

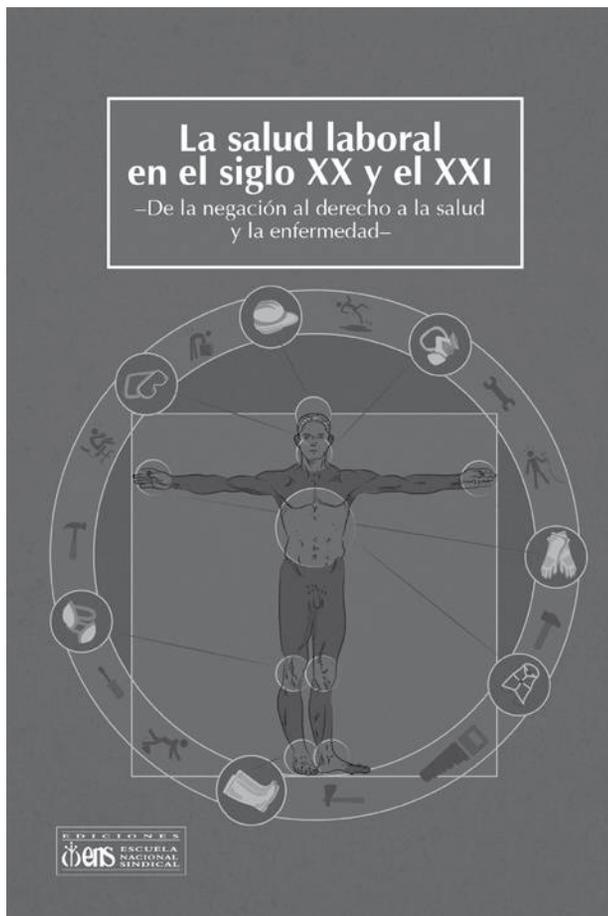


ct & **Cultura & trabajo**
No. 92 Noviembre 2016

\$20.000
ISSN 0124-390X
9 770124 390004

SALUD Y TRABAJO

Novedades Editoriales



La Escuela Nacional Sindical realizó entre el 23 y el 26 de noviembre de 2015, el I Encuentro Internacional de Salud y Trabajo en Colombia. Dicho evento contó con la participación de expositores de Argentina, Chile, Perú, Brasil y Alemania. Los temas tratados en esa ocasión fueron: derechos en salud, espacios y mecanismos de defensa de derechos, negociación colectiva, accidentalidad y enfermedades laborales y riesgos sicosociales. Al finalizar el evento se planteó la posibilidad de realizar un libro que problematizara la cuestión de la salud laboral en Colombia y América Latina. Este libro es la concreción de esa idea. Una reflexión interdisciplinaria y global que por encima de todo considera que el fenómeno patológico no se reduce a lo estrictamente biológico y que cualquiera de sus facetas dramáticas depende de la capacidad de investigar y actuar al mismo tiempo en campos como los de la medicina y la historia o la psicología y la economía.

Adquiéralo en la Escuela Nacional Sindical.
Calle 51 No. 55-78 Tel: 513 31 00 Fax: 512 23 30
E:mail: secretaria@ens.org.co - www.ens.org.co

No.92



	EDITORIAL	
	Por un modelo de seguridad social y riesgos laborales que sea fundamento de una paz estable y duradera	3
6		COYUNTURA LABORAL La seguridad social en el sector rural colombiano: un reto para el posacuerdo Eugenio Castaño Gómez
14		Restituir derechos de los trabajadores es justo y razonable Héctor Vásquez Fernández
24		Riesgos psicosociales en el sector financiero Carlos Julio Díaz Lotero
28		Acuerdos y desacuerdos más allá del plebiscito. La Inversión Extranjera Directa en el sector rural colombiano y los acuerdos de La Habana Adrián Vásquez Quintero
	INFORME CENTRAL	
	Modelos de gestión, prácticas organizacionales y riesgos laborales Óscar Gallo	42
	Alienación, riesgos sociales y enfermedades crónicas Óscar Gallo	52
	La salud laboral en las convenciones colectivas de trabajo en Colombia, 2013-2015 Óscar Gallo y Carmen Pico	62
	Reflexiones acerca del uso del asbesto en Colombia Óscar Gallo y Carmen E. Pico M.	74
	Asociaciones de trabajadores y extrabajadores enfermos. Derrota de la protección y la prevención de la salud en el mundo del trabajo Mauricio Torres Tovar, Jairo Ernesto Luna García y Ricardo Ruiz Vallejo	84
	El níquel: sus efectos sobre la salud de los trabajadores Óscar Gallo y Carmen Pico	95
	Psicologización y "medición" de las aptitudes laborales: una apuesta por la optimización del sujeto productivo Eugenio Castaño González	106
111		RESEÑAS La salud laboral en el siglo XX y el XXI Óscar Gallo y Jorge Márquez Valderrama

ISSN 0124390-X
Noviembre 2016

Consejo editorial

Luis Norberto Ríos Navarro
Jorge Giraldo Ramírez
Juan Carlos Celis Ospina
Verónica Tabares Muñoz
Juan Bernardo Rosado
Dan Hawkins

Director ENS

Carlos Julio Díaz Lotero

Directora Cultura & Trabajo

Verónica Tabares Muñoz

Coordinador editorial

Raúl Humberto París Ángel

Impresión

Pregón Ltda.

Portada

"Ana Isabel Muñoz Guzmán.
La empleada doméstica de los
García". Roberto Cerecedo,
España, 2016

ens

ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Afiliada a FIAET
Calle 51 No. 55-78 Tel: 5133100
Fax: 5122330
Correo electrónico:
subdireccion@ens.org.co
A.A. 12175 Medellín-Colombia
www.ens.org.co

La revista Cultura & Trabajo invita a sus lectores a hacerse partícipes de ella enviándonos sus comentarios y críticas al correo electrónico: fondoeditorial@ens.org.co. De la misma forma los invitamos a leer otras opiniones en la revista virtual de la ENS: www.ens.org.co



"Migrantes de la basura", Jesús Lorenzo Hernández, México, 2015

Por un modelo de seguridad social y riesgos laborales **QUE SEA FUNDAMENTO DE UNA** paz estable y duradera

La posibilidad de terminar el conflicto armado entre el Gobierno y las FARC, que por 52 años ha desangrado a nuestro país, luego del revés en el plebiscito del pasado 2 de octubre, finalmente parece encontrar un camino con el compromiso realizado entre el presidente de la República y las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia, FARC, para refrendar por la vía del Congreso el Acuerdo modificado y firmado nuevamente este 24 de noviembre ante la anunciada oposición de la mayoría de los voceros del NO.

Un hecho positivo adicional en la coyuntura actual es el anuncio del inicio de la fase pública de negociaciones entre el Gobierno Nacional y el ELN, que recupera el optimismo de quienes hemos apostado por la solución política del conflicto armado, para cerrar de manera integral y definitiva la tragedia de la guerra interna que nos oprime.

En este marco, el sindicalismo ha venido construyendo una agenda laboral y sindical para contribuir a la sostenibilidad de los Acuerdos de fin del conflicto armado con las FARC, que incluye los temas de formalización laboral en el sector urbano y rural, garantías al derecho de protesta, de organización y de respeto a las libertades sindicales, diálogo social, reparación a las víctimas

y fortalecimiento de las funciones de inspección y vigilancia del Ministerio de Trabajo con énfasis en el campo.

El Acuerdo sobre Reforma Rural Integral, en el punto 1.3.3.5 relacionado con la formalización laboral rural y protección social, plantea que el Gobierno Nacional “fortalecerá al máximo el sistema de protección y seguridad social de la población rural, con un enfoque diferencial y de género. A la luz de las normas de la OIT de las que Colombia es parte, y con el propósito de garantizar el trabajo digno y los derechos de las y los trabajadores del campo, y su protección social (a la vejez, a la maternidad y a los riesgos laborales), el Gobierno implementará el Plan Progresivo de protección social y de garantías de derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales”.

En otros acápite del acuerdo sobre Reforma Rural Integral se habla de un modelo de salud rural público, que invierta en infraestructura hospitalaria y tenga un enfoque diferencial, preventivo, pertinente y oportuno, que parece oponerse al modelo de seguridad social y de salud de la Ley 100 de 1993; un modelo privatizador, de negocio, que niega servicios y precariza a los trabajadores de la salud.

Este modelo de seguridad social ha fracasado, no solo por el colapso en la atención en salud y

el deterioro de su calidad, sino también porque, después de 23 años, no ha alcanzado la promesa de la universalización en sus tres componentes: salud, pensiones y riesgos laborales.

A diciembre de 2015, solo el 40,8 % de los ocupados estaba afiliado al régimen contributivo de salud, el 38 % a pensiones, y el 43,9 % a riesgos laborales. De estos últimos hay que señalar que la accidentalidad ha crecido, la muerte en el trabajo se mantiene y el subsistema no reconoce la enfermedad profesional.

En el sector rural, la tasa de afiliación de la población ocupada a riesgos laborales es de solo el 11,7 %, unos 556 mil trabajadores. Dentro de este conjunto se presentan 176 accidentes diarios. Del 88,3 % de los excluidos (4.201.000 trabajadores) no se tiene información.

La formalización laboral, que hace parte de la agenda laboral y sindical, aumentará la participación de los ocupados en el sistema de seguridad social, pero no resuelve su enfoque de negocio, el cual, para ser rentable, debe negar servicios y precarizar al personal de la salud. Por ello el sindicalismo debe adicionar en su agenda la propuesta por un nuevo modelo de seguridad social y de riesgos laborales que esté por fuera de las lógicas del mercado.

Colombia debe lograr un pacto social amplio sobre un nuevo modelo de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales, como una apuesta de la sociedad para la protección de las personas frente a un conjunto de necesidades y riesgos como: la enfermedad, la vejez, la accidentalidad, la invalidez, la muerte, y las enfermedades y accidentes de origen laboral.

Este nuevo modelo debe basarse en los siguientes principios:

1. Que sea un sistema universal, equitativo y solidario, al que por derecho el ciudadano pueda acudir sin mediar un seguro, sin diferen-

ciación de planes de atención, sin distingo de raza, etnia, posición económica, geográfica, etc.

2. Un modelo de salud y seguridad social sin intermediación, con un sistema único público de financiamiento a partir de 4 pilares: a) Impuestos directos, b) cotizaciones de empleadores-trabajadores, c) financiamiento de los empleadores para riesgos profesionales y d) un financiamiento privado para quien pueda pagar gastos que no impliquen otra inequidad.

3. Un modelo integrado en su estructura y gestión, que evite el problema mayor de la segmentación y fragmentación de los sistemas de salud, pensiones y riesgos laborales.

4. Un modelo de atención y logro de la salud centrado en el fortalecimiento efectivo de la salud pública, teniendo como guía la promoción y la prevención.

5. El acceso a los servicios de salud implica el acceso a medicamentos y tecnologías diagnósticas y terapéuticas en iguales condiciones para todos.

6. Logro de condiciones de trabajo decente en toda la población ocupada, combatiendo los contratos de trabajo precarios, y que permitan el aporte a los sistemas de seguridad social sin evasión ni elusión.

7. Logro de condiciones de trabajo decente para el personal de salud y el respecto por la autonomía médica.

8. Fortalecimiento de la participación y el control social de los ciudadanos y ciudadanas en los sistemas de seguridad social. 



Fazendo nuvens / Zona do Medeiros, Brasil, 2015

La seguridad social en el sector rural colombiano: **UN RETO PARA EL POSACUERDO**

Por: Eugenio Castaño Gómez
Profesional Escuela Nacional Sindical



Los retos de la inclusión social y laboral para los campesinos colombianos

El presente artículo hace parte de un proyecto sobre inclusión laboral en Colombia en el que se procura dar cuenta de la discriminación y la exclusión laboral como situaciones históricas de los habitantes del campo colombiano. Este fenómeno se ha visto materializado a través de las condiciones desiguales en el acceso al empleo digno y decente de los habitantes de sectores vulnerables. Para estos grupos poblacionales existen unas modalidades comunes de ingreso al mundo laboral, caracterizadas por la discriminación a través de tercerización laboral ilegal, bajos ingresos, escasa infraestructura, salarios bajos, ausencia de seguridad social y riesgos profesionales, maltrato, jornadas extensas e informalidad contractual, inequidad en el acceso a la tierra y escasas posibilidades de sindicalización.

En Colombia aún es reducido el acompañamiento del movimiento sindical a las poblaciones tradicionales dentro del mundo laboral, como los campesinos, quienes requieren de organizaciones que reivindiquen la elaboración de políticas de inclusión social y laboral. Faltan estrategias que analicen las formas en las que han sido excluidos, además de brindar herramientas para hacer visibles sus intereses, necesidades, condiciones y posibilidades de incorporación al movimiento sindical. Por eso, hablar de derechos laborales en Colombia es un reto para la sociedad en general y sobre todo para el movimiento sindical. Los contextos, las historias y las cifras analizadas en el presente texto ponen de relieve unas altísimas tasas de desempleo y precariedad laboral.

Han existido casos dramáticos, como el de Sintrapalmas, en donde, en el año 2008, se denunciaba que los trabajadores del sector laboraban entre 10 y 12 horas diarias, no se les pagaba transporte, no recibían dotación de herramientas de trabajo y carecían de reconocimientos en materia de salud, pensiones y subsidios familiares (*Rebanadas de Realidad*, 2008). El asunto se volvía más complejo cuando se hacía énfasis en la forma en que los cultivos de palma allanaban el camino

para la substitución de los humedales y bosques de la zona y por las miles de hectáreas sembradas con destino a la producción de biodiesel. Para las organizaciones sindicales y sociales, los procesos de palmificación ponían en riesgo la seguridad alimentaria, además de empobrecer los suelos y dejar muy poca riqueza para el municipio (*Prensa Rural*, 14 de febrero de 2008).

El sector más grande del campo y el más frágil es aquel representado por miles de campesinos con agricultura familiar, sin acceso a las políticas de Estado en gran parte por las distancias y la informalidad. Viven prácticamente del pan coger, no tienen acceso fácil a la salud y la educación, y mucho menos a los planes de nutrición... En estos sectores, en donde la tierra por posesión o títulos es muy pequeña, la producción escasamente alcanza para la supervivencia de la familia y la única fuente de empleo ha estado en los grupos irregulares. (Liévano, 20 de junio de 2010)

Otro tanto sucedía con los corteros de caña, quienes desde el año 2008 venían manifestándose por las difíciles condiciones de aproximadamente 15 mil trabajadores, además de sus precarias condiciones de vivienda, seguridad social, estabilidad laboral y salud ocupacional, sumado a las extensas jornadas de trabajo. Visto lo anterior, prevalecen ciertos principios utilitaristas que no han entendido las reivindicaciones laborales y el anhelo de una justicia redistributiva e incluyente. Frente a situaciones como la de los corteros de caña o los trabajadores de la palma, entre muchos otros, algunos sectores de opinión expresaban su malestar frente a la dramática situación del campo, proponiendo un viraje en la forma de comprender el sector rural. Por ejemplo, Ortiz Soto sugirió la constitucionalización del sector agropecuario.

Para él, era claro que ninguna de las constituciones había fijado parámetros sobre lo que debía ser su desarrollo y el estatus jurídico de quienes trabajaban la tierra. Por tal motivo, sus recursos

eran presa fácil de funcionarios corruptos. En segundo lugar, planteó la reestructuración de las instituciones, comenzando por el propio Ministerio de Agricultura, donde, según él, la mayor parte de sus funcionarios eran inoperantes, además de dedicarse a otro tipo de labores diferentes a sus cargos. En tercer lugar, expresó la necesidad de investigar severamente los actos de corrupción denunciados por los medios de comunicación. Pese a la magnitud de los escándalos, aún no se había dado la importancia requerida a un tema de tal calibre. En cuarto lugar, propuso eliminar los intermediarios para acercar más el Estado a los campesinos para que fuesen los productores primarios, a través de una cuenta regulada desde los centros de producción. En quinto lugar, el Estado debía responder por lo que el campesino produjera, siendo esta su mayor garantía. En sexto lugar, los campesinos debían gozar de todas las prerrogativas de un seguro social, de salud, de vejez, invalidez y muerte, además de aspirar a una pensión de jubilación.

Precariedad en los sistemas de protección

En general, la pobreza extendida en zonas rurales apartadas de Colombia, como por ejemplo la costa Atlántica y el sur de Bolívar, Sucre y Cesar, se veía reflejada en una escasa cobertura en educación y salud, con solo un 5 % perteneciente al régimen contributivo (*El Heraldó*, 6 de agosto de 2014). Aquello implicaba incentivar la productividad del campo mediante la creación de un gran fondo capaz de contener programas que ayudaran al campesinado. Escenarios difíciles como el anteriormente descrito también contribuyeron al impulso del proyecto "Diamante Agropecuario Caribe y Santanderes", con el cual se pretendía impulsar clústers agroalimentarios¹

1. Un clúster agroalimentario consiste en la concentración geográfica de empresas e instituciones interconectadas que actúan en determinado campo. Es decir, un clúster representa la concentración geográfica de productores, proveedores de insumos, transformadores, comercializadores, servicios profesionales y financieros, así como de entidades gubernamentales que trabajan en conjun-

como herramientas para el desarrollo territorial y reducción de brechas sociales y laborales (*El Universal*, 25 de junio de 2014). No en vano, según el Departamento Nacional de Planeación, DNP, y citado por *El Heraldó* de Barranquilla en el mes de noviembre del 2014, el 90% de los habitantes de las zonas rurales de Colombia vivían en condiciones de alta vulnerabilidad.

Los esquemas de protección eran riesgosos, tomando en consideración la capacidad de renta tan precaria que poseían los pequeños y medianos productores. Como consecuencia de ello muchos de estos trabajadores han optado por no cotizar a salud y pensión, ya que la carga que representaba ascendía a un 28,5 % del salario o ingreso percibido. Frente a esta situación, el régimen subsidiado ha sido la forma preponderante de la seguridad social en el sector agrícola. En otras zonas como el Urabá antioqueño, particularmente con la agroindustria del banano, la situación respecto a riesgos profesionales y accidentalidad laboral, según el testimonio de un líder sindical, era bastante preocupante. En ese caso, si sufría un accidente laboral, la ARL solo lo atendía por un tiempo de 180 días. De allí en adelante quedaba expuesto a merced de la caridad pública. Durante el mismo testimonio se revelaban casos sucedidos en empresas bananeras de Urabá donde algunos trabajadores, con muletas en mano, debían desempeñar funciones de empaquetado y selección de la fruta por periodos de 10 a 12 horas. (Entrevista a líder sindical, abril de 2016)

Era frecuente que el trabajador acudiese a una cita médica y fuese beneficiado con una incapacidad. No obstante, entre cita y cita, en espera de extender la incapacidad médica, solía existir un periodo de tiempo, de un mes aproximadamente, donde el trabajador quedaba desprovisto de cualquier tipo de protección y cobijo médico. El proceso se tornaba más complejo porque el fondo de pensiones no respondía, además las EPS, según el testimonio de otro líder

to para potencializar el desarrollo de alguna cadena en particular (Núñez, 29 de enero de 2014).

sindical, solían evadir la responsabilidad bajo el argumento de que ya habían ofrecido la atención demandada. Esta situación también se reflejaba, de acuerdo con él, con los numerosos trabajadores que solían pedir asesoría jurídica a través de derechos de petición y acciones de tutela. El empresario, a su vez, también evadía la responsabilidad al afirmar que su responsabilidad consistía en hacer los aportes respectivos. Adicionalmente, y frente a la ausencia de las incapacidades certificadas e ininterrumpidas, era frecuente que fuesen despedidos por los empleadores:

Entonces el trabajador anda como bolita de pimpón, de la ARL al fondo, del fondo a la EPS, de la EPS a la empresa, y en ese círculo vicioso mantiene y lleva dos años tres años, un año y siete meses sin recibir un peso de salario, y el mamotreto de incapacidades acumulado y nadie le responde por las incapacidades. (Entrevista a líder sindical, abril de 2016)

En regiones del departamento de Antioquia, como San José de Apartadó, se denunciaba el hecho de que los campesinos se veían obligados a acudir a médicos particulares frente a la precariedad y tardanza en la prestación del servicio de salud. También se denunciaba la ausencia de mano de obra para sembrar y recoger cosechas en zonas como Cundinamarca, Tolima, Huila, parte de Santander y Cesar, además que los salarios, la prestación de servicios de salud, pensión y riesgos laborales, eran sumamente frágiles. Las malas condiciones en el sistema educativo ponían al descubierto la ausencia alarmante de docentes en las zonas veredales, el deplorable estado de las aulas y las precarias condiciones de residencia de los campesinos (*El Nuevo Siglo*, 5 de febrero del 2015).

Así, pues, pese a que muchos de ellos habían sido cobijados por el régimen subsidiado de salud, la precariedad de los servicios prestados los obligaba a acudir a otras instancias más costosas. De igual forma, la sobre exposición a productos químicos en las plantaciones de productos,

como por ejemplo, el banano, tenía como consecuencia un lento proceso de deterioro que acarrearía continuas consultas médicas. Lo más alarmante del asunto, de acuerdo con lo afirmado por una lideresa sindical, eran las medidas adoptadas por algunas empresas a través de llamados de atención o despidos, en represalia por las permanentes ausencias (entrevista a lideresa sindical, abril de 2016).

El rezago del sector rural frente al urbano

Tomando en consideración ese contexto descrito en renglones anteriores, y en relación a las cifras de empleo para el periodo 2014-2015, se puede observar lo siguiente: si bien se ha experimentado un incremento de la población económicamente activa en el sector rural y de la población ocupada, lo cierto es que la población desocupada también se ha incrementado entre el 2014 y el 2015, igual que el total de desocupados. Pese a que los trabajadores asalariados también han experimentado un aumento en aquel intervalo de tiempo, igual que el porcentaje de trabajadores agrícolas afiliados a riesgos laborales, ello no es suficiente para solventar el importante desplome experimentando a partir del año 2013. Adicionalmente, el porcentaje de ocupados asalariados ha disminuido de un año a otro (de un 35 % a un 34,20 %), lo cual se explica por un aumento de la informalidad y de trabajadores por cuenta propia, que pasó del 50,6 % en el 2014 al 51,6 % en el 2015. A ello se le agrega el hecho de que, si bien la tasa de ocupación tuvo un ligero incremento (tal como se puede constatar en el cuadro de abajo), ello no representó, necesariamente, un aumento en las tasas de formalización. Incluso, al revisar el porcentaje de ocupados que contribuyen a salud, pensiones y riesgos laborales, agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura, es el que menos aporta (Min-trabajo, Filco, s.f.).

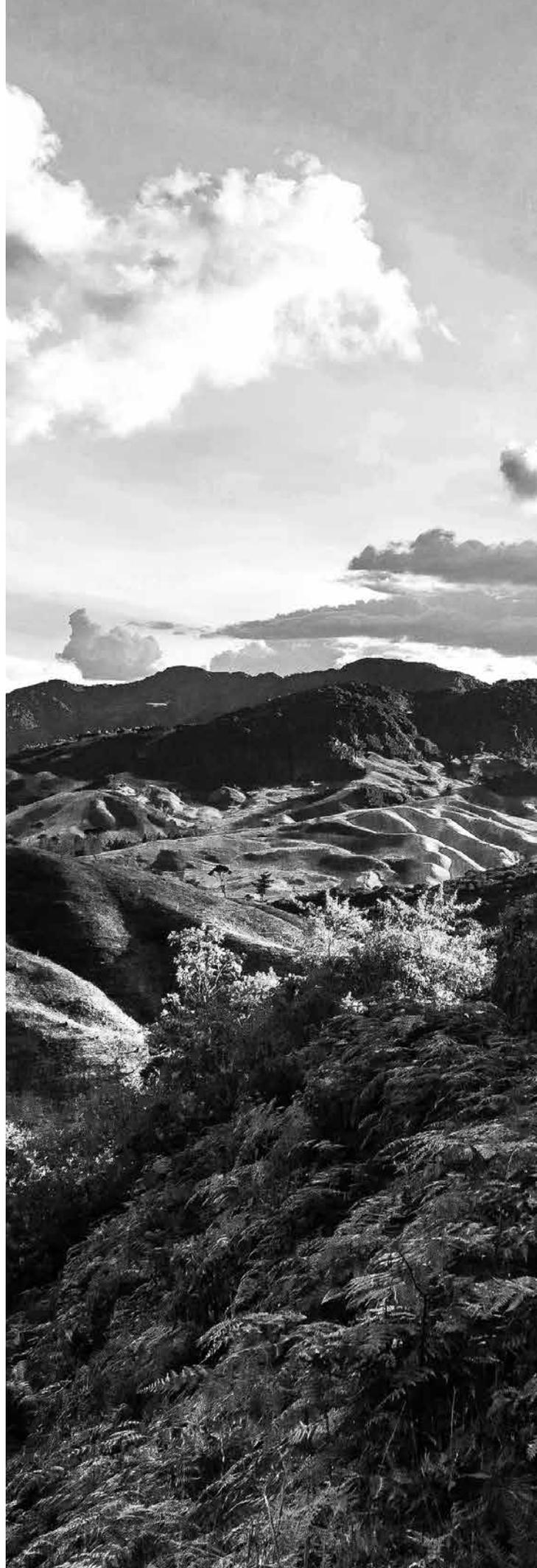
A pesar de que la legislación ha permitido modalidades de afiliación a personas con un salario inferior al mínimo, la dependencia de la capacidad de pago del trabajador, bastante precaria en

el campo, acentuaba la brecha entre las zonas rurales y las urbanas. El salario de un campesino dedicado a actividades agrícolas, ganadería y pesca es, en promedio, el 76,16 % de un salario mínimo, percibe el 68,20 % de lo que gana un trabajador del comercio, el 58,61 % de un trabajador de la construcción, el 53,9 % de alguien que labora en la industria manufacturera y el 34,11 % de un individuo que labora en actividades mineras. Si bien, a marzo del 2015, el 16,3 % de la población ocupada se encontraba cotizando a pensión, en las zonas rurales el total de los cotizantes ascendía a tan solo el 9,2 % del total (Villamil, 2016).

Por otro lado, cuando se echa un vistazo a la situación rural durante los últimos años y se la compara con las conclusiones arrojadas por la Encuesta de Calidad de Vida del DANE para el 2014, las problemáticas señaladas no parecen ser muy distintas de las ya reseñadas más arriba: protección social precaria en términos de pensiones y cesantías, altísima informalidad, baja calidad de salud y educación, alta concentración de la tierra, alta exposición a la competencia sin preparación, institucionalidad débil y tasas de interés por encima de las que rigen para el sector urbano.

A ello se le añade el monopolio ejercido por seis empresas que manejan el 92 % de los insumos agropecuarios (Villota 10 de marzo de 2015), la carencia de centros de secamiento, bodegaje y enfriamiento de productos como la leche o las frutas, para tener un manejo de inventarios que reduzca los picos de oferta y regule los precios (Tovar, 8 de septiembre de 2013).

La información arrojada da cuenta de un índice de pobreza multidimensional en el campo de un 44,7 %, el doble del registro del total nacional, que para ese mismo año fue del 21,9 % (*Semana*, 15 de agosto de 2015). Esta multidimensionalidad mostró signos de recuperación en comparación con lo advertido en años anteriores, además de hacer acopio de aspectos como el analfabetismo, bajo logro educativo, inasistencia escolar, aseguramiento en salud y acceso a fuentes de suministro de agua, entre otros (*Portafolio*, 11 de agosto de 2015). En lo concerniente a la salud, el director del Dane, Mauricio Perfetti, destacó el aumento de su cobertura para los labriegos, que pasaron del 77,2 % en el 2005, al 96,1 % de personas afiliadas para el año 2014.





"Salvaguardando el páramo colombiano", Sergio David Gaitán, 2016

Tabla N° 1. Porcentaje de ocupados entre los años 2013 y 2015

Año	Porcentaje de ocupados que contribuyen a salud en el régimen contributivo		Porcentaje de ocupados que sí contribuyen a pensión		Porcentaje de ocupados afiliados al sistema general de riesgos laborales		Porcentaje de ocupados afiliados a cajas de compensación familiar	
	Cabecera	Resto	Cabecera	Resto	Cabecera	Resto	Cabecera	Resto
2013	43,4 %	13,9 %	38,6 %	11,7 %	37,2 %	10,8 %	30,8 %	8,2 %
2014	45,2 %	14,7 %	40,6 %	12,7 %	39,6 %	11,6 %	32,8 %	9,0 %
2015	45,5 %	14,1 %	41,4 %	12,4 %	40,6 %	11,7 %	33,7 %	8,9 %

Fuente: Fuente de Información Laboral de Colombia (Filco). Ministerio del Trabajo. Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE.

Sin embargo, cuando se aprecia en detalle la información arrojada en la tabla N° 1, se pone en evidencia un panorama menos alentador en términos de seguridad social. Por ejemplo, al examinar el porcentaje de ocupados que contribuyen a salud en el régimen contributivo, se puede advertir la diferencia enorme entre las zonas urbanas y rurales entre el 2013 y el 2015, sin que existan cambios considerables de un año a otro. Ello, sin mencionar los porcentajes tan bajos de contribución a salud en el campo colombiano, lo cual se puede explicar, en parte, por los elevados niveles de informalidad y las precarios ingresos de los pequeños y medianos propietarios. Algo similar sucede, por un lado, cuando se verifican los porcentajes de trabajadores que contribuyen al sistema de pensión. Si bien el porcentaje de contribuyentes en las cabeceras es bajo, al compararse con el porcentaje de contribuyentes en las zonas rurales es tres y hasta cuatro veces mayor. Las diferencias entre cabecera y resto también se aprecian en los porcentajes de afiliados a riesgos profesionales y afiliados a cajas de compensación familiar. En ninguno de los casos se advierten variaciones sustanciales de un año a otro, además de que las diferencias entre cabecera y resto son bastante considerables, lo cual prende las alarmas en virtud de un panorama que no parece modificarse sustancialmente en el corto y mediano plazo.

Consideraciones finales

Lo anterior ha venido a configurar, tal como se ha analizado a lo largo del documento, un panorama marcado por varios elementos que vale la pena traer a cuento varios aspectos. Existe una enorme desconexión entre dos formas de concebir el desarrollo rural por parte del gobierno y los campesinos. Igual acontece con las permanentes crisis desatadas por la insuficiencia institucional, la falta de coordinación entre los diferentes organismos gubernamentales y no gubernamentales, además de la corrupción, lo cual pone en crisis la concepción de ciudadano como sujeto de derechos, en este caso, derecho a la seguridad social y riesgos profesionales. Lo anterior se ha visto reflejado, tal como se ha tenido ocasión de constatar en el presente texto, en las enormes disparidades entre cabeceras y resto. Esta situación responde a un histórico abandono que ha soportado el campo colombiano, además de las precarias condiciones de ingreso de los pequeños campesinos que les ha impedido cotizar regularmente a un sistema de pensión, salud y riesgos profesionales.

