and conditions of the work often performed by women and its impact on their health, as well as their personal, social and professional life.

It considers how the sexual division of labor impacts on men and women in different ways and favors a special approach which includes gender transversality in prevention management systems.

Sex-based stereotypes, called gender stereotypes, reflect a number of preconceived ideas related to what is meant by "man" or "woman" and to certain characteristics associated to them. However, these ideas can be modified so that women are valued and viewed on an equal footing with men.

... en Argentina la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha ido aumentando en las últimas décadas. Esa mayor presencia en el ámbito laboral tiende a ser un fenómeno permanente. (Dirección Nacional de la Mujer – Gobierno de la Ciudad de Bs. As y .CACID “Mujer Joven y trabajo.”)

A continuación, desarrollaremos algunos de los múltiples aspectos de la naturaleza del trabajo que en general desarrollan las mujeres, las condiciones del mismo y el impacto que tiene sobre la vida personal, social y profesional, así como para su estado de salud y bienestar.

Diferenciaremos también los modos en que la división sexual del trabajo repercute de manera distinta sobre hombres y mujeres, obligando así a un abordaje preventivo diferenciado mediante la inclusión de la transversalidad de género⁴⁸ en los sistemas de gestión de la prevención.

Cuando hablamos de género, nos referimos a las diferencias sociales entre hombres y mujeres, que varían según las pautas culturales predominantes en cada sociedad, y sirve para analizar sus roles, responsabilidades, limitaciones y oportunidades en determinado contexto económico, político y social.

Los estereotipos adjudicados a las personas según su sexo, llamados *estereotipos de género*, llevan implícito una serie de ideas preconcebidas relacionadas con lo que se entiende por “hombre” o “mujer” y con determinadas características que se les otorgan. Así por ejemplo, a las mujeres se las relaciona con ciertos atributos como la belleza, las que preparan alimentos o cuidan a la familia. También como poseedoras de determinadas habilidades y destrezas, como la atención a los detalles, el orden, la organización, la agudeza visual, la meticulosidad, entre otros. Desde el punto de vista del comportamiento, se les asigna mayores niveles de sumisión y sensibilidad, menor grado de ambición - el llamado “sexo débil” que otorgó desde tiempos remotos un determinado lugar a la mujer, en especial en el ejercicio de algunos roles-. Al contrario y como complementarios, los roles atribuidos a los hombres se vinculan con la fortaleza, la competencia, las dificultades para atender las cuestiones hogareñas y hacerse cargo de la educación, salud y alimentación de sus hijos e hijas. La consecuencia inmediata de estas pautas culturales construidas socialmente, determina situaciones de desigualdad y discriminación y sometimiento. Sin embargo, es posible modificarlas para que se valore a la mujer y se la ubique en igualdad de condiciones frente al varón.

Se espera entonces determinados comportamientos de cada sexo, ubicando a la mujer en el ámbito de la familia en primer término, junto con el ejercicio del rol reproductivo, mientras que a los varones se los ubica en el ámbito público y productivo, situaciones que han dificultado el acceso de la mujer a la formación y a trabajos remunerados que le otorguen mayores grados de libertad.

La división sexual del trabajo por tanto, diferencia el ámbito público y el privado, el trabajo productivo y remunerado del trabajo reproductivo y no remunerado que ejercido en mayor grado por la mujer.

Esta división sexual genera, por un lado, complementariedad entre los roles asignados a lo masculino y femenino, y, por otro lado, relaciones de poder, por cuanto el hombre tiene acceso directo a los servicios y su utilización, su valoración social es mayor, ocupa un lugar reconocido en la sociedad y a la vez más poder a la hora de tomar decisiones.

Estas mismas pautas culturales hacen que muchas mujeres reproduzcan estos estereotipos atribuidos a su sexo y en la sociedad sea difícil diferenciar aquello que es propio de la persona de lo que se espera de ella en función de su identidad de género. Afortunadamente esta situación está cambiando desde el momento que las mujeres se incorporan al mundo de trabajo ocupando mayores espacios públicos de poder y ejerciendo cada vez más roles que eran percibidos netamente como masculinos. Sin embargo, aún falta un camino por recorrer, pues siguen existiendo diferencias importante a la hora de ocupar ámbitos públicos, constatándose aún que en determinados sectores de la sociedad los estereotipos de género se encuentran más afianzados, incluso se reproducen de forma hasta inconsciente y más aún, se asumen como naturales, llevando muchas veces a la propia autoexclusión de la mujer en determinados roles que le fueron transmitidos como vedados. Las pautas y valores se transfieren desde el seno familiar. Basta con analizar que, desde los primeros años, las niñas reciben determinados regalos con los que experimentará su futuro rol, como por

⁴⁸ El concepto de “género” se refiere a los efectos que las diferencias sexuales tienen en las vidas de uno y otra.

ejemplo muñecas y utensilios de cocina. A los varones en cambio los juegos implican desafíos, competencia, actividades más libres. Incluso los padrones que desempeñan jugando también son diferentes: la enfermera, la maestra, la cocinera, el papá, el médico, el carpintero... Incluso en la mayoría de los cuentos infantiles se puede constatar está marcada diferencia de roles entre varones y niñas.

La división sexual del trabajo implica la diferenciación “aceptada como natural” de ámbitos diferentes para hombres y mujeres. Para el caso de las mujeres, se le atribuye el rol de la maternidad y el trabajo doméstico o reproductivo, rol clave que posibilita la reproducción de la fuerza de trabajo y de las generaciones siguientes.

Incluir la perspectiva de género⁴⁹ es gestionar la igualdad...

Implica observar y valorar en cada circunstancia y en las relaciones que establecen hombres y mujeres en su vida socio profesional y familiar, aquellos aspectos discriminatorios que ubican y ponen a uno/a en inferioridad de condiciones frente al otro/a. La mirada de género requiere que se identifiquen las desigualdades y la discriminación de que es objeto la mujer, facilitando instrumentos políticos, económicos y culturales que reviertan esta situación. Ello implica conocer y analizar en forma diferenciada, las necesidades de mujeres y hombres en relación a sus condiciones de vida, de trabajo y de salud. También es necesario transversalizar el género, mediante la incorporación sistemática de criterios y de un lenguaje que asegure la igualdad. Como ejemplo, desde la nominación de una actividad formativa como “Especialista carpintero”, que ya marca un sesgo, hasta la inclusión de esta mirada en las mesas de diálogo social y de negociación y en la redacción de los convenios colectivos evitando “feminizar” o “masculinizar” actividades que pueden ser desarrolladas tanto por hombres como mujeres. Ejemplos de estos, son aquellos que identifican roles como Secretaria y Director, enfermera y médico, entre otras, dificultando el ingreso de las mujeres a determinados sectores u ocupaciones. Siguiendo esta línea de reflexión, es muy común que en actividades de reclutamiento de personal las convocatorias utilicen un lenguaje sexista discriminatorio, cuando no hay razón fundada y es indistinto la incorporación tanto de hombres como de mujeres.

Transversalizar la mirada de género tiene como objetivo planificar e implementar medidas, gestiones e intervenciones tanto políticas como de otro tipo, que eviten las implicancias negativas para hombres y mujeres por cuestiones de género.

Para actuar, es necesario conocer también los aspectos que determinan las diferencias existentes en las condiciones de vida y de trabajo. Entre otros, será necesario conocer la participación diferenciada en el ámbito laboral, en qué sectores y roles, con qué riesgo de exclusión, pobreza, composición familiar y el grado de participación social (sindical, comunitaria, política).

Asimismo, qué diferencias de género son las que marcan mayor presencia en el ámbito productivo y reproductivo, en el acceso a los recursos y a los servicios, en el destino de los mismos, etc. Cuando nos referimos a las necesidades de unos y de otras, nos referimos a las que se vinculan tanto con los roles y sus condiciones de vida y de trabajo, como a las que se relacionan con el fortalecimiento de su ubicación en la sociedad, para superar la subordinación y la falta de poder.

Muchas han sido las conquistas obtenidas por las mujeres, desde el voto femenino hasta su incorporación en trayectos educativos superiores y en los ámbitos laborales. Incluso la OIT desde 1919 viene promoviendo la igualdad entre los sexos. Sin embargo, las diferencias siguen persistiendo.

En su plan de acción sobre género, 2010 -15 la OIT promueve el abordaje de las necesidades específicas de hombres y mujeres y su participación en todas las iniciativas que se realicen, de manera que ambos sexos se beneficien y desarrollen. Esta transversalidad de la igualdad de género responde a la Declaración sobre justicia social para una globalización equitativa y al Pacto Mundial para el Empleo.

⁴⁹ El concepto de perspectiva de género fue introducido oficialmente en la Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing en 1995, donde se acuñó el término “mainstreaming de género” para referirse a la “incorporación del género”, y plantea la necesidad de utilizar unas “gafas” especiales para valorar las diferentes situaciones, condiciones y posiciones de mujeres y hombres en la sociedad, en el mercado laboral, en la política, etc.

Sectores productivos, condiciones de trabajo y género...

Como hemos visto, si bien hay un aumento de la participación de la mujer en la vida productiva, la distribución del empleo entre hombres y mujeres sigue siendo desigual. Más aún entre sectores, ya que existen aquellos que están fuertemente masculinizados como es el de la construcción y los que son considerados esencialmente femeninos por la fuerte presencia de la mujer, como ocurre en el sector servicios.

A pesar de los esfuerzos de organizaciones de mujeres, gobiernos y organismos internacionales esta situación no se revirtió. Ejemplo de ello es que no son las “albañilas” sino las “secretarias”, no son las “plomeras” sino las “enfermeras” o “maestras”, aunque en los últimos años el número de mujeres en empleos “masculinos” va en aumento: algunas conducen vehículos pesados, de transporte de pasajeros, o son “finalistas” en la industria de la construcción o camareras o guardias de seguridad, policías, etc.

Sin embargo, en su gran mayoría, hombres y mujeres ejercen roles y funciones diferentes; por ende, no están expuestos a los mismos riesgos.

Parecería que a pesar de los sectores donde hay concentración de trabajo femenino y las diferentes actividades que desarrollan, existe un denominador común que es la naturaleza del trabajo que realizan, como se desarrollará a continuación.

Cuando se desempeñan en la industria, es habitual que realicen actividades repetitivas, monótonas, de bajo contenido y sujetas a ritmos.

Dentro del sector Servicios, se concentran en los servicios sociales, personales, comunales, de comercio, educativos y en mucho menor grado en servicios como transporte y electricidad. En estos sectores los riesgos generados por factores de naturaleza psicosocial tienen una importante incidencia.

Aún cuando coexisten hombres y mujeres en el mismo sector, los riesgos para unos y para otras son diferentes, pues están determinados por el tipo de actividad que desarrollan. Un ejemplo es la actividad agropecuaria en la que las mujeres trabajan en la recolección y empaque, mientras que los hombres lo hacen en la fumigación y manejo de maquinaria agrícola. Esto determina por ejemplo, que exista en las primeras una fuerte prevalencia de trastornos y enfermedades relacionadas con los trabajos repetitivos, mientras que en los hombres, mayores posibilidades de sufrir accidentes y enfermedades del trabajo. Vale la pena mencionar que de acuerdo a un informe de la OIT, una investigación desarrollada en Chile, da cuenta que las mujeres en la agricultura presentaron más molestias musculares, en la piel, alergia y problemas respiratorios, señalando que en esta actividad aumentaron las várices, los problemas de visión, lumbago y dermatitis, así como trastornos emocionales y menstruales.

En la industria textil y alimenticia, los roles que desempeñan también son monótonos y con movimientos repetitivos de los miembros superiores, postura estática (de pie o sentada) por largos períodos, frecuentemente con ritmos elevados impuestos por la maquinaria lo que les impide tener control sobre su trabajo. El contenido del mismo suele ser pobre, requiriéndose escasa o nula calificación. En algunos casos, como en las funciones de control de calidad en una línea, se requiere agudeza visual y atención a los detalles. Este tipo de trabajo genera una significativa disociación entre lo manual e intelectual y afectivo, con incidencia negativa para la salud y el bienestar, pudiendo incidir en la vida social y personal, ya que las personas que suelen estar sujetas a ritmos impuestos y sin contenido en su trabajo, reproducen esa relación de dependencia y empobrecimiento intelectual en otros ámbitos.

Los trastornos músculo esqueléticos que afectan a las mujeres (columna dorsal, cuello, hombros, manos, braquialgias) se dan frecuentemente en estas industrias y en la agricultura (recolección de frutas y hortalizas, empaque). Sin embargo, en sectores con casi exclusiva presencia masculina como es el de la construcción, si bien este tipo de trastorno está presente, afecta especialmente los brazos, rodillas y columna lumbar, debido a los esfuerzos elevados que requiere la actividad.

En la agricultura, las mujeres también están expuestas a estos riesgos por el contacto con tóxicos como los pesticidas. La exposición a los agroquímicos provoca serias enfermedades y lesiones, pudiendo derivar en la muerte.

En las lavanderías y tintorerías los riesgos son generados por los tintes y los productos químicos de limpieza, mientras que en las peluquerías los compuestos de las tinturas y los spray.

Conviene destacar que determinados contaminantes químicos, como por ejemplo los plaguicidas y compuestos clorados pueden dañar la función reproductiva, provocando infertilidad, incluso malformaciones, cáncer y trastornos del comportamiento.

Es frecuente entonces, que las mujeres estén expuestas a múltiples riesgos en forma simultánea, en el ámbito laboral y en el hogar. Incluso ciertas alteraciones provocadas en el sistema reproductivo puede generar alteraciones en las generaciones siguientes.

La discriminación por razones de género es también violencia y cuando sucede en el trabajo, expone a las mujeres a mayores riesgos que atentan contra su empleabilidad, su salud, seguridad y bienestar.

En todos estos casos, pocas son las mujeres, en comparación con los varones, que acceden a puestos intermedios o de dirección. Ello indica que aún las mujeres capacitadas no escapan a la discriminación. Desde una mirada general, existen límites no visibles (“techo de cristal”) que dificultan su desarrollo. Si bien hay mayor presencia femenina en empleos de calidad, aún sigue siendo un sector minoritario el que ingresa a ellos. El mayor progreso se ve en las empresas de servicios, en especial en el área de sistemas de computación. Datos del Ministerio de Trabajo⁵⁰ dan cuenta que ellas ocupan el 35,5 del empleo registrado total. El 28,6% están presentes en jefaturas medias administrativas- contables (áreas de apoyo a la producción) y no llega al 7% el porcentaje de mujeres ocupadas en la producción de bienes y servicios. De 12 cargos gerenciales, 2 son ocupados por mujeres. Esto corrobora el hecho que existen determinados ámbitos que aún están vedados para las mujeres. Asimismo, las brechas salariales con los varones llegan a alcanzar más del 50%.

La otra cara, la constituye el servicio doméstico, caracterizado por una fuerte presencia de la mujer. Le sigue el comercio, luego el sector educativo, el de la salud y el trabajo social.

En el sector de la salud, las mujeres también desempeñan mayoritariamente roles que se corresponden con los asignados en el ámbito privado o de trabajo reproductivo: un buen porcentaje son las enfermeras, cuidadoras y limpiadoras.

Los riesgos que predominan son los ergonómicos debido a inadecuadas posturas, esfuerzos, movimientos repetitivos y carga constante aunque no sea pesada. Estos pueden ocasionar trastornos músculos esqueléticos, tal como se publicó en la Revista Trabajo Nro. 21 de set 1997, de OIT:

En un artículo publicado el 11 de diciembre de 1996 en el Washington Post, el entonces Secretario de Trabajo norteamericano, Roberto Reich, reconocía que las LER constituían la minusvalía de origen profesional con mayor tasa de crecimiento en los Estados Unidos. En marzo de 1997, el Departamento de Trabajo de ese país informó de que en 1995 se habían registrado oficialmente en los Estados Unidos un total de 6.6 millones de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. El 62% (esto es, tres de cada cinco) de las enfermedades profesionales constituían trastornos asociados a los movimientos repetitivos, como el síndrome del túnel carpiano. En el número de 1994 de Euro Review on Research in Health and Safety at Work, se indica que las investigaciones realizadas demuestran que en Suecia, por ejemplo, uno de cada cuatro accidentes de trabajo y más del 50% de los casos de enfermedades profesionales registrados, afectan al sistema músculo-esquelético. En las dos terceras partes de los casos - esto es, alrededor de 19.000 - se producen síntomas en cuello, brazos y hombros o manos. Como media, las lesiones del sistema músculo-esquelético provocan más de 100 días de baja por enfermedad en cada caso. En Suecia, el grupo con mayor riesgo de padecer LER, resultó ser el de las mujeres trabajadoras del sector manufacturero. En Alemania se ha registrado igualmente una clara tendencia a una mayor incidencia de las LER entre las mujeres.

Otros de los riesgos frecuentes en especial en las actividades de atención al público, cuidado de enfermos y enseñanza, son los llamados trastornos psicosociales, ocasionados por la demanda afectiva, el contacto permanente con personas, las elevadas jornadas, los turnos. Estos son los responsables de los trastornos ocasionados por el estrés o fatiga:

⁵⁰ Fuente - Autor/a: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Lucía Tumini y Sofía Rojo Brizuela Estadísticas de Género. Las Brechas Salariales.

emocionales (angustia, irritabilidad, etc.), cognitivos (falta de atención y de concentración), funcionales (trastornos del sueño, de la sexualidad, de la alimentación), de conducta (agresividad, alcoholismo), físicos y psicosomáticos (ulceras gastroduodenales, hipertensión arterial, etc.). Los varones en cambio, están más expuestos a riesgos que provocan enfermedades físicas y accidentes del trabajo. En relación al horario nocturno, ambos géneros sufren también de las consecuencias de la fatiga debido a sobreesfuerzos para adaptarse al trabajo en momentos en que el organismo se prepara para el descanso; aislamiento social y dificultades para conciliar la vida familiar y social con la laboral. Algunos investigadores afirman que este tipo de horario de trabajo provoca el acortamiento de la esperanza de vida, debido al envejecimiento prematuro que ocasiona. En investigaciones realizadas por la Agencia Internacional de Investigación del Cáncer (2008) efectuadas en una población de azafatas y enfermeras, se lo relacionó con el cáncer de mama.

En los hospitales las mujeres están también expuestas a riesgos químicos y biológicos debido al contacto con pacientes, a la manipulación de productos de limpieza y de desechos.

Los productos de limpieza y desinfección afectan también a las empleadas de hogares y amas de casa, así como en las tintorerías y lavanderías.

En las actividades de atención al público (cajeras, call center, etc.) la falta de control, la escasa valoración y la falta de autonomía son fuente de insatisfacción y estrés.

Las mujeres con mayor frecuencia ocupan puestos o funciones de trabajo sin contenido, de baja calificación, con jornadas elevadas, baja remuneración, ritmos excesivos, alto contenido manual que genera posturas inadecuadas. Se desempeñan también en puestos altamente estresantes, como lo son la atención al público, el cuidado de personas y la educación, en especial en los niveles primarios. En cambio, en trabajos que requieren calificación y conducción, el número de hombres supera ampliamente al de las mujeres, rondando en una proporción de 6 hombres por cada mujer que ingresa.

En suma, las diferencias en las condiciones de trabajo y roles que desempeñan hombres y mujeres, establecen también divergencias con el tipo de afección⁵¹. Así por ejemplo, se han de tener en cuenta otros factores adicionales, como el hecho que los puestos de trabajo, las herramientas, útiles, equipos de protección como zapatos, guantes, han sido concebidos para hombres, sin tener en cuenta las diferencias anatómicas, circunstancia que implica una carga adicional de trabajo para lograr la adaptación a la tarea.