Finalmente, es bastante llamativo que las actuales demandas de los habitantes del campo se abran paso en medio de cuestionamientos que las señalan de ser irresponsables, poco ajustadas con la realidad y las exigencias económicas

de un mercado impersonal. Se las ha acusado de tener intenciones “politiqueras” y de estar infiltradas por los grupos subversivos, lo que ha contribuido a un tipo de registro noticioso que equipara su accionar con un fenómeno de orden público. Frente a este panorama, es necesario reformular la política agraria desde un enfoque más territorial, de conformidad con los nuevos retos ajustados a los acuerdos de la Habana, a la necesidad de fortalecer la seguridad agroalimentaria y los ingresos de los pequeños y medianos productores, así como a la necesidad de construir un estatuto del trabajo que pueda garantizar unos mayores niveles de inclusión en las relaciones laborales en el sector rural; en segundo lugar, con las necesidades de impulsar políticas de formalización laboral con un enfoque de género y en beneficio de las y los asalariados sin tierra, que conduzca a una amplia cobertura de seguridad social, riesgos laborales y pensión; en tercer lugar, auspiciar políticas públicas que faciliten y salvaguarden los procesos sindicales y organizativos del campesinado colombiano durante los escenarios de pos acuerdo. Cada uno de estos aspectos requiere de una mirada transversal que dé cuenta de las dificultades que genera proponer una política de formalización laboral y trabajo decente, sin tomar en consideración las divergencias en los contextos de acción del campesinado nacional. Por ello se requiere, por un lado, el concurso directo y permanente del Estado colombiano para garantizar el éxito del proceso de formalización y de obtención de unos mínimos de trabajo decente, en provecho de los asalariados más precarizados y de los pequeños productores incapaces de solventar dichos gastos; y, por otro lado, crear un equipo de trabajo con la participación activa del movimiento campesino, que evalúe los reales impactos económicos, sociales, culturales, ambientales y, por supuesto laborales, de la actual política rural nacional. ❹

Referencia bibliográficas

- Castellanos, Juan Álvaro (5 de febrero del 2015). La otra cara. La odisea agraria. *El Nuevo Siglo*. Bogotá.
- El Heraldo* (6 de agosto del 2014). Dependencia preocupante. Barranquilla. Recuperado de: <http://www.elheraldo.co/editorial/dependencia-preocupante-161842>
- El Universal* (25 de junio de 2014). Lanzan diamante caribe agropecuario, en Cartagena. Cartagena. Recuperado de: <http://www.eluniversal.com.co/regional/bolivar/lanzan-diamante-caribe-agropecuario-en-cartagena-165584>
- Liévano, Jaime (20 de junio de 2010). El ajedrez agropecuario. Es urgente separar las políticas agropecuarias. *Vanguardia Liberal*. Bucaramanga.
- Mintrabajo* (s.f.). Porcentaje de ocupados que contribuyen a salud, pensión y riesgos laborales. Recuperado de: <http://filco.mintrabajo.gov.co/pages/detalleIndicador.xhtml?idIndicador=302>
- Núñez Guzmán, Luis Daniel (29 de enero de 2014). Clúster agroalimentario I. *El Economista*. Recuperado de: <http://eleconomista.com.mx/columnas/agro-negocios/2014/01/29/cluster-agroalimentario-i>
- Portafolio* (11 de agosto de 2015). Este censo demuestra que falta todo por hacer en el campo. Recuperado de: <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/censo-demuestra-falta-campo-27140>
- Prensa Rural* (14 de febrero de 2008). Paro cívico en Puerto Wilches. Recuperado de: <http://prensarural.org/spip/spip.php?article1043>
- Rebanadas de Realidad (2008). Recuperado de: <http://www.rebanadasderealidad.com.ar/CUT-col-08-023.htm>.
- Semana* (15 de agosto de 2015). Una dura radiografía del campo colombiano. Recuperado de: <http://www.semana.com/economia/articulo/campo-colombiano-en-la-pobreza/438618-3>
- Tovar Martínez, Édmer (8 de septiembre de 2013). Lo que tiene en jaque al agro colombiano. *El Tiempo*. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-13052762>
- Villamil, Edwin (2016). *Elementos para una política de formalización laboral y ampliación de la cobertura en seguridad social en el campo colombiano*.
- Villota Santacruz, Carlos (10 de marzo de 2015). Los efectos del TLC en Colombia tiene al campo en “jaque”: Jorge Robledo. *Prensa Senado*. Recuperado de: <http://www.senado.gov.co/sala-de-prensa/noticias/item/22132-los-efectos-del-tlc-en-colombia-tiene-al-campo-en-jaque-jorge-robledo>



Restituir derechos
de los trabajadores
ES JUSTO Y ES RAZONABLE

Héctor Vásquez Fernández
Analista Escuela Nacional Sindical

En las pasadas elecciones el presidente Santos prometió a los trabajadores colombianos la restitución de algunos de los derechos que les fueron

arrebatados en el 2002 mediante la Ley 789 de reforma laboral que ese año promovió el entonces presidente Álvaro Uribe.

Tabla N° 1. Trabajadores formales afectados de manera directa por la disminución del salario impuesta por la ley 789 de 2002

Sectores económicos	Total afiliados sistema riesgos laborales	Trabajadores que laboran de 6:00 a 10:00 p.m. (25%)	Trabajadores que laboran festivos y dominicales (20%)
Administración pública y defensa	375.008	93.752	75.002
Agricultura	340.771	85.193	68.154
Comercio	1.095.595	273.899	219.119
Construcción	1.025.920	256.480	205.184
Educación	542.725	135.681	108.545
Electricidad, gas y agua	62.908	15.727	12.582
Sector financiero	295.630	73.908	59.126
Hoteles y restaurantes	212.812	53.203	148.968
Industria	1.049.367	262.342	209.873
Sector inmobiliario	2.348.254	587.064	469.651
Minas y canteras	150.402	37.601	30.080
Órganos extraterritoriales	735		
Pesca	4.122	1.031	824
Servicio doméstico	107.607	26.902	21.521
Servicios comunitarios sociales y personales	416.896	104.224	83.379
Servicios sociales y de salud	443.017	110.754	88.603
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	676.284	169.071	135.257
Total	9.148.053	2.287.013	1.936.016

Fuente: Fasecolda y cálculos propios.

Los trabajadores que vieron reducidos sus ingresos fueron los del sector formal, regulados por la legislación laboral y, principalmente, los del comercio, vigilancia, hoteles, bares y restaurantes, los trabajadores del transporte, de hospitales y del sector industrial. En total, aproximadamente 2,2 millones de trabajadores y trabajadoras que laboran después de las seis de la tarde y 1,9 millones que lo hacen en domingos y festivos sufrieron una reducción de su salario mensual en 17,2 %, solo por la supresión

del 35 % del recargo nocturno entre las 6:00 y las 10:00 p.m., y en 5,8 %, por la disminución del 25 % del pago en dominicales y festivos diurnos.

Ante el trámite del proyecto de Ley 172 de 2015, que podría hacer realidad las promesas de campaña del actual presidente, el Gobierno, a través de su ministro de Hacienda, esgrime los mismos argumentos de siempre para oponerse a la restitución de estos derechos: que la reducción de costos laborales permitió que en 14 años

se crearan 6,3 millones de empleos; que la tasa de desocupación disminuyó en 887 mil personas; que entre abril de 2007 y abril de 2016 la informalidad bajó de 58,2 % a 50,7 %, representado en la creación de 1,9 empleos formales; y, finalmente, que tal iniciativa, al incrementar los costos laborales, tendría un efecto negativo sobre la demanda de trabajadores formales (Escobar, 26 de junio de 2016).

Aunque estos datos son ciertos, sin embargo no son atribuibles a los efectos de la reforma del 2002, o a la reducción de los costos laborales, como lo sostiene el Ministerio de Hacienda. No podemos perder de vista que en 2002 comenzó en firme la recuperación de la economía colombiana luego de la caída que había sufrido en 1999, con un PIB que se contrajo en 4,4% y que incrementó las tasas de desempleo hasta niveles del 21% a nivel nacional. Durante los años del gobierno de Uribe, la economía creció a una tasa promedio anual del 4,1% los 4 primeros años, y del 4,7% en su segundo mandato; un crecimiento empujado por los altos precios de las materias primas (petróleo, carbón, níquel y oro, principalmente) y por el crecimiento extraordinario de la inversión extranjera, principalmente también en los sectores de la minería. Y durante el actual gobierno, la economía ha crecido a una tasa promedio del 4,4% anual.

Consecuencia lógica de este crecimiento es el incremento de la tasa de ocupación y la disminución de la tasa de desempleo. Así lo confirma la OIT, que en 2010 realizó un estudio econométrico global de la correlación bilateral entre crecimiento de la economía y de la tasa de ocupación (ILO-KILM, 2010) para el periodo 1992-2008, al calcular que la elasticidad del empleo global al crecimiento real global del PIB oscilaba entre 0,32 y 0,37, es decir, que por cada punto adicional de PIB el empleo aumentaba en dicha proporción (De la Dehesa, 16 de junio de 2013).

Adicionalmente, tampoco podemos olvidar que durante los primeros años del presente

siglo salieron del país miles de colombianos, principalmente hacia Estados Unidos y España; estos migrantes, además de seguridad para sus vidas buscaban también mejores oportunidades de empleo, un fenómeno que también impactó positivamente sobre la tasa de desempleo. Se estima que la inmigración colombiana fue de aproximadamente 4.700.000 personas hasta 2013 (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2013), y que el indicador de migración neta se sitúa en -0,65 por cada 1.000 habitantes en 2015. Este movimiento migratorio impactó positivamente sobre el empleo en varios sentidos: disminuyó las presiones sobre el mercado de trabajo, bajando la tasa de desempleo; aumentó, por la vía de las remesas, el consumo de los hogares; lo que al mismo tiempo estimuló la demanda interna con el consecuente estímulo a la creación de nuevos puestos de trabajo.

Por otro lado, hasta ahora no se conoce ningún informe de la Comisión de Seguimiento y Verificación de las Políticas de Generación de Empleo que debía haberse conformado para hacerle seguimiento a los impactos de la reforma (comisión que incluía un representante de los trabajadores), cuya misión era rendir informes trimestrales sobre la disminución del desempleo, como consecuencia de la aplicación de dicha ley, e informar sobre las empresas que han creado empleos adicionales con base en las medidas adoptadas a partir de la ley; informes en relación con los cuales, el Gobierno nacional estaba en la obligación de "presentar al Congreso un proyecto de ley que modifique o derogue las disposiciones que no hayan logrado efectos prácticos para la generación de empleo".

La posición del Ministerio de Hacienda desconoce además los resultados que han arrojado recientes investigaciones sobre los impactos que tiene el incremento de los salarios sobre la economía y sobre la productividad de las empresas. Al respecto, el nobel de economía Paul Krugman se refiere a los resultados de varios estudios lle-

vados a cabo por los economistas David Card y Alan Krueger, en relación con el impacto que se produce cuando un estado concreto eleva el salario mínimo profesional. Se trata, dice, de

un experimento práctico con el mercado laboral. Mejor aún, es un experimento que proporciona un grupo de control natural: los estados vecinos que no suben el salario mínimo. Card y Krueger aplicaron su descubrimiento al análisis de lo que sucedía en el sector de la comida rápida –donde los efectos del salario mínimo deberían ser más acusados– después de que Nueva Jersey incrementase el salario mínimo pero Pensilvania no lo hiciese.

Antes del estudio de Card y Krueger, la mayoría de los economistas, yo incluido, daban por sentado que el aumento del salario mínimo tendría un claro efecto negativo sobre el empleo. Pero ellos descubrieron que, en todo caso, el efecto era positivo. Sus resultados se han confirmado posteriormente gracias a los datos de muchos episodios. No hay ninguna prueba de que el incremento del salario mínimo reduzca el número de puestos de trabajo, al menos cuando el punto de partida es tan bajo como el de Estados Unidos en la actualidad.

¿Cómo es esto posible? Hay varias respuestas, pero la más importante probablemente sea que el mercado laboral no es como el mercado de, por ejemplo, el trigo, porque los trabajadores son personas. Y como son personas, se obtienen beneficios importantes, incluso para el empresario, cuando se les paga más: tienen la moral más alta, cambian menos de trabajo y son más productivas. Estos beneficios compensan en gran medida el efecto directo del aumento del coste de la mano de obra, así que elevar el salario mínimo no tiene por qué reducir la cantidad de puestos de trabajo.

La conclusión más evidente de esta revolución intelectual es, lógicamente, que debemos aumentar el salario mínimo. Pero hay también otras inferencias más generales: si nos tomamos en serio lo que hemos aprendido de los estudios sobre el salario mínimo, nos daremos cuenta de que dicho salario no es importante solo para los trabajadores peor pagados (Krugman, 18 de julio de 2015).

La incidencia de los costos laborales en la estructura de costos de las empresas: ¿qué tan caros son los trabajadores colombianos?

¿Se volvieron más competitivas las empresas por la reducción de los costos laborales que implementó la reforma del 2002? La pregunta es completamente válida si, en efecto, el costo del factor trabajo fuera significativo en la estructura de costos de una empresa, y reducirlo mejora la competitividad de esta, y por tanto, su reducción se traduciría en una ventaja que el dueño del negocio trasladaría al precio de los productos o de los servicios que vende, haciéndolos más atractivos para los consumidores, lo que haría que la empresa fuera más competitiva y posibilitaría incrementar producción y ventas o, también, que este mayor ahorro en costos, que aumentaría utilidades, se usara para hacer más inversiones, por ejemplo, en la modernización de las empresas para incrementar producción y calidad o en la ampliación del negocio, a través de la apertura de nuevas plantas o de nuevos locales. Si el efecto de la reforma no es este, lo que ocurre es simplemente una captura de rentas por parte de los empleadores: los menores ingresos que reciben los trabajadores por efecto de la reforma representan una ganancia adicional para los empleadores, resultado de su influencia sobre el gobierno y sobre sus políticas.

Tabla N° 2. Incidencia del costo laboral total y de la ganancia del capital (ingreso mixto y excedente bruto de explotación) en el valor de la producción bruta y en el valor agregado sectorial. 2014 (%)

	Producción	CLT/P	IM y EBE/P	Con restitución de derechos	Valor agregado	CLT/VA	IM y BE/VA
Total	100	19,9	33,96	21,73	100	36,14	61,73
Sector agropecuario	100	20,35	47,95	22,24	100	29,75	70,09
Explotación de minas y canteras	100	8,46	65,49	9,24	100	11,28	87,34
Industrias manufactureras	100	11,24	20,15	12,29	100	34,76	62,30
Suministro de electricidad, gas y agua	100	8,69	39,04	9,49	100	17,25	77,52
Construcción	100	10,68	40,33	11,67	100	20,53	77,50
Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	100	23,82	31,31	26,03	100	42,45	55,81
Comercio	100	27,03	34,42	29,53	100	43,11	54,90
Hoteles restaurantes, bares y similares	100	21,55	24,96	23,54	100	45,76	53,02
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	100	11,22	33,11	12,26	100	24,55	72,47
Transporte terrestre	100	7,50	34,10	8,19	100	17,56	79,87
Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas	100	19,87	54,27	21,71	100	26,35	71,97
Actividades de servicios a las empresas, excepto servicios financieros e inmobiliarios	100	36,00	34,37	3,38	100	50,08	47,81
Actividades de servicios sociales, comunales y personales	100	45,99	12,71	39,34	100	76,29	21,09
Educación de mercado	100	39,06	34,46	50,26	100	50,58	44,62
Servicios sociales y de salud de mercado	100	30,86	9,09	42,69	100	74,66	21,98

Fuente: Cuenta de producción y generación del ingreso por ramas de actividad económica (Clasificación de Cuentas Nacionales). Cálculos propios.

La tabla N° 2 se ha construido sobre la información de Cuentas Nacionales Anuales que elabora el DANE, en relación con las cuentas de producción y generación del ingreso en la distintas ramas de la economía, lo que nos ha permitido establecer cuál es la incidencia que tienen los costos laborales totales en el valor de la producción¹ y en el valor agregado, o la nueva

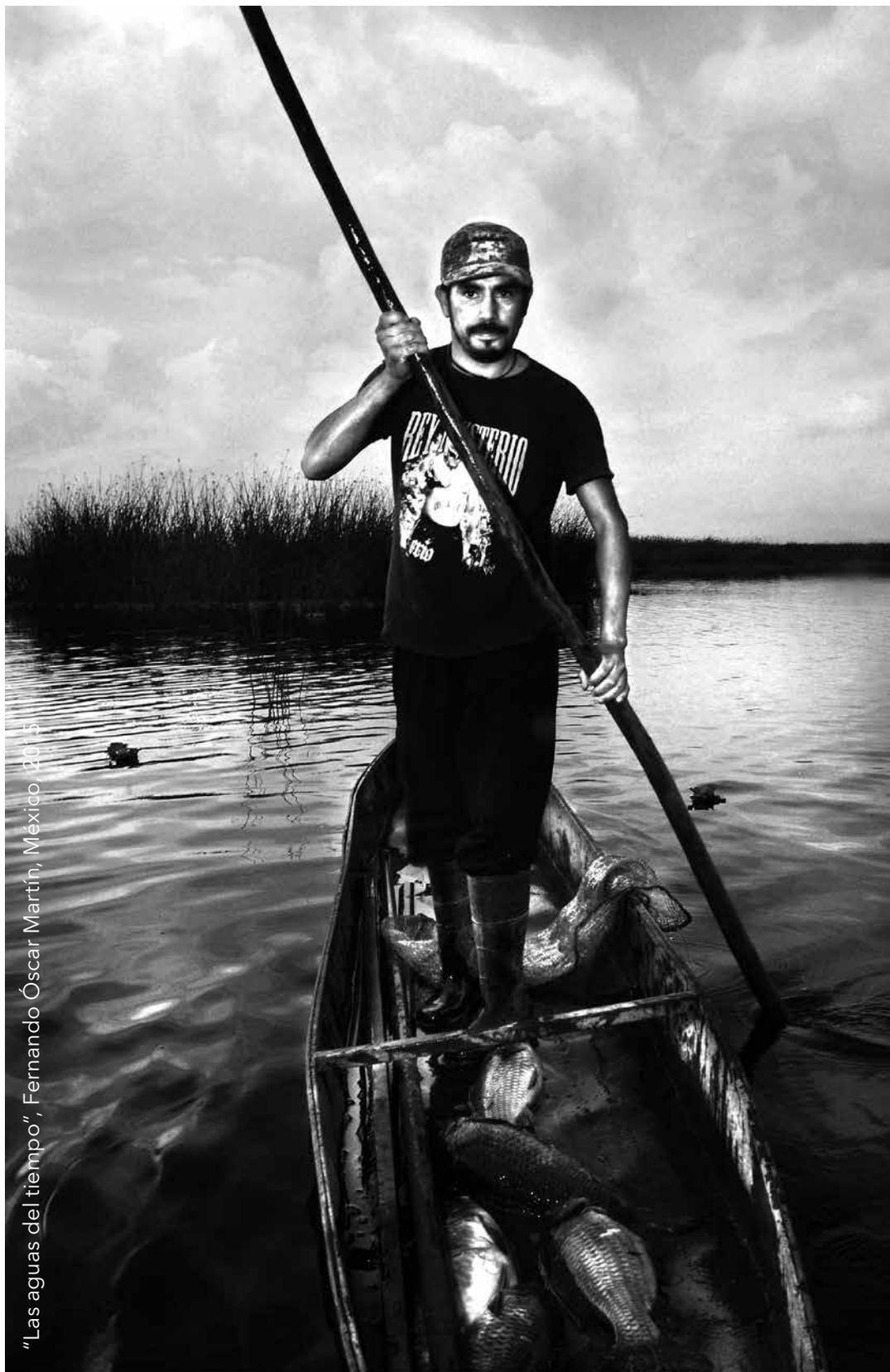
riqueza generada en el trabajo, y qué tanto inciden en estos factores la ganancia del capital, o lo que en el lenguaje de las cuentas nacionales se denomina "ingreso mixto" y "excedente bruto de explotación", una información que resulta clave para dimensionar si efectivamente los costos laborales en Colombia son muy altos, como lo sostiene la ideología neoliberal.

Para toda la economía, los costos laborales totales (salarios, prestaciones, seguridad social, parafiscales, dotaciones, cesantías, primas...), representan el 19,9 % del valor de la producción, y el 36,14 % del valor agregado, o lo que es lo mismo: por cada \$100 de valor de producto, los empleadores deben destinar \$19,9, en promedio,

1. El DANE calcula el valor de la producción bruta en el comercio y en los servicios sobre la base de los ingresos operacionales recibidos, menos los costos de la mercancía o de los servicios vendidos, y en la industria, principalmente como el valor de los ingresos recibidos por la venta de todos los productos del establecimiento, más el valor de las existencias de los productos en proceso de fabricación al finalizar el año.

para cubrir la totalidad de los costos laborales; y por cada \$100 de valor agregado o de la nueva riqueza generada en la economía, \$36,14 son para los trabajadores bajo la forma de remuneración del trabajo. En cambio, la ganancia del capital, representada en el ingreso mixto más el excedente bruto de explotación, representan, en cada caso, el 33,96 % y el 61,73 %, lo que indica que no es el factor trabajo el componente más incidente en la estructura de costos de las empresas, ni tampoco en su competitividad.

Como se aprecia en la información recogida, solo en los sectores de "Actividades de servicios a las empresas excepto servicios financieros e inmobiliarios", en las "Actividades de servicios sociales, comunales y personales", en el sector de la "Educación de mercado", y en los "Servicios sociales y de salud de mercado", la incidencia del costo del factor trabajo supera el 30 % del valor de la producción. La explicación es que en estas actividades, el factor productivo principal no



"Las aguas del tiempo", Fernando Óscar Martín, México 2015

está ni en insumos, como maquinaria y equipos, ni en materias primas, etc., factores en los que la inversión es reducida, sino que el componente fundamental del trabajo es la actividad misma del trabajador.

En vez de estos datos, que son los que nos permiten establecer la verdadera incidencia del costo laboral en la estructura de costos de una empresa y en su competitividad, los estudios que contratan las entidades que agremian al empresariado y que están al servicio del capital, por lo general a lo que se refieren es al hecho cierto de que por cada peso que deben pagarle a un trabajador por su salario, deben asumir un costo adicional de alrededor del 50 % de este valor, representado por los costos no salariales (dotación, subsidio de transporte, cesantías, prima legal, y el costo de las afiliaciones al sistema de protección social, en este caso pensiones, riesgos laborales y cajas de compensación): lo que no dicen es que esta proporción sería la misma si se redujera a la mitad el salario de los trabajadores. Adicionalmente, sostienen que el salario mínimo es muy alto, pues representa cerca del 80 % del salario medio nacional. Este análisis desconoce que esto en efecto es así porque el denominador de la ecuación (salario medio), es en realidad muy bajo, por una razón: en Colombia los trabajadores presentan muy bajos niveles de sindicalización, menos del 5 %, y la negociación colectiva apenas tiene presencia en menos del 1 % de las empresas, por lo que la decisión de los salarios y de sus incrementos la toman las empresas de manera unilateral; en cambio, en las empresas donde existe presencia sindical y negociación colectiva, el salario medio representa por lo menos el doble del salario mínimo.

Respecto de si la reforma de 2002 mejoró o no la competitividad del país, los datos al respecto no indican ningún avance. En efecto, este año Colombia ocupó el puesto 61 en el ranking de competitividad que publica el Foro Económico Mundial, que hace seguimiento a 142 países.

Pero entre 2002 y 2003, el puesto de Colombia en este ranking fue el 56, entre 2006 y 2007 ocupamos el puesto 65, y entre 2010-2011 fue el 68; lo que indica que no es el costo del factor trabajo el factor relevante en la competitividad de un país, menos aún, cuando los primeros puestos los ocupan países de salarios altos y con fuerte implantación del sindicalismo y de la negociación colectiva. Como lo indica Wikipedia:

el índice de competitividad mide la habilidad de los países de proveer altos niveles de prosperidad a sus ciudadanos. A su vez, esta habilidad depende de cuan productivamente un país utiliza sus recursos disponibles. En consecuencia, el índice mide un conjunto de instituciones, políticas y factores que definen los niveles de prosperidad económica sostenible hoy y a medio plazo. (Wikipedia, s.f.).

Esta prosperidad en ningún sentido se logra ni es sostenible empobreciendo la calidad de vida de los trabajadores.

La remuneración de los trabajadores y su impacto en el crecimiento económico

En su afán de promover los intereses de corto plazo del empresariado, el Ministerio de Hacienda no hace ninguna referencia al impacto positivo que un incremento de los salarios tiene sobre la demanda agregada, y por consiguiente, sobre el crecimiento económico. Como se sabe, el PIB tiene dos caras: una de ellas está constituida por la oferta de bienes y servicios que se hace desde los distintos sectores económicos, y que suma los valores agregados que se producen en cada uno de ellos. Pero no hay producción sin demanda: el PIB también se conforma desde la demanda que hacen los hogares, el gobierno y las empresas, tal como se observa en la tabla N° 3.

Tabla N° 3. La incidencia del consumo de los hogares en la formación del PIB

Año	Producto interno bruto	Demanda final interna	Consumo de los hogares	Consumo final del gobierno	Formación bruta de capital
2015	800.849	877.101	508.886	146.092	222.123
%		100	58,02	16,66	25,32

Fuente: DANE. Cuentas Nacionales Trimestrales. Elementos oferta y demanda final en el territorio nacional.

Como se aprecia en la tabla N° 3, desde la demanda el componente más importante del PIB es el Consumo de los Hogares, el cual está conformado en un 54 % por la remuneración de los asalariados. Por tanto, mejorar salarios tiene un impacto directo sobre el PIB, en tanto incrementa el valor del componente más importante e incidente de este indicador, lo que significa fortalecer el mercado interno y depender menos del comportamiento de los mercados internacionales.

A esta misma conclusión llega el economista Jorge Iván Gózález, Ph.D. en Economía de la Universidad de Lovaina y Magíster en Economía en la Universidad de los Andes, quien refiriéndose a las estrategias de los empresarios para reducir costos laborales como un camino para generar nuevos empleo, señala:

La reflexión analítica sería muy distinta: el aumento del salario mínimo estimula la demanda, estimula los aumentos en la productividad de las empresas y favorece la lucha contra la pobreza. Por consiguiente la política económica debe impulsar los aumentos salariales, en lugar de reducir el salario mínimo. Una de las razones por las cuales la pobreza en Colombia (32,7 por ciento) es mayor que en los países de la OCDE (11,1 por ciento) es, precisamente el que nuestros salarios sean muy inferiores (González, Jorge Iván, febrero de 2015).

Mejorar salarios y, por tanto, restituir los derechos perdidos por la reforma uribista significa promover un modelo de desarrollo completamente distinto al que el ministro de Hacienda ha implementado desde los gobiernos en los que ha participado (prácticamente en todos, desde el gobierno de Gaviria), modelo que le apuntó a la apertura y a los tratados de libre comercio

y para el cual es completamente funcional un mercado laboral flexible, sin sindicatos ni negociación colectiva, y en la que el factor clave en la competitividad del país son los bajos salarios; un modelo que, a estas alturas, está completamente agotado y no funciona sino en beneficio de unos pocos (principalmente las empresas transnacionales), como lo muestra la actual coyuntura de nuestras exportaciones manufactureras que no tienen ningún chance frente a la competencia de países con menores costos laborales y mejor infraestructura (carreteras, puertos...), o con mayores niveles de productividad. Así lo diagnóstica una entidad como el Consejo Privado de Competitividad (2016) en su *Informe Nacional de Competitividad 2015-2016*:

La falta de respuesta de las exportaciones no tradicionales es el resultado de la reprimarización de las exportaciones colombianas durante la última década, que llevó a que Colombia se ubique como uno de los países de menor sofisticación de su canasta exportadora entre países de referencia [...] En la misma línea, las exportaciones colombianas han permanecido concentradas en unos pocos productos, llevando a que sólo cinco productos den cuenta del 69,3% de las exportaciones del país, lo que lo ubica al final de la cola entre estos mismos países.

Salarios y distribución del ingreso en Colombia

La baja participación del costo laboral total en el valor de la producción en Colombia, se refleja también en la baja participación que tienen las remuneraciones del trabajo en el PIB, tal como se ilustra en la tabla N° 4.

Tabla N° 4. Participación de la remuneración del trabajo y del capital en el PIB

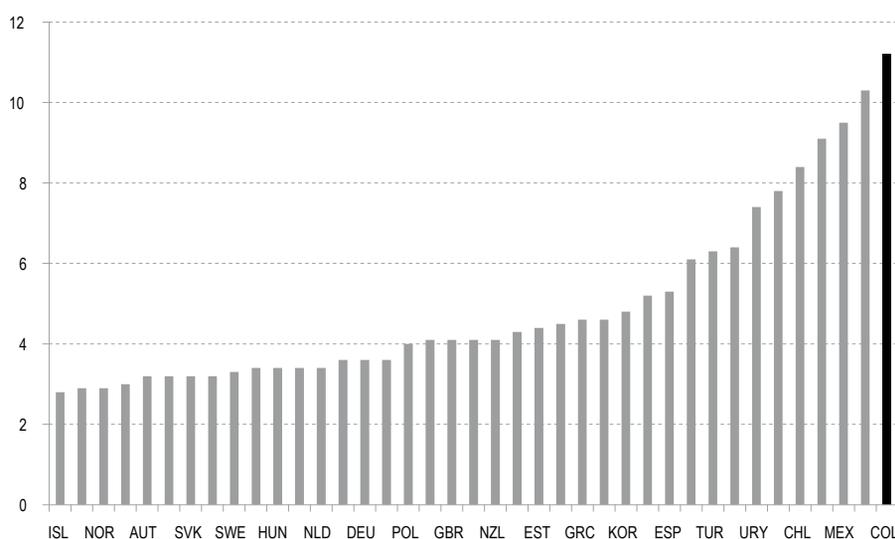
	2010	2011	2012	2013	2014 ^p
Producto interno bruto	100	100	100	100	100
Remuneración a los asalariados	32,72	31,36	32,23	32,73	33,10
Excedente bruto de explotación	34,34	36,00	35,49	35,81	34,63
Ingreso mixto bruto	22,30	21,61	21,54	21,43	21,90
Total remuneración del capital	56,64	57,61	57,03	57,24	56,53

Fuente. DANE, Principales agregados macroeconómicos por sector institucional.

La tabla N° 4 muestra qué tanta incidencia tiene la remuneración de los trabajadores y la remuneración del capital (ingreso mixto más excedente bruto de explotación) en la riqueza que se produce en el país, o en el PIB: de cada 100 puntos de PIB, los trabajadores (22 millones de colombianos y colombianas) participan con el 33,1 %, en tanto

que la participación del capital es del 56,53 %.

Esta desigualdad la mide también el coeficiente de Gini que, para año 2015, fue de 0,522 en el total nacional, un indicador que nos ubica como una de las naciones más desiguales del planeta, como lo indica también la gráfica que sigue, elaborada por la OCDE:



Nota: La relación P90/P10 muestra el cociente entre el nivel de ingresos superado por el 10 % de la población de mayores ingresos (el noveno decil en la distribución de ingresos: P90) y el techo del nivel de ingresos del 10 % de la población de menores ingresos (el primer decil: P10). Datos de 2011 para las economías de la OCDE. Fuente: Base de datos de distribución de ingresos de la OCDE y SEDLAC (CEDLAS y Banco Mundial).

Esta baja participación de las remuneraciones en el PIB, y la extrema desigualdad en los ingresos que presenta Colombia, es resultado directo de la baja remuneración que tiene la mayoría de los trabajadores colombianos, una remuneración que la reforma laboral del 2002 empeoró aún más.

A pesos de hoy, con un salario básico promedio de \$ 1.094.100 por parte de los trabajadores

formales,² un trabajador pierde anualmente \$ 3.034.447,87 por la supresión de los recargos nocturnos, y \$ 1.477.151,41 por la disminución del 25 % en el pago por el trabajo en dominicales y festivos. Esta pérdida de ingresos, que para los

2. Este lo hemos deducido de la información recogida por el DANE en sus encuestas anuales de Industria, servicios y comercio.

trabajadores se traduce en menor (y peor) consumo de alimentos, vivienda, educación, etc., es decir, en menor calidad de vida; en cambio, ha significado mayores ganancias para los empleadores, las cuales, por lo general, no se traducen en consumo (al menos dentro del país), ni tampoco en mejor calidad de vida, pues como lo demuestran muchísimos estudios, luego de cierto nivel de ingresos, estos se acumulan en bancos y en paraísos fiscales, es decir, en pura acumulación (gran parte del oro que se extrae tumbando selvas y envenenado ríos está transformado en lingotes que se almacenan en bóvedas de bancos). En este sentido, el resultado neto de la reforma laboral de Uribe fue un traslado de rentas desde los trabajadores hacia el capital, lo que es muy grave y regresivo, más en Colombia que ostenta uno de los peores lugares en materia de distribución del ingreso. Con datos de 2015, fueron aproximadamente 8,8 lo que se ganaron los empleadores en un solo año como resultado de la reforma del 2002.

Ahora, el gobierno y los partidos que sustentan su mayoría en el Congreso tienen la oportunidad de enderezar esta situación, restituyéndoles a los trabajadores lo que perdieron con la reforma laboral de Uribe. Ello significaría mejorar los ingresos de los hogares, un factor que es absolutamente clave en el crecimiento de la economía. Adicionalmente, mejores ingresos para los trabajadores significaría más educación, mejor vivienda, mejor alimentación y más salud para los hogares de los trabajadores, factores todos que son clave en la competitividad de un país y en la construcción de sociedades pacíficas y civilizadas.

El Ministerio de Hacienda, en su oposición al proyecto de ley que restituye derechos de los trabajadores, ha sostenido el que "esta iniciativa incrementaría los costos laborales [...] lo que tendría un efecto negativo sobre la demanda de trabajadores formales". En este sentido, hay que aclarar que la contratación de un trabajador adicional no depende de su costo, sino de la demanda de los bienes y servicios que produce una

empresa y de la rentabilidad marginal que este trabajador genera.

Sin embargo, en promedio, restituir estos derechos incrementaría la participación de los costos laborales en el valor de la producción bruta en tan solo 1,89 puntos porcentuales, lo que significa un incremento prácticamente marginal, que no afectaría la competitividad de las empresas y que, en este sentido, contradice completamente las afirmaciones del ministro. El impacto, en cambio, sería positivo en materia de distribución del ingreso, un resultado que sería muy bueno para la salud económica del país y para la equidad. ☺

Referencias bibliográficas

- Consejo Privado de Competitividad (2016). Informe Nacional de Competitividad, 2015-2016. Recuperado de: <http://compite.com.co/informe/informe-nacional-de-competitividad-2015-2016/>
- De la Dehesa, Guillermo (16 de junio de 2013). Interrelaciones entre crecimiento y empleo. *El País*. Recuperado de: http://economia.elpais.com/economia/2013/06/15/actualidad/1371325823_473956.html
- Escobar Arango, Andrés (26 de junio de 2016). *Carta del viceministro Técnico del Ministerio de Hacienda a la Comisión Séptima del Congreso de la República*.
- González, Jorge Iván (febrero de 2015). La regla general, no la excepción. *Razón Pública*. Recuperado de: <http://www.razonpublica.com/index.php/economia-C3%ADa-y-sociedad/8571-medias-verdades-sobre-el-salario-m%C3%ADnimo.html#>
- Krugman, Paul (18 de julio de 2015). Progresistas y salarios. *El País*. Recuperado de: http://economia.elpais.com/economia/2015/07/17/actualidad/1437147778_915450.html
- Ministerio de Relaciones Exteriores (2013). Fortalecimiento de políticas públicas para la atención y vinculación de colombianos en el exterior. Recuperado de: <https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/informe-ejecutivo-2013-vinculacion-colombianos-exterior.pdf>
- Wikipedia (s.f.). Índice de Competitividad Global. Wikipedia. Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/%C3%8Dndice_de_Competitividad_Global



Riesgos psicosociales en el sector financiero

Por Carlos Julio Díaz Lotero
Director General ENS

"Amelie-viviente", Valeria Massimino, Argentina, 2015

Bernardo Ramazzini, médico italiano considerado el padre de la medicina del trabajo, fue la primera persona en identificar las enfermedades que agobiaban a muchos trabajadores de su época con los oficios que desempeñaban. Desde entonces, se han desarrollado acciones para mitigar los efectos negativos para la salud y los riesgos derivados del lugar de trabajo y el ambiente que lo rodea.

El ambiente de trabajo es importante en el proceso salud-enfermedad de la población ocupada en todos los sectores de la actividad económica. Los factores de riesgos más estudiados del ambiente de trabajo se relacionan con aspectos como la climatización, contaminantes biológicos y químicos, iluminación, radiaciones, ruido, ventilación, etc., todos ellos muy propios del sector manufacturero.

Dentro de estos factores se encuentran los de naturaleza psicosocial, por cierto, muy poco estudiados en nuestro país. El riesgo psicosocial en los lugares de trabajo hace referencia a las condiciones del ambiente laboral, y tiene que ver con la organización y contenido del trabajo que, mediante los actos, mecanismos y funciones mentales, producen estrés, el cual provoca efectos mentales o psicosomáticos perjudiciales para la salud laboral integral, según lo han reconocido numerosos estudios a nivel mundial (Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, OIT, 2011).

Dentro de los factores de riesgos psicosociales más reconocidos se encuentran cuatro grandes grupos:

a. El exceso de exigencias psicológicas del trabajo: se presenta cuando este tiene altas demandas de transferencia de emociones o sentimientos, alta exigencia intelectual o toma de decisiones difíciles y rápidas, pero también cuando hay que trabajar a prisa o de forma irregular, cuando la organización del trabajo impone alto ritmo, extensión o doble jornada de trabajo.

- b. La falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo: ocurre cuando se tiene poca autonomía en la forma de realizar las tareas, o se cuenta con pocas posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos, o carece de sentido hacerlo. O cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares o no podemos decidir cuándo se hace un descanso.
- c. La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo: se puede dar cuando hay que trabajar de manera aislada, sin apoyo de los superiores o compañeros, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.
- d. Las escasas compensaciones del trabajo: ocurren cuando no se tienen posibilidades de reconocimiento de las capacidades laborales y no hay correspondencia con la capacidad intelectual y profesional; cuando la labor es subvalorada (subempleo cualitativo y cuantitativo), cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios en el puesto o en el servicio contra nuestra voluntad, cuando se da un trato injusto e incluso violento, o no se reconoce el trabajo.

Como en todas las actividades laborales existe un entorno asociado a procesos de gestión, interacciones humanas, estilos de dirección, y culturas diversas en los espacios de trabajo, los riesgos psicosociales hacen parte del conjunto de causas que afectan el proceso salud-enfermedad en términos generales.

No obstante, hay algunas actividades sectoriales en las que estos factores de riesgo tienen más importancia por el mayor peso específico del componente humano que el de capital. Es el caso de la salud, la educación y, en general, de servicios en los que las relaciones personales son necesarias, ya sea trabajando en equipo o atendiendo público con un enfoque social o propiamente mercantil.

En el sector financiero estos riesgos tienen mayor relevancia, producto no solo de las presiones, interacciones y métodos competitivos que se promueven, sino por la reestructuración y los rápidos cambios tecnológicos que se están produciendo en este sector por la aguerida competencia propia del negocio, lo cual introduce condiciones laborales complejas, polivalentes, ritmos excesivos de trabajo, competencia por clientes y productos, evaluación de desempeño por resultados en venta de servicios, inestabilidad por el desarrollo tecnológico, etc. Es necesario entonces investigar e identificar estas condiciones para adoptar medidas preventivas y acciones correctivas en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las empresas.

La inestabilidad laboral también se deriva de la tendencia creciente a la concentración del negocio financiero, en el cual el pez grande se come al chico; y se deriva de las absorciones y fusiones que se han dado como producto de la crisis que desde hace años carga el sistema financiero. Todo esto se refleja en el crecimiento de factores de riesgo psicosocial como la presión competitiva, el cumplimiento de metas crecientes, mayores jornadas con menor control del tiempo de trabajo, reestructuraciones de las entidades bancarias, estilos de dirección más intimidatorios para obtener resultados a toda costa, etc.

Adicional a todo lo anterior, en el sector financiero se viene dando una nueva forma de organización del trabajo, asociada a las tecnologías de la informática y las comunicaciones, como el teletrabajo, un asunto sobre la cual aún existe mucha confusión en cuanto a la respuesta que deben dar las organizaciones sindicales.

En un estudio que la ENS realizó en una entidad bancaria, se encontraron factores de riesgo psicosociales asociados a los cuatro grupos descritos atrás, a saber:

- a. En el primer grupo se encontró sobrecarga cualitativa del trabajo por complejidad de la tarea y altas responsabilidades; y sobre-

carga cuantitativa por tiempo insuficiente para desarrollar las tareas, metas del servicio cada vez más altas, ritmo intenso de trabajo, extensión de la jornada, presión para asistir a reuniones por fuera de la jornada laboral, exigencias para laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.

- b. En cuanto a los riesgos del grupo 2, se encontraron negativas injustificadas a otorgar permisos o licencias, pocos espacios y mecanismos para recoger las propuestas de los y las trabajadoras, modificación del tiempo y horas extras por parte de los jefes. La mitad de los encuestados dijo no tener la posibilidad de acordar los horarios de trabajo.
- c. En el grupo tres se encontró bajo apoyo social, especialmente en la consecución de las altas metas de producción.
- d. Y en el grupo 4 las y los trabajadores reportaron escasas compensaciones laborales: dificultades de ascenso y desempeño no valorado por jefes y superiores, lo mismo que conductas que tipifican acoso laboral, como comentarios hostiles y humillantes.

También se encontró que en el sector financiero se producen incidentes y accidentes laborales: caídas, golpes por o contra objetos, cortaduras y algunas menos frecuentes, como fracturas y robos con lesiones. Asimismo, se evidenció como bastante frecuentes los síntomas de ansiedad, angustia y estrés, así como trastornos osteomusculares especialmente en las manos, brazos y la región lumbar; problemas respiratorios, trastornos del sueño y algunas dermatitis por la manipulación excesiva de billetes, monedas, tintas y papel.

Las organizaciones sindicales deben prepararse para garantizar una calificada representación de los trabajadores en los espacios que abordan estos factores de riesgo, como los COPASST y los Comités de Convivencia. También deben ejercer el derecho a participar en la elaboración de la matriz de riesgo y en los programas de se-

"Niños zapateros": Virginia Maria Yunes Battisti, Brasil, 2014



guridad y salud tendientes a prevenir y mitigar el impacto de los factores de riesgo sicosocial que son propios de la actividad financiera.

Asimismo, la investigación debe ser otra de las estrategias en la lucha por condiciones de trabajo y ambientes que promuevan la salud y prevengan la enfermedad de origen laboral. La negociación colectiva sigue siendo un instrumento para lograr un mayor compromiso de la empresa con una cultura en pro de la vida y la salud en el trabajo. 3

Referencias bibliográficas

Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>

OIT (2011). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Hoja Informativa 3 género, salud y seguridad en el trabajo: Documentos OIT. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

A black and white photograph of a terraced field, likely a coffee plantation, with a person walking in the distance. The terraces are arranged in horizontal rows, creating a strong sense of depth and perspective. The person is small in the frame, emphasizing the vastness of the landscape.

ACUERDOS Y DESACUERDOS más allá del plebiscito

**La Inversión Extranjera Directa en el sector rural
colombiano y los acuerdos de La Habana**

Adrián Vásquez Quintero
Profesional área de investigación ENS

1. Inversión Extranjera Directa y atraso agrícola: datos

El fenómeno de la Inversión Extranjera Directa (en adelante IED) en Colombia, si bien tiene una historia larga, no asume un rol significativo en la economía nacional sino a partir de principios de la década pasada.¹ Ello obedece a que es a partir de la apertura económica del expresidente César Gaviria (1990-1994), pero fomentada por reformas impulsadas en años anteriores, que la dirigencia política y económica del país decide cambiar el modelo económico de desarrollo interno y sustitución de importaciones, por uno basado en el libre comercio y en el desarrollo de las exportaciones, el cual también promovió la llegada de capital extranjero para la inversión en el país y el apalancamiento de la salida al extranjero de productos colombianos (Ocampo, 1994). Con todo, la gama de productos autóctonos susceptibles de posicionarse en el mercado mundial resultó, sin incentivos estatales adecuados, siendo relativamente poca, concentrada en un puñado de materias primas tradicionales,² y por lo tanto atada a la coyuntura mundial de volatilidad de los precios internacionales de estos *commodities*.

Es por esta razón que la IED entronca con el desarrollo de la economía nacional más fuertemente a principios del presente siglo, cuando un *boom* de materias primas como el petróleo, el carbón, el ferróníquel y el oro, atrajo una ingente cantidad de capital foráneo, principalmente estadounidense, canadiense y europeo, concentrado en ese reducido conjunto de

1. Desde 1967 la IED ha tenido un papel relevante en la política económica nacional, tanto como medio para amortiguar los efectos del déficit de cuenta corriente de la balanza de pagos, como complemento del ahorro interno en vistas a la sustitución de importaciones y, en tercer lugar, como aliciente para la diversificación de las exportaciones. (Steiner, 1994).
2. Petróleo y derivados, carbón, ferróníquel, oro, esmeraldas, banano, café y flores

commodities. Todo lo anterior, además, en un marco de cada vez más pronunciada apertura económica del país vía la firma de Tratados de Libre Comercio (en adelante TLC), los más im-

portantes de los cuales se rubricaron precisamente con esas naciones y en el caso de la UE, el bloque económico-político, que más IED han dirigido al país.

**Tabla N° 1. IED total y del sector agrícola 1996-2015
(millones de dólares)**

Año	Total IED	Sector petróleo	Minas y canteras	Min-Ene/ Total IED %	Agricultura, caza, silvicultura y pesca %	Sector agrícola/ total IED	Var. %
1996	3.112	778	51	26,63	37	1,18	-
2000	2.436	-384	507	5,04	0	0	-
2005p	10.235	1.125	2.151	32	5	0,05	-
2010p	6.430	3.080	1.838	76,48	58	0,9	1.060
2011p	14.648	4.700	2.480	49,01	156	1,06	169
2012p	15.039	5.471	2.474	52,82	26	0,17	-83,33
2013p	16.211	5.112	2.977	49,89	296	1,82	1.038
2014p	16.325	4.732	1.582	38,67	203	1,24	-31,41
2015p	11.732	2.512	533	25,95	221	1,88	8,86
2015 S. I	7.182	2.145	736	40,11	124	1,72	-
2016 S. I	8.354	1.280	-50	14,72	111	1,32	-10,48

Fuente: Banco de la República: flujos de inversión extranjera directa. Elaboración del autor.

La tabla N° 1 muestra claramente cómo, mientras los flujos de IED han estado hegemonizados por el sector minero-energético, especialmente en el último sexenio (aunque con variaciones derivadas del comportamiento de los precios internacionales de cada tipo de materia prima), los flujos absolutos y relativos de IED destinados al sector agrícola han sido sumamente bajos en general, y en los últimos seis años en particular; e incluso, los mismos disminuyeron en 10,48 % en el primer trimestre del presente año frente al mismo periodo del año anterior. En estos últimos seis años, caracterizados además por la entrada en vigencia de los TLC con Estados Unidos, Canadá y la Unión Europea (UE), la IED enfocada al sector rural ha sido sumamente volátil, pero siempre ínfima, aunque comenzó a subir en tér-

minos absolutos de manera significativa a partir del año 2013, cuando alcanzó los 296 millones de dólares, manteniéndose en el último trienio por encima de los 200 millones de dólares anuales, límite inferior que, se espera, se mantenga en el presente año.

La concentración de los flujos de IED que han entrado al país en el sector minero-energético ha sido tanto una consecuencia de la estructura de la economía colombiana y sus “ventajas comparativas” en dicho segmento productivo, como un factor causal en el reforzamiento de dicha composición económica desigual. En efecto, la escalada de los flujos de IED al país en lo que va de siglo, apalancada por dichos *commodities*, tuvo efectos negativos sobre los sectores no primarios y/o extractivos de la economía nacional,

puesto que la revaluación del peso afectó las exportaciones de productos no minero-energéticos y, por esa vía, también la composición de la economía colombiana (Espinosa, 2015, pp. 11-12). Particularmente, al sector agrícola, aquejado históricamente por problemas tales como la violencia sociopolítica, la deficiencia en infraestructura, el carácter minifundista de ciertos productos dominantes en el sector (como el café), barreras de tipo legal a la apropiación y acaparamiento de tierras, entre otros, la sumato-

ria de precios bajos de los productos agrarios y la revaluación del peso vino a añadir un peso aún mayor en la participación de dicha categoría productiva en el PIB. Así, y pese al enorme potencial del sector agrícola nacional, su participación relativa en la producción neta anual de riqueza ha venido manteniendo la senda históricamente decreciente que lo caracteriza en lo que va de siglo, con serios impactos tanto en materia de igualdad campo-ciudad como en la oferta y calidad del empleo rural.

Tabla N°2. Participación del valor agregado agrícola en el PIB nacional (precios constantes, en millones)

Año	PIB total	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	Part. %
2000	284.761	22.629	7,94
2005	340.156	26.279	7,72
2010	424.599	27.720	6,52
2011	452.578	28.295	6,25
2012	470.880	29.005	6,15
2013	493.831	30.895	6,25
2014	515.489	31.849	6,17
2015	531.383	32.914	6,19
Sem I 2016	269.595	16.298	6,04

Fuente: DANE: Cuentas Nacionales Trimestrales. Elaboración del autor.

Como puede observarse en la tabla N° 2, si bien el PIB del sector agropecuario ha crecido en términos absolutos, su participación en la riqueza neta nacional anual ha venido descendiendo, pues el aumento de esta última ha sido mucho más acelerado, en particular por los, precisamente, productos del sector minero-energéticos.

Por último, al observar la participación del sector agropecuario en el desarrollo de las exportaciones (que es, en últimas, la médula del modelo económico vigente), lo que se observa es, igual-

mente, que esta ha tenido un comportamiento parabólico, con un descenso pronunciado en el periodo 2000-2013 (cuando la participación del sector en el total de las exportaciones fue de 7,88 %), y un crecimiento a partir de 2014, comportamiento volátil que ha sido influido, por un lado, por la revaluación-devaluación del peso, y por el otro, por el comportamiento de los precios internacionales de los *commodities* del sector: café, banano y flores, los cuales han respondido en lo que va de siglo por el 84 % de las exporta-

ciones agropecuarias en la franja inferior, y por el 90,8 % en la franja actual, peso desmedido que revela igualmente las gigantescas asimetrías productivas del sector rural. La tabla N° 3 presenta,

en rasgos generales, la estructura de las exportaciones agropecuarias colombianas en lo que va de siglo y década:

Tabla N° 3. Evolución de las exportaciones totales y del sector agropecuario (millones de dólares FOB)

Año	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	13.158	21.190	39.713	56.914	60.125	58.823	54.795	35.690
Sector agropecuario	2.419	3.433	4.208	5.073	4.741	4.857	5.215	5.092
Part. %	18,38	16,20	10,59	8,91	7,88	8,25	9,51	14,26
Café	1.067	1.470	1.883	2.608	1.909	1.883	2.473	2.526
Banano	480.	508	748	815	822	763	835	802
Flores	583	906	1.240	1.251	1.270	1.334	1.374	1.295
Tradicionales agropecuarios	2.131	2.885	3.872	4.675	4.002	3.982	4.683	4.624
Part. %	88,09	84,03	92,01	92,15	84,41	81,98	89,79	90,80
Otros agropecuarios	287	548	336	398	739	875	532	468
Part. %	11,86	15,96	7,98	7,84	15,58	18,01	10,20	9,19

Fuente: Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Estadísticas de exportaciones. Elaboración del autor.

Resumiendo, lo que indica la pequeña rapsodia de datos presentada hasta aquí es el enorme atraso del sector agropecuario y rural colombiano, cuya participación en el modelo económico (PIB y exportaciones) ha tenido un carácter decreciente y volátil, y que como reflejo de ello, ha sido un segmento de la economía al que han concurrido de manera muy marginal los flujos de IED que, según la teoría económica dominante, era la que nos iba a sacar del atraso. Por supuesto, esto ha sido el resultado de una concurrencia multideterminante de factores, entre los que concurren la violencia, la calidad de las infraestructuras, la volatilidad de los precios internacionales de los productos agrícolas, la revaluación del peso por efecto del *boom* minero-energético, el aumento de las importaciones del sector agrario como consecuencia de los elementos anteriores, y todo otro tipo de barreras legales y paralegales.

2. Coyuntura mundial, el punto uno de los acuerdos de La Habana y las nuevas perspectivas de la IED agrícola

Los flujos de IED en el sector agropecuario han sido relativamente magros, y los factores concurrentes mencionados anteriormente explican en parte el porqué de tal situación. Empero, en al menos lo que ha corrido de la presente década, han venido cambiando ciertos elementos de la coyuntura mundial, que han hecho que las tendencias de IED hacia el mundo rural vengán cambiando de sentido. En efecto, la expansión demográfica mundial, especialmente fuerte en economías "emergentes" y en rápido desarrollo, como China e India, que además han visto acrecentar su clase media, ha presionado el aumento constante de la demanda mundial de alimentos, que hoy día es suplida por la producción global existente, pero que conforme avanza el tiempo se distancia de lo que las tierras en uso



"Recolectores de papa", Wilmar Alberto Restrepo, Colombia, 2002

en el mundo son capaces de producir (Colcapital, 2015).

Este fenómeno social mundial, que azuza tanto la necesidad de encontrar tierras disponibles para incrementar la producción alimentaria global, como el interés de compañías multinacionales por adquirir y explotar dichas tierras para hacerse con los beneficios que promete la nueva situación, son los que han hecho que en los últimos años aumente significativamente el interés en la agricultura colombiana y en las extensas tierras disponibles en el país, en zonas tales como los Llanos Orientales (la llamada "altillanura"), la parte alta del Magdalena y el valle del Magdalena Medio (*El Nuevo Día*, 18 de noviembre de 2012). Y es que Colombia ha sido considerada por la FAO como uno de los ocho países con tierras para abastecer la demanda mundial de alimentos, y susceptible de convertirse en una "despensa mundial" (Bermúdez, 3 de diciembre de 2012).

En particular la altillanura, a la que se considera "el cerrado colombiano", ha sido objeto del apetito de empresas nacionales y extranjeras, pues dispone de casi cinco millones de hectáreas

aptas para la producción agrícola, especialmente de maíz, sorgo, soya, caña de azúcar, palma, caucho y forestales (*Semana*, 6 de noviembre de 2016).³ Es esto lo que explica la presencia creciente de capital extranjero en el sector agrícola, el cual se ha encontrado con fenómenos tales como: a) en algunos casos, se han adquirido tierras producto de desplazamiento forzado en el marco del conflicto armado colombiano, algunas de las cuales están siendo reclamadas por los campesinos en el marco de la ley de víctimas (ley 1448 de 2011), que reconoce el derecho a la restitución y en su artículo 103 crea la unidad de gestión de tierras y restitución de despojos; y b) la ley 160 de 1994 (ley de reforma agraria) estipula que nadie puede adquirir más de una Unidad Agrícola Familiar (UAF), que es el mínimo de tierra necesario para que una familia pueda subsistir y disponer de un capital que forme su patrimonio (para el caso de la altillanura, cerca

3. Este tipo de productos agrícolas son considerados "comodines", porque además de su propia comercialización, son susceptibles de integrarse en cadenas de valor relacionadas con biocombustibles o producción porcina y avícola.

de 1.000 hectáreas), y que además no se pueden acaparar tierras que tienen origen en terrenos baldíos adjudicados por la nación (*Dinero*, 31 de marzo de 2015).

Especialmente el asunto del límite de tierras impuesto por la UAF y la imposibilidad de acumularlas es lo que ha chocado con el interés de multinacionales interesadas en invertir en Colombia, con lo cual, según dicen algunos medios, se ha dejado de invertir 1.000 millones de dólares solo en la altillanura colombiana (*Semana*, 15 de junio de 2013).

Los conflictos que se han desatado entre, por un lado, el interés de compañías multinacionales por entrar al país, especialmente a la altillanura, para comprar y acumular tierras y desarrollar proyectos agroforestales y, por el otro, la necesidad y el derecho de millones de campesinos sin tierra a recibir la misma, no ha sido un asunto de poca monta, porque compromete dos modelos de desarrollo económico para el sector rural en particular, y el país en general. En un país en cuyo origen del conflicto armado moderno el de la tierra ha sido el factor causal subyacente, donde esta ha sido acaparada dudosamente en algunos casos, ilegalmente en otros, y de manera criminal en no pocos (más de 6 millones de hectáreas expropiadas por el conflicto armado), donde la desigualdad es dramática y la pobreza rural colosal, se puede: o bien ejecutar una reforma agraria y rural, que supere la desigualdad en el acceso a la tierra, el crédito, la infraestructura, los bienes públicos (salud, educación, energía, acueducto, etc.), cree y fortalezca una primigenia clase media rural cuya demanda sea fuente de producción en el sector urbano, y genere un circuito económico de crecimiento y bienestar social; o bien, entregar la tierra a empresarios privados nacionales y multinacionales, para que con su "capital" adquieran los bienes y equipos, los insumos y las herramientas para la explotación agrícola, cultiven y exploten la tierra y vendan sus productos, dentro o fuera del país, pero en todo caso apropiándose de las ganancias (en

el de las multinacionales repatriándolas a sus casas matrices), todo ello bajo la doble excusa de que el Estado no debe intervenir en la economía y que el capital necesario para las inversiones que demanda un medio rural en desarrollo primigenio solo puede asumirlas el capital privado y, además, que esta inversión privada genera "empleo", a veces acompañando la expresión con "de calidad". Son dos modelos muy distintos: en el primero se trata de crear una clase de propietarios agrícolas, que por lo mismo empoderados, que a la vez de mejorar sus condiciones dinamicen la demanda interna de productos que pueda fabricar la industria nacional, mientras en el segundo se trata de expandir un proletariado agrícola, bajo la justificación de que dicho proletariado tendrá condiciones dignas de asalaramiento, y que estas también dinamizarán la demanda efectiva y la producción interna.

Para entender la magnitud del problema es preciso observar la manera tan asimétrica en que está organizado el mundo rural y también la estructura de la propiedad. En cuanto a lo primero, cabe señalar que, de las 43 millones de hectáreas aptas para usos agropecuarios, solo 8,6 millones (20,1 %) tienen usos agrícolas, mientras un escandaloso 79,7 % del uso de la tierra (34,3 millones) se destina a pastos y rastrojos, es decir, a labores de ganadería básicamente, y esto sin contar con la explotación comercial forestal que, como se señaló más arriba, tiene un potencial de 17 millones de hectáreas y solo se despliega a día de hoy en poco más de 600.000. Es decir, se usa muchísima más tierra de la necesaria en labores relacionadas con la ganadería, por un lado, y menos en las destinadas a la producción agrícola y forestal, del otro. Con un agravante: del área dedicada a la producción agrícola, un gran porcentaje de la misma es usada en un puñado de productos agroindustriales (café, palma, caña) y plátano, con lo que también al interior del uso agrícola del suelo hay asimetrías pronunciadas. La tabla N° 5 presenta lo aquí señalado a grandes rasgos:

Tabla N° 5. Área rural sembrada y usos del suelo (en millones de hectáreas)

Concepto	Ha.	Part. %
Área rural dispersa censada	111,5	100
Bosque naturales	63,2	56,7
Agropecuario	43,1	38,6
Pastos y rastrojos	34,3	79,7
Agrícola	8,6	20,1
Cultivos	7,1	82,4
Agroindustriales ¹	3,2	36,5
Tubérculos y plátano ²	2	23,1
Frutas ³	1,5	16,7
Cereales ⁴	0,986	10,9
Forestales	0,621	6,9
Hortalizas, verduras y legumbres	0,43	4,8
Flores y follajes	0,014	0,2
Descanso	1,3	15,1
Barbecho	0,2	2,5
Infraestructura agropecuaria	0,1	0,3
Otros usos	2,8	2,5
No agropecuario	2,5	2,2

1. Café, caña azucarera, caña panelera, palma, algodón, caucho, tabaco, otros agroindustriales

2. Papa, yuca, plátano, otros tubérculos y plátano

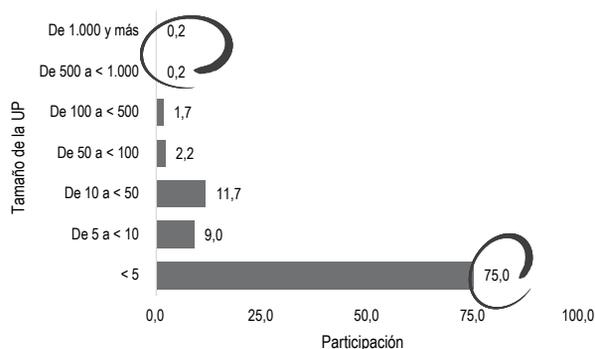
3. Banano común, banano exportación, piña, aguacate, cítricos, otras frutas

4. Arroz, maíz amarillo, maíz blanco, otros cereales

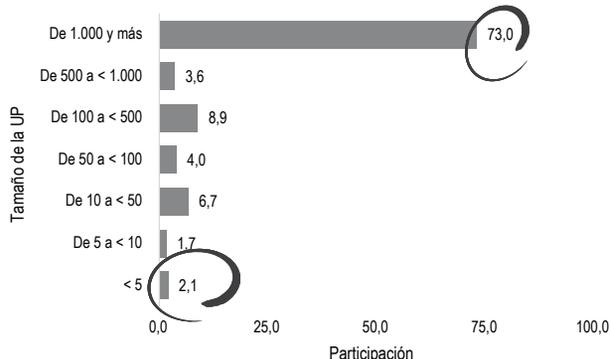
Fuente: DANE: Censo Nacional Agropecuario. Primera, novena y décima entregas (Dane, 2014). Elaboración del autor.