La sufren también aquellos hombres que no se corresponden anatómicamente con el modelo “promedio” usado por los fabricantes..

En el caso de muchas mujeres, al cansancio y estrés laboral al que están sometidas se suma la carga de su trabajo reproductivo como madres y en muchos casos como únicas responsables de la familia, lo que impide el descanso adecuado y la recuperación. Un riesgo psicosocial presente con frecuencia y que agrava aún más la situación, se produce cuando existe un conflicto de tiempos y responsabilidades debido a las diferentes exigencias a las que está sometida en los ámbitos productivo y reproductivo.

Esta doble jornada tiene un alto costo con derivaciones importantes, ya que reproduce el círculo de pobreza: le impide acceder a la educación y formación y por ende a puestos de mayor calificación y mejores condiciones de trabajo; le coarta también sus posibilidades de participar a nivel de la organización sindical u otro tipo de actividad social. Cuando a pesar de ello desarrolla actividades comunitarias y sociales, la extensión de la jornada justifica que se la llame “triple jornada”. En las comunidades más pobres las mujeres suelen organizarse para ayudar a otros y resolver sus problemas como por ejemplo en la creación de comedores. Este trabajo se asimila a su rol doméstico, no recibe remuneración por él y rara vez es reconocido como trabajo.

De esta manera, existe una vinculación estrecha entre el trabajo de la mujer y la “feminización de la pobreza”, que, como proceso, muestra la tendencia a aumentar el número de mujeres pobres. Efectivamente, los roles y la posición desigual de la mujer en la sociedad, el grado de vulnerabilidad que padecen debido al tipo de trabajos que desempeñan, la precariedad laboral, el trabajo informal, impacta negativamente. Se agrava aún más cuando tienen dificultades de conciliar el ámbito público y el privado, viéndose obligadas a abandonar el trabajo, engrosando así los sectores más vulnerables, precarios y de bajos ingresos (servicio doméstico, confecciones, etc.). La pobreza aumenta aún más su vulnerabilidad frente al riesgo de desnutrición. Las políticas neoliberales que afectaron a los países de la

⁵¹ Ana María Seifert, investigadora del Centro para el estudio de las interacciones biológicas entre la salud y el medio ambiente

región, agravaron aun más la situación de los sectores pobres ocupados por mujeres, siendo responsables de un aumento en las desigualdades, la pobreza y la exclusión. A pesar de las diferencias generacionales, culturales, sociales, familiares y étnicas que existen entre ellas, las mujeres tienen menos oportunidades laborales, de educación y de formación que los varones. Estos son algunos de los motivos por los cuales el desempleo en épocas de crisis las golpea primero.

El convenio 156 de la OIT establece la necesidad de adoptar medidas que tomen en cuenta las responsabilidades familiares de cuidado y sostén que limitan el desarrollo laboral en trabajadoras y trabajadores que están en estas circunstancias. Estas medidas se relacionan con la creación de servicios comunitarios de asistencia a la infancia y a la familia, como por ejemplo la creación de guarderías en los lugares de trabajo. Este convenio ha sido ratificado por la Argentina, aunque aún haría falta mayor presencia del mismo en la legislación nacional.

La Recomendación 165 de la OIT sobre personas trabajadoras con responsabilidades familiares, propone la reducción de la jornada y la flexibilidad horaria.

Desde el punto de vista sindical es necesario asegurar la aplicación del convenio 156, así como la mejora de las condiciones de vida de las mujeres, revalorizando el trabajo doméstico como un trabajo socialmente necesario. La negociación y el dialogo social son espacios adecuados para promover estos aspectos.

Las mujeres son víctimas con mayor frecuencia de las situaciones de acoso sexual...

Las relaciones de poder y el acoso en el trabajo reproducen el círculo de desvalorización y sometimiento, pudiendo impactar seriamente en la salud y en las condiciones de vida de la mujer trabajadora. Se visualiza a la mujer como objeto sexual, lo que se constata por comentarios y bromas sobre su estado físico o su vida privada, pudiendo llegar a situaciones de mayor gravedad, en general bajo el silencio de los niveles más altos. Este tipo de acoso da cuenta de la discriminación que sufre la mujer y en muchos casos se trata de un castigo por acceder a trabajos masculinos. Marcada por el sexo, es una acción ofensiva y desagradable contra la persona y lleva implícito un chantaje. Se desarrolla en un ambiente de trabajo hostil, de humillación e intimidación.

Algunas de las conductas que dan cuenta del acoso sexual son los manoseos, acercamientos innecesarios, conductas verbales y comentarios fuera de lugar relacionados con el sexo y el género, así como otros mensajes no verbales como gestos de connotación sexual.

Estrés, humillación, ansiedad, depresión, impotencia, enfermedades psicosomáticas, son algunas de las consecuencias de las situaciones de acoso que amenazan la salud física y emocional de la víctima, agravado cuando la mujer, las tolera para conservar su trabajo. Antes de efectuar la denuncia, muchas mujeres optan por abandonar el trabajo por temor a represalias, a que no se les crea o lo que es peor aún, que se les culpabilice.

El acoso es una manifestación de poder, por lo que las mujeres son las más vulnerables por carecer de éste. Sin embargo, también pueden ser víctimas de acoso cuando se las percibe como competidoras.

El acoso sexual hay que considerarlo como una violación a los derechos fundamentales del trabajo, a la vez que un riesgo que atenta contra la salud e integridad física, una forma de violencia y de discriminación.

Aunque no existe un convenio específico de prevención del acoso sexual, como se trata de una forma de discriminación, se aplica el Convenio 111 de la OIT. En el ámbito de las Naciones Unidas el acoso también es considerado una forma de discriminación. En Argentina la Ley 7476 de 1995 establece reglamentación sobre este tipo de violencia.

En el Cuadro 1 se pueden ver los principales riesgos a los que están expuestas las mujeres y en el Cuadro 2 aquellas que son desarrolladas mayoritariamente por las mujeres

Cuadro 1

LOS RIESGOS ESPECÍFICOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

Las condiciones de trabajo y medio ambiente en que se desempeñan mayoritariamente las mujeres implican:

- ❖ Doble jornada (ó triple)
- ❖ Esfuerzo repetitivo y exagerado.
- ❖ Ritmo intenso y acelerado de trabajo.
- ❖ Exceso de trabajo y horas extras.
- ❖ Postura estática, sentada o de pie con escasa o nula movilidad.
- ❖ Monotonía y fragmentación del trabajo (cada trabajadora hace apenas una pequeña parte).
- ❖ Falta de autonomía
- ❖ Débil influencia de las trabajadoras en la organización de su tarea.
- ❖ Ausencia de pausas en la tarea y descansos periódicos.
- ❖ Criterios de promoción arbitrarios.
- ❖ Falta de posibilidad de desarrollo profesional.
- ❖ Discriminación.
- ❖ Acoso sexual.
- ❖ Mobbing o acoso moral

Fuente: Colección de Módulos. La salud y el Trabajo. Módulo El trabajo de la mujer. Fundación para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo (FUSAT).

Cuadro 2

TAREAS DESARROLLADAS MAYORITARIAMENTE POR MUJERES	EJEMPLOS DE DAÑOS MAS FRECUENTES A LA SALUD
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Trabajadoras de escuelas infantiles ❖ Trabajadoras de la limpieza ❖ Cajeras de supermercados y camareras ❖ Encajadoras y seleccionadoras de almacenes hortofrutícolas ❖ Trabajadoras del sector textil y confección 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dolores musculares y graves problemas de espalda ❖ Utilización de productos de elevada toxicidad sin formación sobre sus posibles efectos y constante esfuerzo físico: Tendinitis y degeneración de los discos intervertebrales ❖ Posturas forzadas, elevado ritmo de trabajo: Lumbalgias, ciáticas y trastornos musculo-esqueléticos ❖ Tareas permanentes de pie, ritmo marcado por las cintas: Problemas músculo esqueléticos y de circulación de sangre. ❖ Movimientos repetitivos, posturas forzadas y ritmo elevado: Trastornos musculo-esqueléticos

Fuente: Colección de Módulos. La salud y el Trabajo. Módulo El trabajo de la mujer. Fundación para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo (FUSAT).

La Prevención de los riesgos frente al embarazo y a la maternidad

Las funciones biológicas como el embarazo, el parto, la menstruación y la lactancia pueden verse afectadas en determinadas actividades laborales. Es de hacer notar que en general las investigaciones de los riesgos que afectan la función reproductora se realizaron en mujeres, extendiéndose paulatinamente a los varones, a diferencia de los estudios de salud laboral que en general se refieren a los hombres.

Tanto el embarazo como la maternidad se encuentran protegidos con diversas medidas contra la ocurrencia de los diferentes riesgos, de manera de controlar los factores químicos, físicos, biológicos y los relacionados con la carga de trabajo. Sin embargo, la cobertura de estas medidas es insuficiente, ya que éstas se dirigen a las mujeres que realizan una actividad laboral remunerada, sin tener en cuenta la ampliación de la jornada que se realiza en la economía doméstica ni otros riesgos que están presentes en este tipo de trabajo. Como se ha señalado anteriormente, la prevención en general no incluye la mirada de género, por lo que no se tienen en cuenta el impacto de las condiciones de trabajo sobre la fertilidad o esterilidad o sobre las disfunciones sexuales o los efectos del estrés sobre las dificultades de la lactancia.

En el cuadro 3 se clasifican los riesgos, las consecuencias y las medidas preventivas durante el embarazo y la lactancia.

Cuadro 3.

PROTECCIÓN DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Jornadas prolongadas ❖ Horas extraordinarias 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fatiga mental y física: aumenta durante el embarazo y en el período posterior al parto. ❖ Dificultad para compaginar vida profesional y privada, especialmente en horarios de trabajo prolongados. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Vigilar y controlar el tiempo, el volumen y el ritmo de trabajo, no prolongar la jornada. ❖ Adaptar condiciones y horarios de trabajo a la nueva situación del embarazo. ❖ Evaluación y modificación de la organización del trabajo, las cargas de trabajo, y la inseguridad en el empleo cuando se trate de contratación temporal
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Estrés profesional 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Durante el embarazo se producen cambios hormonales, fisiológicos y psicológicos, que pueden afectar en mayor grado a aquellas mujeres más vulnerables al estrés, la ansiedad o la depresión. ❖ Una de las principales causas de los partos prematuros. ❖ Responsable de buen número de abortos espontáneos. ❖ Posible reducción de la capacidad de amamantar. 	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Atención al público 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Posible exposición a situaciones de violencia: ansiedad, estrés, etc. 	

<ul style="list-style-type: none"> ❖ Movimiento y posturas forzadas 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Permanecer de pie o sentada durante largos períodos de tiempo produce: problemas circulatorios, várices, hemorroides, dolores de espalda, etc. ❖ Espacios reducidos (dificultad de movilidad sobre todo en la etapa final del embarazo). ❖ Tener que inclinarse, estirarse: riesgos para el proceso de gestación 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Adaptación de los procedimientos para no tener que permanecer constantemente en posición de pie o sentada durante la jornada. ❖ Establecer pausas de trabajo y lugares de descanso (p.ej: poder acceder al toilette cuando sea necesario, etc.). ❖ Ajuste ergonómico del puesto de trabajo (reposapiés, etc.)-
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Manejo manual de cargas 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Retraso en el crecimiento del feto. ❖ Nacimientos de bajo peso. ❖ Abortos espontáneos. ❖ Partos prematuros. ❖ Problemas cardio-vasculares. ❖ Lumbalgias. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Evitar la manipulación manual de cargas. ❖ Adaptación de los procedimientos de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Trabajo en solitario 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Peligro en caso de caída o necesitar atención médica urgente. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Establecer medidas de emergencia eficaces. ❖ Posibilitar una comunicación permanente y supervisión.
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Tabaquismo pasivo ❖ Tabaquismo 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ El humo del tabaco es un agente mutagénico y cancerígeno. El riesgo aumenta si la madre es fumadora. ❖ A través de la madre, el tabaco afecta al embrión, al feto y al bebé lactante. ❖ El humo del tabaco es sensibilizador respiratorio asociado al asma y puede perjudicar durante la gestación. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Prohibición de fumar en cualquier área laboral donde trabajen mujeres embarazadas o en período de lactancia.
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Desplazamientos 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Cansancio excesivo. ❖ Estrés. ❖ Postura estática. ❖ Malestar físico. ❖ Posibles accidentes. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Modificación de los horarios para facilitar unos desplazamientos seguros y no estresantes. ❖ A petición de la interesada posibilidad de traslado temporal a un centro de trabajo cercano al domicilio.

Fuente: Revista Trabajadora, junio de 2001- Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

En suma, se destaca que....

El trabajo productivo y reproductivo de la mujer aumenta su carga de trabajo. La responsabilidad del hogar, de la educación y de la salud de sus hijos e hijas además, le coarta las posibilidades de desarrollo laboral y de la formación, lo que las obliga a acceder a empleos precarios, expuestos a todo tipo de riesgos.

También padecen con mayor frecuencia situaciones de acoso sexual, que pueden afectarlas en su salud y en su desarrollo laboral con graves consecuencias.

Estos empleos, además de ser de baja calidad e impactar en la salud, pueden provocar baja productividad y ausentismo.

Los factores de riesgo expuestos han de prevenirse para todas las personas, sean hombres o mujeres. Pero en el caso de las mujeres, se suman los riesgos derivados de sus condiciones de vida, del contenido del trabajo, la sobrecarga laboral, y en especial la discriminación (y acoso o maltrato) que con frecuencia padecen por su condición femenina.

La situación de las mujeres en el sector informal es también un tema de análisis y de actuación preventiva. Se exponen a trabajos riesgosos, precarios, con un alto grado de incertidumbre. Asimismo, dentro de esta población existen en condiciones aún más precarias las trabajadoras emigrantes, las trabajadoras del sexo...

Una de las caras más perversas se aprecia en la discriminación por su condición de madre real o potencial, por lo que muchas empresas son reacias a contratarlas, aún cuando a nivel semántico expresen lo contrario.

La necesidad de una prevención integral con enfoque de género

Ya hemos dicho que las prácticas preventivas en general no tienen en cuenta las diferencias de género, pues se basan en el modelo masculino. Esto hace que en los sectores con una fuerte presencia femenina muchos de los riesgos presentes no sean identificados y por lo tanto, reparados o prevenidos. La prevención requiere un cambio profundo para evitar estas situaciones; cambio especialmente en la consideración social del trabajo femenino, siendo necesario analizar las diferencias de género en cada acción de prevención y estableciendo también medidas diferenciadas para hombres y mujeres. El principio de igualdad de género, conlleva –junto al compromiso de preservar el empleo-, a considerar las variables relacionadas con el sexo, abordando aspectos o situaciones que comúnmente afectan con mayor frecuencia a las mujeres.

Otro aspecto imprescindible a tener en cuenta, es que se debe revalorizar la percepción de las mujeres, en especial por tratarse de riesgos cuya relación con los daños no responden al esquema tradicional de causa y efecto.

La prevención de los riesgos laborales debe valorar en mayor medida estos aspectos psicosociales. La salud de las mujeres mejorará si previamente en cada lugar de trabajo se tienen en cuenta las diferencias físicas y psicológicas. Mientras no se realicen los cambios en las prácticas y concepciones preventivas, la situación de discriminación se perpetuará en el tiempo.

La realidad nos demuestra que la actual forma de organización del trabajo reafirma situaciones discriminatorias, a la vez que contrarresta los posibles efectos positivos de las políticas de igualdad.

En el ámbito de las empresas frecuentemente no se atienden las quejas de las mujeres por estimarse que su trabajo es seguro, cuando en realidad no existen pautas diferenciadas por sexo. Recién cuando un riesgo se actualiza se hacen visibles las verdaderas causas.

Un plan de prevención que se jacte de ser inclusivo, debe tener en cuenta los riesgos derivados de los factores de género.

El camino a la equidad plantea un desafío, por lo que, el foco está puesto en la política de gestión y prevención cimentada en la perspectiva de Género, evidenciada a través de un Plan que reconozca los aspectos diferenciadores por motivo de sexo.

Existen diversas medidas a tomar para fomentar la igualdad de género, como por ejemplo:

1. fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.
2. Focalizar la atención en grupos específicos de trabajadoras, integrando aspectos de salud y seguridad a los programas de trabajo.
3. reducir la discriminación y mejorar la calidad del empleo femenino y las posibilidades de formación y promoción, lo que implica suprimir los estereotipos que limitan su inserción laboral.
4. aplicar los principios ergonómicos al trabajo de las mujeres.
5. promover su participación en materia de salud y seguridad, informarle sobre los riesgos a los que están expuestas y la forma de prevenirlos.
6. evaluar el impacto de los cambios organizativos sobre el género y la salud y seguridad en el trabajo.
7. facilitar el cuidado de los hijos brindando o contratando servicios de guardería para su cuidado.
8. Integrar la cuestión de género en todas las actividades y ámbitos.
9. promover el trabajo de la mujer en las distintas ocupaciones, aún en las no tradicionales y brindarles la formación adecuada.
10. Adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de las mujeres.
11. promover que el espacio privado sea compartido entre hombres y mujeres.
12. promover en el ámbito empresarial y sindical la asunción de estos objetivos, la transversalización de género y la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

Desde el punto de vista sindical....

1. Incorporar en el dialogo social y en la negociación la perspectiva de género y la prevención de riesgos laborales sin discriminación ni exclusión, así como en todos los documentos, campañas y acciones que se desarrollen.
2. Desarrollar guías de formación para contribuir con el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres trabajadoras.
3. Promover y facilitar la participación activa de las mujeres en los ámbitos de decisión de la organización, en comités de salud y seguridad, entre otros de manera de ganar espacios desde los cuales sea posible modificar y contribuir a gestionar la igualdad.
4. Incluir la transversalidad de género en el quehacer sindical y en los programas de Trabajo Decente que promueva el sindicato.

Si género es igual a desarrollo, es necesario promover y sensibilizar en los ámbitos privados y públicos y en la sociedad en su conjunto, buenas prácticas en la inclusión de género, así como la mayor participación y autonomía de la mujer. De esta manera la igualdad de género no quedará en un nivel semántico.

Bibliografía:

- Trabajo Decente y perspectiva de Género. Documento ACTRAV/OIT. 2011
- Condiciones de Trabajo de la mujer. La inclusión de la perspectiva de Género en la Salud y Seguridad en el trabajo. ACTRAV/OIT. 2011
- Documentos de Trabajo ACTRAV/OIT. Taller de Formación Sindical sobre Trabajo Decente al Cubo, México agosto 2011.
- Situación de la Mujer en Argentina. UNICEF, año 2000
- El techo de cristal y las brechas salariales. Lucía Tumini – Sofía Brizuela. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (<http://www.trabajo.gov.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales2/estadisticas.asp>)
- Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente. CIT 2009
- Web Departamento de Género de la OIT (<http://www.ilo.org/gender/lang-es/index.htm>)
- Guía práctica: la inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del CM. Likadi - Catro Garcia, C. Ayuntamiento de Sagunto. 2004.
- Género e Desenvolvimento (Algunas reflexões e um glossário prático) Centro Internacional de Formação da OIT. Noviembre 2002
- Colección de Módulos. La Salud y Seguridad en El Trabajo. La Salud y El Trabajo. Fundación para La Promoción de La Salud y Seguridad en El Trabajo. FUSAT- 2003
- Las normas internacionales del trabajo y las trabajadoras, Organización del Trabajo, Edición del Ministerio de Asuntos Sociales de España, 1994
- Artículos publicados en la Revista Andamios. Fundación UOCRA años 2010 y 2011 por la autora.

Reseñas

Investigaciones y proyectos acerca de las Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo en el ámbito del Poder Judicial.

Por *Javiera Gómez Castilla* y *Germán Helvio Queipo*.

El equipo de investigación del IEFyC surgió como una necesidad de los trabajadores dentro de los ámbitos de formación profesional y sindical ante la existencia y proliferación de numerosas problemáticas cuya solución se tornaba utópica habida cuenta de la falta de investigaciones serias en la materia respectiva o, en su defecto, la necesidad de encararlas desde la perspectiva de los trabajadores. En este marco no podemos soslayar las investigaciones y proyectos llevados a cabo acerca de las condiciones y medio ambiente de trabajo en el ámbito del Poder Judicial de la Nación (siempre siguiendo lo estatuido por la O.I.T.); tópico de suma importancia para éste equipo al cual hemos decidido entregarle un papel preponderante al momento de planificar las actividades desarrolladas en los últimos años.

Las actividades desarrolladas por el IEFyC se han profundizado con el correr de los años. Subrayamos que entre los años 2003 y 2006 se realizaron distintas convocatorias- a través de las distintas Comisiones Internas de diversos fueros- a fin de capacitar a los trabajadores en las temáticas inherentes a la seguridad e higiene en el mundo del trabajo. La respuesta fue más que satisfactoria: se capacitaron 200 empleados, principalmente del sector POM.

El amplio interés demostrado por los trabajadores y las necesidades que emergían de los talleres realizados nos llevaron a ampliar la cobertura en la materia incorporando primero al Personal Técnico Administrativo –PAT- y dándole luego una vuelta de tuerca a la forma de abordar el tema, dejando la visión acotada de “Higiene y Seguridad en el Trabajo” para pasar a una terminología más abarcadora de la realidad laboral como es el de “Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Salud”, de la mano del Dr. Julio César Neffa .

En estos talleres comenzaron a surgir diversas problemáticas que comenzaron a preocupar al conjunto de los trabajadores porque pudo establecerse que en los distintos fueros de la justicia se podía advertir un deterioro preocupante en la salud de nuestros compañeros, no sólo en el aspecto físico sino en el aspecto psicológico.

La situación descripta nos llevó a considerar la necesidad imperiosa de realizar un diagnóstico de la situación y para ello, a pedido de la Comisión Interna del fuero Federal Penal se realizó junto con el CEIL PIETTE del CONICET, que en ese momento dirigía el Dr. Julio César Neffa, un proyecto de investigación con el fin de establecer las condiciones organizativas, relacionales, de medio ambiente y salud de los puestos de trabajo del fuero.

Cabe recordar en este punto que las diferentes situaciones que constituyen la denominada *carga global de trabajo* (íntimamente relacionadas con las condiciones medioambientales y los factores subjetivos y de organización del trabajo que determinan verdaderas brechas entre el trabajo prescripto y el trabajo realmente ejecutado) se traducen en malestar, enfermedad laboral y deterioro en la prestación del servicio de justicia.

Es válido remarcar que en el fuero Federal Penal referenciado se inician gran cantidad de causas de diversa complejidad, tanto las referidas a la infracción a las leyes de estupefacientes, de marcas, o antidiscriminatorias, como las vinculadas con violaciones de derechos humanos, defraudaciones al Estado o falsificaciones de documentos públicos. Esto determina que las actividades realizadas por los trabajadores abarquen un gran espectro: provocan una gran exigencia física y, a su vez, requieren un gran despliegue cognitivo y desgaste psicológico, ya que se vinculan con situaciones sociales, familiares, políticas y delictivas que provocan un gran impacto emocional en sus efectores.

El proyecto que nos ocupa fue presentado ante las autoridades de la Cámara en lo Criminal y Correccional Federal que, en pleno, resolvió remitirlo a consideración de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el año 2008, encontrándose hasta el presente a estudio en ese alto Tribunal.

En lo inmediato, y para lograr una sensibilización en el fuero respecto de la necesidad de esta investigación, estamos organizando dos jornadas con eje en salud laboral con la participación del Dr. Julio César Neffa y su equipo (CEIL PIETT CONICET), con fecha a confirmar, en las que se busca la participación de trabajadores judiciales de Tribunales Orales, Cámaras, Juzgados, Fiscalías y Defensorías de Comodoro PY, lo que permitiría realizar un prediagnóstico para utilizar como insumo de la investigación sobre salud laboral proyectada para ese sector.

También se encuentra en gestación una propuesta consistente en la creación (desde el IEFyC de la UEJN junto a Defensoría General de la Nación) de un Organismo Sectorial de Certificación aprobado por el Ministerio de Trabajo para diseñar el Mapa ocupacional y las normas de competencias laborales de los trabajadores de las mesas de entrada de la Defensoría. El objeto del proyecto es poder evaluar a los empleados que allí se desempeñan según estas normas, con un instrumento creado para ese fin y con evaluadores capacitados. Esta propuesta se articula en el marco del proyecto UETEC de Certificación de Competencias Laborales del MTEySS. El mapeo, detección y descripción de los puestos de trabajo y las competencias inherentes a ellos permitiría una aproximación a la salud laboral de los trabajadores de mesa de entrada, sector clave en la articulación entre la justicia y los destinatarios del servicio de justicia.

En el contexto de los talleres antes mencionados también se realizaron jornadas con ingenieros de la ART con el fin de evacuar dudas con relación a la normativa vigente y capacitar sobre procedimientos relacionados con la optimización de las condiciones de seguridad e higiene de los empleados judiciales.

Ante las deficiencias estructurales existentes en las instalaciones del Poder Judicial de la Nación se gestionó que la Superintendencia de Riesgos de Trabajo instrumentara las pertinentes inspecciones y se recorrieron distintos edificios del Poder Judicial, en compañía de los intendentes a cargo de ellos e integrantes de la Comisión Directiva de la UEJN y de las distintas Comisiones Internas involucradas con el fin de diagnosticar deficiencias en la infraestructura de los mismos y las condiciones de seguridad e higiene.

Mientras esperamos el visto bueno para realizar la investigación mencionada y a partir de la experiencia recogida se avanzó en la organización del área de salud laboral de manera de poder ir desarrollando diferentes estrategias político-sindicales que nos permitan seguir instalando y sensibilizar a nuestros compañeros en la cuestión de la salud de los trabajadores como un eje vertebrador en la consecución de espacios laborales saludables a partir de diferentes acciones preventivas desarrolladas por los trabajadores del sector.

En esta dirección es que hemos presentado un proyecto de capacitación en la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT) para ser desarrollado en diferentes ámbitos del Poder Judicial: El área de Salud Laboral del IEFyC de la UEJN junto con el equipo del Taller de Estudios Laborales -TEL-, ha presentado en la SRT un proyecto de capacitación para la formación de delegados en Salud Laboral -en dos niveles de profundización - para ser desarrollado en las regionales y seccionales de Misiones, Santa Fe, Mendoza, Córdoba, Buenos Aires (La Plata) y CABA. Este proyecto se encuentra aprobado en sus instancias técnico-pedagógicas, restando su aprobación presupuestaria, que se encuentra en proceso de revisión y ajuste. Su propósito es la formación de delegados en salud laboral y contempla cupos de 20 participantes por curso con un perfil acorde a las demandas del rol de delegado.

En la misma línea de trabajo señalamos que desde el año 2006 se llevan a cabo acciones en el marco del Programa de Formación Sindical de la Dirección del Ministerio de Trabajo, en el que el tratamiento de las CyMAT constituye uno de los ejes centrales de la propuesta de capacitación y organización. El proyecto tiene la finalidad de formar a delegados, coordinadores zonales, miembros de comisión directiva, comisiones regionales y trabajadores en general, en cuestiones relacionadas con la salud laboral y las condiciones y medio ambiente de trabajo. Esta capacitación está direccionada hacia el fortalecimiento de los factores de protección y disminución de los factores de riesgo laboral de los trabajadores del sector, hacia la reflexión sobre la práctica laboral cotidiana, a favorecer los diagnósticos de las condiciones subjetivas y objetivas necesarias para lograr el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente laboral e implementar la figura del delegado gremial en salud laboral, como así también formular y fomentar estrategias gremiales de acción con fines de protección, promoción, control, vigilancia de la salud y seguridad laboral.

Además de lo expuesto, se presentó un proyecto de capacitación en la Escuela Judicial del Consejo de la Magistratura, con el antecedente de una actividad de formación desarrollada en el año 2009 para el sector POM en la misma temática, según parámetros de diseño de planificación requeridos por esa institución, con el objetivo de capacitar en temas relativos a la salud laboral de los trabajadores judiciales del sector administrativo técnico. Dicho proyecto se presentó durante el mes de marzo 2011, y fue sometido a un comité evaluador para su revisión y posterior aprobación. La propuesta incluye contenidos referidos a las recomendaciones de OIT en relación a la salud integral de los trabajadores como así también técnicas de diagnóstico y relevamiento de situaciones socio-laborales para poder visibilizar factores de riesgo o desprotección que operan en el interior de la oficina judicial.

En el marco del Plan Nacional de Capacitación Judicial presentado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el IEFyC de la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación (U.E.J.N) presentó un curso de Salud Laboral y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo - a cargo de la Dra. Diana Cañal, Jueza de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo- para ser desarrollado en diferentes Cámaras Federales del país, a saber: Misiones, Rosario, Tucumán, Córdoba, Mendoza y Catamarca. Los contenidos propuestos incluyen fichas de trabajo no presenciales para ser re-elaboradas desde el soporte informático del Campus Virtual, en relación a las temáticas abordadas desde los módulos desarrollados a partir de las teleconferencias. Dicho diseño de capacitación se presentó oportunamente al Dr. Lorenzetti, para su consideración y consiguiente aprobación.

Jornadas:

El día 21 de septiembre del corriente año participamos de las jornadas de reflexión sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT) organizadas por el CEIL PIETTE del CONICET con motivo de conmemorar los 40 años desde su creación. Las mismas fueron coordinadas por Silvia Korinfeld, Esther Giraudó y Julio César Neffa.

El programa estaba estructurado en tres mesas redondas y una charla de cierre a cargo del Dr. Michel Gollac:

Mesa redonda I. Presentación y evaluación de las actividades a cargo de dirigentes sindicales.

Mesa redonda II. Presentación y evaluación de las actividades a cargo de representantes sindicales. (la cual contó con la exposición del Dr. Julio Gómez Carrillo, Secretario de Cultura y Capacitación de la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación y Director del IEFyC de la U.E.J.N.)

Mesa redonda III. Actividades vinculadas con la docencia y la capacitación sobre CYMAT.

Asimismo tuvimos el honor de asistir a las clases magistrales brindadas en La Plata por Michel Gollac, experto francés en riesgos psicosociales del trabajo. El Seminario Internacional – que contó con una carga horaria de 16 horas reconocidas como crédito de actividad de posgrado- se tituló “Los riesgos psico- sociales del trabajo” y tuvo lugar los días 19, 20, 22 y 23 de septiembre. Fue certificado por el CEIL PIETTE del CONICET, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y Facultad de Ciencias Económicas de la U.N.L.P.

Corolario

Actualmente los trabajadores judiciales nos encontramos en un lugar de privilegio en cuanto a las investigaciones en este campo desconocido por algunos y poco estudiado por otros.

La actividad continúa y creciente a la cual nos encontramos abocados nos permitió instalar definitivamente la temática en el ámbito del Poder Judicial lo cual se asemejaba a una quimera cuando comenzamos con esta lucha.

Orgullosos por los logros alcanzados, nuestro compromiso por la salud de los trabajadores judiciales se renueva día a día.



Proyecto de Investigación

Diagnóstico de las condiciones de trabajo y su relación con la salud de los empleados del Fuero Federal Penal

Actualización de la propuesta del Servicio Técnico de Alto Nivel (STAN)

Agosto 2011

CEIL-PIETTE-CONICET

COMISIÓN INTERNA DE LA UNIÓN DE EMPLEADOS DE LA JUSTICIA DE LA NACION

INSTITUTO DE ESTUDIOS, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (UEJN)

Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo
Saavedra 15 Planta Baja y 4º Piso - C1083ACA - Ciudad de Buenos Aires Teléfonos y Fax: (011) 49539853/7651 49527440/5273 [Http://www.ceil-piette.gov.ar](http://www.ceil-piette.gov.ar)

INDICE**Resumen y palabras clave****Introducción**

- Origen y objetivos de la investigación
- Marco de referencia conceptual

Estado del arte

- Características del trabajo en el Poder Judicial

Propuesta de caso a estudiar**Hipótesis de trabajo****Objetivos de la investigación****Resultados esperados****Metodología de la presente investigación**

- I Fase cualitativa
- II Fase cuantitativa
- Encuesta
- Instrumentos

Resguardos éticos y criterios de selección**Equipo de investigación y responsables de tareas****Cronograma****Bibliografía**

Resumen y palabras clave

El presente proyecto de investigación se propone analizar las condiciones y medio ambiente de trabajo de trabajadores judiciales del Fuero Federal Penal, dependiente de la Cámara Nacional Criminal y Correccional Federal de la Argentina.

En este fuero se inician gran cantidad de causas de diversa complejidad, tanto las referidas a la infracción a las leyes de estupefacientes, de marcas, o antidiscriminatorias, como las vinculadas con violaciones de derechos humanos, defraudaciones al Estado o falsificaciones de documentos públicos.

Las actividades realizadas cubren un gran espectro: desde las de exigencia física hasta tareas de exigencia cognitiva y de desgaste psicológico, ya que frecuentemente se vinculan con situaciones sociales, familiares, políticas y delictivas que provocan impacto emocional.

Palabras clave: Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo- Fuero Penal Federal- riesgos laborales- salud ocupacional.

Introducción

Origen y objetivos de la investigación

La iniciativa de la investigación surgió de la Comisión Interna del Fuero Federal Penal de la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación, UEJN, y su Instituto de Estudios, Formación y Capacitación. La demanda de investigación fue presentada al CEIL-PIETTE-CONICET con el objeto de lograr una sistematización con sustento científico de los problemas de salud percibidos por los trabajadores y su relación con las condiciones y medio ambiente de trabajo.

A partir de entrevistas realizadas durante el año 2008 con delegados de la Comisión Interna de la UEJN, e integrantes del Instituto de Estudios, Formación y Capacitación y otros miembros del Fuero Penal, fueron identificadas algunas problemáticas que perciben los trabajadores y que están relacionadas con su salud.

Los trabajadores señalan la falta de un ingreso democrático al Poder Judicial, la ausencia de reglas definidas para el ingreso y promoción, que predomina un modo discrecional de asignar las funciones y tareas y faltan pautas claras en la organización del trabajo. La estructura organizacional de los juzgados es descripta como excesivamente jerárquica, rígida, piramidal y autoritaria.

Como objetivos centrales de la investigación se planteó entonces: a) analizar las condiciones y medio ambiente de trabajo que afectan la salud y seguridad de los trabajadores del Fuero Federal Penal y b) registrar la percepción de los trabajadores acerca de los riesgos ocupacionales y los principales problemas de salud asociados a las condiciones de trabajo.

Marco de referencia conceptual.

Las opciones metodológicas y técnicas para producir conocimiento están vinculadas con determinadas perspectivas teóricas de la Sociología del Trabajo, la Ergonomía y la Psicodinámica del Trabajo.

Para abordar la difícil y compleja tarea de comprender al hombre en situación de trabajo, se requiere de la intervención de distintas disciplinas y son necesarias diversas áreas de conocimiento tales como la Medicina del Trabajo, la Higiene y Seguridad, la Sociología, la Antropología, la Ergonomía, la Psicología, el Derecho, la Epidemiología, la Enfermería laboral y la Economía.

Dentro de la Sociología del Trabajo, o más ampliamente dentro de las Ciencias Sociales del Trabajo, existe una gran temática que se dedica al análisis de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT) que está directamente vinculada con la salud de los trabajadores.

Nuestra perspectiva se basa en la de la OIT, que desde 1974 produjo un cambio cualitativo en sus políticas cuando se aprobó la Memoria del Director General a la Conferencia Internacional titulada "Por un Trabajo más Humano", y luego en 1976 al crear el Programa por el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo (PIACT).

La Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT de 1974, recalcó en materia de condiciones de trabajo la *"necesidad de adoptar una visión global y de conjunto cuando intervienen diversos factores, que se relacionan con el bienestar físico, psíquico y mental del trabajador"*. Pero, si bien son factores que se distinguen unos de otros, se debe hacer un balance único sobre el conjunto. Este enfoque global no reemplaza las técnicas y disciplinas específicas, pero evita errores de diagnóstico y permite identificar las diversas causas reales, sin perder de vista que existe un efecto sinérgico y combinado que puede ser mayor que la suma de los factores individuales. (OIT, 1987)

El punto de partida lo constituyen, por una parte, la noción de trabajo y la de proceso de trabajo y, por otra, la relación estrecha que se establece entre las condiciones y medio ambiente de trabajo con la salud de los trabajadores. Desde el enfoque renovador de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo las condiciones y medio ambiente de trabajo se refieren al "conjunto de factores de riesgo presentes en la situación laboral, que constituyen elementos de la carga global de trabajo, y las exigencias derivadas de la organización del proceso de producción, las cuales influyen sobre la salud de los trabajadores, y sobre la calidad del resultado de la producción" (Neffa, 1995).

Por lo tanto, desde esta concepción se analizan las siguientes variables:

- El tiempo de trabajo: Jornada de trabajo, horas extras, turnos rotativos, vacaciones y descansos.

- Las formas de remuneración: Salario mínimo, formas de fijación del salario, premios por producción, ausentismo o insalubridad, remuneración por tiempo.
- Organización y contenido del trabajo: Monotonía, altos ritmos de producción.
- Higiene y seguridad en el trabajo y ergonomía: riesgos físicos, químicos, mecánicos, biológicos, ergonómicos.
- Servicios de bienestar y sociales: Servicios de alimentación, de transporte, de salud.
- El sistema de relaciones laborales: Participación, régimen de premios y penalidades, desarrollo de carrera laboral, capacitación.
- Factores del trabajador y su entorno: edad, sexo, estado de salud, calificación, expectativas personales, necesidades, antecedentes culturales.
- Contexto económico político y social
- Situación jurídica del trabajador como empleado
- Condiciones de vida

Las investigaciones realizadas en el CEIL-PIETTE-CONICET, también adoptan un enfoque de la Ergonomía, que privilegia el análisis de la actividad en el preciso momento de su ejecución, y como elemento central que organiza y estructura los componentes de la situación de trabajo.

La Ergonomía de la actividad plantea el estudio de los actores, en sus lugares de trabajo, de forma de aprehender cómo inventan nuevos procedimientos, los completan y, a través de sus competencias personales aseguran la fiabilidad de los sistemas. En esta perspectiva cuando se analiza un puesto de trabajo se contempla cómo razonan y cómo se comportan los operadores: qué es lo que saben, cómo gestionan sus conocimientos en la práctica de todos los días. (Falzon, 2010)

Este concepto teórico: actividad, implica un análisis en el terreno, en el momento en que se desarrolla, pues debe ser posible no sólo describir la tarea real, sino comprenderla, y compararla con la tarea prescrita. (Wisner, 1988).

Dentro del gran desarrollo ocurrido en el campo de la investigación sobre la situación del hombre en el trabajo, se inscribe una de las vertientes más ricas del replanteo del concepto de organización del trabajo. Se trata de la evolución teórica de la Psicopatología a la Psicodinámica del trabajo en la que encontramos una nueva perspectiva disciplinaria. (Dessors, y Guiho-Bailly, 1998).