Estas asimetrías en el (mal) uso de la tierra, y en especial la predominancia absoluta de las actividades de ganadería en el uso del suelo, se ven acompañadas de una gigantesca y absurda concentración de este recurso productivo, en la que los propietarios de tierras que superan las 1.000 hectáreas, que constituyen apenas el 0,2% del total, se hacen no obstante con el 73% del área disponible, y ese porcentaje aumenta hasta un 76,6% si se incluye a los propietarios de más de 500 hectáreas (0,4% del total), como se observa en los siguientes gráficos:

Gráfico N° 1 Distribución (%) del número de UP, según tamaño (ha). Área rural dispersa censada



Gráfica N° 2. Distribución (%) del área rural dispersa censada de las UP según tamaño (ha)



Fuente: Dane, marzo 15 de 2016, p. 22.

A partir de estos fenómenos primarios, por tanto, se configura un gigantesco problema de latifundio, con rasgos marcadamente feudales, concentrado especialmente en el sector ganadero, y que tiene enormes implicaciones tanto económicas como sociales. En efecto, los propietarios rurales con menos de cinco hectáreas son el 75% del total, pero solo poseen el 2,1% de la tierra, la mayoría de la cual usan para labores agrícolas precisamente, pero la mayoría no disfruta de propiedad formal, acceso a crédito y maquinaria, carreteras y mercados para desarrollar su capacidad productiva, afectándose ellos, sus familias, los trabajadores y en general la econo-

mía del país. Por el otro lado, los terratenientes y latifundistas acaparan una enorme parte de la tierra pero, además de afectar la posibilidad de su repartición más equitativa, la destinan a labores de ganadería a tasas de productividad muy bajas, cuando no las mantienen ociosas, ya con fines de especulación, ya con fines de evasión de impuestos.

Es todo este complejo entramado de problemas rurales, que comienzan con el de la propiedad y uso del suelo y culminan con la pobreza y desigualdad abismal en el campo colombiano, el que pretende atender y en parte resolver el punto uno de los acuerdos de La Habana. Sin embargo, es preciso tener en cuenta que el contenido de estos acuerdos en materia rural lo que supone es la conformación de un *mercado capitalista de tierras* como vía para la superación de los anacronismos en la propiedad y uso de la tierra en Colombia. Ello es así porque lo que se pretende no es desposeer a la clase propietaria latifundista existente para "minifundizar" el país, sino entregar, devolver y formalizar un cierto número de hectáreas (10 millones) y, a través del mecanismo de tributación progresiva, obligar a los grandes poseedores de tierra, ya a poner a producir sus propiedades, ya a venderlas, presumiblemente a otros capitalistas con ganas de invertir en el sector agrícola y hacer encadenamientos agroindustriales.

Para lograr este objetivo global de superar las asimetrías en el sector agrario, el acuerdo contempla tres instrumentos globales de política en materia rural, así:

a) La creación de un fondo de tierras por un total de tres millones de hectáreas a repartir gratuitamente entre la comunidad campesina pobre y trabajadora, al cual se le sumarían otras siete millones de hectáreas en manos de pequeños y medianos propietarios que no poseen un título formal de tenencia y que serían beneficiarios de la formalización. Así, con 10 millones de hectáreas formalizadas (pero de las cuales solo tres son nuevas), y planes complementarios de

inversión pública, se lograría el acceso a créditos, maquinaria, asistencia y otros elementos necesarios para darle impulso a una nueva clase de propietarios agrícolas. A ello se le podría sumar eventualmente el otorgamiento de subsidios para compra de tierras a bajas tasas de interés. Con ello, y como se ve a grandes rasgos, se conformaría un naciente mercado de tierras, en principio en manos de campesinos pobres y medianos y de trabajadores rurales, pero que serán liberadas en un plazo de siete años (punto 1.1.6 de los acuerdos), a partir del cuales las mismas pueden ser enajenables o embargables.

Si se mira con detenimiento, se observa claramente que el punto uno no es de reforma agraria, puesto que no supone ni expropiación de los latifundistas ni reconfiguración de las asimetrías en la propiedad en una forma significativa. Lo que busca es entregar un número pequeño de hectáreas (tres millones), subsidiar la compra de otro número indeterminado pero sin duda pequeño, y por último formalizar una buena parte de la propiedad rural, lo que, sumado a los planes de infraestructura (especialmente vías terciarias) y configuración de mercados locales y urbanos, permitiría a un sector importante de la población rural integrarse a la economía nacional en unas relativamente mejores condiciones: reforma sí, pero revolución no.

A ese aspecto debe sumársele la actualización del catastro rural con fines de tributación progresiva de la tierra (punto 1.1.9 de los acuerdos), que tiene el doble propósito de aumentar el recaudo de los municipios y la inversión, y desestimular la concentración improductiva de la propiedad rural, estimulando a los grandes propietarios, bien a embarcarse en proyectos productivos eficientes, o bien a vender sus propiedades, lo que en teoría limita también la especulación con la tierra. De esta forma se crearía el mercado capitalista de tierras a que se ha aludido, y si se habla de capitalista es porque resulta de esperar que esas tierras liberadas para la compraventa



"Silvando", Juliana Restrepo Bernal, Colombia, 2002

sean adquiridas y explotadas por empresarios y multinacionales: es este uno de los caminos por los cuales podría entrar la IED, adquiriendo tierras en este nuevo mercado sin pasar por el filtro de la ley 160 del 94 y su prohibición de acaparamiento de predios originados en baldíos cedidos por el Estado. Sería, puestos a concebir el resultado, una especie de latifundismo nuevo de carácter empresarial, y no feudal e improductivo como el ahora existente.

b) El desarrollo y despliegue de Planes de Desarrollo con Enfoque Territorial (PEDET) que, a la manera de instrumentos globales e integrales de política pública, viabilice las inversiones y acciones públicas para el sector rural en las zonas especialmente pobres y/o afectadas por el conflicto armado o por una de sus bases de sustentación: el narcotráfico. Aunque el contenido de este punto es bastante gaseoso, se debe resaltar que estos planes están concebidos para las zonas rurales más marginadas, y subraya las formas de economía campesina, familiar y comunitaria, lo que puede interpretarse como un segundo frente de acción frente al campesinado más deprimido económica y socialmente. Si es así, habría una doble intervención estatal para contrarrestar efectos y causas de la cuestión social rural; si no lo es, querrá decir que el punto uno de formalización y entrega de tierras está pensado para estas zonas, y el mercado a abrirse para los empresarios será el de las zonas menos apartadas y/o marginadas.

c) Por último, si el punto uno hace referencia a tierras y el dos a planes de desarrollo para zonas especiales, el punto tres con el que el gobierno y las FARC-EP abordan la problemática del sector rural pone el énfasis en los programas de provisión de bienes y servicios públicos necesarios para complementar el acceso y uso productivo de la tierra y el mejoramiento de las condiciones de vida en el campo (infraestructura vial, de riego, energética y de internet, salud, educación, vivienda, subsidios, créditos, etc.) Entre

estas medidas destacan las de mercadeo (punto 1.3.3.4 de los acuerdos), que buscan configurar centros de acopio rurales y urbanos, y mercados campesinos bajo modelos asociativos, para superar las barreras de intermediación, reducir los precios finales al consumidor y, hacer más competitiva la producción agrícola rural (p. 26 de los acuerdos). En consonancia con lo anterior, lo que se pretende es, pues, hacer más competitivo económicamente al campesino pobre y de clase media, para superar las asimetrías en el campo pero, nuevamente hay que insistir en ello, bajo un modelo de desarrollo rural eminentemente capitalista, que intenta crear las condiciones para un mercado rural dinámico, pero mercado al fin y al cabo.

El contenido de los tres puntos o ejes en que se divide el acuerdo sobre el sector rural de la negociación entre Estado e insurgencia permite visualizar, pues, que la vía de solución planteada al problema rural de tenencia, uso y calidad de vida de la población del campo es la de una reforma capitalista del campo, que por un lado provea de un número limitado de nuevas tierras a estos, pero también de formalización, créditos y planes de desarrollo que los inserte en el mundo empresarial y los circuitos de comercio locales y nacionales, como mínimo, y que por el otro abra la propiedad de la tierra para su compraventa a inversionistas locales y extranjeros, a través de los mecanismos de actualización catastral y tributación.

Esta, parece ser, es una de las vías a través de las cuales el poder político planea abrir la puerta a la cascada, que no goteo, de IED en el sector agropecuario y forestal que presumiblemente entrará al país en el próximo periodo,⁴ y aunque mucho se ha especulado con la viabilidad de implementar este punto de los acuerdos de La Habana, lo cierto es que el gobierno ya ha dicho que el mismo va con o sin refrendación de los

4. La otra puerta es la Ley Zidres, en trámite de exequibidad en la Corte y que no compete al presente estudio

mismos, pues la parte sustancial del mismo (formalización de tierras y catastro multipropósito) ya está consignada en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 y en el documento Compes 3859 del presente año (Medina, 3 de octubre de 2016). Más aún, también el Fondo de Tierras está legislado desde 2014, año en el cual el entonces INCODER expidió el acuerdo 351 que creó dicho fondo. Por lo tanto, está meridianamente claro que este punto será implementado con independencia del jaleo político al que ahora está siendo sometida la población colombiana por los promotores del no que, "casualmente", tienen vínculos directos con empresarios relacionados con acaparamiento fraudulento de tierras (*Verdad Abierta*, 13 de octubre de 2016).

Siendo esto así, y a manera de conclusión, parece que la IED en el sector rural, contrario a su dinámica anterior, está *ad portas* de entrar en un ciclo de expansión acelerada, acicateada por la coyuntura mundial de alimentos y una competitiva y estructural tasa de cambio, amén de otros factores ya señalados. Los efectos en el mundo rural, tanto en lo que compete a crecimiento económico como a propiedad y generación de empleo pueden ser muy fuertes y, en general, beneficiosos, pero entonces se le plantearán nuevas tareas al movimiento colombiano de trabajadores, tareas que, desde ya, hay asumir, si lo que se quiere es empujar al país por una senda de democracia avanzada y bienestar social. 🌱

Referencias bibliográficas

- Steiner S. Roberto (1994). Flujo internacional de capitales: deuda externa e inversión extranjera. En Ocampo, J.A. (comp.). *Gran Enciclopedia de Colombia*. Tomo 8, Economía, pp. 44-62. Círculo de Lectores.
- Ocampo, José Antonio (1995). La apertura económica colombiana. En *Gran Enciclopedia de Colombia*. Tomo 8, Economía, pp. 86-99. Círculo de Lectores.
- Espinosa Fenwart, Andrés (enero de 2015). *Misión para la transformación del campo. Informe: Política nacional de promoción de exportaciones agropecuarias*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.
- Colcapital (junio de 2015). *Sectorial: Sector agroindustrial*. Bogotá: Asociación Colombiana de Fondos de Capital Privado (Colcapital). Recuperado de: <http://www.colcapital.org/wp-content/uploads/2016/02/iii.-Informe-Sectorial-Agroindustrial.pdf>
- El Nuevo Día* (18 de noviembre de 2012). Inversión extranjera en el agro, ni muy muy, ni tan tan. Tolima. Recuperado de: <http://www.elnuevodia.com.co/nuevodia/ciudadania/contacto-agropecuario/163474-inversion-extranjera-en-el-agro-ni-muy-muy-ni-tan-tan>
- Bermúdez Liévano, Andrés (3 de diciembre de 2012). El viraje del gobierno por la inversión extranjera en el campo. *La Silla Vacía*. Recuperado de: <http://lasillavacia.com/historia/el-viraje-del-gobierno-por-la-inversion-extranjera-en-el-campo-38017>
- Semana* (5 de noviembre de 2016). El 'Cerrado' colombiano. Recuperado de: <http://www.semana.com/economia/articulo/el-cerrado-colombiano/124179-3>
- Dinero* (31 de marzo de 2015). ¿Locomotora varada?. Recuperado de: <http://www.dinero.com/edicion-impresa/pais/articulo/preocupaciones-empresarios-tema-tierras/207270>
- Semana* (15 de junio de 2013). El chicharrón de los baldíos. Recuperado de: <http://www.semana.com/nacion/articulo/el-chicharron-baldios/346489-3>
- Dane (2014). *Censo Nacional Agropecuario*. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/agropecuario/censo-nacional-agropecuario-2014>
- Dane (marzo 16 de 2016). *Uso, cobertura y tenencia del suelo. Tercer Censo Nacional Agropecuario 2014*. Recuperado de: <http://www.dane.gov.co/files/CensoAgropecuario/entrega-definitiva/Boletin-1-Usodelsuelo/1-Presentacion.pdf>
- Medina, María Alejandra (3 de octubre de 2016). ¿Qué pasará con el campo tras la victoria del no?. *El Espectador*. Recuperado de: <http://www.elespectador.com/noticias/economia/pasara-el-campo-tras-victoria-del-no-articulo-658322>
- Verdad Abierta* (13 de octubre de 2016). Los cuestionamientos a bananeros detrás del No. Recuperado de: <http://www.verdadabierta.com/procesos-de-paz/farc/6445-los-cuestionamientos-a-los-bananeros-detras-del-no>





INFORME CENTRAL >

SALUD Y TRABAJO



Modelos de gestión, prácticas organizacionales Y RIESGOS LABORALES

Por: Óscar Gallo

Profesional Escuela Nacional Sindical



Este artículo debe salir publicado en la revista *Cultura & Trabajo*, de la Escuela Nacional Sindical, en la época en que muchos trabajadores colombianos y del mundo se aprestan a pasar por el ritual de la evaluación de competencias y comportamientos. A la ansiedad mensual del cumplimiento de las metas e indicadores se suma en vísperas de navidad el temor generalizado al despido por "incompetencia". Así, me propongo reflexionar indirectamente sobre ese ritual profano, considerando cuatro aspectos: en primer lugar, las características de los modelos de gestión contemporánea; en segundo lugar, las prácticas organizacionales de manipulación de los empleados; en tercer lugar, la racionalidad neoliberal en que se inscriben esos modelos y prácticas; en cuarto lugar, los riesgos laborales y las consecuencias para la salud de estas formas de organización del trabajo.

1. El management contemporáneo

No es del caso reflexionar sobre las profundas transformaciones económicas, políticas, sociales y tecnológicas de la segunda mitad del siglo xx. Esto es, entre otros aspectos, la innovación tecnológica, el crecimiento de la industria de servicios (actualmente superior al 60 % en el mundo), los cambios demográficos o la globalización del mercado. Para los fines de este texto interesa señalar que en ese contexto se pueden identificar importantes cambios organizacionales y laborales.

En efecto, la segunda mitad del siglo xx se caracteriza por fusiones y adquisiciones, así como por la disolución de las fronteras empresariales o la imbricación y la interdependencia de las corporaciones (Dicken, 2015). Al mismo tiempo, la bifurcación de las organizaciones es escoltada por la amenaza continua de reducción de personal, la externalización, las reestructuraciones. Al decir de Marisa Salanova y Wilmar Schafeli (2009, p. 39), el rendimiento y la flexibilidad son características comunes a las prácticas organizacionales contemporáneas. Como prácticas dirigidas al rendimiento se destacan el justo a tiempo, la gestión de la calidad total, la tecno-

logía de fabricación en cadena, el trabajo en equipo, los *call-centers*, la gestión del conocimiento, la gestión del rendimiento y el *e-business*.

A su vez, la flexibilidad puede ser de cuatro tipos: transformaciones estructurales, para eliminar capas y fomentar la coordinación horizontal a diferencia de las jerarquías clásicas; funcional, mediante "la introducción de prácticas que respondan eficazmente a los cambios en la demanda, la oferta y el volumen de trabajo"; geográfica, para garantizar que el trabajo se puede hacer en diferentes países y lugares (teletrabajo); flexibilidad laboral, mediante el rediseño de puestos "de tal manera que los trabajadores puedan hacer frente a los problemas a medida que vayan surgiendo" (Salanova Soria & Schaufeli, 2009, p. 41).

Finalmente, se evidencian estrategias dirigidas a la transformación de los acuerdos laborales con predominio creciente de la subcontratación de actividades empresariales y trabajadores por proyectos, los contratos a corto plazo, a tiempo parcial y sin planes de formación, la flexibilidad de horario con el teletrabajo, el trabajo electrónico móvil, cuenta propia y *freelance*.

En este contexto se destacan el fomento y moldeamiento empresarial de conceptos como *empowerment* (empoderamiento) y la emplea-

bilidad. La primera de estas ideas autoriza a los empleados a pensar, comportarse, actuar, controlar y tomar decisiones de forma autónoma. Los promotores de este enfoque, consideran que la organización moderna es responsable por crear un ambiente de trabajo que contribuya a fomentar la capacidad y el deseo de los empleados a actuar autónomamente. Debe a su vez ofrecerles puestos de trabajo más retadores que promuevan su crecimiento y desarrollo tanto profesional como personal (Salanova Soria & Schaufeli, 2009, p. 47). El empoderamiento está unido a la idea de empleabilidad, porque según Salanova y Schaufeli, los empleados empoderados "son más empleables porque han desarrollado sus conocimientos, habilidades y actitudes de forma más completa, y por tanto son más propensos a buscar puestos de trabajo alternativos". La empleabilidad es la capacidad de tener y obtener trabajo. Más ampliamente, la empleabilidad es la capacidad de moverse en el mercado laboral de forma autosuficiente y hacer realidad el potencial a través de un empleo sostenible.

Las prácticas organizacionales descritas demandan cambios en lo emocional y lo subjetivo. Esto porque el lugar del trabajo moderno se caracteriza por el culto a la urgencia y la intensificación del trabajo. A medida que el contenido del trabajo cambia en su complejidad, la demanda personalizada aumenta y la presión para innovar y mejorar se constituye en imperativo de la competencia y la calidad del servicio. En ese sentido, las competencias psicosociales adquieren prevalencia, el capital humano se hace más importante. En una frase, la organización moderna busca empleados capaces de invertir psicológicamente en sus puestos de trabajo (Salanova Soria & Schaufeli, 2009, pp. 49-56).

De acuerdo con lo anterior, las organizaciones modernas se caracterizan por la diversidad, la jubilación tardía, el cambio continuo, el trabajo precario, el trabajo en equipo, el autocontrol, la autorresponsabilidad, las demandas mentales y

emocionales, el aprendizaje continuo y la intensificación del trabajo. Por otro lado, se espera que los empleados sean comprometidos o *engaged*, lo que significa que tienen: inteligencia emocional, empatía, optimismo, esperanza, confianza, autoestima, vigilancia, atención, concentración, creatividad, innovación, curiosidad, apertura a nuevas experiencias, voluntad de aprendizaje y desarrollo, mente abierta al cambio, flexibilidad, autoeficacia, autocontrol, iniciativa personal, proactividad, energía, habilidades para la gestión del tiempo, habilidades de negociación, habilidades sociales, interpersonales y de comunicación (Salanova Soria & Schaufeli, 2009, p. 66).

En 1984 fue publicado el libro *In Search of Excellence* de Tom Peters y Robert H. Waterman. Rápido éxito de ventas explicaba los atributos de los excelentes, es decir, aquellos que habían apostado "por la acción, por escuchar a los clientes, favorecer la autonomía y el espíritu innovador, asentar la productividad en función de la motivación personal y, sobre todo, movilizar a este personal en torno a un valor clave, una filosofía de empresa y un proyecto concreto con el que todos pudieran identificarse" (Aubert & Gaulejac, 1993, p. 15). Proveedoras de destinos y garantes del desarrollo personal, las organizaciones en este horizonte fundan la gestión en el mérito individual, la adhesión, la negociación, la autonomía de cada individuo, la movilidad, la adaptabilidad, la comunicación, la motivación, la calidad, la noción de proyecto y de autorregulación (Aubert & Gaulejac, 1993, p. 30). En una frase, dicen Aubert y Gaulejac (1993, p. 30), "el hombre pasa a ser el recurso a explotar, un capital al que hay que sacar fruto".

El arquetipo del ser humano organizacional es así "liberado de toda atadura, pero desprovisto de cualquier individualidad" (Aubert & Gaulejac, 1993, p. 29). De la imposición jerárquica, férrea, la vigilancia directa y la estandarización, se pasó al intercambio y la interdependencia para avanzar finalmente hasta la animación. Del

estar pasivo al compromiso y la participación en la aventura social. Del sometimiento del cuerpo al estímulo de la mente y la imaginación. En una sociedad centrífuga y policéntrica, consecuencia de las múltiples transformaciones económicas, sociales, tecnológicas y culturales y donde las identidades parecían construirse como un bricolaje, las organizaciones son las que dan al individuo su estatus social, su identidad organizativa.

2. Dispositivos para el engagement, compromiso o vínculo

La gestión moderna se caracteriza por el énfasis en la autonomía y la responsabilidad. Se defiende la idea de un saber para todo servicio como rasgo esencial de un buen colaborador. Involucrarse personalmente, estar disponible permanentemente y ser polivalente son cualidades fundamentales del sujeto organizacional (Le Goff, 2009).

La ideología de la gestión busca identificar mediante consejeros de orientación profesional y expertos en motivación las cualidades profesionales, las habilidades relacionales y las capacidades de compromiso. A su vez, estos mismos dispositivos persiguen los rasgos de carácter disidentes o disonantes. En este sentido, los roles se invierten y se produce una autoservidumbre. En tanto la iniciativa personal es fundamental, se pretende en el espíritu de los empleados una matriz: inculcar un fuerte sentido de disciplina, para que esta emane del individuo y se refleje en la productividad (Le Goff, 2009).

Como recuerda Jean-Pierre Le Goff (2009), la paradoja del *management* es que conduce a la interiorización de las coacciones y de las normas; promueve la autonomía sabiendo que no hay elección. La autoevaluación, el contrato por objetivos y la evaluación por competencias son parte de ese dispositivo o matriz. Abandonados a sus responsabilidades y propia suerte los asalariados actúan preocupados por sus rendimientos y las

“relaciones de cooperación y solidaridad desaparecen” (Le Goff, 2009, p. 32).

Un manto pseudodocto, con metáforas y analogías provenientes de la ciencia, envuelve el frenesí de la clasificación y la logomaquia clasificatoria del ser competente (Le Goff, 2009, p. 32). La evaluación por competencias en su relación con la trilogía saber, saber hacer y saber ser pretende identificar atribuciones, trayectorias y saberes para anticipar, paradójicamente, un porvenir impreciso, móvil y flexible. Y en esa voluntad de movilización de las competencias se cae en una concepción funcional del trabajo “que no rompe fundamentalmente con la trayectoria taylorista” (Le Goff, 2009, p. 47). En una frase, las “herramientas de evaluación favorecen una aproximación instrumental y tecnocrática del trabajo que contribuye a la degradación de las relaciones humanas” (Le Goff, 2009, p. 50).

El *coaching* o la Programación Neurolingüística (PNL) se inscriben en ese horizonte de técnicas destinadas a producir formas de autocontrol y sujeción. No se trata de la felicidad del individuo sino de obtener buenos colaboradores. Manipular la psiquis del trabajador para acrecentar el carisma y el liderazgo (Laval & Dardot, 2013; López Gallego, 2008). En este sentido, el blanco de las acciones manageriales son las emociones del individuo, materia principal de las formas de gestión posfordistas (Zangaro, 2011). Bien sea mediante *coaching*, o PNL o cualquier otro método, se busca construir y reparar emociones para lograr que los trabajadores se conviertan en una fuerza adecuada a los requerimientos de la organización. La intención es eliminar los estados mentales que conducen a la inacción. Así, por ejemplo: mediante el proceso de aceptación de los sueños propios se debe lograr la liberación; el control de las emociones debe conducir a transformar la percepción de amenaza en desafío; modificar el modelo mental debe conducir a la excelencia; descubrir el sentido de la vida conduce a la entrega y el compromiso (Zangaro,

2011, p. 126). El efecto de estas acciones destinadas a la manipulación "ontológica" se mantiene finalmente mediante un modo de sujeción basado en la deificación o resignificación de los liderazgos y la identificación de los sujetos con esos líderes. Al final se espera, entre otras cosas, la disolución de la línea que separa trabajo de no trabajo. El trabajo ético realizado mediante el coaching o la PNL y la "inspiración" o significado dado por el líder a las cosas se transfiere a los asalariados garantizando coherencia interna, sincronía y sinergia.

En conclusión, la curación se convierte en asesinato porque conduce a la explotación del sujeto en un estado aparente de completa libertad. Se trata de una terapéutica que busca incrementar la eficiencia y el rendimiento mediante el diseño emocional y el consumo de emociones; la pretendida ayuda para eliminar los bloqueos termina en la más absurda optimización y la autoexplotación. De sujetos de obediencia pasamos a sujetos de rendimiento (Han, 2014b). El tú puedes se convierte en la más fuerte coacción; la positividad del poder o el ser siempre capaz es mucho más eficiente que la negatividad del de-

ber (Han, 2012, p. 27). Al final cabe preguntarse, como lo hace Andre Gorz, si estos modelos no "contradicen de manera explosiva la iniciativa, la creatividad, la autonomía". Dicho de otra forma, es contradictoria la idea de sujetos autónomos de la producción cuando esta se plantea "dentro de límites predeterminados, al servicio de finalidades preestablecidas" (Gorz, 1998, p. 49).

3. Capital humano y racionalidad neoliberal

Los individuos en el marco del neoliberalismo deben ser competentes y autorregulados, sin embargo, a diferencia del liberalismo clásico, limitado a la observación de los procesos naturales, la racionalidad neoliberal expresa la importancia de medidas regulatorias en áreas estructurales para garantizar el funcionamiento del mercado (Castro-Gómez, 2010, pp. 185-187). En otras palabras, la intervención se da en aspectos tales como: la vida de la población, el conocimiento científico o tecnológico, la organización política o jurídica de la sociedad, la estructura psicológica individual y los estímulos laborales



(Foucault, 2007, p. 172). De hecho, los neoliberales consideran que la intervención del Estado no se debe dar a través de la política de seguridad social, sino mediante el fortalecimiento de los individuos para que puedan estar en capacidad de incorporarse a sí mismos en el juego del mercado. En síntesis, los neoliberales abogan por un gobierno que se extienda en forma de empresa a todas las áreas de la vida (Castro-Gómez, 2010, p. 200).

Para los neoliberales, a diferencia de los economistas clásicos y de Marx, el trabajo no es fuerza de trabajo o tiempo que se vende al capital. De hecho, afirman que el crecimiento económico no puede ser explicado mediante las variables: tierra, trabajo y capital, sino por la inversión en capital humano. El mismo trabajador es un capitalista cuyo capital está en las capacidades físicas, psicológicas y las aptitudes natas (Foucault, 2007, pp. 310-311).

El capital-competencia, el capital humano, según los economistas Gary Becker y Georges Shultz, está formado por dos elementos: el capital heredado y el capital adquirido. El heredado es el resultado del potencial genético de un individuo. El capital adquirido proviene de acciones estratégicas del individuo para mejorar el capital legado o transmitir nuevo capital. Este puede ser potenciado mediante factores o inversiones realizadas en diferentes contextos, por ejemplo, el matrimonio como una unidad de producción, reducción del número de niños para asegurar la transmisión de capital humano, afecto y cuidado de sus padres, educación, cultura, protección de la salud, higiene pública, inmigración. Destacan en este plan las "inversiones afectivas" consistentes en los cuidados ofrecidos por los padres a sus hijos. Para los padres, la perspectiva del neoliberalismo norteamericano, el cuidado parental sería una inversión en la búsqueda de renta psíquica o de cierta satisfacción moral experimentada al cuidar al niño y darse cuenta de que este cuidado da frutos. En el hijo, dicha inversión

producirá ingresos: el salario (Foucault, 2007, pp. 280-281).

Sin embargo, este capital humano acumulado o transmitido está amarrado, a lo largo de la vida, con el flujo de ingresos y egresos producido por la venta de las aptitudes humanas en el mercado laboral. El capital-competencia se transforma en renta-salario y el trabajador en empleado de sí mismo. Como empresario de sí el trabajador es una fuente de ingresos y productor de satisfacciones. "En esta perspectiva, el consumidor [empleado] no es solo un ser que consume; es un agente económico que produce satisfacciones cuyo consumidor es él mismo" (Foucault, 2007, p. 265).

La segunda faceta del capital humano, de las acciones estratégicas del individuo para mejorar el capital humano heredado, se refiere a los debates sobre la orientación profesional y la formación profesional. En efecto, la importancia del análisis teórico e histórico de la escuela de Chicago, dice Foucault, están relacionada con una nueva política de crecimiento económico basada en la inversión en capital humano y no exclusivamente en inversiones de capital físico. Este nuevo modelo permitió entender, y hasta justificar, el crecimiento de la economía del "tercer mundo [...] no tanto en términos de bloqueo de los mecanismos económicos, sino [en] términos de la insuficiencia de la inversión en capital humano" (Foucault, 2007, p. 319).

Cabe decir que este argumento obvia los sistemas-mundo y la teoría de la dependencia y sus estructuras de concentración del poder económico, responsabilizando exclusivamente a la periferia por su atraso. Las cuestiones planteadas alrededor de la inversión en capital humano, suscitan así mismo un debate más amplio sobre la educación para el trabajo. De hecho, las numerosas críticas planteadas en diferentes lugares del mundo destacan el culto a la formación en función de la oferta y la demanda. Esta línea doctrinal, el Estado debe garantizar el intercambio entre trabajadores (oferta) y empresario (demanda).