En primer lugar la noción de organización del trabajo, que aparece como un producto del juego de las relaciones sociales y del conflicto de interpretaciones de los agentes. En segundo lugar, otro cambio que conduce a la nueva denominación de la disciplina, lo constituye una perspectiva de la “normalidad”. De esta manera, el eje de reflexión se desplaza hacia la normalidad, que no excluye la elaboración de estrategias defensivas, e incluso ofensivas, contra el sufrimiento.

El enfoque de la Psicodinámica permite ampliar el campo inicial de la Psicopatología del trabajo, incluyendo *“una problemática más vasta, en la que se proponen conceptos utilizables para dar cuenta tanto del sufrimiento como del placer, de la locura (y la alienación) como de la normalidad”* (Dessors, 1998). Aquí se entiende la normalidad como el resultado de una lucha que libra el individuo para afrontar el conflicto.

Así, la Psicodinámica del Trabajo se define como: *“el análisis dinámico de los procesos psíquicos movilizados por la confrontación del sujeto con la realidad del trabajo”*. (Dejours, 1992). En cambio, la Psicopatología del trabajo queda definida como *“un capítulo particular de las descompensaciones que marcan el fracaso de las defensas contra el sufrimiento en relación con el trabajo”*. (Dominique Dessors y Pascale Molinier, 1994).

Desde esta perspectiva teórica, también se retoma el tema de la “identidad”, concepto central de la Psicología, y se plantea que el trabajo, junto con el amor, son los dos ejes más importantes en la construcción de la identidad del individuo. En el ámbito amoroso o erótico, la identidad pasa por la mirada del otro (reconocimiento del ser). En el trabajo, se toma en cuenta el “hacer” (reconocimiento del hacer). Dejours plantea que la identidad se capitaliza en el orden de lo singular pero opera en el orden de la intersubjetividad, y que el reconocimiento del “hacer” en las relaciones sociales del trabajo es tan difícil de obtener como el reconocimiento en el amor.

Metodológicamente, para efectuar el análisis de la actividad, se adopta una estrategia cualitativa, que “produce datos descriptivos, las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable” (Taylor y Bogdan, 1987); recordando que el análisis de este material es cualitativo, no matemático. Se complementan las perspectivas del

sujeto, el sentido que le da a sus acciones, antes, durante o después de la ejecución de la actividad, con el conocimiento producido por el investigador.

Otro aspecto central es la noción de que el trabajo no es un fenómeno individual. En este sentido, un concepto nodal es el de “colectivo de trabajo”, constituido por los que “trabajan juntos” en un mismo oficio o profesión, y que se crea cuando las relaciones de confianza y cooperación se concretan mediante la elaboración de reglas comunes del oficio.

Con respecto a los riesgos para la salud de los trabajadores, seguiremos la clasificación de Héctor Nieto, quien manifiesta que “como toda clasificación puede ser perfectible, pero que consideramos puede contribuir al proceso de identificación y control de los mismos” (Nieto, 2008).

- **Condiciones de Seguridad:** se agrupan aquí todos los factores ligados las instalaciones, las máquinas y herramientas y a las características estructurales constructivas de edificios y locales.
- **Riesgos ambientales:** denominados también contaminantes y que de acuerdo a su naturaleza pueden ser:
 - a.) Químicos: gases, vapores, polvos, nieblas, humos, fibras
 - b.) Físicos: ruido, frío, calor, presión, radiaciones ionizantes
 - c.) Biológicos: Virus, bacterias, hongos, etc.
- **Carga de trabajo:** determinados por los requerimientos físicos o psíquicos que el trabajo exige a quien lo efectúa. Pueden clasificarse en :
 - a.) Carga física: que a su vez puede ser estática (posturas forzadas sostenidas en el tiempo ej.: permanecer sentado, agachado o en posiciones incómodas) o dinámica (carga y descarga, caminar, ascenso y descenso de escaleras).
 - b.) Carga mental: definida como el conjunto de elementos perceptivos y cognitivos involucrados en el desarrollo de una actividad.
- **Riesgos Psicosociales:** se incluyen aquí aspectos globales de la organización y contenido del trabajo. Entre ellos destacamos: tiempo de trabajo (jornadas y horarios), ritmos de trabajo, nivel de automatización, comunicación, estilos de conducción o gestión de la fuerza de trabajo, etc.

Este último tipo de riesgos es el que interesa especialmente profundizar en el estudio. Como se destacó anteriormente, en las entrevistas los trabajadores judiciales señalaron un gran impacto en esta dimensión, vinculada con la exigencia de ritmos de trabajo, disponibilidad y dependencia personal con horarios sin límites, mayor esfuerzo intelectual en el trabajo, exigencias de mayor especialización y más presiones de tiempo para finalizar las tareas.

Se puede afirmar que junto con los riesgos tradicionales de enfermedades profesionales o accidentes de tipo traumático, en el ámbito laboral han aparecido nuevos riesgos que están dando lugar a nuevas formas de enfermar. Son los **riesgos psicosociales**, que están directamente relacionados con la organización del trabajo, más difíciles de detectar y que se manifiestan frecuentemente a través de fenómenos como el **estrés**, el **“burn-out”** y el **“mobbing”**.

Por otro lado, es importante señalar que a partir de 2005 surgen tres nuevas instancias para el tratamiento del acoso laboral: la Oficina de Denuncias y Orientación Psicosocial para casos de violencia laboral con sede en la Fiscalía Nacional de Investigaciones administrativas (Poder Judicial), la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, también del Ministerio de Trabajo y la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo. Ferrari, L.; Filippi, G.; Cebe, M.C.; Trotta, F. (2010).

Estado del arte

Características del trabajo en el Poder Judicial

La particular situación laboral de los trabajadores judiciales no es pasada por alto en ninguno de los estudios que se abocan a ella. “El ambiente laboral de la administración de justicia se caracteriza por la presencia de reiteradas situaciones de mobbing, injusticia y violencia”, afirma **Francisco Abajo Olivares** (2005: 2).

Estas situaciones de violencia son analizadas también por otros autores como **Carlos Manzo (2004/2007)**; **Jorge Kohen y Germán Canteros (2000)**; y **Silvia Korinfeld y Eugenio Biafore (2005)**, aún cuando se refieren a casos muy distintos.

La investigación de Kohen y Canteros (2000) *La salud laboral y el trabajo de los empleados judiciales* tiene, entre otros, el gran mérito de proponer un sistema de monitoreo de las condiciones y medio ambiente de trabajo para ser utilizado por los propios trabajadores para la prevención y mejoramiento de su situación laboral.

Julia Virginia Rofe, Hugo Funes, Mariel Cecilia Martín, Gabriel Martínez Medrano, Ivana Rigueti y Griselda Enrico (1999): Salud y Condiciones de trabajo de trabajadores judiciales. Investigaciones realizadas en San Isidro y La Matanza, Mar del Plata, Pergamino y San Nicolás. Centro de Estudios y Formación. Federación Judicial Argentina. CEFJA. La investigación de **Rofe y Funes** (1999) constituye un antecedente de referencia, en tanto desarrollan una encuesta con la cual crean indicadores para los factores de riesgo. Así, la cantidad y calidad de trabajo, llevarse trabajo al hogar, realizar horas extras no remuneradas, el nivel de atención necesaria para realizarla, así como la capacitación, el apremio de tiempo, entre otros, les permite compararlo, por ejemplo, con que el 80% del total de los entrevistados dijo sentir fatiga, cansancio y/o desánimo.

La publicación de **Silvia Korinfeld, Eugenio Biafore, (2005)**, *Estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo y salud de los integrantes de la Policía Judicial de la provincia de Córdoba*, tuvo su origen en una investigación realizada a partir de un requerimiento de la Asociación Gremial de Empleados Judiciales de la Provincia de Córdoba (AGEPJ), el sindicato con personería gremial que representa a los empleados y funcionarios del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba. Esta entidad gremial demandó en 2005 la asesoría del CEIL-PIETTE-CONICET para realizar un diagnóstico de las condiciones y medio ambiente de trabajo de una de las áreas de la organización del poder Judicial de la Provincia de Córdoba: su Departamento de Policía Judicial.

La característica principal de la labor de la Policía Judicial, es la trabajar con las secuelas del delito, es decir, intervenir en forma personal en la escena de ocurrencia del hecho delictivo, y elaborar los informes técnicos que se derivan de la investigación realizada, poniendo en marcha la investigación preparatoria judicial. La particular naturaleza de su proceso de trabajo, es decir la manipulación de las secuelas de la acción delictiva, para captarlas técnica y científicamente in situ y luego, reducirlas técnicamente, conceptualizarlas en codificaciones homogéneas de rápida inteligibilidad judicial, expone a estos trabajadores a exigencias, presiones y gran desgaste físico y psíquico.

Sarrabayrouse Oliveira (2005) toma la perspectiva antropológica y resalta las redes de parentesco (nepotismo) y status que atraviesa la estructura judicial. Relaciones informales patrimonialistas, clientelistas y estatutarias que se superponen con una estructura burocrática legal pretendidamente universalista e igualitaria. Así, por ejemplo, utiliza las nociones de reciprocidad e intercambio para los nombramientos.

Aunque en menor medida que en décadas pasadas, todavía persisten lógicas de ingreso y ascenso en la estructura judicial que privilegian “la confianza personal” antes que criterios de idoneidad profesional.

El tema de las licencias médicas es un motivo de atención en otros estudios. Se plantea que las **licencias médicas** originadas por situaciones de **estrés** o de tipologías psicosomáticas vinculadas al mismo representan la mayoría, y en algunos casos llegan a un 30% del personal (**Manual del delegado de Prevención en Salud Laboral – Centro de Estudios y Formación de la Federación Judicial Argentina, CTA**).

En este mismo documento se señala que los **riesgos psicológicos** no son tan fáciles de detectar, pues se van produciendo en el tiempo sin dar señales claras hasta un eventual “crack psicológico”. Uno de los motivos que llevan al trabajador a esta instancia es la presión constante de los jefes hacia los empleados para efectivizar su tarea habitual. La misma viene acompañada de la constante amenaza de su extensión horaria, la recarga de tareas, las posibles sanciones por el no cumplimiento de las tareas exigidas, las frustraciones personales, el sentimiento de desigualdad, y la falta de comunicación y diálogo entre funcionarios y empleados.

Específicamente para el estudio de las CYMAT en el Fuero Federal Penal argentino, es posible afirmar que no existen trabajos previos con este enfoque, por tal motivo se plantea esta investigación como **exploratoria**.

Los trabajos previos realizados sobre el tema por integrantes del equipo de trabajo inicial y que serán insumo de la investigación, son los siguientes:

- **Silvia Korinfeld, Juan Nardi y Ana Ziliani. (2010)** “Organización del trabajo y salud ocupacional. Las condiciones y medio ambiente de trabajo en el Fuero Federal Penal”. Ponencia presentada en las XI Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. Trabajo y Gobierno de las Organizaciones: Campo de Producción y Contradicciones. 9 y 10 de Junio de 2010. Montevideo, Uruguay.

En esta ponencia se presentaron algunos resultados preliminares de las entrevistas realizadas a diversos integrantes del Fuero Federal Penal, en las que se detectaron ciertos aspectos de las CyMAT que generan en los trabajadores la percepción de problemas de salud, particularmente psíquicos, afectando las tareas realizadas en los juzgados. Se desarrollaron los lineamientos generales del proyecto de investigación en los aspectos metodológicos, y en cuanto al contenido, se avanzó en tres dimensiones: a) modalidades de ingreso, promoción, remuneraciones y supervisión, b) estructura organizacional del Fuero Federal Penal, contenido de las tareas, duración y configuración del tiempo de trabajo, y c) exigencias físicas, cognitivas y psicosociales de la actividad realizada en los distintos puestos y sus repercusiones sobre la salud.

- **Juan Nardi. (2010)** Precariedad laboral y organización del trabajo en el Fuero Penal Ordinario. Revista Taripawi N° 1. Revista de Estudios sobre Sociedad y Justicia. Instituto UEJN.

En este documento el autor desarrolla de qué manera la delegación implícita de tareas con la consecuente sobrecarga de trabajo para los empleados es más difícil de cuestionar, cuando la inestabilidad laboral, producto de la precariedad en la modalidad de contratación, genera una relación de dependencia frente a las autoridades. Se señala que los contratos e interinatos se han convertido en un factor estructural de la organización del Fuero Penal Ordinario que posibilita el trato discrecional a los empleados. Por ejemplo, la no asignación de labores como método de castigo y/o el cambio arbitrario de funciones, también aspectos positivos como posibilidades de ascensos de las autoridades hacia sus empleados.

Propuesta de caso a estudiar

La investigación se propone estudiar la situación de cinco juzgados del Fuero Federal Penal que funcionan en un único edificio, el edificio ubicado en la Av. Comodoro Py de la CABA.

En este edificio funcionan los doce Juzgados Federales de Primera Instancia, las doce Fiscalías Federales de Primera Instancia y las tres Defensorías Federales de Primera Instancia. Estas dependencias están en el tercero, cuarto y quinto piso.

En el quinto y sexto piso se ubican los seis Tribunales Orales en lo Criminal Federal, las Fiscalías y Defensorías ante los Tribunales Orales Federales.

En el primer piso está ubicado el grueso de la Cámara Nacional de Casación y en el segundo la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional Federal.

En el segundo piso se encuentran las oficinas de Sistemas y la oficina de Delegados Judiciales.

En el subsuelo desarrolla su trabajo el Personal Obrero y de Maestranza (POM)

En el edificio de Comodoro Py también funcionan dos juzgados de instrucción, los tres Tribunales Orales de Menores, las tres Defensoras Públicas de Menores, las Ufices (Fiscalía de Trata de Personas) y los Juzgados en lo Penal Económico.

La selección de cinco juzgados está vinculada con la relativa accesibilidad de los mismos y la mejor disposición de sus autoridades.

Un Juzgado está formado por Secretarías, la autoridad del Juzgado es el Juez, y de la Secretaría: el Secretario, a ambos se los llama **funcionarios**. Si bien existe un escalafón, cada Juzgado tiene su planta de personal y es el Juez el que debe distribuir o asignar el trabajo del modo que considere pertinente, salvo por algunas notas distintivas y responsabilidades que están asignadas por las leyes y los reglamentos. Asimismo dentro de una dependencia judicial hay cargos **administrativos** como ser: Prosecretario Jefe; Prosecretario Administrativo; Jefe de despacho; Oficial Mayor; Oficial; Escribiente; Escribiente Auxiliar; Auxiliar.

Hipótesis de trabajo

Las entrevistas realizadas permiten contextualizar de modo preliminar el modo en que se desarrolla y organiza el trabajo en los juzgados del Fuero Federal Penal y a partir de allí plantear hipótesis de trabajo para orientar esta investigación

1. En primer término es importante señalar que los trabajadores manifestaron que no se verifica un ingreso democrático al Poder Judicial, y que hay una ausencia de reglas claras para el ingreso y ascenso o promoción, y frecuentemente no es respetada la normativa vigente (Ver Anexo). Esto nos remite a indagar si esta situación tiene consecuencias en la configuración de las relaciones personales y laborales al interior de los juzgados y si tiene incidencia en el desarrollo del trabajo cotidiano. Es posible suponer que la discrecionalidad y la autoridad centralizada de los funcionarios pueden tener consecuencias negativas sobre los trabajadores. (Se corresponde con el objetivo específico I).
2. Un eje central que guía la investigación es el estudio de la organización del trabajo, indagar cómo y con qué criterios se asignan las tareas, cuál es el contenido de las mismas y cuál es la relación entre lo prescripto para cada cargo y las tareas reales que el trabajador judicial realiza en el desempeño del mismo. En este punto, un interrogante que surge es qué elementos de la normativa interna de los juzgados se respetan y cuáles no, cómo se plantean las relaciones jerárquicas y funcionales, qué tipo de supervisión se realiza, y cuáles son sus repercusiones. (Se corresponde con el objetivo específico II).
3. Por el contenido jurisdiccional del Fuero Federal Penal, se inician gran cantidad de causas de diversa complejidad, desde las denominadas **causas simples**, referidas a la infracción a las leyes de estupefacientes, de marcas, o antidiscriminatorias, hasta las consideradas **causas complejas**, vinculadas con violaciones de derechos humanos, defraudaciones al Estado o falsificaciones de documentos públicos. Por lo tanto es importante tener en cuenta tanto el volumen como la naturaleza del trabajo vinculado con distinto tipo de causas y el posible desgaste psicofísico que conllevan. (Se corresponde con el objetivo específico III).
4. En relación con el espacio físico donde se desarrolla el trabajo cotidiano en las entrevistas se señalaron **deficiencias edilicias**, que los Juzgados no tienen suficiente espacio para la actividad que se desarrolla, y existen deficiencias eléctricas y técnicas, que pueden implicar riesgos de accidentes laborales. Por consiguiente nos interesa lograr una sistematización de la organización espacial e indagar acerca del estado de los ámbitos físicos de trabajo, si son suficientes y adecuados, y si el modo en cómo está estructurado el espacio de trabajo afecta la salud de los trabajadores judiciales. (Se corresponde con el objetivo específico III).

El malestar manifestado por estas condiciones de trabajo amerita realizar un diagnóstico en profundidad, para producir conocimiento objetivo, válido y confiable, relevando las dimensiones mencionadas, desde la perspectiva de los empleados del Fuero Federal Penal involucrados.

Objetivos de la investigación

Generales

- Describir las condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores del Fuero Federal Penal.
- Registrar la percepción de los trabajadores acerca de los riesgos ocupacionales y los principales problemas de salud asociados a las condiciones de trabajo.

Específicos

- I- Describir las modalidades de ingreso, sistema de promoción, remuneraciones y las formas de supervisión.
- II- Describir las características de la estructura organizacional del Fuero Federal Penal: la organización del trabajo, contenido de las tareas, duración y configuración del tiempo de trabajo.
- III- Registrar los requerimientos físicos, cognitivos y psicosociales de la actividad que realizan los trabajadores de los distintos puestos.

Resultados esperados

Se elaborarán breves y sintéticos Informes parciales o de avance al concluir las principales etapas de la investigación.

Al finalizar el estudio se elaborará el Informe Final que contendrá un diagnóstico de las CYMAT de los trabajadores del fuero estudiado, y recomendaciones útiles para transformar aquellas condiciones negativas, teniendo en cuenta las inminentes reformas que se están debatiendo para el Sistema Judicial.

Sería conveniente continuar y extender la investigación de las CYMAT a otros ámbitos del sistema judicial, utilizando este primer diagnóstico como estudio piloto, considerando las particularidades de los ámbitos que va a ser abordados en futuros estudios.

La participación activa de los trabajadores judiciales y su representación gremial en el diagnóstico y la elaboración de propuestas es un elemento clave para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Metodología de la presente investigación

I Fase cualitativa

La investigación se propone estudiar en su fase cualitativa, la situación de **5 (cinco) juzgados de primera instancia del Fuero Federal Penal** que funcionan en un único edificio ubicado en la Av. Comodoro Py de la CABA.

Las unidades de análisis serán los empleados administrativos y funcionarios de los juzgados que realizan funciones en: **Mesa de entrada, Despacho y Secretarías**. Se realizarán aproximadamente **15 entrevistas individuales**, estimándose en 2 por categoría laboral, más los 5 jueces de los juzgados seleccionados. Las entrevistas serán realizadas por dos profesionales con experiencia en entrevistas y conocimiento de la labor judicial y de las CYMAT.