Para ello, es necesario invertir en la formación profesional, para que los individuos adquieran las competencias requeridas por el sistema productivo. Así, las instituciones públicas dedicadas a la formación profesional se adaptan al sector privado (Vatin, 2004, p. 197) y las habilidades del trabajador a la empresa cliente.

Al respecto de esta adaptación, dice Vatin (2004, p. 197), únicamente en las mentes de los economistas el trabajo puede distinguirse del individuo portador, esto significa que cuando el trabajador se transforma en función del mercado de trabajo cambia su identidad en relación con el cliente empresa. El sujeto empresarial o sujeto neoliberal se reconoce en el trabajo por su participación activa, por su voluntad permanente de realizarse en la organización, como si lo hiciera para sí mismo o como si el plan de acción de la organización fuera un mandamiento imperioso de su propio deseo. El sujeto neoliberal no es consciente de que su deseo se convirtió en el deseo del otro y de que la plenitud no siempre se alcanza en el lugar de la empresa. La contabilidad de los gestos, competencias y emociones adquiridas forman parte de ese escenario donde predomina la coacción autoimpuesta. Porque cada uno termina construyendo su propia jaula de acero (Laval & Dardot, 2013, p. 335).

4. Salud laboral en el horizonte neoliberal

Según la Organización Mundial de la Salud se puede afirmar que la globalización y los cambios en la naturaleza del trabajo están agravando el estrés asociado al trabajo. Idea que ya estaba presente desde la Declaración de la Asociación Médica Mundial de Tokio en 1975. La multiplicación de los suicidios en el lugar de trabajo o las muertes por exceso del mismo son cada vez más comunes, así por ejemplo, en el 2015, murieron en Japón 2.310 personas por exceso de trabajo, pero el Consejo Nacional de

Defensa de las Víctimas habla de 10.000 víctimas anuales (BBC Mundo, 2016). Pero no solo se trata de muertes, en Alemania las enfermedades psíquicas son la causa de un 41 % de las jubilaciones anticipadas (Pickshaus, 2016).

La urgencia permanente en los lugares de trabajo, las prisas, el ajetreo, los nervios y las angustias hicieron que se perdiera el aroma del tiempo (Han, 2015). A su vez, el exceso de positividad y de multitareas no dejaron espacio para la contemplación y la escucha (Han, 2012, p. 36). Y el resultado es una sociedad que promueve la cultura de la ansiedad mediante la búsqueda de la excelencia; pero también, de la depresión severa y el síndrome de burnout.

La depresión, nos dice el filósofo Byung-Chul Han (2012), es consecuencia de una guerra entablada por el individuo contra sí mismo y contra la conciencia de sus límites y las demandas de positividad de las organizaciones. Para este autor, la depresión es también “una enfermedad narcisista consecuencia de una relación consigo mismo exagerada y patológicamente recargada” (Han, 2014a, p. 11). Pero esa relación recargada consigo mismo no es causada por una predisposición individual, sino consecuencia de un nuevo orden del mundo en que las prácticas de gestión moderna o el discurso managerial, promueven la idea de sujetos empresarios de sí. De hecho, los líderes en las organizaciones insisten en que nada es imposible, que los límites son individuales o muestras de la fragilidad del sujeto o su “incompetencia”.

Para Julio César Neffa (1999, p. 67), los investigadores no se ponen de acuerdo frente a las razones de la actual epidemia de depresión, pero entre las causas se pueden enumerar al menos tres relacionadas con el mundo del trabajo. En primer lugar, se destaca el resurgimiento del individualismo y el reconocimiento del valor de la autonomía, el desarrollo de la política económica neoliberal y el culto a la excelencia que estimula la autoexigencia y produce la exclusión social o la marginación de

ciertos individuos. Lo anterior asociado al fracaso de las instituciones de protección social. En segundo lugar, "la medicalización, psicologización y psiquiatrización del sufrimiento [...] sin prestar atención a su causa determinante, la organización y el contenido del trabajo". En tercer lugar, "el sufrimiento que se experimenta como resultado de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, de las deficientes condiciones y medioambiente de trabajo y de la penetración de nuevas técnicas de gestión que intensifican el trabajo" (Neffa, 1999, p. 68).

En Colombia, los estados de ansiedad y depresión causados por el estrés en el trabajo no aparecen de manera importante en las estadísticas de enfermedades profesionales. De hecho, según César Augusto Salazar Gómez, en un estudio realizado entre 1994 y 2004, "se lograron reportar 860 casos como supuestas enfermedades profesionales por esta patología, bien sea por la ARP, las Empresas Promotoras de Servicios de Salud (EPS) del régimen contributivo o subsidiado o las Juntas de Calificación de Invalidez; siendo solamente diagnosticadas el 28,48 % por las ARP y solo el 30 % estaban aprobadas como enfermedad profesional" (Gómez, 2011, p. 85).

En el 2013, el Ministerio de Trabajo adelantó la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015, p. 43). En esa ocasión se encuestaron 1.157 empleadores representantes de centros de trabajo y 1.237 trabajadores. De acuerdo con los resultados de la encuesta, los empleadores consideran, como los riesgos más frecuentes, los psicosociales y de carga física o biomecánicos, siendo que en los primeros siete puestos aparecen: atención al público, movimientos repetitivos, posturas mantenidas que producen cansancio o dolor, trabajo monótono, cambios en los requerimientos de tareas, manipulación y levantamientos de peso, seguidos de los riesgos químicos por exposición a polvos, riesgos eléctricos, físicos por temperaturas no confortables, ruidos y vibración.

En los sectores minas y canteras, financiero y órganos extraterritoriales más del 70 % de los encuestados trabaja entre siete y ocho horas. Entre nueve y 12 horas se da más comúnmente en los sectores de construcción, servicios de salud, comercio y agricultura, caza, ganadería y silvicultura. Los sectores donde se reportaron jornadas superiores a 12 horas al día son fundamentalmente pesca, transporte y servicios comunitarios, sociales y personales.

Entre los factores de riesgos mencionados por los encuestados para los sectores comercio, educación, financiero y los servicios comunitarios, sociales y personales (SCSP) se destacan las exigencias psicológicas y emocionales, altas o muy altas. En ese sentido se describen la obligación de realizar múltiples tareas al mismo tiempo y la obligación de esconder las propias emociones en el trabajo. Otra de las características comunes son la presión por la demanda directa de los usuarios, clientes y jefes; las metas y las ventas y los tiempos insuficientes para alcanzar las mismas; en el sector educativo esto se traduce en plazos de tiempo y metas al paso que en los SCSP las demandas de productos y servicios son considerados un factor de riesgo. Al mismo tiempo que se plantean estas cuestiones, casi la totalidad de los trabajadores encuestados considera que son autónomos para definir el ritmo de trabajo, el método, el orden de las tareas y la distribución de las pausas. Algunos mencionan en los SCSP que tienen la información suficiente para realizar sus tareas y otro tanto refirió tener la oportunidad de hacer aquello que mejor saben hacer, y poner en práctica sus ideas en el trabajo.

Estas respuestas son paradójicas si consideramos la presión sentida por el alcance de metas, objetivos, productos, además de la presión directa de los jefes. Ahora bien, son coherentes con las ideas mencionadas a lo largo del artículo sobre los mecanismos de autonomía y autoconciencia de las organizaciones modernas.



"El metal más ligero del planeta", Marcelo Pérez del Carpio, Bolivia, 2015

Finalmente, cabe destacar que según la misma encuesta (Ministerio del Trabajo & Organización Iberoamericana de Seguridad Social - OISS, 2015, p. 114), entre 2009 y 2012 se observó un incremento del 43 % en los trastornos mentales y de comportamiento, debido fundamentalmente, al reconocimiento de eventos de ansiedad y depresión.

Resta únicamente decir que la Escuela Nacional Sindical realizó entre 2015 y 2016 varias encuestas y entrevistas a trabajadores de los sectores comercio y servicio. En ellas se pudo comprobar la persistencia de malestares producidos por agentes físicos. No obstante, los trabajadores encuestados para la investigación, igual que lo muestra la encuesta nacional, manifestaron sentir sensación de estrés y agotamiento mental.❸

Bibliografía

- Aubert, N., & Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia*. Barcelona: Paidós.
- BBC Mundo. (2016, October 10). El "karoshi", la muerte por exceso de trabajo. Retrieved October 14, 2016, from <http://www.semana.com/vida-moderna/articulo/karoshi-muerte-por-exceso-de-trabajo/498598>
- Castro-Gómez, S. (2010). *Historia de la gubernamentalidad: razón de Estado, liberalismo y neoliberalismo en Michel Foucault*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- Dicken, P. (2015). *Global shift: mapping the changing contours of the world economy*.
- Foucault, M. (2007). *El nacimiento de la biopolítica. Curso en el Collège de France 1978-1979*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Gómez, C. A. S. (2011). Aspectos normativos en la legislación colombiana para la determinación como enfermedad profesional del estrés laboral. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 85-90.
- Gorz, A. (1998). *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires [etc.: Paidós.
- Han, B.-C. (2012). *La sociedad del cansancio*. (A. Saraxaga Arregi, Trans.). Barcelona: Herder.
- Han, B.-C. (2014a). *La agonía del Eros*. Herder Editorial.
- Han, B.-C. (2014b). *Psicopolítica: neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*. Barcelona: Herder.
- Han, B.-C. (2015). *El aroma del tiempo: un ensayo filosófico sobre el arte de demorarse*. (P. Kuffer, Trans.). Barcelona: Herder.
- Laval, C., & Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo: ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa.
- Le Goff, J.-P. (2009). *La barbarie edulcorada*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- López Gallego, F. (2008). El coaching ontológico: o una arremetida de gestión totalitaria. In *Gestión Crítica Alternativa* (pp. 249-264). Cali: Universidad del Valle.
- Ministerio del Trabajo, & Organización Iberoamericana de Seguridad Social - OISS. (2015). *Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema de Riesgos Laborales de Colombia*. Bogotá: MinTrabajo.
- Neffa, J. C. (1999). Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos. In *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI* (p. Acceso al texto completo: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cyg/trabajo/neffa.rtf>). México/Buenos Aires: CLACSO, ASDI y Universidad Autónoma de Aguas Calientes.
- Pickshaus, K. (2016). Nuevos riesgos para la salud en un capitalismo flexible: respuesta de los sindicatos en Alemania. In Ó. Gallo & E. Castaño, *La salud laboral en el siglo XX y el XXI: de la negación al derecho* (pp. 369-385). Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Salanova Soria, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.
- Vatin, F. (2004). *Trabajo, ciencias y sociedad: ensayos de sociología y epistemología del trabajo*. Buenos Aires: Lumen.
- Zangaro, M. B. (2011). *Subjetividad y trabajo una lectura foucaultiana del management*.

ALIENACIÓN, riesgos sociales y enfermedades crónicas

Por: Óscar Gallo

Profesional Escuela Nacional Sindical

De acuerdo con Dominique Méda (1998, p. 76), en el siglo XIX es posible distinguir tres momentos explicativos acerca del trabajo: el primero, glorificación del trabajo; el segundo, de crítica al trabajo real; el tercero, de configuración del sistema utópico. En cuanto a la glorificación del trabajo, se destacan la idea del trabajo como actividad creadora y de autorrealización y el trabajo como esencia del ser humano. Dicho de otra forma, el verdadero trabajo no está en la necesidad, sino en la humanización de la naturaleza y, en ese proceso, en el crearse y descubrirse a sí mismo. En síntesis, el trabajo tiene una triple cualidad de acuerdo con la autora citada: "descubrirse a sí mismo, descubrir mi sociabilidad y transformar el mundo [y, a su vez, tres relaciones:] la del individuo con la naturaleza, la del individuo consigo mismo y la del individuo con los demás" (Méda, 1998, pp. 84-85).





Con la glorificación del trabajo emergió una crítica al trabajo real, consecuencia de la enorme distancia entre la esencia del trabajo y la dramática realidad. En ese sentido, se observó que el trabajo subordinado no fomentaba el desarrollo y humanización del hombre, ni permitía la afirmación del obrero. Para algunos observadores de la época, se trataba de un trabajo desfigurado en la medida que era considerado exclusivamente factor de producción y esencia de la riqueza. En una palabra, en términos marxistas, estaba alienado. Precisamente las reivindicaciones obreras del periodo irían dirigidas a la búsqueda de la autorrealización, entre otros aspectos. Las jornadas de 1848, dice Méda, se pueden resumir en: "puesto que la creación se debe al trabajo, este, y no el capital, debe ser recompensado; puesto que el trabajo es colectivo, la remuneración debe ser colectiva; y puesto que el trabajo se ha convertido en la condición necesaria para la subsistencia, la producción debe organizarse de modo que se eviten despilfarros y que todos puedan acceder a ingreso" (Méda, 1998, pp. 96-97). En ese horizonte se conforma el tercer momento de configuración del sistema utópico dispuesto para dar cauce al trabajo como autorrealización y el vínculo social y de ese modo, posicionar su esencia creadora y positiva, en oposición a la idea de mera producción, pena y sufrimiento (Méda, 1998, p. 88).

Ahora bien, ¿en qué consiste el trabajo alienado en este contexto. Se trata de la separación del trabajador de la posesión de los medios de producción o de los productos de su trabajo. Para Marx, según Rubén Ardila (Ardila, 1993, pp. 124-126), el hombre moderno no disfruta lo que produce porque realiza un trabajo para otro, no para sí mismo. Dicho de otra forma, en la fábrica moderna el trabajador está enajenado porque no posee ni los medios de producción ni el producto de su trabajo. Así mismo, la especialización fragmenta la producción, la torna repetitiva, monótona y carente de cualquier forma de

creatividad o autoexpresión (Etzioni, 1975, p. 76). En conclusión, "el trabajador se relaciona con el producto de su labor como algo extraño a el mismo y se relaciona con el acto de producción como una actividad que se vuelve contra sí mismo" (Ardila, 1993, p. 123).

Para Ardila, la alienación es un sentimiento de extrañamiento o de separación del yo real para adaptarse a los deseos de otros o las exigencias de las instituciones sociales (Ardila, 1993, p. 123). Sea la alienación de Marx, la anomía de Durkheim, la idolatría de Fromm, la deshumanización existencialista de Kierkegaard o el extrañamiento de Max Weber, en todos los casos se trataría de la subordinación de unos a los deseos de otros. Dicho extrañamiento es producido por la adaptación impuesta al mundo del trabajo o de las organizaciones y tiene como consecuencia hombres frustrados e infelices y decepcionados.

A mediados de 1942 la revista *Economie & humanisme* publicó un artículo titulado *Reflexions sur la vie d'usine* bajo el seudónimo de Émile Novis (Weil, 2014, p. 163). Su autora, Simone Weil, reflexiona sobre la experiencia como obrera de la Renault entre 1934 y 1935. Menciona la sensación de desarraigo que sienten los obreros, su tendencia a evadir el pensamiento para no considerar la desgracia que los hiere. Igualmente describe la sensación de pérdida en medio de tanto rumor y ruido, las fuertes tenazas de la subordinación, la tendencia obligada a considerarse como nada, la disposición permanente a recibir órdenes, la negación del futuro por el miedo a pasar por un presente de humillación y la sensación de haberse agotado en el vacío por ignorar lo que se produce. Sometidos a la automatización, angustia, dependencia e impotencia se rompe en ellos el sentido de hombres; no sería posible de otra forma aceptar el estado permanente de esclavitud, dice Simone Weil (2014, p. 177).

Frente a esa situación, Simone Weil (2014, p. 178) sugiere cambiar "la naturaleza de los estí-

mulos de trabajo, disminuir o abolir las causas de hastío, transformar la relación de cada obrero con el funcionamiento del conjunto de la fábrica, la relación del obrero con la máquina en particular, y variar la forma en que transcurre el tiempo durante el trabajo". Propone también, entre otras cosas, que el obrero sepa qué parte ocupa en el conjunto de la fabricación, que las familias efectúen visitas a las fábricas pues "todo hombre y toda mujer se sentiría orgulloso de poder enseñar a su mujer y a sus hijos el lugar donde trabaja" (Weil, 2014, p. 179); que los obreros comprendan que "en todos los momentos de dolor elaboran objetos llamados a responder a necesidades sociales" (Weil, 2014, p. 179); finalmente, que el obrero tenga la posibilidad de saber lo que debería hacer en los siguientes días, "incluso debería tener cierta posibilidad de elección por lo que se refiere al orden de sucesión de los diversos trabajos".

En las décadas siguientes psicólogos y sociólogos como Erich Fromm, Georges Friedmann y Alain Touraine plantearon soluciones similares a las de Weil para enfrentar el problema de la alienación. Algunas de estas propuestas fueron, en el caso de Fromm, hacer que el obrero se sintiera parte de un equipo, agente de un proceso y consciente de una actividad; dicho de otra forma, era preciso encontrar el sentido para sí mismo, tener conciencia del conjunto y poder participar activa, interesada y responsablemente en las decisiones que afectan a su situación individual y a toda la empresa (Hopenhayn, 2001, pp. 165-179).

Por su lado, Friedmann destaca la despersonalización del trabajo, "llenar un espacio vacío en una fábrica o en una oficina con el cuerpo físico, hacer movimientos diseñados por la mente de otros, aplicar fuerza física o liberar energía de vapor o electricidad, no son en sí mismas contribuciones de las capacidades esenciales de los seres humanos" (Hopenhayn, 2001, p. 171). Así plantea compatibilizar el planeamiento con

las necesidades propias de la personalidad del trabajador, ensanchar las funciones; unificación y desatomización de los procesos; politecnización; educación humanística en las universidades (Hopenhayn, 2001, pp. 170-175).

Finalmente, Touraine sugiere revertir los siguientes procesos, aspectos o carencias: la ausencia de dominio, la carencia de normas y el desacuerdo con los valores culturales y los medios institucionales; la incapacidad para dar sentido a la situación; la imposibilidad de reconocerse positivamente en los valores dominantes y de ser socialmente reconocido; autoextrañeza, la conducta aparece regulada por sistemas de recompensas ajenos a la personalidad, lo que erosiona el sentido de la propia identidad (Hopenhayn, 2001, pp. 175-176).

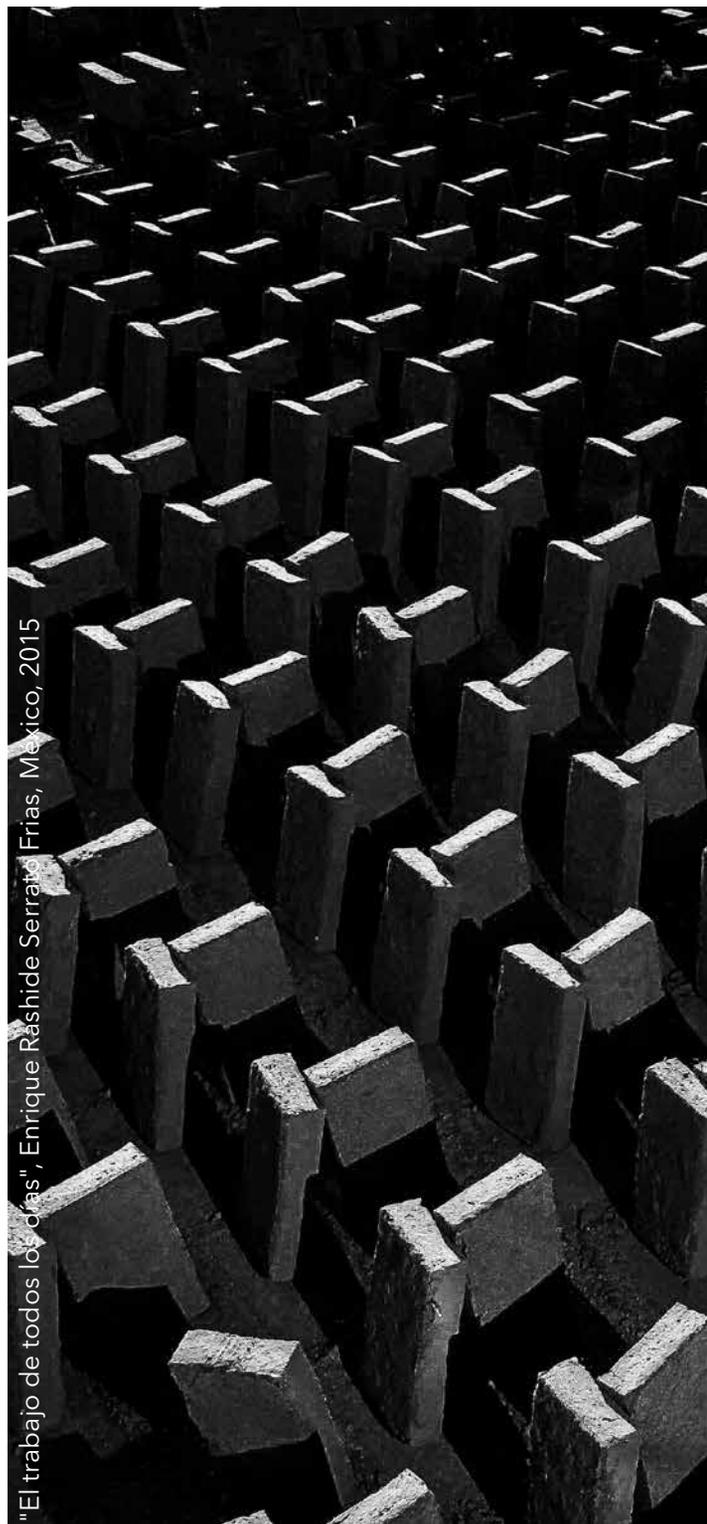
Desde el siglo XIX la alienación parece definir una condición social y psicológica consecuencia de cuatro negaciones o carencias producidas por el paradigma productivo y las condiciones de trabajo: en primer lugar, no permite la autorrealización; en segundo lugar, no conduce al fortalecimiento de los vínculos sociales; en tercer lugar, produce una sensación de angustia, dependencia, impotencia y falta de dominio; en cuarto lugar, conduce a la autoextrañeza o la negación del sujeto.

En efecto, los modelos hegemónicos en el mundo laboral desde el siglo XIX y los tipos de contratos paradigmáticos definen el trato del sujeto con otros y consigo mismo y determinan los procesos de subjetivación en el trabajo (Schvarstein, 2005, pp. 38-39). El paradigma del contrato relacional predominante se caracteriza por una fuerte subordinación o dependencia, sea en la forma de supervisión y cadena de ensamble o mediante tiempos rígidos, espacio físico de interacción próximo, control implícito y compensaciones fijas. Estas características son las causantes de la alienación descrita más arriba. A su vez, es posible identificar el tipo de contrato transaccional del siglo XXI con horarios flexibles,

espacio de interacción remoto, control explícito, compensación variable; en síntesis, a largo plazo el modelo transaccional conduce a la precariedad laboral. El paradigma transaccional es visto en ocasiones como un modelo que garantiza la libertad individual, en una sociedad, "paradójicamente más controladora", no en vano, "los sistemas formales de evaluación del desempeño [son] instituidos a veces como verdaderos panópticos de control" (Schvarstein, 2005, p. 44). Pero, la precarización de los contratos tiende a enmascarar y justificar un nuevo cautiverio o como dicen Laval y Dardot: "el *management* es un discurso de hierro en palabras de terciopelo" (Laval & Dardot, 2013, p. 350).

Lo negativo de los paradigmas relacional y transaccional no se limita a la alienación o lo estrictamente mental. Investigaciones recientes plantean una clara relación entre la precarización del trabajo, los riesgos psicosociales y las enfermedades crónicas (Gómez Ortiz & Juárez García, 2016; Gordon & Schnall, 2009; Landsbergis, 2009; Neffa, 2015; Schnall *et al.*, 2009). El lado oscuro y perjudicial del trabajo se revela claramente en dichas investigaciones, evidenciando que los riesgos físicos no son los únicos que tienen un impacto negativo sobre la salud de los trabajadores. Dicho de otra manera, aspectos como la inseguridad, la carga laboral, la reciprocidad, la injusticia o la organización del trabajo, la intensidad, el ritmo, la sensación de autocontrol o el sentido de autoeficacia pueden ser tan nocivos como los químicos que se respiran en un lugar de trabajo. De esta forma, la responsabilidad no puede ser localizada en el individuo, como habitualmente se ha planteado (Gordon & Schnall, 2009).

Cada vez toma más fuerza, la idea de que el estrés y las enfermedades psicosociales no son un síntoma de la inadecuada relación del individuo con su trabajo, por susceptibilidad o fragilidad, sino del fracaso de las organizaciones en sus responsabilidades sociales y ética con sus "recursos humanos" o como suelen llamarse en el nuevo milenio, el "capital humano". Y al mismo tiempo, toma fuerza la idea del estrés laboral como factor de riesgos o desencadenante de



"El trabajo de todos los días", Enrique Rashide Serrano, México, 2015



enfermedades cardiovasculares o incluso cáncer (Heikkilä *et al.*, 2013).

Se trata, de hecho, de un problema actual que afectó por ejemplo a 21.700 trabajadores de la Unión Europea en el 2000 (Loriol, 2007), al paso que en Colombia, de acuerdo con un Estudio de Salud Mental de 2003, fue la causa de dos de cada cinco incapacidades; el mismo estudio colombiano encontró que del 20 % al 30 % de los encuestados manifestaron altos niveles de estrés laboral. Finalmente, se puede decir que el estrés fue la principal causa de: ausentismo, decisiones incorrectas, juicios erróneos y baja moral, en varios lugares del mundo; hasta el punto de ser considerado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo" (Gómez, 2011, p. 86).

De acuerdo con Deborah Gordon y Peter Schnall (2009, p. 2), los trabajadores que mantuvieron su trabajo después de una gran reducción de personal en una empresa sueca tenían el doble de probabilidad de morir de enfermedades cardíacas en los siguientes 7,5 años; igualmente, los hombres con poco control para satisfacer los altos niveles de exigencia de sus trabajos fueron tres veces más propensos a tener presión arterial alta; hombres y mujeres que sentían que no se les recompensaba suficiente por sus esfuerzos en el trabajo tenían doble probabilidad de sufrir de enfermedades cardiovasculares, depresión o dependencia al alcohol; los empleados que sentían que sus jefes no eran imparciales sufrían casi un tercio más de incidentes de enfermedades cardíacas.

Si consideramos lo anterior, es posible suponer que el trabajo es el culpable de una parte considerable de aproximadamente 17,5 millones de muertes por enfermedades cardiovasculares, según las cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para el 2012. A lo anterior se suma el hecho de que más de tres cuartas partes de las defunciones por enfermedades cardiovasculares

se producen en los países de ingresos bajos y medios y, de los 16 millones de muertes de personas menores de 70 años atribuibles a enfermedades no transmisibles, un 82 % corresponden a los países de ingresos bajos y medios, y un 37 % se deben a las ECV (Organización Mundial de la Salud, 2015). Cifras que concuerdan con las pruebas presentadas por los citados autores, según las cuales los estímulos "laborales estresantes impactan la salud por medio del mecanismo de falta de control sobre el ambiente laboral o el trabajo [...] estrechamente relacionados con estar en posiciones de condición sociocultural baja y, lo que es más importante, las personas en esta escala corren un riesgo mayor de desarrollar más enfermedades y de morir de manera prematura" (Gordon & Schnall, 2009, p. 3).

La intensificación del trabajo, la reducción de personal, el trabajo temporal, el aumento de las horas laborales, el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, la latitud de decisión, entendida como la posibilidad de tomar decisiones, opinar sobre los procesos o tareas y la oportunidad de desarrollar habilidades en el trabajo son factores que ayudan a los individuos a protegerse o lidiar con los efectos de las exigencias laborales, la desigualdad social y de oportunidades son formas de violencia estructural que entran en el cuerpo ocasionando múltiples enfermedades crónicas. Para decirlo en términos técnicos, la exposición crónica y repetida a estresores psicosociales puede desencadenar trastornos tanto físicos como psicológicos, accidentalidad y hasta la muerte. El sufrimiento producido por dichas condiciones de trabajo puede activar los mecanismos fisiopatológicos de la enfermedad.

La reestructuración del trabajo, desde los años 1990 en el mundo y, especialmente, en América Latina, ha estado marcada por el aumento de contratos precarios a la sombra de modelos de crecimiento y competencia organizacional como la subcontratación y el *outsourcing*. En ese horizonte persisten riesgos clásicos como los

Cada vez es más fuerte la idea de que el estrés y las enfermedades psicosociales no son un síntoma de la inadecuada relación del individuo con su trabajo, sino el fracaso de las organizaciones en sus responsabilidades sociales y su ética con el “capital humano”.

mecánicos, físicos y biológicos; sin embargo, el estrés, el acoso laboral y la confusión de roles vienen siendo visibilizados luego de décadas de negación. A manera de ejemplo, las legislaciones de la región reconocieron, solamente en la última década, las enfermedades psicosociales: Colombia (2006), Argentina (2003), Chile (2013), Uruguay (2009), Puerto Rico (2014), Venezuela (2005), Perú (2012), México (2013) (Gómez Ortiz & Juárez García, 2016, p. 489).

Los psicólogos Viviola Gómez y Arturo Juárez (2016) muestran, para la misma región, un conjunto de indicadores indirectos de factores

psicosociales de riesgo, tales como los desequilibrios entre los esfuerzos que los trabajadores latinoamericanos invierten en su trabajo y las recompensas que reciben a cambio. En ese sentido destacan, la exclusión de mujeres y jóvenes y la precariedad laboral o las enormes limitaciones para la generación de empleo decente y las brechas no cubiertas en libertad sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación. A manera de ejemplo, se puede mencionar que los trabajadores formales de la región están sometidos a largas jornadas de trabajo, horas extras, salarios insuficientes y estabilidad laboral reducida. De acuerdo con cifras de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) países como México poseían en 2014 las jornadas más altas de los socios,

con 2.228 horas, y en el 2015 se estima que los mexicanos trabajaron en promedio 2.246 horas al año (Organization for Economic Cooperation and Development, 2016). Una encuesta mundial encontró que en Perú un 50 % de los trabajadores laboran más de 48 horas semanales y el 30 % de los trabajadores de Argentina y México afirma lo mismo. En cuanto a los salarios, cifras de 2013, muestran que el salario mínimo por hora en México es de 0,62 dólares y en Chile de 2,32 dólares, mientras que en Australia es de 15,61 o en Francia de 12,52. En una comparativa mundial de 72 países, que

muestra un promedio mensual de 1.480 dólares, Colombia ocupa el puesto 55, seguido de México que ocupa el puesto 58 (Gómez Ortiz & Juárez García, 2016, p. 484).