Asimismo, se utilizará **la técnica de talleres** para poder captar en forma inductiva la problemática referida a las condiciones de trabajo y su relación con la salud. Se organizará un total de **9 talleres** en un espacio físico a determinar del edificio donde se desarrollan las actividades, y comprenderán personal de Mesa de entradas, despachantes, secretarios, prosecretarios y personal obrero y mastranza (POM), de los cinco juzgados seleccionados, con sus fiscalías y defensorías, según el siguiente plan consensuado con UEJN:

- Secretarios (1 taller)
- Prosecretarios (2 talleres)
- POM (1 taller)
- Despachantes (2 talleres)
- Mesa de entradas (2 talleres)
- Delegados (1 taller)

Cada taller requiere de la participación de entre 15 y 25 personas, se desarrollará durante seis horas, desde las 10 a las 16 horas aproximadamente, en lo posible con una frecuencia semanal, con el objeto de relevar la información en un lapso acotado (aproximadamente. 2 meses)

El análisis de los datos comenzará en el inicio de la investigación. Así la recolección, la grabación, la transcripción, la lectura, la codificación y la interpretación se darán en forma interactiva hasta finalizar el trabajo de campo.

Posteriormente se prevé el análisis de resultados de la fase cualitativa, la redacción de un informe de avance y se preparará la siguiente fase de encuesta a los trabajadores

Finalizada esta etapa se comenzará a trabajar sobre los indicadores más aptos para ser puestos a prueba durante la fase cuantitativa de esta investigación.

II. Fase cuantitativa.

Encuesta

Complementariamente, el abordaje cuantitativo permitirá, mediante un cuestionario estructurado y pautado con preguntas elaboradas con la información de los talleres, evaluar en cada trabajador entrevistado, su percepción respecto de las condiciones de trabajo y su influencia sobre la salud. Este cuestionario será construido a partir del análisis de los dos niveles de saturación mencionados en el punto anterior. Es decir, se elaborará a partir de los emergentes de la etapa cualitativa.

Se relevará mediante una encuesta por entrevista a todos los empleados de los 12 juzgados en primera instancia y de las oficinas de la Cámara estimados a la fecha en 563 trabajadores.

Instrumentos

Diversos instrumentos utilizados para relevar información sobre CYMAT de carácter general podrán ser de utilidad para la elaboración del cuestionario específico.

- I Encuesta Nacional de Trabajo, Empleo, Condiciones y medioambiente laboral a trabajadores, realizada por la SRT y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Cuestionario para la autoevaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método CopSoQ ISTAS 21. Versión 1.5. Dic. 2010
- Cuestionario utilizado en el proyecto de Telegestión FOESITRA
- Cuestionario utilizado en el estudio de Policía Judicial de la provincia de Córdoba.
- Cuestionario utilizado por la investigación de Jorge Kohen para judiciales en Santa Fé.

Algunas de las variables que serán tenidas en cuenta en la encuesta:

- Cantidad de personas que trabajan en el juzgado,
- Tipo de relación contractual. Formas de ingreso. Modalidades de promoción.
- Equipamiento utilizado, tecnología, instrumentos de trabajo
- Sexo, edad, antigüedad del entrevistado
- Nombre de la ocupación del entrevistado
- Tareas que realiza (tareas y funciones habituales y no habituales)
- Proceso de trabajo global.
- Formación y calificación para la tarea

Medio ambiente de trabajo

- Riesgos físicos
- Riesgos químicos.
- Riesgos biológicos
- Seguridad
- Servicios de bienestar

Condiciones de trabajo

- Tiempo de trabajo
- cantidad e intensidad del trabajo
- supervisión y control
- tipo de actividad
- calidad del trabajo

Manifestaciones fisiológicas y psíquicas

Fatiga, cansancio, desánimo, nerviosismo, malhumor, irritabilidad, ansiedad, angustia, trastornos del sueño, etc.

Con respecto a estos malestares se indagará:

- qué trastornos afectan más frecuentemente al trabajador
- cuáles de estos trastornos se asocian más directamente con la actividad laboral

Accidentes de trabajo

- Accidentes de trabajo ocurridos en el establecimiento en los últimos años (descripción, causas, nivel de gravedad, repercusiones)

Otros temas. Indagar si existe o no:

- Servicio de higiene y seguridad
- Comité de higiene y seguridad
- Servicio de Medicina del trabajo
- Capacitación sobre riesgos/ otro tipo de capacitación
- Actividades de prevención de riesgos y accidentes
- Cobertura de salud de los trabajadores
- Sindicalización

Resguardos éticos y criterios de selección

Para los talleres y entrevistas, la participación de los trabajadores será totalmente voluntaria si bien se solicitará la colaboración de las autoridades de los juzgados para facilitar la difusión de la actividad, como la concesión de permisos y autorizaciones para la asistencia. En cuanto a las encuestas, la intención es entrevistar al universo de los entrevistados, pero son esperables ausencias y rechazos que serán debidamente registrados. **No prevemos criterio de exclusión** alguno.

Se resguardará un completo anonimato de las personas entrevistadas y de los juzgados, y se garantizará a los trabajadores la confidencialidad de la información relevada. Sólo se precisarán en la encuesta las variables socio demográficas más comunes (sexo, edad, nivel educativo) y puesto en el escalafón. Los datos se procesarán en forma agregada. También se tomarán los recaudos para generar el ámbito de confianza necesario para los talleres, contando con el aval de las autoridades de cada juzgado.

El equipo de investigación adoptará una posición autónoma respecto de diversos grupos de interés. El acceso a los lugares de trabajo debería estar garantizado, y se establecerá una relación cordial y ética con los entrevistados. Se garantizará la confidencialidad de la información recogida, particularmente en el momento de publicar los datos.

Las actividades y características del estudio deberán ser difundidas con suficiente antelación a su realización, en la convocatoria a realizar, destacando la anuencia de los magistrados de cada juzgado seleccionado, a fin de garantizar la asistencia y disponibilidad de los empleados, ya que los talleres y encuestas se llevarán a cabo dentro del horario de trabajo.

Será conveniente extender un certificado de asistencia firmado por las autoridades que organizan el encuentro a los participantes de cada taller una vez concluido el mismo. Además, sería aconsejable otorgar algún tipo de mención de reconocimiento en el legajo de cada trabajador por la participación en el taller, para estimular la asistencia y participación.

Se solicitará también a los magistrados, autorización para la realización de la encuesta, la observación de las tareas, la fotografía de lugares de trabajo y/o filmación si fuera necesario.

Equipo de investigación y responsables de tareas**CEIL-PIETTE-CONICET**

Dirección General: Dr. Julio C. Neffa. Economista. Dedicación parcial, 8 meses.

Coordinación: Lic. Silvia Korinfeld. Socióloga. Dedicación parcial, 8 meses.

Talleres: Lic. Esther Giraudó. Psicóloga. Para la coordinación de 9 talleres.

Trabajo de campo: Encuestadores: aprox. 10 pasantes de investigación, estudiantes avanzados de Sociología de la UBA, con la dirección de la Lic. Korinfeld, profesora titular de la Facultad de Ciencias Sociales UBA.

UEJN

Director del Instituto de Capacitación UEJN. Dr. Julio Gómez Carrillo.

Coordinación. Dra. Javiera Gómez Castillo. Secretaria General de la Comisión Interna de Federal Penal

Equipo de investigación y procesamiento de datos cuantitativos: Lic. Ariel Fianza y Lic. Tomás Astelarra.

CRONOGRAMA

Meses	1	2	3	4	5	6	7	8
Actividades								
Elaboración de la Propuesta definitiva. Firma del acuerdo.	X							
Selección de los juzgados. Realización de 15 entrevistas	X	X						
Visita y observación de los lugares de trabajo.	X	X						
Realización de los 9 talleres. Desgrabación y transcripción de entrevistas.		X	X					
Análisis e interpretación de datos de la fase cualitativa. Informes de entrevistas y de talleres.		X	X	X				
Elaboración de un Informe de Avance fase cualitativa.				X				
Elaboración del cuestionario. Preparación del plan de carga y procesamiento de la encuesta Convocatoria y selección de estudiantes para la encuesta..				X	X			
Selección y Capacitación de los encuestadores. Realización del trabajo de campo: encuestas (563).					X	X		
Edición, carga y procesamiento de datos						X	X	
Análisis de los datos cuantitativos. Elaboración de cuadros y gráficos							X	X
Redacción del Informe Final con recomendaciones. Devolución.								X

Bibliografía

- Abajo Olivares, Francisco J. (2005) *La venda de Astrea. Violencia laboral en la administración de justicia*, en www.lexisnexus.com.ar
- Barbado Patricia (coord.) (2005-2011), *Mobbing. El acoso psicológico en el ámbito laboral*. Revista Jurisprudencia Argentina. Número Especial. Fasc. N° 4.
- Biafore Eugenio y Korinfeld Silvia (2007): “*Trabajar con secuelas del delito: condiciones y medio ambiente de trabajo de trabajadores de Policía Judicial de la provincia de Córdoba*”. Ponencia presentada en el V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. “Hacia una nueva civilización del trabajo”. ALAST. Montevideo, Uruguay, abril de 2007.
- Cordone, Giraud, Korinfeld, Neffa, y otros autores (1987), *Condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina. 3 Vol.: 1- Aspectos teóricos y metodológicos, 2- La situación por sectores específicos, 3- Nuevas dimensiones de las CyMAT*. Ed. CEIL-Hvmanitas.
- Dejours, Christophe (1992), *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Traducción: Ed. PRONATTE-SECYT, PIETTE-CONICET, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Facultad de Psicología, UBA, Hvmanitas, 2ª edición.
- Dejours, Christophe (2000), “*Psicodinámica del trabajo y vínculo social*” en: *Revista Actualidad Psicológica*, marzo 2000.
- Dejours, Christophe (2009) *El desgaste mental en el trabajo*. Ed. Modus Laborandi. Madrid.
- Dessors Dominique y Guiho-Bailly, M.P. (1998), *Organización del trabajo y salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del trabajo*. Editorial Lumen. Asociación Trabajo y Sociedad. PIETTE-CONICET.
- Dessors Dominique y Molinier Pascale (1994): *La Psicodinámica del Trabajo*, en: documento de trabajo PIETTE-CONICET, seminario intensivo de investigación, Bs. As. julio 1994.
- Falzon, Pierre (Dir.) (2009). *Manual de Ergonomía*. Ed. Modus Laborandi. Fundación Mapfre. Madrid.
- Ferrari, L.; Filippi, G.; Cebey, M.C.; Trotta, F. (2010) *Perspectiva psicosocial de la violencia y el acoso laboral en las políticas públicas argentinas*, en *Trabajo y Gobierno de las Organizaciones: Campo de Producción y Contradicciones*. Montevideo, Uruguay.
- Giraud E., Mendizábal N., Korinfeld S. (2003), “*Trabajo y salud: un campo permanente de reflexión e intervención*” en: *Gestión con el personal. Una alternativa al concepto de Recursos Humanos*. H. Daniel Dei, Norma Menna (Ed.) Ed. Docencia, Bs. As.
- Gollac, Michel (2007), *Seminario “Subjetividad y Trabajo”*, organizado por la SRT y CEIL-PIETTE-CONICET.
- Hirigoyen, Marie-France (2004), *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Paidós, Buenos Aires.
- I.L.O. (1998), *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*. Fourth edition. International Labour Office. Geneva.
- ISTAS (2010). *El Método CopSoQ istas 21. Cuestionario para la autoevaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Método CopSoQ istas 21. Versión 1.5. Dic. 2010.
- Kalimo, R., El-Batawi, M., Cooper, C. (Comp.) (1988), *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. O.M.S. Ginebra.
- Kohen, Jorge A. (1997), *Nuevas relaciones laborales y salud de los trabajadores en Argentina: Desafíos y perspectivas para la investigación*. Cadernos Saúde Pública., Río de Janeiro.
- Kohen, Jorge A. y Canteros Germán R. (2000), *La salud laboral y el trabajo de los empleados judiciales*. Asociación de Empleados del Poder Judicial de la provincia de Santa Fe. Edición limitada, Ediciones RAYMUR.
- Korinfeld Silvia (2008), “*La participación de los trabajadores en el mejoramiento de sus condiciones y medio ambiente de trabajo. Demandas de organizaciones sindicales o asociaciones de trabajadores*”. Ponencia presentada en el 5º Congreso Internacional Mujer Trabajo y Salud. Organizado por UAM, UAZ, OIT, etc. Zacatecas, México, octubre 2008.
- Korinfeld Silvia; Nardi Juan y Ziliani Ana (2010), “*Organización del trabajo y salud ocupacional. Las condiciones y medio ambiente de trabajo en el Fuero Federal Penal*”. Ponencia presentada en las XI Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. Trabajo y Gobierno de las Organizaciones: Campo de Producción y Contradicciones. Montevideo, Uruguay.
- Korinfeld, Silvia y Catalano, Ana María (1990), “*Las Nuevas Tecnologías Informatizadas y las Condiciones y Medio Ambiente de trabajo*”, en: *Tecnología y Trabajo*. Informe final del Segundo Seminario Multidisciplinario sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Editorial Hvmanitas.
- Korinfeld, Silvia y Biafore Eugenio (2005), *Estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo y salud de los integrantes de la Policía Judicial de la provincia de Córdoba*. Asesoría Técnica para la Asociación Gremial de Empleados Judiciales de la Provincia de Córdoba.
- Korinfeld Silvia y Montauti Elsa (2011). “*Mobbing. Algunas reflexiones sobre esta problemática laboral. La necesaria interdisciplina, su comprensión y abordaje*”, en: *Violencia, maltrato, acoso laboral. El mobbing como concepto*. Compilación de trabajos realizados por docentes de la Carrera de Relaciones del Trabajo UBA. Coordinadora Viviana Vega. Lugar Editorial.
- Manzo Carlos (2004/2007), *Violencia Psicológica en el Poder Judicial de la Pcia. de Buenos Aires. El caso de la Departamental Dolores*. Centro de Estudios y Formación de la FJA. Cuadernillo N° 11. 2004.
- Martín, Mariel C. (1998), *La Injusticia de la Justicia*, Jornadas de Becarios e Investigadores en Ciencias Jurídicas, Facultad de Derecho, UBA.

- Melugno P., Martínez García B., Vásquez A., Franco S. (2009), "Violencia y riesgos psicosociales para la salud en el trabajo", en: *Condiciones Laborales y organización del trabajo*. Red Académica de Trabajo. Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.
- Migliore Pablo y Martin Mariel (1999), *Salud y Condiciones de Trabajo de los Trabajadores Judiciales*. Ed. Centro de Estudios de la Federación Judicial Argentina. Fundación Judicial Bonaerense.
- Nardi Juan (2010), *Precariedad laboral y organización del trabajo en el Fuero Penal Ordinario*. Revista Taripawi N° 1. Revista de Estudios sobre Sociedad y Justicia. Instituto UEJN.
- Neffa Julio César (1995), *Las condiciones y el medio ambiente de trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y una visión alternativa*. Documento CYMAT N° 1. PIETTE-CONICET.
- Neffa, J. (Coord.); Giraudo, E.; Korinfeld, S.; Mendizábal, N.; Poy, M.; Vera Pinto, V. (2001), *Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores*. Trabajo y Sociedad. CEIL-PIETTE-CONICET. FOEESITRA.
- Neffa, Julio César (1988), *¿Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Ed. Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Hvmanitas, Buenos Aires.
- Nieto, Héctor A. (1999): "Salud laboral". Capítulo del libro *Medicina y Salud Pública*. Vicente E. Mazzáfero y Col. EUDEBA. Buenos Aires.
- Noriega, Mariano (1993), "Organización laboral, exigencias y enfermedad", en: Laurell, Asa Cristina (Coord.): *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*. Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000, N° 3. Organización Panamericana de la Salud.
- O.I.T. (1987), *Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. (Editado bajo la dirección de Jean Marc Clerc), OIT, Ginebra.
- Piumato Julio (2008), "Política remunerativa y condiciones de trabajo en el poder judicial de América Latina", ponencia presentada en el I Fórum Internacional de Administración de Justicia y Alternativas a la Problemática Laboral del Poder Judicial en el Perú y América Latina. Lima, Perú.
- Pucci, Francisco (2004), *Aprendizaje organizacional y formación profesional para la gestión del riesgo*. Montevideo. CINTERFOR. OIT.
- Rodríguez, Carlos (1993), *Acerca de la salud de los trabajadores*. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Departamento de Salud Laboral, Madrid.
- Rofe Julia V., Funes Hugo, Martin Mariel C., Martínez Medrano Gabriel, Riguetti Ivana y Enrico Griselda (1999): *Salud y Condiciones de trabajo de trabajadores judiciales. Investigaciones realizadas en San Isidro y La Matanza, Mar del Plata, Pergamino y San Nicolás*. Centro de Estudios y Formación. Federación Judicial Argentina. CEFJA.
- Sarrabayrouse Oliveira, María José (2005), *Grupos, Lealtades y Prácticas: El caso de la justicia penal argentina*, Revista de Sociología e Política, noviembre, N° 13, Universidade Federal do Paraná.
- Sotelo Márquez Ana (2010), *Acoso moral en el trabajo. Desde la perspectiva de los derechos fundamentales*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) (2005): *Investigación de Accidentes: Método Arbol de Causas*. CD interactivo.
- Taylor, S. T. y Bogdan, R., (1986), *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*, Ed. Paidós, Buenos Aires.
- Vasilachis de Gialdino, Irene (1983): *La vinculación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida en la conceptualización teórica y en la legislación internacional*, en: Primeras Jornadas Nacionales Interdisciplinarias sobre Condiciones de Trabajo. CEIL. OIT.
- Villate, Robert (1990): *El método del árbol de causas (para analizar los accidentes de trabajo en vistas a su prevención)*. Ed. Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Hvmanitas.
- Volkoff Serge (1993): *Estadísticas sobre condiciones y medio ambiente de trabajo. Métodos y resultados*. Ed. Asociación Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.
- Wisner, Alain (1988): *Ergonomía y condiciones de trabajo*, Ed. Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Hvmanitas.

Entrevistas

Michel Gollac en Argentina

Por Ariel Fidanza y Germán H Queipo

Michel Gollac, uno de los mayores especialistas a nivel mundial en riesgos psico-sociales del trabajo, estuvo en Argentina invitado por el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de La Plata, y el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, dictando un seminario y brindando una magistral conferencia.

El 40 aniversario del CEIL y Michel Gollac en el país.

En una feliz casualidad, este año coincidieron sendos aniversarios de 40 años de la UEJN y del CEIL. El Centro de Estudios e Investigaciones Laborales celebró con diversas actividades el cuadragésimo aniversario de su creación la cual se produjo en mayo de 1971, en las aulas de la célebre Universidad Nacional de La Plata.

El día 21 de septiembre se realizó una jornada de reflexión acerca de las actividades de cooperación e intercambio entre investigadores y personal de apoyo del CEIL y del PIETTE del CONICET, dirigentes sindicales e instituciones que, con diversas orientaciones, llevaron a cabo actividades orientadas al mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Entre ellos estuvo presente el IEFyC-UEJN, con la presencia en el panel de su Director, Dr. Julio Gómez Carrillo.

La Jornada coincidió, además, con la presencia en el país del Dr. Michel Gollac, uno de los mayores especialistas en riesgos psico-sociales del trabajo, quien dictó durante esa semana el Seminario Internacional “Los riesgos psico-sociales en el trabajo” en la ciudad de La Plata. El mismo fue organizado conjuntamente por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata y el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET, con el auspicio de la Embajada de Francia en Argentina, el Instituto Provincial de la Administración Pública (IPAP), la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET) y la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires y el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

El día mencionado, en el horario previsto y luego de los paneles, pudimos finalmente oír a Michel Gollac dictar una conferencia sobre los riesgos psico-sociales del trabajo y su medición, presentando los resultados de su investigación realizada en Francia. Además, accedió gentilmente a responder unas preguntas para publicar en la **Revista Taripawi**.