La situación colombiana no se aleja ostensiblemente de las cifras presentadas por estos autores y que fueron recogidas por la Escuela Nacional Sindical (Tangarife, 2016). En el último año, la tasa de desempleo fue del 8,9 %; la tasa de ocupación, del 59 %; la participación de las mujeres, del 54,8 % y la tasa de participación de los hombres, del 75,2 %. La tasa de desempleo de los jóvenes (18 a 28 años) fue del 15,3 %; las de los adultos (29 a 40 años), del 7,6 % y a de los mayores (41 a 60 años), del 5,7 %. Por otro lado, la participación de los afiliados cotizantes a salud (contribuyente-aportante) en el empleo total fue

del 40,8 % y la participación de afiliados cotizantes a pensiones en el empleo total, del 38 %. La participación de los afiliados a riesgos laborales en el empleo total, del 43,9 %. La participación de los afiliados a cajas de compensación familiar en el empleo total, del 37,5 %. La participación de los afiliados a cesantías en el empleo total, del 36,3 %. La tasa de informalidad por no afiliación a la seguridad social integral (salud, pensión, riesgos laborales, cesantías, cajas de compensación familiar), del 64 % y la participación de la cuenta propia en el empleo total, del 42,4 %. En cuanto a las horas trabajadas, se estima que en el 2014 nuestro país tuvo una media de 2.496 horas, calculadas con base en la jornada laboral legal que es de 48 horas semanales. Aunque empíricamente se tienen mediciones que hablan de 10,1 a 12 horas diarias si se incluyen temas de la economía del cuidado (Escuela Nacional Sindical, 2016).

Conclusiones

De acuerdo con lo dicho, filósofos, psicólogos y médicos plantearon a lo largo del siglo XIX y XX una crítica a la realidad de las condiciones del trabajo. Se destacaron al menos cuatro aspectos: en primer lugar, no permitía la autorrealización; en segundo lugar, no conducía al fortalecimiento de los vínculos sociales; en tercer lugar, producía una sensación de angustia, dependencia, impotencia y falta de dominio; en cuarto lugar, conducía a la auto-extrañeza o a la negación del sujeto. Esas facetas negativas del trabajo coinciden con las investigaciones del siglo XXI acerca de la toxicidad del trabajo precario y los modelos más pertinentes de estrés laboral.

En primer lugar, Sigerist *et al.* (2004), citado por Gómez Ortiz & Juárez García (2016, pp. 474-475), afirma que un contrato de trabajo para no constituirse en factor de riesgo psicosocial y causa de estrés laboral debe garantizar la reciprocidad social. Es decir, debe ofrecer una retribución adecuada por el esfuerzo que incluya reconoci-

miento, posibilidades de promoción y seguridad o estabilidad laboral. En segundo lugar, el modelo de demanda, control o modelo de tensión laboral se afirma que la falta de autocontrol y de autoeficacia pueden ser tan nocivos como los químicos que se respiran en un lugar de trabajo. De hecho, una baja latitud de decisión conduce al agotamiento emocional y el ausentismo (Vandenbergh, Stordeur, & d'Hoore, 2009) y una alta reduce los problemas de salud relacionados con el estrés (Gordon & Schnall, 2009, p. 11). En la misma línea, se puede afirmar que el sujeto sano en las organizaciones puede argumentar en torno a la rectitud de las intenciones de sus empleadores, puede detenerse y preguntar, cuestiona, imagina, explica, comprende, calcula, es reflexivo y capaz de desarrollar una conciencia crítica (Schvarstein, 2005, p. 48). El sujeto sano en las organizaciones es autónomo y logra llevar adelante su proyecto personal, al paso que "adopta una postura crítica con respecto a los propósitos de su organización, a los modos en que los gestiona, y por lo tanto, a los modelos hegemónicos de empleo" (Schvarstein, 2005, p. 41).

Para terminar, es importante insistir en cuatro ideas acerca de la alienación y el estrés laboral. Primero, la alienación puede ser considerada un factor de riesgo a la luz de las investigaciones sobre el estrés laboral; no exclusivamente un concepto interpretativo, heurístico, genérico o una arcaica figura del discurso social para describir el dramático mundo del trabajo. Segundo, alienación y estrés laboral son principalmente causados por los riesgos y la violencia estructural del mundo del trabajo; la responsabilidad, por tanto, recae principalmente en las organizaciones y no en los individuos. Tercero, la alienación y el estrés laboral se reflejan en el cuerpo, aumentando los riesgos de sufrir enfermedades crónicas. Cuarto, ni el estrés laboral es consecuencia exclusiva de los factores planteados en este corto artículo, ni este es el espacio para problematizar las conexiones epistemológicas o históricas entre la alienación y el estrés laboral. ☹

Bibliografía

- Ardila, R. (Ed.). (1993). *Psicología en Colombia: Contexto Social e Histórico*. Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- Escuela Nacional Sindical. (2016, July 13). En América Latina, Colombia es el país donde más horas se trabaja, ¿Por qué? Retrieved October 12, 2016, from <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=a---;1;-;&x=20171851>
- Etzioni, A. (1975). *Organizaciones modernas* (Segunda Reimpresión). Buenos Aires: Unión Tipográfica Editorial Hispano-Americana.
- Gómez, C. A. S. (2011). Aspectos normativos en la legislación Colombiana para la determinación como enfermedad profesional del estrés laboral. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 85-90.
- Gómez Ortíz, V., & Juárez García, A. (2016). Condiciones de trabajo, exigencias psicosociales y salud en población latinoamericana. In Ó. Gallo & E. Castaño (Eds.), *La salud laboral en el siglo xx y el xxi: de la negación al derecho* (pp. 473-503). Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Gordon, D., & Schnall, P. L. (2009). Introducción. Más allá de lo individual: conexión entre el ambiente de trabajo y la salud. In P. L. Schnall, M. Dobson, E. Roskam, V. Gómez, L. Muñoz Bonilla, & T. Laudato, *Trabajo no saludable: Causas, consecuencias, curas* (pp. 1-22). Bogotá: Ediciones uniandes.
- Heikkilä, K., Nyberg, S. T., Theorell, T., Fransson, E. I., Alfredsson, L., Bjorner, J. B., ... Kivimäki, M. (2013). Work stress and risk of cancer: meta-analysis of 5700 incident cancer events in 116 000 European men and women. *BMJ*, 346, f165. <https://doi.org/10.1136/bmj.f165>
- Hopenhayn, M. (2001). *Repensar el trabajo: historia, profusión y perspectivas de un concepto*. Buenos Aires: Grupo Editorial Norma.
- Landsbergis, P. A. (2009). Intervenciones para reducir el estrés laboral y mejorar la organización del trabajo y la salud de los trabajadores. In P. L. Schnall, M. Dobson, E. Roskam, V. Gómez, L. Muñoz Bonilla, & T. Laudato, *Trabajo no saludable: Causas, consecuencias, curas* (pp. 275-299). Bogotá: Ediciones Uniandes.
- Laval, C., & Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo: ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa.
- Loriol, M. (2007). L'objectivation du stress au travail, une entreprise collective ? *Histoire & Sociétés, Revue Européenne D'histoire Sociale*, (23), 92-108.
- Méda, D. (1998). *El trabajo: un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CO-NICET.
- Organización Mundial de la Salud. (2015, Enero). Enfermedades cardiovasculares. Retrieved October 7, 2016, from <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs317/es/>
- Organization for economic co-operation and development. (2016). Average annual hours actually worked per worker. Retrieved October 12, 2016, from <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=ANHRS>
- Schnall, P. L., Dobson, M., Roskam, E., Gómez, V., Muñoz Bonilla, L., & Laudato, T. (2009). *Trabajo no saludable: Causas, consecuencias, curas*. Bogotá Colombia: Ediciones Uniandes.
- Schvarstein, L. (2005). Dialéctica del contrato psicológico del sujeto con su organización. In L. Schvarstein & L. Leopold, *Trabajo y subjetividad: entre lo existente y lo necesario* (pp. 39-50). Paidós.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine* (1982), 58(8), 1483-1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Tangarife, C. L. (Ed.). (2016). *Informe Trabajo Decente 2015*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Vandenberghe, C., Stordeur, S., & d'Hoore, W. (2009). Une analyse des effets de la latitude de décision, de l'épuisement émotionnel et de la satisfaction au travail sur l'absentéisme au sein des unités de soins infirmiers. *Le travail humain*, 72(3), 209-228.
- Weil, S. (2014). *La condición obrera*. Editorial Trotta, S.A.

La salud laboral en las **convenciones colectivas de trabajo** en Colombia: 2013-2015

Por: **Óscar Gallo y Carmen Pico**
Profesionales Escuela Nacional Sindical

Varios investigadores sociales han señalado la fragilidad de las luchas por la salud por parte de los trabajadores sindicalizados del país. Una idea similar se percibe entre los mismos sindicalistas y los diversos agentes sociales vinculados a las organizaciones no gubernamentales, confederaciones sindicales y otros agentes gubernamentales. Este artículo se pregunta por la realidad de esta apreciación. Con este fin, fueron analizadas 743 convenciones colectivas de trabajo de los años 2013 y 2014. El análisis permitió identificar cuatro horizontes en la negociación colectiva en salud laboral. En primer lugar, se identifican las cláusulas convencionales relacionados con los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales (ATEL). En segundo lugar, los artículos sobre Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). En tercer lugar, las acciones de defensa de derechos, organización y estructuración de los beneficios amparados por la legislación. En cuarto lugar, las acciones dirigidas a la promoción y prevención en salud laboral. Dicho de otra forma, se analiza la forma como el sindicalismo colombiano ha planteado estos aspectos, pero además reflexiona sobre los desafíos de la negociación colectiva en salud laboral.





Introducción

De acuerdo con el Sistema de Información Sindical y Laboral (SISLAB) en Colombia se negociaron 459 convenciones en 2013, 348 en 2014 y 464 en 2015 y se beneficiaron respectivamente 75.211, 77.243 y 107.814 trabajadores. En el trienio hubo 21.522.902 trabajadores ocupados en promedio. La brecha se explica por la baja tasa de sindicalización del país de aproximadamente 4,6 %. Considerando el último año la cobertura

fue de tan solo 1.002.555 trabajadores y de ellos apenas 251.410 se encuentran cubiertos por una convención colectiva. De hecho, entre las 500 empresas más importantes del país la tasa de afiliación es cercana al 30 %, mientras que solo la tercera parte tiene capacidad de huelga y un poco menos de la mitad coexiste con pactos colectivos de trabajo.

Tabla 1. Características sindicales en las 500 empresas más importantes del país

Origen	Nº empresas	Presencia de sindicato	%	Sindicato mayoritario	Capacidad de votar la huelga	Imposibilidad huelga por restricción
Nacional	302	1.112	337,0	447 (41%)	445 (40 %)	221
Multinacional	198	779	339,9	227 (34%)	227 (34 %)	9
Total	500	1.191	338,2	774	772	30

Fuente: Elaboración propia.

Entre las 22 empresas más grandes del país la sindicalización ha sido obstaculizada por la tercerización laboral. Según Edwin Villamil (2014), en seis de estas empresas el porcentaje de tercerización supera "las dos terceras partes de la mano de obra contratada: en Codensa es del 87,3 %, Telefónica 84,3 %, Ecopetrol 82 %, Pacific Rubiales 75,5 %, EPM 74,8 % y en Telmex ronda el 68 %".

La tendencia por sectores y beneficiarios en el ámbito nacional muestra que los sectores donde más se negoció fueron agricultura, ganadería, caza y silvicultura; explotación de minas y canteras; industrias manufactureras e intermediación financiera. En ese sentido, se pueden citar como ejemplos las negociaciones de Sintrainagro, Sintracarbon, Sutimac, Uneb y Aceb.

Para este artículo se analizaron 872 convenciones colectivas de trabajo. Las convenciones fueron sistematizadas y analizadas mediante *Atlas.ti*, un *software* enfocado en el análisis de datos cualitativos, con el fin de identificar las tendencias en negociación colectiva en salud

laboral en Colombia. Se trata del primero en una serie de artículos que pretenden indagar por la negociación colectiva en salud laboral en Colombia desde 1930.¹ La idea es comprender tanto las continuidades y discontinuidades de la negociación colectiva en Colombia como los horizontes en que se desarrolló la salud laboral durante la segunda mitad del siglo xx y el siglo xxi. Eso significa también identificar la relación de los trabajadores con los riesgos asociados al mundo del trabajo y la forma en que desde lo individual y lo colectivo enfrentaron y enfrentan las adversidades del medio ambiente laboral. Dicho de otro modo, interesa comprender los actos de independencia de espíritu o las formas de resistencia de los trabajadores frente a los accidentes y la enfermedad.

1. Actualmente se encuentra en proceso de publicación en la revista *Memoria y Sociedad* el artículo "Luchas por el derecho a la salud, el caso del Sindicato Minero de Amagá y Angelópolis, Colombia 1937-1945".

Tabla 2. Convecciones colectivas de trabajo analizadas, según clasificación económica (2013, 2014 y 2015)

Sección clasificación económica empresa	2013				2014				2015			
	Casos	%	Trab. Benef.	%	Casos	%	Trab. Benef.	%	Casos	%	Trab. Benef.	%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	7	1,53	338	0,45	16	4,60	2.745	3,55	17	3,66	2.068	1,92
Administración pública y defensa, seguridad social de afiliación obligatoria	34	7,41	1.038	1,38	30	8,62	1.634	2,12	25	5,39	1.119	1,04
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	187	40,74	2.332	3,10	28	8,05	2.356	3,05	102	21,98	22.821	21,17
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	15	3,27	13.401	17,82	18	5,18	4.874	6,31	18	3,88	4.111	3,80
Construcción	3	0,65	16.356	21,75	3	0,86	1.370	1,77	3	0,65	98	0,09
Educación	16	3,49	820	1,09	7	2,01	632	0,82	20	4,31	5.253	4,87
Explotación minar y canteras	8	1,74	10.476	13,93	6	1,72	19.497	25,24	11	2,37	1.829	1,70
Hoteles y restaurantes	23	5,01	1.060	1,41	26	7,47	1.207	1,56	31	6,68	3.863	3,58
Industria manufactureras	73	15,90	9.032	12,01	98	28,16	12.595	16,32	95	20,47	23.774	22,05
Intermediación financiera	12	2,61	10.814	14,38	15	4,31	17.453	22,59	16	3,45	13.970	12,96
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	10	2,18	0	0,00	11	3,16	1.382	1,79	22	4,74	1.464	1,36
Servicios sociales y de salud	27	5,88	526	0,70	46	13,22	5.147	6,66	48	10,34	14.796	13,72
Suministro de electricidad, gas y agua	23	5,01	1.805	2,40	22	6,32	4.363	5,65	29	6,25	9.430	8,75
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	20	4,36	7.213	9,59	22	6,32	1.988	2,57	26	5,60	3.081	2,86
Sin datos	1	0,22	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,22	137	0,13
Total	459	100,00	75.211	100,00	348	100,00	77.243	100,00	464	100	107.814	100,00

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de Información Sindical y Laboral (Sislab), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva, con datos del Ministerio de Trabajo.

1. Tendencias en la negociación colectiva en salud laboral en Colombia en el siglo XXI

El artículo 2 del Convenio 154 de 1981 de la OIT define la negociación colectiva como todas aquellas que “tienen lugar entre empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores y sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”. En conclusión, las convenciones colectivas de trabajo son probablemente uno de los pocos mecanismos que tienen los trabajadores de intervenir efectivamente en las condiciones en las que realizan su trabajo (Vásquez, 2007)

y en el uso de la fuerza de trabajo (Pico, 1992). Son además un registro parcial de su horizonte mental, sus deseos y sus expectativas en salud laboral.

En Colombia es posible identificar al menos cuatro horizontes de acción para la negociación colectiva en el tema de la salud laboral. En primer lugar, se identifican los artículos relacionados con los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales (ATEL). En segundo lugar, está lo relacionado con el COPASST. En tercer lugar, las acciones de defensa de derechos, organización y estructuración de los beneficios amparados por la legislación. En cuarto lugar, las acciones dirigidas a la promoción y prevención en salud laboral. Lo anterior, además de otros elementos importantes puede ser representado de la siguiente forma:

Gráfico 1. Número de citas por categorías/artículos convencionales



De acuerdo con lo anterior, las convenciones colectivas, en la defensa del derecho, priorizan el vestuario, la dotación y la disposición de los elementos de protección, al paso que descuidan el proceso de transición entre los Programas de Salud Ocupacional al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La importancia dada al aprovisionamiento de los elementos de protección en contraste con la indiferencia frente a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ilustra la tendencia de la indefensa o la defensa de los derechos, en detrimento de las acciones dirigidas a la toma de decisiones frente a los problemas de salud del mundo del trabajo y en particular a la aspiración humana y estética de una vida laboral buena y digna. Esto concuerda con la visión más conservadora de la higiene, la seguridad industrial y la medicina del trabajo, que, según Jairo Ernesto Luna-García, delega el protagonismo a los diversos agentes de salud (García, 2003), mientras que los trabajadores son beneficiarios pasivos de acciones de atenuación del riesgo profesional.

En efecto, la defensa de los derechos ya adquiridos y consagrados ocupa un lugar considerable en el universo de los artículos convencionales, pero unos cuantos artículos reivindican la promoción y prevención de la salud en los lugares de trabajo en una muestra del posible tránsito por parte de los trabajadores de objetos de intervención a sujetos de intervención. Este incipiente proceso es condición de posibilidad para el empoderamiento de los trabajadores en función de la gestión democrática de la seguridad y la salud en el trabajo en el horizonte de la OSHAS 18001 y la legislación vigente en Colombia (Decreto 1443 de 2013).

Así pues, la gestión de la salud laboral por parte de los trabajadores se insinúa en la participación y elaboración de los mapas de riesgo y los flujogramas de trabajo. Igualmente se materializa en los llamados a la capacitación y la formación, la discusión de los problemas de salud laboral

en el COPASST o en el énfasis en la vigilancia, la evaluación o el seguimiento de los Programas de Salud Ocupacional.

Lo anterior no significa que los trabajadores asuman un papel protagónico. La acción sindical es todavía muy restringida y la posición generalizada de los empresarios es igualmente limitada en lo que se refiere a las políticas de prevención. De hecho, no hay interlocutores fuertes que garanticen el diálogo y la concertación social. Y el papel de los trabajadores en los comités paritarios es muy restringido, cuando sus resoluciones deberían dejar de ser simples recomendaciones y convertirse en los medios más apropiados para la ampliación concertada de los derechos en salud laboral y la reducción de la accidentabilidad. Uno de los principales desafíos para empresarios, aseguradoras y trabajadores si es considerada la Visión Cero promovida por la OIT.

Otro punto importante es la escasez de artículos convencionales con una especificidad mayor. En ese sentido, las convenciones omiten en su mayoría las condiciones reales del trabajo, los problemas de salud y la experiencia de salud enfermedad de los mismos trabajadores. En pocas palabras, se deben identificar primero los riesgos para luego proponer artículos dirigidos al sector y la industria más acordes con la realidad en salud laboral.

Una de las pocas convenciones que atiende a las necesidades concretas del sector es la de Sintracerrromatoso, además de la convención de la USO. Se sabe que en una mina como la del Cerrejón en la Guajira, los trabajadores están expuestos a diversos agentes genotóxicos. Por la manera como se comportan estos agentes se pueden clasificar en carcinógenos primarios o de acción directa y los procarcinogénicos o de acción indirecta que requieren de activación metabólica mediante enzimas. En este sentido, se pueden destacar los metales pesados que están correlacionados con las actividades de minería y combustión del carbón, por ejemplo, el cobre, el

plomo, cadmio, níquel, vanadio, zinc, azufre. Por otro lado, se destacan los hidrocarburos aromáticos policíclicos resultado del procesamiento del carbón y la combustión espontánea de los centros de almacenamiento del carbón (León-Mejía, 2011, pp. 26-28; León-Mejía et al., 2011, p. 686). Considerando estos aspectos, la convención 2011-2015 en su capítulos sobre salud ocupacional determina que:

Para proteger a los trabajadores, la empresa y el departamento de salud ocupacional cumplirán lo establecido en los valores límites permisibles de níquel y sus compuestos con referencia a los valores ACGIH [American Conference of Governmental Industrial Hygienists] para jornada de 8 horas diarias y 42 horas semanales y presentará al COPASO trimestralmente los resultados de las mediciones de cada uno de los grupos similares de exposición. Igualmente el Departamento de Control de Pérdidas realizará los monitoreos de CO en la planta (Convención Colectiva Sintracerrromatoso, 2011, p. 53).

Por otro lado, los riesgos de la salud y el ambiente raras veces son incluidos en la negociación colectiva. De la misma forma que está ausente en los compromisos sociales de las empresas del país (Calderón, Harris, & Kirsch, 2015). Este aspecto es muy importante porque remite a las posibilidades de proyección del sindicalismo. Un compromiso más activo con la comunidad puede ser igualmente favorable para el sostenimiento y fortalecimiento del sindicato.

Finalmente, las transformaciones de los procesos productivos en diversos sectores, el posible incremento de los niveles de estrés o la presión sobre el cuerpo sugieren la emergencia de nuevas enfermedades psicosociales. Asimismo, se debe destacar que un número considerable de empresas ven como prioritaria la intervención para reducir tanto la incidencia de las enfermedades mentales y psicosociales como el creciente consumo de alcohol y drogas. Se explica que unas pocas convenciones colectivas no solo indaguen por la magnitud de este problema en

su empresa, sino que también avancen en las acciones de promoción y prevención de la salud en este campo.

2. Perspectivas y desafíos de la negociación colectiva en Colombia

De acuerdo con lo dicho hasta este momento, una buena convención colectiva de trabajo, en materia de salud laboral, debería, en primer lugar, formular artículos que posibiliten la participación activa del sindicato en el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y que permitan acelerar el proceso tránsito desde el Programa de Salud Ocupacional.

En segundo lugar, formular artículos que tiendan a la democratización de la salud laboral mediante la entrega sistémica de información sobre la salud laboral por parte de la empresa, la pertinencia de establecer y fortalecer espacios de diálogo social efectivo para el análisis de la situación de salud laboral y las formas de control y vigilancia de la seguridad y la salud en el trabajo y la capacitación de los trabajadores. Dicho de otra forma, es preciso empoderar a los trabajadores en el tema de la salud laboral para que sean capaces de participar activamente en las decisiones de la empresa e implementación de transformaciones técnicas y organizativas.

En tercer lugar, para el logro del reto anterior, es necesario formular artículos que garanticen el acceso a la información sobre las condiciones de trabajo y los riesgos del sector o subsector. Como se anotó arriba, el desconocimiento de las condiciones de trabajo y la experiencia de salud-enfermedad de los trabajadores es un obstáculo para formular artículos convencionales más acordes con la realidad de la industria o el sector.

En cuarto lugar, el sindicalismo colombiano debe comprometerse con el cuidado del ambiente. En este sentido, se deben formular artículos que tejan un puente entre las necesidades sociales y



"Del norte Argentio a Uruguay", Alfonso Cuchman, Argentina, 2015

ambientales de la comunidad y las necesidades sociales y de salud de los trabajadores. El control de la contaminación, manejo efectivo de residuos, el calentamiento global y cambio climático deben formar parte en algún momento de la discusión y negociación entre empresas y sindicatos. Este aspecto debe redundar en un fortalecimiento de la responsabilidad social empresarial. Un sindicalismo y una negociación colectiva territorial puede ser igualmente favorable para el fortalecimiento del sindicalismo y su papel político y social.

En quinto lugar, la negociación colectiva debe fortalecer la gestión de los COPASST superando la protección que define la ley. Dicho fortalecimiento debe estar enfocado tanto en garantizar su funcionamiento como en la disposición de recursos para su funcionamiento. Con relación a la implementación de las decisiones emitidas se debe avanzar para que las recomendaciones del COPASST sean de obligatorio cumplimiento, por supuesto bajo criterios científicos y técnicos que le convengan a la salud laboral.

En sexto lugar, frente al abanico de problemas psicosociales es necesario que las convenciones colectivas incidan directamente para la implantación de una política efectiva de identificación y disminución de los riesgos psicosociales. Por último, en séptimo lugar, es necesario lograr la negociación colectiva sectorial, que permita no solo el logro de acciones en salud laboral conjuntas, comunes y específicas por sector económico, sino la posibilidad de la extensión efectiva de la negociación colectiva a mayor número de trabajadores y trabajadoras.

Dar respuesta a esas siete dificultades, es apenas un ejemplo de la multiplicidad de problemas que pueden ser incorporados a partir de un análisis sistemático del horizonte de las convenciones colectivas. Pero además considerando la precariedad de muchos sectores y las diferencias que existen entre las convenciones el primer paso sería promover el mejoramiento permanen-

te de las convenciones mediante la apropiación convencional de las experiencias de diálogo social de los diferentes sectores económicos. En una frase, el desafío inicial es alcanzar cierta paridad convencional o un mínimo de garantías en salud laboral. En esta perspectiva, las convenciones colectivas deben incluir al menos los siguientes aspectos:

1. Sobre vestuario, dotación y suministro de elementos de protección. Generalmente se establece que la empresa suministre a todos y cada uno de los trabajadores uniformes y todos los implementos necesarios para el desarrollo de su jornada laboral. Los implementos de protección serán dispuestos de conformidad con las normas y recomendaciones de la ARL y en consideración de las necesidades de cada oficio. El suministro es justificado por la ley, pero la especificidad de los implementos puede ser resultado de la experiencia de los propios trabajadores. A manera de ejemplo se puede mencionar: botas, cascos, guantes, caretas, tapones auditivos, bloqueador solar, impermeables, overoles, etc.

2. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. La presencia del artículo en las convenciones es síntoma de limitaciones o funcionamiento inadecuado, aunque exista una legislación muy clara al respecto (Decreto 1295 de 1994, Resolución 2013 de 1986). En las convenciones se insiste en: la paridad, es decir, igual representante sindical igual representante de la empresa; la participación activa en cuestiones de seguridad e higiene industrial; la investigación de los accidentes de trabajo, estadísticas e informes de accidentalidad; solicitud de elementos de protección; vigilancia de secciones de la empresa y determinación de las posibles causas de accidentes y las medidas preventivas; elaboración conjunta del Programa de Salud Ocupacional. Además de estos elementos la convención debe insistir en el fortalecimiento y promoción y la disponibilidad de un presupuesto para el funcionamiento.

3. Accidentes de trabajo y las enfermedades laborales (ATEL). Las convenciones deben incluir prioritariamente el fortalecimiento de la prevención, el control de las condiciones de trabajo riesgosas, peligrosas e insanas determinantes de los ATEL y en materia de compensación y rehabilitación algunos contenidos en artículos sobre auxilio económico, suministro de prótesis y aparatos ortopédicos; reubicación cuando la ARL considere que hay riesgos para la salud de los trabajadores.

4. Información, estadísticas e investigación en seguridad y salud laboral. En este sentido se busca garantizar que los representantes de los trabajadores en el COPASST tengan acceso a los estudios epidemiológicos, las evaluaciones y seguimiento a las patologías presentes con causa y con ocasión del trabajo. Además se solicitan tanto el levantamiento del panorama de riesgos de los diferentes cargos de la empresa, como la realización de investigaciones sobre condiciones de trabajo y factores de riesgo.

5. Higiene & Salubridad & Seguridad & Ambiente Trabajo. Además del cumplimiento de la legislación vigente sobre la materia, se deben promover mecanismos que limiten y obstaculicen la puesta en marcha de formas de organización o sistemas de ingeniería industrial que deterioren la salud, los salarios y las condiciones de trabajo. Algunas convenciones consideran importante establecer una prima de seguridad industrial.

Esto es apenas el comienzo, porque las convenciones colectivas deben ser mecanismos de presión para contrarrestar definitivamente el impacto que industrias de alto riesgo tienen sobre la salud de los trabajadores. Como afirmamos en otro lugar, las controversias, la movilización social y las orientaciones expertas del siglo XXI, no deberían apuntar a una mitigación de los riesgos industriales. Antes bien, deberían buscar el reemplazo de las industrias, los materiales y los métodos cuya supervivencia ha dependido de

ponerle precio a la vida o la duración de la vida de trabajadoras y trabajadores.

Hay múltiples formas de romper con las tendencias de negociación colectiva en salud laboral. Una posibilidad es avanzar en el reconocimiento de los riesgos psicosociales. Tema prácticamente olvidado en todas las negociaciones colectivas. Pero también "ignorado y eclipsado" por la tendencia a "localizar la causa y cura [...] en los individuos". Esto sin contar que es "escaso y pobremente difundido" en la literatura científica de América Latina más preocupada por los efectos fisiológicos del trabajo que por las condiciones económicas y sociales y los procesos de organización industrial generadores de estrés laboral (Schnall et al., 2009, p. xi).

Para algunos autores las causas del estrés laboral son de orden biológico y psicológico y están localizadas en el individuo; sin embargo, las causas pueden ser internas y externas. Entre estas últimas se mencionan los estresores laborales "que surgen en el ambiente de trabajo, específicamente en el ambiente social" (Gordon & Schnall, 2009). Dichos estresores laborales son relativamente comunes a los trabajadores del mundo, pero algunos investigadores señalan que las condiciones de trabajo en el país y América Latina configuran un escenario particular de riesgo psicosocial. Entre los aspectos enumerados se encuentran la inestabilidad laboral, las prolongadas jornadas de trabajo, las difíciles condiciones debido a la falta de equipos y materiales adecuados, la flexibilización o el subempleo –condición de cerca de la mitad de los trabajadores de América Latina– (Schnall et al., 2009, p. XVI). Hay que destacar además que la "manera como se organiza el trabajo, en particular su ritmo e intensidad [...] puede ser, con el tiempo, tan tóxica o benigna para la salud de los trabajadores como los químicos que respiran en el lugar de trabajo" (Gordon & Schnall, 2009, p. 1). Del mismo modo, hay que destacar la falta de control sobre el ambiente laboral o el trabajo como factor determi-

nante para el desarrollo de más enfermedades y "morir de manera prematura" (ver en este mismo volumen el texto "Alienación, estrés y enfermedades crónicas").

Paul A. Landsbergis (2009, p. 275), anota que la intervención para mejorar la organización del trabajo y reducir el impacto de los trabajadores sobre la salud de los trabajadores se puede llevar a cabo en tres niveles de prevención: primaria, secundaria y terciaria. Consistentes en proteger a los no enfermos, detección y corrección inmediata y efectiva desde las primeras etapas de la enfermedad, minimización del sufrimiento después de la enfermedad, respectivamente.

El plan de intervenciones propuesto por Landsbergis exige un modelo de administración o gobierno democrático, en el que los empleados tengan oportunidad de participar activamente en la transformación de su situación laboral. Siguiendo el ejemplo de la legislación sueca, se destaca que la tecnología, la organización del trabajo y los contenidos laborales deben plantearse de "tal manera que el empleado no esté expuesto a cargas físicas ni mentales que puedan llevar a mala salud o a accidentes" (Landsbergis, 2009, p. 277).

Del mismo modo, se destaca que el trabajo debe ofrecer oportunidades para la variedad en contra de la monotonía y favorecer el contacto social, la cooperación, el desarrollo personal y profesional y la autodeterminación. En efecto, democratizar el espacio de trabajo, o sea, rediseñar las tareas o la organización de la industria mediante la participación de los trabajadores es un camino para enfrentar tanto los riesgos tradicionales como los psicosociales. Así, la implementación participativa de una nueva tecnología puede reducir los desórdenes musculoesqueléticos. Y una "organización laboral más flexible con pequeños grupos que tienen mayores oportunidades de influir sobre el ritmo y contenido del trabajo [hace que caigan los niveles de adrenalina]" (Landsbergis, 2009, p. 285). En pocas

palabras, la humanización y democratización del trabajo tiene claros beneficios para ambas partes; por ejemplo, en la reducción de lesiones y enfermedades crónicas. La democratización del trabajo pasa también por el empoderamiento de los trabajadores mediante la identificación de los problemas de salud y el desarrollo de tácticas de intervención (Landsbergis, 2009, p. 279). De hecho, desequilibrio esfuerzo-recompensa duplica el riesgo de sufrir de enfermedades cardiovasculares, depresión o dependencia del alcohol o si la imparcialidad del jefe triplica el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares (Gordon & Schnall, 2009, p. 2), la democratización del espacio de trabajo debe entonces comenzar por identificar el contenido laboral, el desequilibrio esfuerzo-recompensa y los índices de estrés laboral.

En este sentido, las convenciones colectivas se pueden convertir en importante instrumento de empoderamiento al proveer a los trabajadores de garantías en el acceso a la información y la participación "para el cambio organizacional". Se sabe por ejemplo que la desmotivación laboral es un factor determinante de la producción y que la alienación es consecuencia de trabajos carentes de estímulos. Por el contrario, se sabe que mayor complejidad, creatividad y estímulo reducen la alienación y el absentismo y en términos fisiológicos reducen el riesgo de sufrir enfermedades cardíacas (Landsbergis, 2009, p. 280). De esta forma, asegurar mediante convención colectiva la participación de los trabajadores en función del control de sus laborales y del mejoramiento de las destrezas profesionales y sociales conduce a la reducción del estrés laboral y por consiguiente previene las enfermedades asociadas.

Además de estas acciones colectivas, garantizar convencionalmente las estrategias personales de disminución de los agentes estresantes puede redundar en una mejor salud física y mental. Incidir en la alimentación y las prácticas saludables de los trabajadores pueden contrarrestar los efectos negativos sobre la salud de los trabaja-

Reflexiones acerca del **USO DEL ASBESTO** en Colombia

Por: Óscar Gallo y Carmen E. Pico M.
Profesionales Escuela Nacional Sindical



Los Buzos del Drenaje", Enrique Uribe Ordóñez Guadarrama, México, 2015

Hablar de asbesto en el mundo, es reconocer a uno de los más potentes agentes cancerígenos que la industria ha utilizado, y que ha determinado la exposición trágica tanto a trabajadores, trabajadoras como a la población en general en forma indiscriminada durante más de un siglo. El comprobado carácter de malignidad cancerígena de todos y cada uno de los tipos de Asbesto o Amianto ha hecho que deje de ser utilizado en muchos productos y en casi todos los países del mundo, haciendo de la prohibición y sustitución de todas las clases de asbesto o amianto una tendencia mundial creciente, que en América Latina incluye a la mayoría de los países de Suramérica.

El Asbesto o Amianto es un grupo de minerales no metálicos fibrosos, compuestos de silicatos de doble cadena que hacen de este un producto con grandes "cualidades industriales", como su gran resistencia a la tensión y a la degradación química, así como también su menor o baja conductividad térmica, logrando una amplia y extensa utilización industrial, encontrándose más de 3.000 usos distintos. Pero junto a sus grandes cualidades industriales, también se encontró su potente capacidad dañina sobre los seres humanos, durante más de medio siglo son centenares los estudios e investigaciones mundiales que han descrito dicha patogenicidad. Se ha documentado suficientemente el daño ocasionado en huma-

nos por la exposición a este mineral: patologías pulmonares como la asbestosis, engrosamientos y derrames pleurales, placas pulmonares y sobre todo daños en el ADN humano que conllevan al desarrollo de diversos cánceres como de laringe, esófago, pulmón y el mesotelioma. Estos estudios y metanálisis ha llevado a la Agencia Internacional para la Investigación en Cáncer en 1987, y posteriormente por la Organización Mundial de la Salud (Costa-Barrientos et al., 2004) a su reconocimiento y su clasificación como una sustancia comprobadamente cancerígena, del grupo 1.

Colombia es el productor más importante de Asbesto o Amianto de la Subregión Andina, con minas localizadas en Antioquia. Bolivia y Perú son productores menores, aunque tienen minas de reservas o poco explotadas o inactivas actualmente (Instituto Laboral Andino, Consejo Consultivo Laboral Andino, & Delgado, 2006), en los demás países de la región esta prohibido. Ante esta realidad nuestro país ha perdido durante varios años la oportunidad de prohibir su utilización. Son múltiples los intentos que se han hecho desde la sociedad civil y desde el Congreso de la República para lograrlo, pero todos han sido infructuosos y han sido derrotados con diversos argumentos, pero lo que sí es cierto es que hay demasiados intereses en juego como lo reconoce la misma senadora Nadia Blel ponente del último fracaso de prohibición, "Se movieron

muchos intereses que están en juego –me dice ahora la senadora Blel-. Intrigas, maniobras, tejemanejes. Faltó voluntad no solo de parte del Congreso sino del propio Gobierno, como en el caso de los ministerios de Salud y Trabajo” (Gossain, 2016). Pero también se presentó otro debate importante que es bueno resaltar, y fue el importante papel dado a la ciencia, como argumento determinante para su hundimiento. Los senadores que se opusieron al último proyecto de ley “sostienen que hacen falta estudios para probar la incidencia del asbesto en la salud”, al paso que los defensores sostienen que “ya existe suficiente ilustración sobre el tema a través de diferentes estudios de países con un mayor músculo financiero que Colombia para la elaboración de estudios científicos”.

Como se puede constatar por la información de *Google Books Ngram Viewer*,¹ la fibrosis pulmonar relacionada con el asbesto es conocida probablemente desde 1924 (Luna García, Castro Fraume, & Villamizar, 2016, p. 423), aunque hay rastros en literatura en inglés y español desde 1918 y 1928, respectivamente.

Cabe anotar, que en Colombia probablemente una de las primeras alusiones al tema se dio en 1947 (Vergara Delgado, 1947), un año después del Decreto 841 de 1946 que definió por primera vez en la historia de Colombia una lista de enfermedades profesionales: carbón, actinomicosis, antracosis, silicosis, tétanos, tuberculosis, siderosis, tabacosis, dermatitis, oftalmía eléctrica, esclerosis de oído medio, intoxicaciones, enfermedades y lesiones producidas por rayos x, higroma de rodilla y calambres profesionales (República de Colombia, 1946).

Tanto en inglés como en español el auge de las publicaciones se dio en los años 1980 por la

época en que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se pronunció sobre el tema en el Convenio C162 sobre la utilización del asbesto en condiciones de seguridad. Un convenio ambiguo pues, por un lado, considera posible que algunas ramas de actividad económica pueden ser excluidas del convenio a juicio de los miembros firmantes, por otro lado, recomienda en varios apartados la sustitución o prohibición de la explotación y uso. Con el tiempo la posición se ha ido haciendo más taxativa, tanto porque la Agencia Internacional de Investigación en Cáncer (IARC, por la sigla en inglés de International Agency for Research on Cancer) ha clasificado este mineral como carcinógeno para los seres humanos, como por las cifras según las cuales de alrededor 125 millones de personas expuestas en mundo y la muerte anual de aproximadamente 90.000 personas de cáncer de pulmón, mesotelioma y asbestosis debidos a la exposición al amianto por motivos profesionales (Ossa, Gomez, & Espinal, 2014, p. 55).

Ahora bien, la posición de los opositores a la prohibición realmente sigue siendo muy similar, como lo demuestran investigaciones históricas realizadas en diferentes lugares del mundo (Carnevale, 2007; Hardy-Hémery, 2009; Menéndez Navarro, 2007; Ossa et al., 2014). Así pues, se pueden identificar al menos cuatro posiciones típicas:

- 1) la nocividad del producto no está confirmada por los datos que tienen los empresarios en la época y la región;
- 2) las empresas han asumido el liderazgo en la investigación, pero los resultados no son tan claros;
- 3) la incertidumbre y la controversia, no pueden ser considerados como una razón para la eliminación de los productos o reducir la exposición de los trabajadores;

1. Al respecto véase <https://books.google.com/ngrams> con las opciones de búsqueda "asbesto", "asbestosis" y "amianto", entre otras.

4) la ciencia necesita un proceso lento y sinuoso de acumulación de datos antes de que las pruebas concluyentes sean entregadas a las autoridades².

A esto se puede añadir el papel que cumplen los científicos como agentes morales y éticos responsables de la ciencia que practican, y de las consecuencias que sus resultados tienen para los trabajadores y las personas.

Los argumentos de esta controversia no son diferentes ni nuevos en Colombia. Al respecto, en el periódico *El Colombiano*, de 29 de junio de 2006, Hugo Villegas, Director de la Asociación Colombiana de fibras (Ascolfibras), decía que los niveles de concentración en el aire de asbesto crisotilo eran los permitidos legalmente. Por otro lado, para el neumólogo Darío Isaza, todo tipo de asbesto era peligroso y no habría ninguna partícula que no fuera carcinógena, por lo tanto, cuestionaba la inactividad o falta de compromiso del gobierno colombiano respecto de este problema, a pesar de haber firmado un acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, en 1986.

Para el representante de las empresas, no existía riesgo en la explotación y utilización del material. Los estudios científicos llevados a cabo por la industria en Colombia demostraban que la asbestosis estaba "erradicada". Además, según estas investigaciones, el crisotilo no contenía hierro y permanecía en el cuerpo durante un período de 10 a 15 días y se eliminaría de forma natural. Sobra decir que a todas estas declaraciones se oponía el neumólogo Darío Isaza. Por su parte, el empresario reiteraba que los riesgos no podían ser cuantificados y eran probablemente bajos o "virtualmente cero".

La experiencia de los trabajadores y los trabajadores como de la comunidad decía algo muy diferente a lo defendido por Villegas. Desde

2006 hasta el año 2015, estuvo en curso una acción popular para prohibir el uso de este mineral. Además, en el mismo mes y año en que Villegas defendía el uso nacional del asbesto crisotilo, la OIT en su reunión 95 insistió en que la Convención 162 de 1986 relativa al asbesto no podía utilizarse como excusa para prolongar la exploración de este mineral, pues diversos organismos internacionales de salud afirmaban que todos los tipos de asbesto causaban asbestosis, mesotelioma y cáncer de pulmón. Desafortunadamente este mismo organismo internacional del trabajo, no ha podido emitir un convenio de prohibición total del uso industrial del crisotilo en el mundo.

El representante de Ascolfibras usa las herramientas de una racionalidad que desconoce la morbilidad sentida de los trabajadores y sus familias basado exclusivamente en el paradigma de la evidencia científica. Una racionalidad que también empequeñece la evidencia internacional de la asociación asbesto-enfermedad considerando que no existen pruebas suficientes del efecto sobre la salud de los trabajadores en Colombia.

Actualmente hay 66 países en los que está prohibido utilizar el amianto, pero el debate sobre el asbesto/amianto está presente en la literatura médica hace más de un siglo como lo demuestran investigaciones históricas de varios países de Europa (Carnevale, 2007; Hardy-Hémery, 2009; Menéndez Navarro, 2007; Menéndez-Navarro, 2012). Incluso, recientemente, 12 de febrero de 2012, el ex propietario del grupo suizo Eternit, Stephan Schmidheiny, un administrador de la filial italiana de Eternit y el barón belga Jean-Louis Marie Ghislain de Cartier de Marchienne fueron sentenciados a 16 años de cárcel por desastre doloso y omisión dolosa de medidas de seguridad laboral (Magi, 2012). En una frase, sabían del riesgo y no hicieron nada; sus nombres fueron coronados por la palabra asesinos, dice el diario *El País* (Brum, 2014).

2. Posiciones típicas descritas por (Rosner & Markowitz, 2009) para el caso de la industria química de los Estados Unidos.



"Los Buzos del Drenaje"; Enrique Uribe, Fotografía, Guadalupe, México, 2015.

En América Latina, la mayoría de los países optaron por tímidas y fragmentadas medidas de control seguro de la producción, con la excepción de países como Argentina, Chile, Uruguay y Honduras, donde existe una legislación prohibitiva³. Así, surge la pregunta: ¿por qué otros países mantienen la producción y el uso, cuando parecen existir pocas dudas acerca de la nocividad de este material en cualquiera de sus formas? También debe preguntarse por qué países como Brasil y Colombia han virtualmente ignorado la Convención de la Organización Internacional del Trabajo No. 162 de 1986 sobre el amianto, así como las recomendaciones de la Agencia Internacional para la Investigación sobre el Cáncer y la Organización Mundial de la Salud, que alegan que no existe un nivel seguro de explotación de este material por ser un producto altamente cancerígeno.

Según Fernanda Giannasi, principal promotora de la prohibición del amianto en Brasil, el 9 de septiembre de 2006, un grupo de personas se reunió en Brasilia para discutir la posición del país en el uso del amianto crisotilo. La decisión fue "ninguna decisión" con la esperanza de que en el mismo año Canadá, la India o Kazajistán manifestaran sus objeciones en la reunión de Ginebra (Giannasi, 2006). Cuatro años después, la misma Giannasi denunció que Brasil fue el tercer mayor productor y exportador de amianto, con un fuerte mercado en países como Colombia y México, con más de 3.500 personas directamente vinculadas a la producción y la generación de \$ 1.400 millones de reales (Anónimo, 2010).

Como dato preocupante, Canadá, uno de los principales exportadores de amianto, junto con Brasil, Rusia, Kazajistán y China, exporta el 98% de su producción (580.000 toneladas), pero pro-

hibe su uso en el país. Otros países consumen alrededor de la mitad de la producción, mientras que China suministra solo un tercio de sus necesidades de consumo. El amianto constituye en este país del norte de América un icono, asociado de hecho a los más grandes movimientos sindicales del país. Según la página web *Industrial*, el asbesto "forma parte de la historia cultural y de la mitología del movimiento sindical, de la provincia de Quebec y de Canadá". Un aspecto que explica en parte la resistencia social y política a la total prohibición ("Canadá cambia radicalmente de actitud sobre el asbesto," n.d.).

El peso de los intereses económicos parece evidente. Incluso las empresas brasileñas señalan que el asbesto genera cerca de 200.000 puestos de trabajo, directos e indirectos, y que la materia prima es insustituible, dada su resistencia y bajo costo (Machado, 2005). Del mismo modo, es importante tener en cuenta la correlación de fuerzas sociopolíticas existentes en cada país y el cabildeo de las empresas ante los ministerios de trabajo en ambos países.

Aunado a lo anterior, es claro la doble moral de los empresarios del asbesto en nuestro país, puesto que fabrican los productos para la exportación a otros países con elementos sustitutos y por lo tanto cuentan con la tecnología alternativa, pero para Colombia fabrican y comercializan los mismos productos con asbesto.

Sin embargo, más allá de estos aspectos, hay que considerar también la discusión médica sobre el amianto y, en general, sobre las enfermedades profesionales, que reafirma que la ciencia no es neutral, así aparentemente se presente como tal. Un sector, fundamentalmente con intereses políticos-económicos concretos, parece ser suficiente para sembrar la duda, con el argumento de que no hay pruebas acerca de la patogenicidad del amianto blanco, que representa 98% de la producción mundial (Mendes, 2001, p. 13) a

3. No Brasil, é proibido em Pernambuco, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul.

pesar que la propia ciencia médica e investigativa ha demostrado la nocividad letal de este mineral como lo reconoce la Agencia Internacional de Investigación del cáncer (IARC),⁴ que lo clasifica como agente del grupo 1, "carcinogénico para los humanos". Esa minoría también insiste en que los niveles de riesgo del crisolito varían de acuerdo las formas específicas de explotación (Boratta Viana, 2009).

De lo dicho hasta este punto se pueden rescatar dos aspectos. Primero, la industria del asbesto se considera de gran importancia económica. Está justificada tanto por los beneficios económicos como por la cantidad de empleos generados. En este punto no parecen existir muchas diferencias entre empresarios y algún grupo de trabajadores, unos y otros priorizan el aspecto económico en detrimento de la defensa de la salud. Segundo, el modelo de reconocimiento de las enfermedades de los trabajadores en que el paradigma de una ciencia universal se enfrenta permanentemente con el dinamismo de lo particular y la heterogeneidad de los fenómenos localizados permite que algunos empresarios justifiquen "científicamente" la permanencia de ciertas actividades productivas.

Por otro lado, la política de salud para los trabajadores de Colombia y el mundo legitima la idea de que la intervención en el mundo del trabajo se hace mediante mecanismos de gerencia o atenuación del riesgo y lo más perverso del asunto en la negación e invisibilidad de los derechos. Los umbrales de exposición se consideran normales e inherentes al trabajo, el tributo a la fatalidad y el sacrificio como esencia del trabajo. La indemnización por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales terminan siendo el derecho que todo trabajador tiene por el

"inevitable" deterioro de su cuerpo. Lo oscuro y perjudicial del trabajo se naturaliza haciendo que las reivindicaciones de los trabajadores y de la sociedad graviten sobre un número limitado de alternativas o acciones positivas.

Con esta situación particular, se profundizan los problemas estructurales que han marcado la historicidad del reconocimiento de la enfermedad laboral en nuestro país, que como ya se dijo ha estado signada por la casi total invisibilidad de su existencia y su reconocimiento. La nula o muy limitada información y vigilancia sobre el Asbesto o Amianto y sus riesgos por parte del Gobierno, no obstante que la legislación de todos los países de la subregión incluida Colombia, desde hace más de 3 décadas, considera esta sustancia como causante de enfermedad profesional. La desinformación, propiciada por las industrias y empresas que emplean Asbesto o Amianto, acerca de sus peligros para la salud y la vida. La nula o muy limitada capacidad de inspección por parte del gobierno sobre el cumplimiento de la legislación sobre el Asbesto o Amianto.

Esta última situación enunciada, trae también otro problema que se ha documentado, y tiene relación con el incumplimiento de las condiciones y recomendaciones que se asocian a la suscripción del Convenio 162 de la OIT y su respectiva Recomendación No. 172 (1986) sobre el "uso controlado del crisolito" porque, dicha suscripción y afiliación de esta norma no ha generado en el país, como lo exige dicho convenio y recomendación, suficientes y efectivos niveles de información de los riesgos, de los productos que lo contienen, del registro de la población expuesta, del número de afectados y la vigilancia de la salud respecto a los años anteriores cuando no se contaba con la mencionada suscripción al convenio, con el agravante que de algunos aspectos de obligatorio cumplimiento, estos no solo son desconocidos si no tergiversados en su interpretación, tal es el caso de la aplicación del

4. Agencia Internacional de Investigación del Cáncer. IARC es una agencia Intergubernamental que forma parte de la Organización Mundial de la Salud de las Naciones Unidas.

artículo 14 del convenio 162 que dice sobre la responsabilidad de rotular suficientemente los embalajes y cuando sea necesario los productos que contengan asbesto del material que contiene crisotilo. Al respecto la CEACR de la OIT dice en informe de Observación de la memoria presentada por Colombia en 2015, lo siguiente:

La Comisión toma nota de que el Gobierno en su memoria informa que el referente utilizado para la expedición de la resolución núm. 007 de 4 de noviembre de 2011 del Ministerio de Salud y Seguridad Social por la cual se adoptó el reglamento de higiene y seguridad del crisotilo y otras fibras de uso similar fue la norma OSHA 1926.1101 que establece, entre otras, que no se etiquetarán los productos cuando el asbesto esté presente en un producto en una concentración menor al 1 por ciento. La Comisión ya señaló que la Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer (IARC) clasifica al asbesto en todas sus formas dentro del grupo 1 de agentes cancerígenos y de que según la IARC el conocimiento científico no permite establecer un valor límite por debajo del cual el asbesto no sea cancerígeno. El establecimiento de valores límite es convencional y evolutivo, y cambia según los países. Teniendo en cuenta que el asbesto crisotilo está clasificado por la IARC como un agente cancerígeno para los humanos, que no existe un valor límite identificable respecto del cual el asbesto no sea cancerígeno y que el *artículo 14* tampoco establece dichos límites, la Comisión considera que los productos que contengan asbesto, independientemente del porcentaje, no deben considerarse como «libres de asbesto» respecto del

presente Convenio. Cabe recordar que el *artículo 14* se encuadra bajo la parte III del Convenio «Medidas de Prevención y de Protección» y con este objeto se deben considerar las medidas mencionadas en dicho artículo” (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Otro aspecto importante ante la negación casi generalizada de la enfermedad laboral y que la comunidad científica y el movimiento sindical deben asumir más pronto que tarde, es el tema del uso de la investigación científica, porque indudablemente desde la perspectiva sindical, esta siempre debe estar al servicio no solo de la producción del conocimiento en sí, sino que esta debe estar al servicio de la calidad de vida planetaria y favorezca los esfuerzos universales por la justicia social.

Ante esta problemática, el movimiento sindical no puede renunciar a la única opción humana y segura, la prohibición total en su utilización, algo así como “Cero uso de asbesto en Colombia y el mundo” entre otras razones, no solo por su comprobada nocividad y la existencia de elementos y tecnologías sustitutivas alternativas, sino que la exposición a este cancerígeno no es exclusiva del grupo laboral, sino que la población en general y el medio ambiente en particular sufren su exposición.

En conclusión, las controversias, la movilización social y las orientaciones expertas del siglo XXI, no deberían apuntar a una mitigación de los riesgos industriales. Antes bien, deberían buscar el reemplazo de las industrias, los materiales y los métodos cuya supervivencia ha dependido de ponerle precio a la vida o la duración de la vida de trabajadoras y trabajadores.

Bibliografía

Anonimo. (2010, July 21). El amianto matará a un millón de personas. Retrieved November 19, 2014,

from http://www.bbc.co.uk/mundo/ciencia_tecnologia/2010/07/100721_asbesto_amianto_investiga-

- cion_rg.shtml
- Boratta Viana, M. (2009). *Dádiva ou maldição de um bem mineral: o conflito entre o uso controlado e seguro do amianto e o seu banimento total*. Brasília: Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados.
- Brum, E. (2014, de enero de). La maldición del amianto. Retrieved October 28, 2016, from http://internacional.elpais.com/internacional/2014/01/06/actualidad/1389007120_928954.html
- Canadá cambia radicalmente de actitud sobre el asbesto. (n.d.). Retrieved June 3, 2015, from <http://www.industrialunion.org/es/canada-cambia-radicalmente-de-actitud-sobre-el-asbesto>
- Carnevale, F. (2007). Amianto: una tragedia di lunga durata. Argomenti utili per una ricostruzione storica dei fatti più rilevanti. *Epidemiol Prev*, 31(4), 53-74.
- Costa-Barrientos, M., Imel Nelson, D., Driscoll, T., Steenland, L., Punnet, L., Marilyn, F., ... Corvalan, C. (2004). Selected occupational risk factors. In M. Ezzati & World Health Organization (Eds.), *Comparative quantification of health risks: global and regional burden of disease attributable to selected major risk factors* (pp. 1651-1801). Geneva: World Health Organization.
- Gossain, J. (2016, September 20). La dolorosa historia del cáncer del asbesto entre los colombianos - Salud. Retrieved October 28, 2016, from <http://www.eltiempo.com/estilo-de-vida/salud/cancer-de-asbesto-en-colombia-juan-gossain/16707161>
- Hardy-Hémery, O. (2009). Éternit et les dangers de l'amiente-ciment, 1922-2006. *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, 56, 197-226.
- Instituto Laboral Andino, Consejo Consultivo Laboral Andino, & Delgado, E. (2006). Por la prohibición del del amianto o asbesto en la subregión andina.
- Luna García, J., Castro Fraume, C. J., & Villamizar, G. (2016). COLOMBIT: ¿Un caso de responsabilidad social frente al retiro del asbesto? In Ó. Gallo & E. Castaño (Eds.), *La salud laboral en el siglo XX y el XXI: de la negación al derecho* (pp. 423-452). Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Machado, K. (2005, January). Amianto, a fibra que mata. *Radis*, (29), 8-12.
- Magi, L. (2012, February 14). Condena histórica en Italia por la muerte de más de 2.000 personas por amianto. Retrieved October 28, 2016, from http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/02/14/actualidad/1329217328_507047.html
- Mendes, R. (2001). Asbestos and disease: state-of-the-art review and a rationale for urgent change in current Brazilian policy. *Cadernos de Saúde Pública*, 17(1), 07-29. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2001000100002>
- Menéndez Navarro, A. (2007). Alice A Fight for Life (1982) y la percepción pública de los riesgos laborales del amianto. *Revista de medicina y cine*, 3(2), 49-56.
- Menéndez-Navarro, A. (2012). La literatura médica sobre los riesgos del amianto durante el franquismo. *Asclepio. Revista de Historia de La Medicina Y de La Ciencia*, LXIV(1), 7-36.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015, de agosto de). Observación (CEACR) - Adopción: 2015, Publicación: 105a reunión CIT (2016). Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) - Colombia (Ratificación : 2001). Retrieved October 28, 2016, from http://www.oit.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3256893
- Ossa, A. C., Gomez, D. M., & Espinal, C. E. (2014). Asbesto en Colombia: Un enemigo silencioso. *Iatreia Iatreia*, 27(1), 53-62.
- República de Colombia. (1946). Nueva Tabla de Valuación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales adoptada por el gobierno. Las posibles lesiones se clasifican en 18 grupos en vez de 11 que antes se contemplaban. *Colombia Medica*, V(6), 196-200.
- Rosner, D., & Markowitz, G. (2009). L'histoire au prétoire. Deux historiens dans les procès des maladies professionnelles et environnementales. *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, 56, 227-253.
- Vergara Delgado, J. (1947, September). Las pneumoconiosis. Sus características - sus principales métodos de prevención. *Salud Y Trabajo*, I(2), 2-4.



Asociaciones de trabajadores y extrabajadores enfermos

Derrota de la PROTECCIÓN

y la PREVENCIÓN de la salud

en el mundo del TRABAJO

Por:

Mauricio Torres-Tovar

Profesor del Departamento de Salud Pública de la Universidad Nacional de Colombia. Miembro de la Red de Salud y Trabajo de la Asociación Latinoamericana de Medicina Social (ALAMES). E-mail: mhtorrest@unal.edu.co

Jairo Ernesto Luna-García

Profesor de la Escuela de Diseño Industrial de la Universidad Nacional de Colombia. Miembro de la Red de Salud y Trabajo de la Asociación Latinoamericana de Medicina Social (ALAMES). E-mail: jelunag@unal.edu.co

Ricardo Ruiz Vallejo

Abogado. Docente Ocasional de la Universidad Nacional de Colombia. Fiscal de la Asociación de Abogados Laboralistas de Trabajadores de Colombia,. E-mail: ruizvallejo@gmail.com



“Profesores ocuparam”, Henry Milleo Brasil 2015.

En Colombia se empezó a presentar de manera reciente un fenómeno de carácter organizativo alrededor de la configuración de asociaciones de trabajadores/as y extrabajadores/as enfermos/as por el trabajo, a los cuales se les han venido vulnerando sus derechos laborales, de salud y de seguridad social.

La primera de estas organizaciones en constituirse fue la Asociación de trabajadores, extrabajadores y pensionados de la empresa Colombit, nacida en Manizales en el año 2006, la cual se constituyó de un lado para exigir la pensión de alto riesgo para sus asociados y de otro, para demandar el reconocimiento de la enfermedad de los trabajadores por su exposición al asbesto, materia prima para los productos elaborados por la compañía (Luna-García, Castro-Fraume y Villamizar, 2015).

Aunque el proceso de conformación de asociaciones de trabajadores enfermos y con discapacidad no es un fenómeno nuevo, dado que existe registro de su presencia desde la década de 1970 en el ámbito internacional, especialmente ligado a la lucha de los trabajadores/as enfermos por la exposición a asbesto, esta dinámica de acción colectiva sí resulta ser reciente en Colombia, mostrando un proceso de amplia cobertura regional y de actividades económicas, que suman un número importante de asociaciones configuradas, siendo un fenómeno que no parece tener parangón en otros países del mundo.

Esta dinámica de movilización y organización social de los y las trabajadores sin lugar a dudas tiene que ver con el conjunto de cambios en el mundo del trabajo producto de las reformas de corte neoliberal tanto laborales, como de salud y seguridad social que se emprendieron en Colombia desde los inicios de los años noventa, que hoy expresan sus impactos negativos a través de la precarización de las condiciones de trabajo, los daños en la salud de los y las trabajadoras y la falta de mecanismos de protección de la salud y la seguridad en el mundo del trabajo.

La aparición de estas Asociaciones, con su

cúmulo de denuncias sobre enfermedad, accidentalidad y mortalidad producto del trabajo de sus asociados, se constituye en una expresión de derrota de los mecanismos de protección y prevención de la salud en el mundo del trabajo, producto de un modelo empresarial que pone énfasis en la productividad y la acumulación y de un sistema de protección en riesgos laborales que privilegia el negocio de las ARL, por encima de la vida, la salud y el bienestar de los y las trabajadoras.

Antecedentes internacionales: el problema es global

En el ámbito internacional se encuentran referencias acerca de la existencia de asociaciones de trabajadores enfermos desde comienzos de la década de 1960, en las que se reseña el proceso de conformación de la *Black Lung Association* y la *Brown Lung Association* en Estados Unidos (Knight, 1971; Judkins, 1978, 1982, 1990, 1993), cuyo interés se ha mantenido hasta hoy.

El incremento de publicaciones desde la década de 1990, que persiste en esta segunda década del siglo XXI, tiene que ver con la explosión de la emergencia de una epidemia de enfermedades relacionadas con el asbesto, y la creciente movilización que se reseña de la aparición de asociaciones de trabajadores y personas de la comunidad afectadas por este mineral en diversas partes del mundo.