A continuación reproduciremos la entrevista, un resumen de su conferencia y, a modo de cierre, un extracto del prólogo de su libro *¿Trabajar para ser feliz? La felicidad y el trabajo en Francia*.

Entrevista a Michel Gollac: ¿Qué son los riesgos psico-sociales del trabajo?

1. ¿Cómo llegó usted a estudiar el tema de Riesgos Psico-Sociales del Trabajo (RPST)?
Desde hace mucho tiempo estudio las condiciones de trabajo y la organización del trabajo. Por esto, cuando el Ministerio de Trabajo francés propuso crear un Colegio de Expertos para que defina las modalidades para hacer un seguimiento estadístico de esos riesgos me convocó para formarlo y presidirlo.
2. ¿Cómo se relacionan los RPST con las Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (CyMAT)?
Los riesgos psicosociales son un aspecto de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). El hecho de que los riesgos psicosociales se hayan convertido ahora en una preocupación importante no impide que los otros riesgos dejen de ser importantes. Incluso se podría pensar que algunos de ellos se han incrementado, como por ejemplo los riesgos químicos. Pero por lo general las formas de organización del trabajo que crean riesgos psicosociales elevados crean también riesgos químicos, físicos y biológicos elevados. Entonces no hay que oponer la reducción de un tipo de riesgos con la reducción de otros: por el contrario, hay que tratar de comprender los problemas en su raíz, con la perspectiva de reducir todos los riesgos de ese tipo.
3. ¿A qué cree que se debe el crecimiento en este tipo de estudios? ¿Cree que en Argentina ocurre lo mismo?
Existen tres causas importantes, al menos en Francia:
 - *El incremento de ciertos factores de riesgo psicosociales: esto parece ser el caso en los conflictos de valor (a los cuales me referí en el seminario realizado en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP)*
 - * La continuidad de otros factores con un riesgo muy elevado, que inducen graves problemas de salud, como es particularmente el caso de la intensidad del trabajo.*
 - * La evolución que experimenta esta sociedad y que hacen que la gente acepte cada vez menos que el trabajo destruya su salud.*

En lo que se refiere a la Argentina, creo que por el momento no se han realizado a nivel del país encuestas estadísticas sobre los RSST que nos proporcionen datos precisos. Sin embargo, es probable que las mismas evoluciones se hayan producido, o corran el riesgo de producirse, pues eso es lo que se observa en la mayor parte de países donde se han realizado esas encuestas, aunque allí se observó que la secuencia en el tiempo no es la misma. Pero, por supuesto, hay excepciones que sugieren que Argentina pueda escapar a algunas de esas evoluciones nefastas si se adoptan en el momento oportuno políticas activas en ese campo.
4. ¿Son los RPST particularmente “invisibles”? ¿Cómo pueden observarse?
La existencia de los RPST es todavía negada. Esos problemas se atribuyen a supuestas debilidades psicológicas de ciertos trabajadores. Sin embargo, disponemos actualmente de sólidos conocimientos que muestran que ciertas formas de organización del trabajo son peligrosas y generan riesgos. La observación de la organización del trabajo en un medio para objetivar los RPST. Pero no se puede prescindir de la subjetividad de los trabajadores. Estos no son masivamente ociosos o mentirosos como a veces se los acusa y sus palabras deben ser escuchadas y tomadas en serio.
5. ¿Cuál es la especificidad de los RPST en los servicios públicos, como el servicio de Justicia?
Los trabajadores que se desempeñan en el sector público o a cargo de prestar servicios públicos están a menudo expuestos a exigencias vinculadas con la necesidad de que estos servicios funcionen continuamente: trabajar hasta muy tarde en la noche o comenzar muy temprano por las mañanas, incluso el trabajo nocturno, o durante los fines de semana.
Ellos se encuentran frecuentemente enfrentados a la violencia y al sufrimiento: es por ejemplo el caso en la Justicia donde se experimenta el sufrimiento psicológico y social.

Finalmente, los trabajadores del sector público asignan una gran importancia a la calidad de su trabajo y al sentimiento de querer ser útiles para los demás. Entonces es esencial que estén reunidas las condiciones para que la Justicia funcione bien, so pena de provocar conflictos de valor.

6. ¿Qué medidas se pueden tomar para la prevención de los RPST?

No existe una receta única que sería suficiente para aplicar en todos lados y resolver esos problemas. Lo que se puede decir es que nadie, ni siquiera un gerente muy competente y bien intencionado puede conocer perfectamente el trabajo de todos los obreros y empleados como para diseñar y poner en práctica una organización del trabajo que sea buena para todos. La negociación y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales en la toma de decisiones son un elemento esencial para la prevención de los RPST.

7. ¿Cuánto sirve para ello un delegado en salud? ¿Debe tener una capacitación específica para ello?

Los delegados que se ocupan de las condiciones y medio ambiente de trabajo y de sus riesgos para la salud son muy útiles, y yo añadiría que son necesarios. Ellos deben existir en una cantidad suficiente como para poder dialogar con los asalariados: en efecto, una de las particularidades de los RPST es la de presentarse de una manera diferente para cada una de las personas que se encuentran en la misma situación de trabajo. Una formación de esos delegados es entonces muy necesaria. Su formación debe comprender conocimientos en Psicología, Sociología y Ergonomía, así como el aporte de otras disciplinas.

8. ¿Cómo incorporar la temática en los reclamos sindicales?

No me corresponde a mí decir a los sindicalistas que es lo que ellos deben hacer. Sin embargo, yo puedo decir que se debe partir de los problemas que se han identificado, que por lo general son de naturaleza individual, para remontarse hasta buscar sus causas, que por lo general son de carácter colectivo y se encuentran en la organización del trabajo.

9. En el caso del Poder Judicial, ¿quién es el responsable? ¿Se debe actuar por dentro o por fuera de la estructura judicial?

Como es el caso en muchas otras dependencias del sector público, las condiciones y medio ambiente de trabajo en el Poder Judicial dependen en parte de la evolución global de la sociedad. Si la sociedad deviene progresivamente más próspera y menos desigual, por ejemplo, puede esperarse que a término disminuya la delincuencia y que el trabajo de la justicia tenga una menor carga de trabajo.

Las políticas presupuestarias son determinantes, a través de los recursos que son asignados a la Justicia: en cuanto a puestos de trabajo, establecimientos, materiales, equipos informáticos y software... El respeto de la independencia del Poder Judicial es también importante para evitar conflictos éticos.

Finalmente, la forma que adopta la organización de los tribunales (por ejemplo la distribución de las oficinas y el archivo de los expedientes, el carácter -en mayor o en menor medida- colectivo del trabajo) puede ser una fuente de RPST o por el contrario, los puede prevenir.

Sinopsis de la conferencia brindada por Michel Gollac clausurando la Jornada de Reflexión sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT) en el CEIL del CONICET.

¿Cómo medir los factores de riesgo psico-sociales en el trabajo?

El ámbito de investigación del seguimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo debe comprender en primer lugar el entorno organizacional y su percepción por parte de las personas que trabajan. Su descripción debe ser lo más exhaustiva que permitan las restricciones técnicas y económicas. El “pasado” en términos de riesgos psicosociales también es determinante, así como los incidentes dolorosos de la carrera y de la vida. La gravedad de las consecuencias de ciertas exposiciones depende de su duración. Es necesario disponer de una evaluación de la duración, de la repetitividad y de la cronicidad de los factores de riesgo.

La interrogación directa de los trabajadores es la forma óptima, aunque imperfecta, para recolectar información sobre los factores psicosociales de riesgo en el trabajo. Interrogar a las empresas que emplean a los trabajadores de los que se recoge una información aporta, a la vez, otra mirada e informaciones complementarias.

Disponer de datos estadísticos no disminuirá el interés de los estudios cualitativos sobre los mecanismos económicos, sociales y psicológicos en acción. Algunos factores de riesgo importantes no se prestan, o se prestan mal, para una evaluación estadística. Estudios cualitativos pueden revelar la existencia de riesgos psicosociales emergentes. Estudios cualitativos siguen siendo necesarios para garantizar la comprensión del cuestionario. Limitarse a un seguimiento estadístico sin realizar observaciones cualitativas correría el riesgo de llevar a utilidades estadísticas sin pertinencia.

Seis ejes de los riesgos psico-sociales en el trabajo

Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo puestos en evidencia por la literatura científica pueden agruparse en torno de **seis ejes**. Son relativos a la intensidad del trabajo y al tiempo de trabajo, a las exigencias emocionales, a una autonomía insuficiente, a la mala calidad de las relaciones sociales en el trabajo, a los conflictos de valores y a la inseguridad de la situación de trabajo.

La medición de la intensidad del trabajo y del tiempo de trabajo engloba las nociones de “demanda psicológica” (operacionalizada por el cuestionario de Karasek) y de “esfuerzo” (operacionalizada por el cuestionario de Siegrist). La intensidad y la complejidad del trabajo dependen de las restricciones de ritmo, de la existencia de objetivos poco realistas o vagos, de las exigencias de polivalencia, de las responsabilidades, de eventuales instrucciones contradictorias, de las interrupciones de actividades no preparadas y de la exigencia de competencias elevadas. El tiempo de trabajo influye sobre la salud y el bienestar por su duración y su organización.

Las exigencias emocionales están vinculadas con la necesidad de dominar y moldear las propias emociones, especialmente para dominar y moldear las sentidas por las personas con las que se interactúa en el trabajo. Tener que esconder las emociones también es exigente.

La autonomía en el trabajo designa la posibilidad para el trabajador de ser actor en su trabajo, en su participación en la producción de riqueza y en la conducción de su vida profesional. La noción de autonomía comprende la idea de desarrollarse en el trabajo y obtener placer de él.

Las relaciones sociales en el trabajo son las relaciones entre trabajadores, así como las que se dan entre el trabajador y la organización que lo emplea. Estas relaciones sociales deben examinarse vinculadas con los conceptos de integración (en el sentido sociológico), de justicia y de reconocimiento. Fueron objeto de modelizaciones parciales, de las cuales las mejores desarrolladas son el “apoyo social” (modelo de Karasek y Theorell), el “equilibrio esfuerzo-recompensa” (modelo de Siegrist) y la “justicia organizacional”. Las relaciones sociales a tomar en cuenta comprenden las establecidas con los colegas y con la jerarquía, la remuneración, las perspectivas de carrera, la adecuación de la tarea a la persona, los procedimientos de evaluación del trabajo, la atención prestada al bienestar de los trabajadores. Las patologías de las relaciones sociales, como el acoso moral, también deben considerarse.

Un sufrimiento ético es lo que siente una persona a la que se pide actuar en oposición a sus valores profesionales, sociales o personales. El conflicto de valores puede provenir del objetivo del trabajo o sus efectos

secundarios que chocan con las convicciones del trabajador, o del hecho de que debe trabajar de una manera no conforme a su conciencia profesional.

La inseguridad de la situación de trabajo comprende la inseguridad socioeconómica y el riesgo de cambio no controlado de la tarea y de las condiciones de trabajo. La primera puede provenir del riesgo de perder el empleo, de que baje el ingreso o del hecho de no beneficiarse con un desarrollo “normal” de carrera. Condiciones de trabajo no sostenibles también son generadoras de inseguridad. Incertidumbres susceptibles de crear una inseguridad también pueden involucrar el futuro del oficio o la evolución de las condiciones de trabajo. Estos temores pueden estar motivados por la experiencia de cambios incesantes o incomprensibles. Todos estos riesgos existen tanto para los trabajadores asalariados como para los trabajadores no asalariados, aunque asuman formas diferentes.



EXTRACTO DEL PRÓLOGO ¿Trabajar para ser feliz? La felicidad y el trabajo en Francia

Christian Baudelot y Michel Gollac (coord.), Miño y Dávila/CEIL (en prensa).

Versión original: Fayard, 2002.

La encuesta cuyos resultados leeremos analiza las relaciones entre felicidad y trabajo. ¿Qué lugar ocupa el trabajo en la felicidad –o la infelicidad- de los hombres?⁵²

Bajo los efectos conjugados de la precariedad, la flexibilidad, la intensificación del trabajo, la individualización de la relación con el empleo y muchos otros factores más, una proporción importante de individuos provenientes de medios profesionales diversos y de niveles variados de la jerarquía social sostienen una relación infeliz con su trabajo. Otros encuentran en él, por el contrario, fuentes de alegría, placer y felicidad: el trabajo es para ellos una manera de realizarse y desarrollarse. Para quienes no encuentran en su empleo fuentes particulares de placer, todavía es posible adoptar conductas de retiro, limitándose al servicio y a la inversión personal mínima en la empresa. Pero las nuevas formas de *management* y de gestión de los empleos hacen cada vez más difícil sostener esa actitud, a tal punto que el aumento de la presión tiende a crear sufrimiento ahí donde la felicidad es imposible.

El trabajo es uno de los grandes hechos sociales que, como decía Marcel Mauss, “sacuden la totalidad de la sociedad y sus instituciones”. Ocupa un lugar esencial en la existencia de los individuos que, a pesar de la tendencia histórica a la disminución de su duración, todavía le dedican en promedio una buena parte de las horas del día durante más de la mitad de su vida adulta. Determina su nivel de vida, ya que a cada profesión se asocia un nivel de salario o de ingreso. Aún si otros criterios de jerarquía o de clasificación sociales basados sobre la vida cultural tienden a imponerse, el trabajo sigue estando en el principio de gran parte de sus identidades sociales tales como se imponen a la mirada de los otros. E inclusive de las identidades personales: la presión por identificar su persona con su profesión es tan fuerte que terminó por inscribirse en el lenguaje corriente: “soy profesor”, “soy pescadero”, “soy cajera”.

El trabajo está también en el fundamento de las divisiones sociales instituidas: patrones/asalariados, manuales/intelectuales, ricos/pobres, urbano/rural, calificados/no calificados, dirigentes/dirigidos. Es el lugar de enfrentamiento secular y cotidiano entre grupos sociales. Todos los cambios aparecidos en el universo del trabajo tienen repercusiones a menudo considerables sobre el conjunto de la sociedad. Inversamente, todas las transformaciones de la vida económica, social y cultural ejercen efectos mayores sobre la manera en que se organiza y se efectúa el trabajo. Las últimas décadas no fueron avaras con estas perturbaciones, que a menudo asumieron el aspecto de verdaderos sismos: desempleo elevado y persistente, elevación del nivel de formación, innovaciones tecnológicas en gran escala y en todos los ámbitos, intelectualización del trabajo, invención de nuevas formas de *management*, concentración y aceleración de la velocidad de rotación de los capitales, liberalización de los intercambios, internacionalización de la competencia, todas fuerzas que modificaron las condiciones de trabajo y de existencia de millones de trabajadores instaurando y generalizando precariedad, flexibilidad, intensificación, individualización, reclamando al mismo tiempo de los más favorecidos formas nuevas y más intensas de inversión personal.

El lugar del trabajo en la sociedad y la vida de los individuos resultó así modificado. Por un lado, aumentó: antes, la mayoría de las mujeres se definía por el lugar que ocupaba en la esfera doméstica: madre de familia, mujer de ..., madre soltera. Hoy, son cada vez más las que se definen por una identidad profesional completa. Por el otro, disminuye: se entra cada vez más tarde en el mercado de trabajo, se sale cada vez antes. El porcentaje de ingresos del trabajo disminuyó en las dos extremidades de la jerarquía social: arriba por el aumento de los ingresos financieros, abajo por el de los ingresos de las prestaciones sociales.

En resumen, el trabajo es realmente un “gran hecho de funcionamiento general”, como decía Mauss, un hecho social completo cuyo análisis invita a tomar en cuenta una gran cantidad de dimensiones del sistema social total. El trabajo es más que el trabajo.

⁵² La investigación se realizó entre 1996 y 1999 en el Laboratorio de ciencias sociales de la Ecole normale supérieure, de Francia.

Entrevistas

Jose Luis Cataldo, Delegado del Fuero Civil

Por Tomás Astelarra y Julio Gómez Carrillo

Queríamos saber que se está haciendo desde la comisión interna con respecto a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Cymat)

JLC: Nosotros justo estamos con una situación que tiene que ver con las condiciones de seguridad. En realidad hay varias situaciones con la cantidad de edificios que hay en el fuero Civil. En la sede de Uruguay 714 donde se está construyendo un nuevo edificio para el Consejo de la Magistratura, en este momento hay un parate de la obra que ya lleva ocho meses. Esto tiene que ver con una situación de reacomodamiento del presupuesto. El proceso licitatorio fue en 2008-2009, y ellos dicen que no tuvieron en cuenta el proceso salarial, y por eso hay que represupuestar. Es decir que están diciendo que la obra se para por culpa del salario de los trabajadores. Nosotros como gremio y comisión interna terminamos siendo el jamón del sandwich donde la empresa está planteando que apuremos a la patronal para que cierre un acuerdo con ellos, y la Corte y el Consejo esperan que nosotros participemos para apurar la situación. Pero lo tienen que arreglar ellos. Nosotros desde la Comisión buscamos mejorar las condiciones de trabajo de los compañeros, y parte de esas condiciones es que esa obra se empiece a construir. Desde nuestro lado nos acercamos con ingenieros para verificar que ante el abandono se respetaran las mínimas condiciones de seguridad.

Otra situación es en el edificio de Inmigrantes, donde pasan aproximadamente, entre trabajadores y público, unas 7000 personas por día. Ahí se están remodelando los baños, y la obra está también parada. Hay una acumulación de gente que ha obligado a poner baños químicos, pero de todas maneras se han generado muchas incomodidades y problemas de salubridad. Hay problemas de limpieza y hasta alguna situación donde las mujeres retienen el orín por esta cuestión o por no andar bajando dos pisos y esto provoca una infección o una cistitis. Nosotros estamos presentando una nota en el Consejo y en las cámaras Civil y Penal Económico. Y estamos planteando un hecho de agitación que tiene que ver con condiciones de trabajo, ingreso a la Justicia, respeto a la carrera judicial y otras cuestiones. También hay muchos edificios muy chiquitos que no tienen escalera de incendio u otras medidas de seguridad, por lo que estamos reclamando.

¿Hay conciencia de estos problemas entre los compañeros?

JLC: Yo creo que hay dos cosas. Por una lado a muchos compañeros les falta un nivel de conciencia para asumir cuales son las condiciones laborales, pero también hay una situación concreta que es que ellos se bancan esta situación debido a la cantidad de laburo que hay, y la presión que los jueces ejercer sobre este trabajo. Yo creo que como gremio y dentro de la comisión interna si bien hablamos de las Cymat no llegamos a profundizar lo suficiente para que los compañeros tomen y creen conciencia sobre las condiciones laborales. Por ahí, como hubo un proceso muy largo donde el eje fundamental fue el salario, se dejó de lado este tema. En el proceso que se viene dando desde el 2003 hay una recuperación del salario con respecto a la década del 90. Pero me daría la sensación de que en procesos como este hay que dar un salto cualitativo. Y yo creo que todavía no tuvimos la capacidad de darlo. Nos quedamos en lo salarial, porque como Lista Marrón participamos de los noventas y todo el proceso de lucha que tuvo que ver con el salario y algunos problemas específicos de los fueros, pero las condiciones laborales quedaron en segundo plano.

¿Cómo crees que puede ayudar que se dicten cursos al respecto, como los que se están generando entre el Instituto y la SRT?

JLC: Creo que es importante que se vayan dando en general al conjunto de todos los trabajadores. Yo desde el POM participé de algunos cursos. Pero creo que hay que llevarlos a todos los compañeros, a los del PAT, hay que buscar las herramientas para que puedan lograr entender cuáles son las condiciones de seguridad adecuadas. Porque atenta contra su propia salud. Nosotros no tenemos conciencia de la cantidad de compañeros que por diferentes razones sufren enfermedades, o cuánto tiempo están sentados frente a la computadora, que condiciones hay que tener para trabajar bien. Hasta yo creo que tendría que haber una charla con los propios compañeros de comisiones internas para que ellos generen este debate en el resto de los compañeros. Muchas veces hasta nosotros hablamos de las Cymat pero termina siendo un mero discurso que después no se ve en la práctica. Es un trabajo muy exhaustivo. En tal edificio hay tantos compañeros en estas características...Y poder sistematizar esa información y ver en qué condiciones estamos y poder generar una política para atacar toda esa situación. Y hay un momento en la coyuntura política que nos permitiría poder llevar adelante un proceso de profundización de las condiciones laborales.

¿Y como pensás que puede ayudar en esto el equipo de investigación del Instituto?

JLC: Me parece que hay una dicotomía entre el Instituto y los delegados. Por ahí el Instituto no puede profundizar la información que tienen los delegados y los delegados ven al instituto como una cosa lejana. Habría que darse una política con los delegados para utilizar como una herramienta de trabajo y de lucha al Instituto, por la capacidad y la disposición para investigar ciertas cuestiones. Y que el Instituto pueda utilizar la información que tienen los delegados para crear un sistema de investigación que permita tener una devolución de los delegados y poder generar una herramienta conjunta de construcción gremial. Hay que sacarse esa visión de que el Instituto es un grupo de intelectuales. Son laburantes que desarrollan elementos de formación e información que pueden generar una mejora en las condiciones de los trabajadores.

Reseñas

Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores

Julio César Neffa (coord.)

Buenos días, mi nombre es Mariana, ¿en qué puedo ayudarlo?

Es posible que el lector haya oído estas o similares palabras si llamó alguna vez al servicio de reparaciones y consultas – discando el 112 o el 114- de Telefónica y Telecom. Lo que seguramente no sabe es que si llamó durante el año 1998, se estaba llevando a cabo una pionera y valiosísima investigación que buscaba conocer con rigurosidad científica las condiciones y medio ambiente de trabajo de Mariana y todos sus compañeros para establecer cómo estos factores afectan su salud física y mental. Posteriormente esta meticulosa labor se materializó en el libro que reseñamos, logrando exponer en diez capítulos lo investigado de manera completa y, a la vez, clara.

La investigación nació en 1997 a partir de un pedido de los trabajadores agremiados en la Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones de la República Argentina (FOEESITRA) al Programa de Investigaciones Económicas en Tecnología, Trabajo y Empleo (PIETTE) del CEIL-PIETTE del CONICET. Se trató de la primera investigación de este tipo realizada en el país sobre esta rama de actividad y combinó el estudio de las dimensiones cualitativas y cuantitativas a partir de una encuesta administrada a la totalidad de los operadores de los centros de trabajo más relevantes, con la medición de los riesgos físicos y la observación ergonómica. Por este motivo sus conclusiones se refieren al problema de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT) en su integridad.

El equipo del CEIL-PIETTE-CONICET estuvo dirigido en la oportunidad por el reconocido Dr. Julio César Neffa, quien fuera fundador del Instituto (Centro de Estudios e Investigación Laborales) y contó, entre otros, con la presencia de: Lic. Silvia Korinfeld, coordinadora general de la investigación; Lic. Nora Mendizábal, investigadora; Lic. Esther Girauo, investigadora a cargo de la coordinación de talleres de reflexión; Lic. Lilia Chernobilsky, computación científica; Lic. Mario Poy, investigador a cargo del análisis ergonómico; Ing. Víctor Vera Pinto, investigador a cargo de las mediciones de medio ambiente físico de trabajo. Todos ellos coautores del libro.

La investigación se focalizó en el estudio de las transformaciones ocurridas en el proceso de trabajo de los operadores telefónicos de los servicios de reparaciones (114) y atención comercial (112) y evaluó las repercusiones sobre la salud de estos trabajadores a partir de la incorporación de innovaciones tecnológicas y de cambios en la organización del trabajo acentuados, principalmente, desde la privatización de la empresa telefónica estatal.

En el comienzo, FOEESITRA planteó la necesidad de indagar acerca de los efectos producidos sobre los trabajadores por las transformaciones operadas en los dos servicios mencionados, en las dos empresas prestatarias: Telecom y Telefónica. Los cambios llevados a cabo, tanto en aspectos tecnológicos como en aspectos organizacionales, se expresaban en: intensificación global del trabajo, automatización e informatización de las tareas, aumento de la jornada laboral, disminución de las pausas, ampliación de funciones y diversificación de las tareas asignadas a los operadores pero sin incremento salarial, etc. Se formuló, por consiguiente, un doble propósito: por un lado proveer un diagnóstico completo y objetivo de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) y su repercusión en la salud de los operadores telefónicos, y por otro, aportar sugerencias y recomendaciones desde un punto de vista ergonómico, que pudiera utilizarse tanto por la organización gremial como por las empresas en el proceso de negociación.

La investigación incorporó las perspectivas de diversas disciplinas y temáticas vinculadas con el trabajo: ergonomía, psicología, sociología, economía, higiene y seguridad, ingeniería, incluyendo consultas a médicos del trabajo.

Contó con los siguientes módulos:

- Talleres iniciales de reflexión
- Un estudio ergonómico de los puestos de trabajo
- Una encuesta a la totalidad de los trabajadores telefónicos

- Mediciones de iluminación, temperatura, ventilación, ruido, etc.
- Observaciones, filmaciones, análisis de documentos y entrevistas
- Talleres de devolución

En la primera parte de esta publicación se hace referencia a la demanda que le dio origen y a los objetivos, a su dimensión pluridisciplinaria, la concepción teórica adoptada, la metodología utilizada y su carácter participativo. El primer capítulo, a cargo del Dr. Neffa, resulta sin dudas imprescindible para cualquiera que desee adentrarse en las CyMAT. Las presenta en su desarrollo histórico, pero sobre todo conceptual. Presenta la concepción tradicional predominante de las CyMAT y el nuevo enfoque de las CyMAT desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Allí también presenta los principales lineamientos teóricos presentes en el libro:

La *psicodinámica del trabajo*: el análisis de los procesos psíquicos intra e intersubjetivos movilizados por las presiones del trabajo.

La idea de que *nadie conoce mejor que los propios trabajadores la forma en que se ve afectada su salud*, siempre y cuando se creen las condiciones necesarias para su expresión

La *ergonomía* como el estudio interdisciplinario del trabajo, de la actividad humana y de los modos de utilización de los medios de trabajo. Su objetivo final es la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo, para lograr un trabajo salubre y confortable, la disminución del esfuerzo, el control de los riesgos ocupacionales y el aumento de la eficacia productiva.

A partir de una larga trayectoria, alimentada con estudios, enfoques teóricos, metodologías e instrumentos internacionales, sobre todo de Francia y Alemania, el CEIL-PIETTE-CONICET juntó abordajes anteriores parciales y construyó un completo estudio multidisciplinario que incluyó medidas objetivas, análisis cuantitativos de dimensiones subjetivas (la percepción de los trabajadores) y análisis cualitativo. Esto lo hizo a través del eje de la ergonomía focalizado en la "actividad", "*sus condiciones de ejecución, las características de los trabajadores, y el resultado de esas interacciones sobre la salud y la calidad de lo producido. Este abordaje micro y cualitativo, que implica comprender el trabajo desde la perspectiva de los actores y también objetivamente, fue complementado con una perspectiva macro, cuantitativa, que medía en el nivel de cada unidad de análisis, las dimensiones estudiadas y la fuerza de las relaciones*". (pág. 51)

Los estudios ergonómicos indicaron diversas problemáticas tales como la incorrecta iluminación (insuficiente o creando reflejos sobre las pantallas), un ritmo demasiado intenso de llamados, falta de espacios entre los puestos de trabajo, un ruido ambiente constante y que dificulta la concentración, etc. Señalaron la complejidad oculta en cada llamada (los trabajadores deben indagar e interpretar el motivo del llamado y darle solución o seguir el curso del llamado aún sabiendo que no pueden darle solución; todo esto con el control que se les impone y la orden de mantener el ritmo y los resultados preestablecidos) y sobre todo en el cúmulo de llamadas.

Las afectaciones en la salud más observadas fueron: agotamiento, cansancio, dolor de cabeza, vista irritada, dolor de cuello, espalda, columna, musculares y dolor de garganta. Las principales fuentes de perturbación psíquica en orden de importancia fueron: no poder dar soluciones a los problemas, el tono del cliente, el continuo flujo de llamadas, tener que dar respuestas inapropiadas, el mal funcionamiento de la tecnología, temor a perder la estabilidad, cambio constante de las directivas, control excesivo del tiempo de trabajo, sentirse controlado por la supervisión, dar la "cara" por la empresa, no poder perder la compostura, cumplir el "reporte".

Talleres:

Se realizaron talleres al inicio y al final de la investigación denominados talleres de prediagnóstico y talleres de devolución y elaboración de propuestas.

Su importancia radica en el valor de la vivencia del trabajador para saber qué indagar y cómo hacerlo para así poder explicitar esa vivencia subjetiva que resulta mucho más accesible por medio de los talleres. Una encuesta muchas veces no se sabe qué indagar y produce respuestas opacas y cerradas. El taller abre la comunicación y permite conocer verdaderamente los problemas.

Los talleres de cierre tienen como objetivo entregarles a los trabajadores los resultados de la investigación y escuchar una vez más su opinión al respecto para poder pensar conjuntamente propuestas de mejoras y reformas para que el trabajo resulte más saludable.

En cuanto al resultado de la investigación se puede destacar que sobre cada una de las actividades y sectores estudiados se dispone de un informe de naturaleza académica y de los anexos correspondientes. Los mismos fueron confrontados con la experiencia de los operadores y entregados a las autoridades de FOESITRA al concluir la investigación. A partir del análisis y de las conclusiones de esos estudios, de los talleres mencionados y de las reuniones mantenidas en el seno del equipo, la parte final del libro presenta las recomendaciones a seguir.

En conclusión, el libro es, en primer lugar, un modelo de investigación empírica con base teórica de una actividad laboral realizada, además, en coordinación con el sindicato pero sin perder su abordaje académico. En segundo lugar, resulta de gran interés para todo el que desee conocer en profundidad el mundo de las CYMAT.

Reseñas

Trabajadores y salud laboral: A la conquista de la salud en los lugares de trabajo.

Viviana Cifarelli-Hernán Rubio-Oscar Martínez

Cuadernos del TEL

Con más de 20 años de experiencia en la investigación en temas gremiales, el Taller de Estudios Laborales (TEL) cuenta con una vasta experiencia en trabajos conjuntos con sindicatos de diferentes tendencias en cuestiones de Condiciones y Medios Ambiente de Trabajo. “Hemos acompañado también el debate sobre los principios y criterios que deben guiar esta tarea, tanto en las actividades de capacitación como en las actividades de intervención directa. Y entendimos entonces que era tiempos de sistematizar el conocimiento producido, los debates y las experiencias, y ponerlo al servicio de la reflexión, la formación y la acción de delegados y activistas sindicales. Este trabajo fue pensado como una herramienta de formación práctica e información para todos ellos”, dice la introducción del libro a cargo del Área de Salud Laboral del TEL

El libro efectivamente funciona como un manual introductorio para cualquier trabajador sobre la forma hacer respetar y mejorar las condiciones vigentes en cuanto a condiciones laborales. La forma de organizarse, las leyes en cuestión, las experiencias sindicales y las diferentes áreas o cuestiones que involucran las CyMAT. Asuntos sencillos y de criterio común pero que a veces exceden el conocimiento o la conciencia de los trabajadores. Parafraseando a Woody Allen, el libro funciona como una especie de: “Todo lo que usted quiso saber sobre las CyMAT y no se atrevió a preguntar”. Y nadie más acertado que los compañeros del TEL para llevar adelante este trabajo.

El material se divide en tres grandes títulos. En el primero se detallan los principales elementos a tener en cuenta a la hora de encarar una estrategia sindical con respecto a las CyMAT, tomando en cuenta experiencias nacionales e internacionales. En el segundo se define el concepto de enfermedad y se hace una descripción de los tipos de accidentes o riesgos a los que está expuesto un trabajador. En el tercero se analizan las leyes vigentes y los procedimientos y recomendaciones para ponerlas en práctica. El libro se centra en una serie de ejes definidos por los investigadores del TEL. A saber: “La salud no se vende ni se negocia”, “La salud se defiende, y esta defensa debe ser permanente y requiere que nos organicemos”, “La salud no puede pensarse como un tema técnico ni neutral”, “La discusión sobre la salud y la seguridad en el trabajo es centralmente una discusión sobre la organización del trabajo”, “La salud no puede acotarse a los legislado”, y “La salud laboral no un problema individual y tampoco la consecuencia sobre la salud son producto inevitable del trabajo”.

Reseñas

La palabra de los muertos: Conferencias de criminología cautelar

Por Germán Helvio Queipo

Con sumo placer comienzo la construcción de esta reseña. Reconozco que cuando me encomendaron la tarea sentí cierta vacilación ante la lectura de una obra de semejante magnitud en una materia tan compleja como la criminología mas hoy puedo asegurar con satisfacción que aquel sentimiento era infundado: “La Palabra de los muertos: Conferencias de criminología cautelar” de Eugenio Raúl Zaffaroni (Buenos Aires: Ediar, 2011) es un libro de una exquisita precisión terminológica combinada con una claridad asombrosa; atractivo para el experto en la materia y totalmente didáctico y entendible para los estudiantes del derecho.

La obra, recomendada por el Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Trato de Personas, comienza con un prólogo redactado por el poeta Juan Gelman y finaliza en una contratapa a cargo del escritor Eduardo Galeano.

En cuanto a la forma en que se fue gestando, el Dr. Zaffaroni nos explica que en 1987 escribió unas notas que se publicaron en Bogotá por insistencia de sus colegas colombianos cuya finalidad fue, en aquel entonces, servir como material para los estudiantes de la cátedra en la que se desempeñaba. Posteriormente el dictado de diversos cursos lo obligó a reeditar aquel trabajo y reordenarlo. El resultado fueron estas conferencias de criminología - la cual, afirma el ministro de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, siempre debe ser cautelar- que mantienen el tono coloquial de los cursos por lo cual resultan accesibles a cualquier persona que se interese en el tema sin contar con formación especializada. En síntesis, este libro responde al pedido constante por parte de la comunidad educativa que requería la unificación en un solo volumen de las notas sobre criminología que fue construyendo el autor durante su carrera.

A lo largo de veinticinco conferencias, el profesor de la Universidad de Buenos Aires examina los errores y aciertos de las distintas teorías criminológicas que surgieron en el Medioevo y adquirieron relevancia durante los siglos XIX y XX. Analiza las formas mediante las cuales el poder punitivo intentó e intenta justificar sus matanzas indiscriminadas mostrando, con énfasis, que el encargo de impedir las mismas es el ejecutor de las mismas por lo cual, subraya, es necesario para comprender el campo de la criminología partir de análisis en donde no sólo estén presentes las cuestiones jurídicas sino también las variables políticas.

En este contexto insta a los estudiosos en la materia a rever sus concepciones que, usualmente, responden a teorías originadas en otras latitudes que funcionan justificando el *status quo*. Marca las limitaciones de los ordenamientos jurídicos, inclusive el internacional, al momento de penalizar las masacres llevadas a cabo por los mismos Estados. Gelman, en su prólogo, considera que el gran objetivo que subyace durante todo el libro- el cual, a mi juicio encierra la esencia de las conferencias- es determinar si es posible cambiar la criminología, el derecho, el sistema penal y los modelos policiales para prevenir la violencia del poder y, en consecuencia, reducir la punición a lo estrictamente necesario. La respuesta es que no sólo se puede, sino que también se debe hacer. A tal fin el Dr. Zaffaroni nos brinda su concepción sobre la criminología cautelar.

Como ya he mencionado, el libro se estructura en veinticinco conferencias:

- 1º Las palabras de la academia, de los medios y de los muertos.
- 2º Las primeras palabras de la academia
- 3º Las palabras de la academia como saber de corporaciones
- 4º Las palabras de la academia filosófico-jurídica
- 5º El apartheid criminológico
- 6º Criminología al rincón
- 7º Las palabras de los sociólogos pioneros
- 8º La multifactorialidad social excluyente del poder punitivo (I)

- 9º La multifactorialidad social excluyente del poder punitivo (II)
- 10º La criminología que incluye al sistema penal (I)
- 11º La criminología que incluye al sistema penal (II)
- 12º Las últimas palabras o el desbande (I)
- 13º Las últimas palabras o el desbande (II)
- 14º Otras palabras: entre la psicología y la antropología (I)
- 15º Otras palabras: entre la psicología y la antropología (II)
- 16º La criminología mediática (I)
- 17º La criminología mediática (II)
- 18º El fin de la criminología negacionista
- 19º Revelaciones masacradoras
- 20º ¿Es posible prevenir las masacres?
- 21º Las pulsiones vindicativas del sistema penal (I)
- 22º Las pulsiones vindicativas del sistema penal (II)
- 23º La criminología cautelar preventiva de masacres
- 24º La prevención cautelar de la violencia criminal (I)
- 25º La prevención cautelar de la violencia criminal (II)

Por último cabe señalar que el libro fue presentado en la última feria del libro de Buenos Aires ante una multitud y autoridades nacionales y provinciales. La presentación contó con la presencia de Amado Boudou, Estela de Carlotto, Fernando Navarro y Milagro Sala, entre otros. Acompañaron al Dr. Zaffaroni en el estrado, el periodista Víctor Hugo Morales, León Arslanian, el abogado Pedro Paradiso Sottile, militante de la Comunidad Homosexual Argentina, y el catedrático guatemalteco Landelino Franco.



Ingreso democrático a la Justicia

El análisis de Julio Piumato, Secretario general UEJN

Una discusión profunda sobre la democratización de la Justicia debe contener como uno de sus ejes principales de debate la forma en la cual se compone y estructura el Poder Judicial de la Nación, en cuanto al nombramiento y ascenso de todo su personal.

Esto se debe a que, como sociedad, debemos ser muy cuidadosos al momento de confiar a un grupo de personas determinado un poder contra-mayoritario que resulta el último control de legalidad de nuestro sistema jurídico.

Si bien este debiera ser un cuidado esencial al tiempo de delegar cualquiera de las funciones estatales, en este poder del Estado, el cual no se compone de acuerdo con la voluntad popular expresada a través del voto, el proceso de selección tiene que ser aún más democrático que lo establecidos en otros ámbitos.

La atención debe estar puesta principalmente en la forma del nombramiento de los jueces o magistrados –quienes son en definitiva los que deciden derecho–, y en esta oportunidad vamos a hacer eje en la forma que presenta hoy el ingreso inicial a la Justicia.

Este tema no resulta menor debido a que la composición elitista de la Justicia comienza a gestarse desde la base misma de la pirámide que constituye la carrera judicial, en el camino que va desde el nombramiento del personal inferior hasta el concurso para la judicatura.

La Constitución Nacional en su art. 16 plantea que: “La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”.

Entonces, si el único requisito para desempeñar un cargo público es la idoneidad, sería lógico que alguna ley complementaria hubiera alguna vez reglamentado el ingreso al Poder Judicial. Sin embargo, esto jamás ocurrió.

Cada fuero de la Justicia instrumenta la forma de acceso al cargo público mediante sistemas disímiles y que pocas veces resultan transparentes, dando de este modo lugar a un sistema nepótico de ingreso.

Desde tiempos lejanos los tribunales se han poblado de ciudadanos pertenecientes a los sectores más pudientes de la sociedad.

Raúl Eugenio Zaffaroni, durante una charla organizada por la Agrupación La Centeno Derecho, detalló que el Poder Judicial desde que fue creado se nutrió en cuanto a su composición “de los primos pobres de la oligarquía”; de este modo, “si bien los empleados de la justicia no compartían la riqueza de las ganancias de las rentas extraordinarias, sí tenían las mismas cosmovisiones y representaban los mismos intereses que sus aliados de clase más pudientes”, y advirtió que “a pesar de los cambios, esa matriz de pensamiento permanece indemne”.

Para mantener esta situación, el ingreso se encuentra reservado para hombres y mujeres que tengan un contacto o un vínculo con lo que se denomina “la familia judicial”. Se da entonces lo que denominamos “la doble injusticia del actual sistema de ingreso a la Justicia”.

La primera de ellas recae sobre los jóvenes (mayoritariamente estudiantes de Derecho) que desean ingresar en la carrera judicial –por vocación, por voluntad de formación profesional o por una necesidad laboral–; y no tienen un familiar o un conocido de alta jerarquía vinculado con el mundo judicial que logre ubicarlos en un cargo en el escalafón de los tribunales.

Se produce aquí un proceso de selectividad mediante el cual el sistema judicial define quienes serán las personas que impartirán justicia desde los distintos estamentos de la judicatura.

Mucho se ha hablado sobre la selectividad judicial (principalmente en el derecho penal), y su capacidad de elegir a los sectores más vulnerables de la población y aplicar sobre ellos todo el peso de la ley, dejando impunes (en su mayoría) los delitos cometidos por miembros de los sectores económicamente más favorecidos; sin embargo, poco se

ha hablado sobre esta otra cara del mismo proceso de selección que implica que quienes están encargados de administrar justicia provengan de los sectores sociales más acomodados, las personas con mayores recursos. Por el contrario, un sistema democrático de ingreso debe revertir la cuestión planteada.

Dejamos esbozado algunas características que consideramos necesarias al tiempo de plantear un cambio:

Unificado: Para que en todas las jurisdicciones funcione de la misma manera, dando igualdad de oportunidades a los ciudadanos que quieran participar del servicio de justicia en todo nuestro país.

Controlado: El sistema democrático de ingreso debe funcionar con el aval de los otros poderes o incluso de organizaciones libres del pueblo, para evitar que se corrompa. Los jueces no pueden ser el único sector que controle el ingreso. Podría ser instrumentado a través del Consejo de la Magistratura que ya en su interior se compone por distintos sectores de la Justicia y también se podría incluir a la UEJN como representante de los trabajadores del sector.

Mediante examen anónimo: El anonimato al tiempo de dar un examen de ingreso garantiza que se excluya todo tipo de discriminación, no sólo la que hace a la pertenencia socioeconómica del participante. Recordemos que el anonimato implica que quien corrige desconozca también el sexo del interesado y su edad, dos cuestiones que lamentablemente aún hoy son motivo de discriminación al momento de tomar personal.

Masivo: El llamado a participar de los exámenes de ingreso debe ser conocido por muchos aspirantes. Un concurso que quede reservado para aquellos que conocen a algún funcionario de la Justicia tampoco tendría sentido.

La salida laboral: Trabajo en negro y tercerización. Entendemos que el trabajo en la Justicia podría ser una opción para muchos jóvenes (estudiantes de Derecho o no) que se encuentran cumpliendo trabajos bajo formas precarias de contratación.

En el ámbito de los futuros profesionales o algunos recién graduados, esta forma de “trabajo en negro” o tercerización del empleo se encuentra muy presente debido a que en muchas ocasiones la avidez de adquirir conocimientos por parte del empleado hace que el empleador se sienta justificado tácitamente para contratar irregularmente sin hacerse responsable de las cargas sociales.

La función pública debería convertirse en una opción accesible para los muchos trabajadores y estudiantes que pueblan las universidades.

Qué se está haciendo al respecto:

La UEJN hace años que intenta conseguir un ingreso democrático a la Justicia (recordemos que en mayo se cumplen 5 años desde que gracias al trabajo de este gremio se logró erradicar el trabajo de meritorios en el Poder Judicial, el cual funcionaba además como un sistema de ingreso injusto en el cual quienes podían aguantar años trabajando sin un salario, tenían alguna chance incierta de ingresar en el Poder Judicial).

En el marco de dicha tarea, la agrupación de estudiantes y trabajadores del Derecho “La Centeno Derecho”, viene instrumentando cursos de capacitación para el ingreso en la Justicia llevados a cabo en la Facultad de Derecho.

Dichos cursos tienen el doble objetivo de concientizar a los estudiantes de la necesidad de instrumentar el sistema de ingreso justo, al tiempo que se les brindan las herramientas necesarias para desempeñarse en un primer empleo judicial en una mesa de entradas de los distintos fueros.

El 20 de marzo de 2012 comenzaron nuevamente estos cursos por los cuales ya han pasado 600 estudiantes de derecho, enseñando un tema que es habitualmente excluido por la currícula de la facultad –empeñada solamente en generar profesionales que practiquen la profesión liberalmente–; privando a muchos alumnos de ejercer el tan valioso servicio de Justicia.

Condiciones y medio ambiente de trabajo.

El camino del Instituto de la UEJN

Una Concepción

El trabajo más que una penosa obligación social, es un derecho humano fundamental, que estructura la personalidad del individuo, y es la fuente de los derechos laborales. Además de su carácter creativo, dada su capacidad de producir bienes y de prestar servicios indispensables para asegurar el desarrollo de todas las dimensiones de la persona humana y el establecimiento de relaciones de intercambio y cooperación, constituye una nueva realidad: el colectivo de trabajo. Sin embargo, frente a estas potencialidades del trabajo humano, con frecuencia se implementan condiciones y formas de organizar el proceso de trabajo no adecuadas, produciendo perjuicios en el colectivo de los trabajadores, aumentando la propensión a la enfermedad de los mismos, como a la producción de accidentes, siendo ese mismo trabajo degradado el que termina por deteriorar la salud psicofísica de los trabajadores.

La historia de algunos de los países desarrollados demuestra, que si existen políticas públicas y se recurre a la participación de todos los sectores interesados, puede reducirse sensiblemente el número de víctimas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y la gravedad de los daños ocasionados a las personas por condiciones de trabajo deficientes.

Establecer de manera impuesta las primas monetarias por riesgos como una compensación o amortización anticipada del deterioro de la salud, significa de hecho, tornarla una simple mercancía y aceptar de alguna manera su venta parcial a mayor o menor precio, según la situación del mercado de trabajo y la capacidad de negociación de los interesados.

Frente al reduccionismo derivado de la concepción tradicional para explicar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se impone una visión que reconoce la existencia de varios factores de riesgo en el origen de cada daño a la vida y a la salud de los trabajadores, y que actúan de manera sinérgica y combinada. De allí la pertinencia y necesidad de capacitación y participación del colectivo de los trabajadores en la detección, el análisis, la prevención y consideración de propuestas de disminución de riesgos y fortalecimiento de los factores de protección.

En este sentido una de las funciones claves del delegado de los trabajadores es la de impulsar el compromiso y la participación organizada del conjunto de los compañeros en la promoción de la salud en el trabajo, y esa tarea demanda capacitación. Pero aunque el delegado debe tener ciertos conocimientos específicos, no debe pensarse como un técnico. La función del delegado relacionada con la prevención de la salud no se reduce a hacer cumplir la ley sino a resolver los problemas de seguridad y salud que padecen sus compañeros, estén o no contemplados por la ley.

Hay que evitar que esta función se convierta en una tarea individual, solitaria; y que por cansancio y exigencias de mucha dedicación y responsabilidad, termine renunciando.

Es necesario conocer más y trabajar sistemáticamente sobre este tema y de forma colectiva, para sumar fuerzas y obtener mayores resultados.

La dimensión de las intervenciones basadas en la concepción de la salud laboral, como estrategia político sindical en la perspectiva de los Derechos Humanos, implica el ejercicio pleno del derecho al trabajo y el derecho a la salud. Esto es, asumir el **trabajo** como potenciador de la salud integral de los trabajadores, y no como factor de su deterioro, y la **salud** que se expresa en el pleno desarrollo de las capacidades y potencialidades del trabajo humano.

Un camino:

Nuestro país viene de décadas de flexibilización y precarización laboral, lo que ha puesto al tema de la salud muy atrás en las agendas de gobiernos, empresas y muchas veces hasta de los propios sindicatos.

Desde la UEJN creemos de vital importancia profundizar acciones de convocatoria y capacitación de delegados en Salud y condiciones y medio ambiente del trabajo. Es por eso que el Instituto de Estudios Formación y Capacitación de la UEJN

viene desarrollando desde 2003 acciones de formación en Seguridad e Higiene del Trabajo principalmente con el sector Personal Obrero y Maestranza (POM).

En el año 2003 el Instituto de Capacitación de la UEJN llevó a cabo el primer curso de formación profesional sobre "seguridad e higiene laboral", en el marco del convenio firmado con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. El curso fue coordinado por un equipo integrado por trabajadores judiciales y educadores del Instituto de la Unión, que asumieron el diseño curricular partiendo de la realidad de los trabajadores/as y las oficinas judiciales.

Desde el año 2008 comenzamos a transitar la formación desde el enfoque de las CyMAT (Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo) con orientación a la formación de delegados en salud laboral con el sector Personal Técnico Administrativo desde el marco de instituciones como la SRT del MTEySS y la Escuela Judicial del Consejo de la Magistratura.

La propia dinámica de los encuentros, realizados como talleres de apropiación y construcción de conocimiento gremial, nos permitió confirmar la decisión de asumir esta nueva perspectiva para encarar el diagnóstico de las condiciones laborales y buscar las mejores estrategias legales y gremiales que nos permitan seguir defendiendo y promoviendo un servicio de Justicia que sea saludable para aquellos que día a día lo construimos, y que deje de ser un espacio de sufrimiento laboral.

Dentro de las condiciones de trabajo detectadas, que tienden a afectar a los trabajadores del sector puede enumerarse:

- a) La estructura organizacional de los juzgados: es descripta como excesivamente jerárquica, rígida, aislada, piramidal, autoritaria;
- b) Organización del trabajo y contenido de tareas: se considera que predomina un modo discrecional de asignar las funciones a los empleados y que faltan pautas claras en la definición del contenido de las tareas por parte de los secretarios de cada juzgado;
- c) Ingreso y promociones: se estima que hay una ausencia de reglas claras para el ingreso y las promociones o no se respeta la normativa vigente;
- d) Configuración y duración del tiempo de trabajo: con frecuencia la jornada de trabajo se extiende más allá del horario habitual y no es remunerada;
- e) Supervisión y evaluación de las tareas: existen quejas respecto del modo arbitrario de algunos funcionarios para supervisar y valorar las tareas de los empleados a su cargo y la frecuente falta de reconocimiento al esfuerzo que implican las tareas realizadas por el personal.
- f) Delegación de funciones: que implica asumir tareas jurisdiccionales por parte del personal de categorías administrativas, o el desfasaje entre tareas prescriptas para cada puesto o función y tareas reales.
- g) Graves problemas edilicios.

Todas estas condiciones de trabajo impactan negativamente sobre la ejecución de las tareas, en términos de eficiencia, tiempo de ejecución, calidad del servicio y relaciones con los usuarios, y pueden provocar daños psicofísicas en los trabajadores.

La mirada de los delegados/as

Desde la perspectiva de las CyMAT, no hay forma de encarar una mirada sobre el trabajo sin la participación de los propios trabajadores, su sentir y su mirar, ya que son los que conocen en cercanía y profundidad, las condiciones y la situaciones en las que trabajan.

El objetivo fundamental de capacitar delegados no es que sean expertos en la temática, sino que desarrollen una mirada específica y colectiva sobre las condiciones de trabajo y sean capaces de formular propuestas.

Cuando indagamos acerca de las expectativas de los delegados en relación a la capacitación en CyMAT, estas fueron algunas de las expresiones surgidas:

- *Tengo muchas expectativas en este tema porque vivimos una realidad edilicia bastante difícil los judiciales. Siempre peleamos por esto. Y es necesario capacitarnos.*
- *Espero un país que crezca, que cuide a los que trabajan, y que nosotros podamos aportar con esta tarea desde nuestro rol gremial, transmitiendo a los compañeros lo que descubramos.*
- *Me interesa el curso porque estoy convencida que tenemos que conocer el tema para mejorar las condiciones en las que trabajamos.*
- *Soy albañil, trabajo en intendencia. Trabajamos en muy malas condiciones. Somos insultados por nuestros jefes. Y quiero ver qué puedo aprender para ayudar a nuestros compañeros para que no nos maltraten más.*
- *Trabajo en obras, siempre estoy en distintos lugares haciendo un poco de todo. Veo cotidianamente edificios y lugares de trabajo en malas condiciones, y sufro el uso de métodos y condiciones de construcción que no cuidan las condiciones de salud. Después de 8 meses de reclamos conseguimos que nos den un cinturón especial para cuidar la cintura. No puede ser que se tarde tanto para lograr pedidos tan básicos como este.*
- *Hay una concepción elitista en la justicia, que ningunea el cuidado necesario que hay que tener en relación a las condiciones en las que trabajamos los judiciales.*
- *Una de las experiencias que me motiva es el maltrato que muchas veces sufrimos trabajadores judiciales, no solo por el riesgo de accidentes, sino además por las situaciones de abusos y maltrato a la que somos sometidos por nuestros superiores. Estoy convencido que es fundamental que tenemos que avanzar en el tema de la legislación, de un modo especial lo relacionado al reglamento de trabajo y régimen de accidente de trabajo.*
- *Jamás había escuchado hablar de las CyMAT. Y voy viendo que es una mirada muy necesaria, porque no somos máquinas... somos personas.*
- *Creo que los cambios no se dan solo por lo que uno aprende sino por lo que uno hace y lucha.*
- *Mi expectativa es poder ser multiplicador de lo que vayamos aprendiendo entre nuestros compañeros y en nuestros lugares de trabajo.*
- *Hay situaciones de accidente que nos ocurren a muchos trabajadores judiciales y que en la actualidad no se están tratando y acompañando como debería por parte de la autoridad judicial, de las ART, y para esto es importante que el gremio sepa bien qué hay que hacer en estos casos.*

“La mirada propia del neoliberalismo sobre el trabajo es fuertemente individualista. No trata las condiciones colectivas. Muchas veces trabajamos en condiciones de equilibristas, a punto de caernos, de tener un accidente; y el principal desafío es lograr mayor cuidado y estabilidad. Por eso es fundamental compartir, conocernos, incluso hablando aspectos personales. No somos máquinas, somos personas y por lo tanto tenemos mucho adentro: expectativas, sueños, miedos, ilusiones, etc... Y todo esto no queda afuera del trabajo. Es parte de lo que somos, por eso es importante que nos miremos y tratemos como personas, como colectivo de trabajo”. **Silvia Korinfeld:**(Investigadora del Ceil Piette CONICET)

Nuestro Horizonte.

Algunos de los ejes que orientan nuestras estrategias político-sindicales en el fortalecimiento de los derechos al trabajo y a la salud, son los siguientes:

La organización del trabajo.

La prevención.

La capacitación.

La investigación-acción

La organización del trabajo:

Una organización que contemple las Condiciones y Medio Ambiente de trabajo, los factores objetivos y subjetivos que impactan en la carga global de trabajo, contribuye al desarrollo de buenas prácticas laborales, reducción de estrés producido por el trabajo prescripto y el trabajo realmente ejecutado, como así también a un mejor clima de trabajo y al desarrollo de habilidades de comunicación, y de solidaridad en el colectivo de trabajadores.

La prevención:

La anticipación del daño como premisa fundamental (prevención de nivel primario). El diagnóstico de los factores de riesgo como herramienta de detección precoz. (Prevención de nivel secundario). La detección temprana y la derivación oportuna de las distintas afecciones psico-físicas producto de condiciones deficitarias del trabajo (prevención de nivel terciario).

La capacitación:

Cómo hemos comentado con anterioridad, el Instituto de la UEJN viene desarrollando desde 2003 acciones de formación en Seguridad e Higiene del Trabajo principalmente con el sector Personal Obrero y Maestranza (POM).

Desde el año 2008 comenzamos a transitar la formación desde el enfoque de las CyMAT con orientación a la formación de delegados en salud laboral con el sector Personal Técnico Administrativo desde el marco de instituciones como la SRT del MTEySS y la Escuela Judicial del Consejo de la Magistratura (sede central y delegaciones).

La investigación-acción

Consideramos a la investigación como un insumo fundamental para la objetivación de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el sector como organización del trabajo, factores de riesgo, carga global de trabajo, niveles de malestar institucional, etc.

Impulsamos diferentes proyectos de investigación en articulación con investigadores del Ceil - Piette - Conicet en el marco de las investigaciones auspiciadas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo del MTEySS y con profesionales del Taller de Estudios Laborales.

A partir de la experiencia recogida nos proponemos avanzar hacia la organización del área de salud laboral de manera de poder ir desarrollando diferentes estrategias político-sindicales que nos permitan ir instalando la cuestión de la salud de los trabajadores como un eje vertebrador en la consecución de espacios laborales saludables a partir de las diferentes acciones preventivas desarrolladas por los trabajadores del sector.

Es en esta dirección que hemos presentado:

- un proyecto de capacitación para delegados en salud laboral en el ámbito de la SRT para ser desarrollados en diferentes ámbitos del poder judicial,

- un programa de Formación en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Escuela Judicial, con posibilidad de extenderlo a las diferentes sedes de todo el país,
- un proyecto de investigación también en la SRT, a fin de relevar y objetivar las CyMAT de los trabajadores judiciales en relación a las diferentes situaciones que constituyen la denominada carga global de trabajo, íntimamente relacionadas con las condiciones medioambientales y los factores subjetivos y de organización del trabajo que determinan verdaderas brechas entre el trabajo prescripto y el trabajo realmente ejecutado, con sobrecargas para los trabajadores que se traducen en malestar, enfermedad laboral y deterioro en la prestación del servicio de justicia. En esta línea de investigación, uno de los proyectos de investigación presentados, se propone analizar las condiciones y medio ambiente de trabajo de trabajadores judiciales del Fuero Federal Penal, dependiente de la Cámara Nacional Criminal y Correccional Federal de la Argentina. En este fuero se inician gran cantidad de causas de diversa complejidad, tanto las referidas a la infracción a las leyes de estupefacientes, de marcas, o antidiscriminatorias, como las vinculadas con violaciones de derechos humanos, defraudaciones al Estado o falsificaciones de documentos públicos. Las actividades realizadas cubren un gran espectro: desde las de exigencia física hasta tareas de exigencia cognitiva y de desgaste psicológico, ya que frecuentemente se vinculan con situaciones sociales, familiares, políticas y delictivas que provocan impacto emocional en los operadores judiciales del sistema.
- un convenio con el Ministerio de Salud de la Nación en el marco del programa Salud y Derechos Humanos en conjunto con la Facultad de Psicología de la UBA, a fin de realizar un relevamiento sobre la problemática del hostigamiento laboral en el Poder Judicial de la Nación.