Desde la White Lung Association y Asbestos Disease Awareness Organization (ADAO) en Estados Unidos, pasando por la Association Nationale de Defense des Victimes de l'Amiante (ANDEVA) de Francia, la Association Belge des Victimes de l'amiante (ABEVA) y la Associação Brasileira dos Expostos ao Amianto (ABREA), hasta múltiples asociaciones en España como la Asociación de Afectados por el Amianto de Cerdanyola i Ripollet, la Asociación de perjudicados y afectados por enfermedades producidas por

el amianto de la Región de Murcia (APENA), la Asociación Víctimas del Amianto de Madrid (AVIDA), y la Asociación de Víctimas Amianto Euskadi (ASVIAMIE), así como asociaciones en otros países del mundo que han desarrollado un proceso de encuentros y apoyo mutuo en eventos para denunciar internacionalmente los efectos en la salud por exposición al asbesto y la demanda para que cese su uso y para que se repare a las víctimas (ver <http://www.ibasecretariat.org/>).

Por otro lado, dado el incremento de la antracosis y el cáncer de pulmón llevó a la creación de la *Black Lung Association* en la década de 1960 que impulsó la formulación de la Ley de Prevención de Accidentes y Enfermedades en la Minería en Estados Unidos, así como el fortalecimiento del sistema de compensación en ese país (Fry, 2010; Hopkins, 2010; Tello & Grau, 2015). A pesar de las mejoras en prevención, se resalta que se ha dado un nuevo incremento de las neumoconiosis y el cáncer de pulmón, vinculado con el deterioro de los sistemas de prevención y control que se ha presentado en los últimos años en ese país (Arnold, 2016).

En Brasil, en 1994 se conformó la *Associação dos Contaminados Profissionalmente por Organoclorados* (ACPO), la cual posteriormente pasó a denominarse *Associação de Combate aos POPs*. Este caso tuvo que ver inicialmente con la contaminación ocasionada por la empresa *Tetraper* de la multinacional *Basf* (*Rhone Poulanc*) entre 1974 y 1993, en una planta cerca de *Rhodia* en la que se fabricaban plaguicidas organoclorados por parte de cerca de 150 trabajadores, y que conllevó la contaminación de aguas subterráneas y la afectación también de población aledaña. Hay un grupo importante de trabajadores que siguen vinculados a la empresa, pero en condición de licencia remunerada debido a la existencia de problemas de salud relacionados con los contaminantes orgánicos persistentes. Posteriormente, otros trabajadores de la industria petroquímica y expuestos a otras sustancias

acudieron a ACPO en búsqueda de apoyo, lo que conllevó a que esta asociación ampliará su radio de acción (Malerba, 2014).

También en Brasil y frente a la industria química, se dio el proceso de la *Associação dos Trabalhadores Expostos às Substâncias Químicas* (ATESQ), que comenzó su accionar en 2007 buscando el reconocimiento de las afectaciones a 1.068 trabajadores quienes estuvieron expuestos entre 1974 y 2002 en la fábrica de agrotóxicos *Raízen* perteneciente inicialmente a *Shell*, luego a *Cyanamid* y finalmente a *Basf*, hasta que finalmente fue clausurada por el Ministerio de Trabajo. Tras interponer demandas en las diferentes instancias judiciales, el proceso llegó en el 2013 hasta el Tribunal Superior del Trabajo, en donde finalmente la empresa concilió contemplando una indemnización a cada trabajador o familia, la prestación de servicios médicos a perpetuidad, e incluyó también la construcción de un servicio de maternidad y una serie de pagos al Centro de Referencia de Salud de los Trabajadores que apoyó el proceso (Revista *Proteção*, 2013; Sindicato dos Químicos Unificados, 2013).

Dos antecedentes más hacen referencia a la creación de un movimiento internacional de apoyo a las víctimas de *Bhopal* y la otra a la conformación de una coalición social en Costa Rica frente a la industria del banano. El estudio del surgimiento del movimiento internacional a las víctimas del desastre de *Bhopal*, ocurrido cuando una nube tóxica salió de la fábrica de la *Dow Chemical* en la India el 3 de diciembre de 1984, estuvo encaminado a apoyar la demanda de servicios de salud y la compensación justa a las víctimas, que luego se extendió a una búsqueda de medidas preventivas encaminadas a evitar la ocurrencia de eventos similares mediante la conformación de la *Red Internacional contra los Plaguicidas* (Zavestoski, 2009). Por otra parte, *Foro Emaus* operó entre los años 1992 a 2010 con el propósito de atender a los afectados por el intenso uso de agrotóxicos por parte de la indus-

tria bananera asentada en la región de Centro América (Barraza et al, 2013).

Estos antecedentes internacionales evidencian las problemáticas de salud de los y las trabajadoras con relación a las condiciones de su labor y la necesidad de crear espacios organizativos para denunciar estos hechos y demandar reparación por parte de los responsables. A su vez, tal situación refleja que es de carácter global en tanto las políticas laborales y de seguridad social de corte neoliberal, también han sido de nivel mundial.

La dinámica nacional

De acuerdo con lo encontrado en el proyecto de Caracterización de las Asociaciones de Trabajadores Enfermos, adelantado en el 2016 por la Asociación de Abogados Laboralistas en convenio con el Ministerio del Trabajo, en el ámbito nacional se empieza a dar una dinámica de configuración de estas asociaciones desde el año 2006, que sigue en plena expansión.

Asociaciones de trabajadores y extrabajadores enfermos por el trabajo conformadas en Colombia, 2009-2015

Asociación de Trabajadores, Extrabajadores y Pensionados de la Empresa Colombit. Tiene su sede en Manizales (Caldas). Conformada en el 2006.
Fundación Manos Muertas. Tiene su sede en Cartagena (Bolívar). Conformada en el 2009.
Asociación de Trabajadores Enfermos de Drummond Puerto (ASOTREDP). Tiene su sede en Santa Marta (Magdalena). Conformada en el 2010.
Asociación de Trabajadores Enfermos de General Motor Colombia (ASOTRECOL). Tiene su sede en Bogotá, en carpa situada en frente de la embajada de Estados Unidos. Conformada en el 2011.
Asociación Nacional de Usuarios del Sistema de Riesgos Laborales, Afiliados y Beneficiarios del Sistema de Seguridad Social (ASORIEGOS Colombia). Tiene su sede en Girón (Santander). Conformada en el 2012.
Asociación de Trabajadores Discapacitados del Norte de Santander (ASOTRADISNORT). Tiene su sede en Cúcuta (Norte de Santander). Conformada en el 2013.
Asociación de Trabajadores Discapacitados y Enfermos por la Industria Minero Energética (ASOTRADEIMENE). Tiene su sede en Neiva (Huila). Conformada en el 2013.
Asociación de Trabajadores Discapacitados de Arauca (ASOTRADISARAUCA). Tiene su sede en Arauca (Arauca). Conformada en el 2014.
Asociación de Trabajadores Discapacitados del Departamento de Cundinamarca (ASOTRADISCUNDINAMARCA). Tiene su sede en Ubaté (Cundinamarca). Conformada en el 2015.
Asociación de Trabajadores Enfermos de la Floricultura. Tiene su sede en Facatativa (Cundinamarca).
Asociación de Trabajadores Enfermos del Carbón de La Jagua de Ibirico (ASOTRECAJ). Tiene su sede en La Jagua de Ibirico (Cesar).
Unión de Enfermos de General Motors Colmotores (UNECOL) Bogotá.
Asociación de Víctimas del Asbesto en Colombia (AVACO). Tiene su sede en Sibaté, Bogotá y Zipaquirá.
Asociación de Extrabajadores Enfermos y Viudas de Drummond Puerto (ASOTRADEV). Tiene su sede en Santa Marta (Magdalena).

Fuente: elaboración con base información proyecto Ministerio de Trabajo (Asolaborales), 2016.

A la fecha, se puede hablar de 14 asociaciones conformadas (ver tabla), a las que deben sumarse las expresiones sindicales que también han venido incorporando específicamente la reivindi-

cación por el reconocimiento de la enfermedad de origen laboral y la garantía de las prestaciones asistenciales y económicas que derivan de este reconocimiento.

Estas asociaciones cubren principalmente a trabajadores y extrabajadores vinculados con los sectores económicos minero-energético, agro-alimentario, construcción, tabacalero, manufacturero, mantenimiento, hotelero, seguridad y de la salud. Y cubren un número importante de regiones del país que incluye Costa Caribe (Santa Marta, Riohacha, Cartagena, así como a procesos ubicados en los departamentos de Córdoba y Cesar), Nororiente (Santanderes y Arauca), Eje Cafetero, Centro (Cundinamarca y Bogotá) y el Sur (Huila y Meta).

Entre el conjunto de estas asociaciones destacan algunas, principalmente porque han logrado visibilizarse mediante el conocimiento de su acción que han hecho a través principalmente de medios de comunicación alternos nacionales (Luna-García & Torres-Tovar, 2012) y en algunas ocasiones internacionales.

La Asociación de Trabajadores Enfermos de Drummond Puerto (ASOTREDP), se conforma en el año 2010, y ha tenido una intensa actividad tanto de denuncia en los medios como de movilización y acciones legales (Vitola, 2015).

La Asociación de Trabajadores Lesionados y Extrabajadores de la General Motors-Colmotores (ASOTRECOL), reconocida por su larga permanencia durante cinco años en una carpa frente a la Embajada de Estados Unidos en Bogotá, el desarrollo de acciones de huelga de hambre, encadenamiento a las rejas de la embajada y movilizaciones, así como una intensa acción de denuncia y gestión ante múltiples instituciones gubernamentales (Parra, *et al.*, 2015).

La Fundación Manos Muertas surgió en el año 2009, como respuesta a una ola de despidos en empresas de procesamiento de atún y camarón, sobre todo de mujeres que presentaban patología de tipo osteomuscular producto de su trabajo repetitivo, principalmente el síndrome del túnel del carpo¹ (de ahí su nombre), las que se han

1. El síndrome del túnel del carpo es una patología que se produce en las manos por la compresión a que se ve

organizado para reclamar sus derechos de salud y estabilidad laboral (Fundación Manos Muertas, 2009 y 2012; Quintero, 2015).

La Asociación de Trabajadores Discapacitados y Enfermos por la Industria Minero Energética (ASOTRADEIMENE), configura un proceso organizativo de trabajadores y extrabajadores enfermos vinculados a la industria del petróleo en la región de Huila que se conformó en el año 2013, y quienes han impulsado la denuncia de su problemática, la realización de marchas de protesta, acciones legales y el desarrollo de una iniciativa política representada en una audiencia parlamentaria (Escuela Nacional Sindical, Agencia de Noticias, 2015a y 2015b; Jaramillo, 2015).

La Asociación de Trabajadores Discapacitados de Arauca (ASOTRADISARAUCA), conformada en el año 2014, agrupa trabajadores del petróleo en el departamento de Arauca en relación con problemas de desconocimiento a los derechos convencionales en caso de enfermedad, maltrato a las personas discapacitadas por el trabajo y la falta de cumplimiento por parte de las empresas petroleras de sus obligaciones en prestaciones de salud y económicas, lo que ha ocasionado denuncias y protestas, así como la toma de las dependencias regionales del Ministerio de Trabajo (Benítez, 2015). Casos similares que afectan a trabajadores de la industria del petróleo, que presentan enfermedades y discapacidad laboral, se han presentado en otras regiones, en especial en Barrancabermeja y Cartagena, cobijados por la Unión Sindical Obrera.

La Asociación de Trabajadores Discapacitados del Norte de Santander (ASOTRADISNORT) ha tenido una importante actividad de denuncia y movilización en relación con la situación de los asociados que corresponden a trabajadores de

sometido su paquete de nervios, producto de una obstrucción que se da en el canal por el que van, por el uso repetitivo y en posiciones no ergonómicas de la mano, llevando a que se presenten adormecimiento, cosquilleo, dolor y pérdida de la fuerza muscular en las manos, lo cual en muchos casos requiere manejo quirúrgico.



diversos sectores de la economía (CUT, 2013).

La Asociación de Trabajadores Enfermos del Carbón de La Jagua de Ibirico (ASOTRECAJ), ha hecho denuncias de persecución a los trabajadores mineros enfermos en el departamento del Cesar en donde se conformó (Castilla-Camargo, 2014).

Por su parte, como se ha mencionado, hay actividad sindical en este campo, como es el caso de Sintracarbón, que ha denunciado y se ha movilizado por la reivindicación de los trabajadores mineros enfermos (Corporación Nuevo Arco Iris, 2013; Aponte, 2015), así como en Montelibano, Córdoba, en la mina de Cerromatoso, liderada a su vez por Sintracerrromatoso (Semana, 2012; Martínez Sánchez & Peña Escobar, 2015).

Por qué y qué demanda esta dinámica social

Un conjunto de reformas en la esfera laboral y de seguridad social emprendidas en Colombia

desde comienzos de los años noventa, que sumadas a un conjunto de cambios gerenciales y tecnológicos introducidas en los procesos productivos en las últimas décadas, han llevado a una transformación profunda del mundo del trabajo.

Este contexto de transformación del mundo del trabajo desde aspectos laborales y de seguridad social produjo importantes problemáticas por la inestabilidad laboral y la desprotección de la salud en el trabajo, articuladas al debilitamiento de las responsabilidades de los empresarios en materia preventiva como parte de sus obligaciones en salud, en tanto la reforma laboral ha flexibilizado estas responsabilidades, y la de seguridad social ha puesto énfasis en el aseguramiento a los riesgos laborales, colocando en el centro una perspectiva indemnizatoria, relegando la perspectiva preventiva y promocional de la salud laboral, asunto que con el paso de los años se evidencia con una casuística importante de accidentalidad, enfermedad y muerte derivadas del

trabajo y una ausencia de protecciones asistenciales y económicas a estos casos (Torres-Tovar & Luna-García, 2008).

Situación esta de morbi-mortalidad de origen laboral, que sumada a las dificultades al reconocimiento, calificación, atención y rehabilitación adecuada de estas patologías laborales, ha configurado un marco de acción para la gestación de procesos de protesta y lucha por parte de trabajadores y ex trabajadores enfermos, demandando la garantía de sus derechos laborales, de salud en el trabajo y de seguridad social.

Esta situación de inseguridad tanto en la estabilidad laboral, como en la protección de la salud en el trabajo y la seguridad social, estableció un marco de acción social colectiva de lucha y exigibilidad por estos derechos, que ha llevado a la emergencia de estas expresiones de protesta social y de organización por parte de trabajadores/as y extrabajadores/as enfermos/as, a quienes ni las empresas ni las entidades gubernamentales, ni las administradoras de riesgos laborales (ARL) les han garantizado sus derechos.

Esta situación, que trabajadores y extrabajadores consideran relacionadas con sus condiciones de trabajo, los ha llevado a establecer vínculos entre ellos/as para generar procesos organizativos, bien a través de la creación de asociaciones, o bien a través de los sindicatos que incorporaron en su agenda este tema.

Esta dinámica organizativa se funda a partir de un proceso de construcción de identidades colectivas que se establecen producto del compartir patologías similares derivadas del trabajo, la ausencia de su reconocimiento, el padecimiento por el itinerario burocrático al que se ven sometidos, y los sentimientos compartidos de sufrimiento, rabia, frustración e injusticia que se generan por estas circunstancias.

Para el país, estos procesos organizativos resultan novedosos, especialmente por la creación de las asociaciones, en tanto los procesos organizativos de carácter sindical hacen parte de formas

gremiales históricas, a pesar de las enormes dificultades asociativas que existen para los y las trabajadoras en Colombia.

La dinámica social de conformación de organizaciones de trabajadores y extrabajadores enfermos obedece principalmente a una respuesta colectiva frente a la vulneración reiterada de sus derechos al trabajo, a la salud y a la seguridad social, razón por lo cual el conjunto de sus demandas se relacionan con la violación de estos derechos.

En relación a su violación al derecho al trabajo las demandas se vinculan de un lado para quienes conservan el trabajo, que se den procesos adecuados de reubicación laboral, que no se coloque a los trabajadores/as enfermos en áreas de trabajo marginales, en donde terminan sintiendo que no son útiles. Y para quienes perdieron el trabajo, que sean reincorporados con los procesos de readaptación laboral que se requieran.

En relación a la violación al derecho a la salud, las demandas se relacionan con que los eventos de salud, bien sean accidentes y/o enfermedades, reciban los procesos de atención, tratamiento y rehabilitación requeridos con oportunidad, pertinencia y calidad y que esto se enlace con una readaptación en el trabajo, para que ellos/as continúen siendo y sintiéndose productivos.

En relación a la violación a sus derechos de seguridad social las demandas se relacionan con que sus problemas de salud reciban respuestas adecuadas tanto de los empresarios, como de la institucionalidad de la seguridad social dispuesta para ello, es decir las EPS, IPS y las ARL. Que se establezca la calificación de origen laboral de las patologías que sufren y se establezca de manera confiable el porcentaje de pérdida de capacidad laboral, ya que de esto depende el que se respeten y garanticen los derechos asistenciales y económicos derivados del aseguramiento a riesgos laborales.

Frente a los itinerarios diagnósticos y terapéuticos que tienen que padecer desde la empresa

hasta la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la demanda central es que la institucionalidad pública, en cabeza del Ministerio de Trabajo, proteja sus derechos laborales y de salud interviniendo decididamente sobre las empresas para que se restablezcan los derechos perdidos, y a las instituciones de la función pública para que actúen protegiendo los derechos humanos de los trabajadores/as que han venido siendo violados, obligando al Ministerio de Trabajo a que actué con su capacidad rectora y que se puedan lograr actuaciones adecuadas tanto de la empresa como de las ARL y las juntas de calificación.

Por último, bajo la comprensión de que los procesos de articulación organizativa son importantes, conformaron a comienzos del mes de agosto de 2016 la Federación Nacional de Enfermos Laborales en Colombia (FENAFEL), buscando tener una mayor visibilidad e incidencia para la garantía de los derechos laborales, de salud y seguridad social de sus asociados.

A manera de conclusión

El trabajo debe ser un escenario de bienestar y de crecimiento de los y las trabajadoras; su fin no debe ser la productividad y la acumulación; debe ser un escenario en el que la salud no se vea deteriorada ni la vida extinguida, producto de la labor que se realiza, para aportar a la sociedad y para subsistir.

La dinámica social generada por las reformas laborales y de seguridad social y sus efectos, ha establecido un marco para el impulso de acciones sociales colectivas que están demandando la garantía del derecho al trabajo, a la salud en el trabajo y a la seguridad social en Colombia, inscribiéndose en una contienda política en el campo de la salud y la seguridad social.

Este campo de contienda política en el terreno de la seguridad y salud en el trabajo se ha establecido entre los actores que tienen la responsabilidad de garantizar que las condiciones de

trabajo no deterioren la salud del trabajador, es decir los ministerios de Salud y de Trabajo (representantes de la institucionalidad estatal), los empresarios, las ARL, las juntas de calificación y los actores que padecen los efectos de la no protección de la salud en el trabajo, es decir, las y los trabajadores y extrabajadores enfermos, sus organizaciones y actores sociales y académicos que apoyan las demandas por la garantía y protección de la vida y la salud de los y las trabajadoras en los escenarios laborales.

Desde el punto de vista organizativo y de participación estos procesos resultan novedosos en el país y hablan, de un lado, del establecimiento de un conjunto de barreras para reconocer y garantizar los derechos laborales y de salud a los trabajadores que adquieren patologías de origen laboral, que los obliga a organizarse y actuar colectivamente para demandar el restablecimiento de sus derechos y, de otro lado, de la configuración de un actor colectivo de los trabajadores, que por un lado persiste en la forma de sindicatos, pero que por otro empieza a generar uno nuevo a través de asociaciones de trabajadores y extrabajadores enfermos y su federación.

La epidemia de patologías derivadas del trabajo son una expresión de la derrota de un modelo de protección de la salud en el mundo del trabajo, que fue subordinado por un énfasis en la productividad y acumulación de los empresarios, por unas aseguradoras en riesgos laborales que ha puesto el empeño en el negocio del aseguramiento profundizando una perspectiva indemnizatoria y no preventiva, por una institucionalidad pública en cabeza del Ministerio de Trabajo que no cumple la función adecuada de rectoría y de inspección, vigilancia y control en salud y seguridad en el mundo del trabajo y por unas juntas de calificación que no logran valorar integral y contextualmente las situaciones de salud de los y las trabajadoras y que no guardan la neutralidad necesaria que demanda su labor.

Ante este panorama toma relevancia el trabajo

que vienen haciendo estas asociaciones de trabajadores y extrabajadores y las organizaciones sindicales, para colocar de nuevo en la agenda pública el tema de la salud laboral y forzar a que en el país exista realmente un sistema de protección de la salud en los múltiples escenarios del mundo del trabajo para que en el trabajo florezca la vida, la salud y el bienestar y se subordine la acumulación de riqueza que se hace a expensas del sufrimiento, la enfermedad y la muerte de los y las trabajadoras. 

Referencias bibliográficas

- Aponte, Augusto (2015, 24 de agosto). El minero al que las sustancias cancerígenas persiguen hasta en sueños. Recuperado de <http://www.kienyke.com/historias/mineria-cancer-el-minero-al-que-las-sustancias-cancerigenas-persiguen-hasta-en-suenos/>
- Arnold, Carrie (2016). A Scourge Returns: Black Lung in Appalachia. *Environ Health Perspect.* 2016 Jan; 124(1): A13-A18. doi: 10.1289/ehp.124-A13. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4710586/>
- Barraza, Douglas; Jansen, Kees; van Wendel de Joode, Berna & Wesseling, Catharina (2013). Social movements and risk perception: unions, churches, pesticides and bananas in Costa Rica. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 19 (1): 11-21.
- Benítez, A. (2015, 09 de Octubre). "La burla continua" Trabajadores discapacitados de la OXY. RCNRA-DIO. Recuperado de <http://lavozdelrioarauca.com/2015/10/la-burla-continua-trabajadores-discapacitados-de-la-oxy/>
- Castilla-Camargo, M.A. (2014, 5 de febrero). Demanda histórica a multinacionales del carbón (II). Recuperado de <http://elpilon.com.co/demanda-historica-a-multinacionales-del-carbon-ii/>
- Corporación Nuevo Arco Iris (2013, 15 de febrero). Aspirar polvillo del carbón en El Cerrejón es como fumarse 100 cigarrillos al día. Recuperado de <http://www.arcoiris.com.co/2013/02/en-que-va-la-huelga-del-cerrejon/>
- CUT (2013, 8 de diciembre) Discapacitados de Norte de Santander protestan con hambre en Bogotá. Recuperado de <http://cut.org.co/discapacitados-de-norte-de-santander-protestan-con-hambre-en-bogota/>
- Escuela Nacional Sindical - Agencia de información laboral (2015, 12 de febrero). En Huila: Trabajadores del petróleo enfermos y en discapacidad se organizan para luchar por sus derechos. Recuperado de <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=Na-;5;-;&x=20170773>
- Escuela Nacional Sindical - Agencia de información laboral (2015, 26 de marzo). Caso John Carlos Ninco. Con la pierna que le quedó tras un accidente laboral, sigue en su desigual lucha contra una empresa petrolera. (Crónica). Recuperado de <http://www.cutbogota.org/index.php/2015-06-12-23-06-22/nacional/1431-2015-03-26-17-58-23>
- Fry, Richard (2010). Fighting for survival: coal miners and the struggle over health and safety in the united states, 1968-1988. Dissertation Submitted to the Graduate School of Wayne State University, Detroit, Michigan in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy Recuperado de http://digitalcommons.wayne.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1087&context=oa_dissertations
- Fundación Manos Muertas (2009, 24 de agosto). Nace en Cartagena la Fundación de las Manos Muertas. Recuperado de http://www.lahaine.org/mm_ss_mundo.php/ii_poblacional_una_mirada_de_los_pobres_
- Fundación Manos Muertas (2012, 19 de enero). Denuncia pública de la Fundación Manos Muertas. La empresa Recursos Especiales viola el derecho a la intimidad mediante inspecciones médicas ilegales. Recuperado de http://www6.rel-uita.org/sindicatos/seatech/denuncia_publica-fundacion_manos_muertas.htm
- Hopkins, George W. (2010). Union Reform and Labor Law: Miners For Democracy and the Use of the Landrum-Griffin Act. *Journal of Labor Research*, 31 (4): 348-364.
- Jaramillo, F. (2015, abril 30). En pie. Recuperado de <http://elturbion.com/?p=10844>
- Judkins, BM (1978). The black lung association: a case study of a modern social movement. USA: University Microfilms.
- Judkins, B.M. (1982). Occupational health and the developing class consciousness of southern textile workers: the case of the Brown Lung Association. *Md Hist.* Spring-Summer, 13:55-71.

- Judkins, Bennett M. (1990). Workplace Democracy and Occupational Health. *Humanity and Society*, 14.1: 34.
- Judkins B. M. (1993). The People's Respirator: Coalition Building and the Black Lung Association. In: Fisher, Stephen L. (Ed). *Fighting Back in Appalachia: Traditions of Resistance and Change*. USA: Temple University Press, Broad & Oxford Streets, ISBN-0-87722-976-7.
- Knight, Robert M. (1971). Compensation for Black Lung at the Federal Level: A Precedent for Nationalized Workmen's Compensation. *Virginia Law Review*, 57 (1): 97-127. DOI: 10.2307/1072079. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/1072079>
- Luna-García, Jairo Ernesto y Torres-Tovar, Mauricio (2012). Crece la lucha por el derecho a la salud en el trabajo. *Semanario Virtual Caja de Herramientas*. Edición N° 298 - Semana del 13 al 19 de Abril de 2012. <http://viva.org.co/cajavirtual/svc0298/articulo10.html>
- Luna-García, Jairo Ernesto; Castro-Fraume, Carlos Julio y Villamizar, Guillermo (2015). *Colombit: ¿Un caso de responsabilidad social frente al retiro del asbesto?* Ponencia presentada al Congreso Pre-ALAST, Bogotá D.C., 31 de agosto, 1 y 2 de septiembre de 2015. Los estudios del trabajo en Colombia y América Latina: resultados y desafíos. Mesa: Empresarios, trabajo y responsabilidad social empresarial. Recuperada de <https://drive.google.com/drive/folders/0B3b-8tXEy-asVlhrQLJyMmxyX28>
- Malerba, Julianna Eluze Carrera (2014). *Meio Ambiente, classe e trabalho no capitalismo global: uma análise das novas formas de resistência a partir da experiência da ACPO*. Recuperado de <http://fboms.org.br/wp-content/uploads/2014/10/Anexo-Avalia%C3%A7%C3%A3o-FBOMS-2014.pdf>
- Martínez Sánchez, Catalina & Peña Escobar, Alejandra (Ca. 2015). Cerro Matoso la perpetuación del mal. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/124907904>
- Parra, Jorge; Torres-Tovar, Mauricio; Luna-García, Jairo Ernesto; Shell-Sparling, Page (2015). *Acción colectiva por el derecho a la salud em el trabajo: El caso de Asotrecol*. Ponencia presentada al Congreso Pre-ALAST, realizado en Bogotá los días 31 de agosto, 1 y 2 de septiembre de 2015.
- Semana (2012, 8 de abril). Cerro Matoso: mina rica, pueblo pobre. Recuperado de <http://www.semana.com/nacion/articulo/cerro-matoso-mina-rica-pueblo-pobre/262408-3>
- Quintero, O. (2015, 23 de noviembre). La multinacional Seatech y la colombiana A Tiempo, parecen enclavadas en el tiempo de la esclavitud. Recuperado de <http://www.polodemocratico.net/blogs/octavio-quintero/9361-la-multinacional-seatech-y-la-colombiana-a-tiempo-parecen-enclavadas-en-el-tiempo-de-la-esclavitud>
- Revista Proteção (2013, 6 de junho). MPT busca localizar três ex-trabalhadores do Caso Shell. Recuperado de http://www.protecao.com.br/noticias/geral/mpt_busca_localizar_tres_ex-trabalhadores_do_caso_shell/A5jgJ9ji
- Sindicato dos Químicos Unificados (2013, 13 de março). Acordo fechado: Shell/Basf pagará pelo crime de contaminação em trabalhadores. Recuperado de <http://www.contraosagrototoxicos.org/index.php/noticias/agrototoxicos/310-acordo-fechado-shell-basf-pagarao-pelo-crime-de-contaminacao-em-trabalhadores>
- Tello, Linda M. & Grau, David (2015). Towards a Sustainable and Healthy Work Environment -Lessons Learned from the Unprevented Exposure of Miners to Coal Dust. *Procedia Engineering*, 118: 457-464. Recuperado de http://ac.els-cdn.com/S1877705815021025/1-s2.0-S1877705815021025-main.pdf?_tid=0349dd7a-d3fa-11e5-b7c6-00000aac-b360&acdnat=1455550825_9d00de0f104dda-f77080a21fedbf197f
- Torres-Tovar, Mauricio y Luna-García, Jairo Ernesto (2008). Situación en Colombia. En: Informe Continental sobre la Situación del Derecho a la Salud en el Trabajo, 2008. México: Asociación Latinoamericana de Medicina Social.
- Vitola, O. (2015, 26 de mayo). Escépticos se muestran trabajadores enfermos de Drummond ante el proyecto de caracterización de 5 playas del Distrito. Recuperado de <http://radiomagdalena1420am.com/escepticos-se-muestran-trabajadores-enfermos-de-drummond-ante-el-proyecto-de-caracterizacion-de-5-playas-del-distrito/>
- Zavestoski, Stephen (2009). The Struggle for Justice in Bhopal. *A New/Old Breed of Transnational Social Movement*. *Global Social Policy*, 9: 383-407.



"El factor humano", Ignacio Evangelista, España, 2015

El níquel:

sus efectos sobre la salud de los trabajadores

Óscar Gallo y Carmen Pico

Profesionales Escuela Nacional Sindical

En contra de la evidencia científica y de las conquistas sindicales sobre reivindicaciones del bienestar y la salud y, muy recientemente, en forma consistente con los estados europeos sobre la conveniencia de la reducción de la jornada laboral como solución a los problemas del mercado laboral, en Colombia se pretende aumentar y extender cada vez más la jornada laboral diaria. Esta tendencia, bastante regresiva y contagiante en empresas grandes del país (caso Ecopetrol), ha sido avalada por vía judicial, como ocurrió con Cerro Matoso, en un caso demandado por su sindicato, SintraCerroMatoso. La juez del Juzgado 10 de Bogotá, el pasado 28 de octubre, en un fallo sin precedentes en Colombia, sentenció: “la empresa Cerro Matoso puede aumentar la jornada de trabajo a 12 horas a sus trabajadores conservando las 42 horas promedio semanales año”. Esta decisión desconoce además los convenios de la OIT que, en un informe de 2013 (OIT, 9 de enero), señalaba que “el exceso de trabajo” repercute en una peor salud, y de algunos

defensores de la jornada laboral, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), que al estudiar esta propuesta y haber comparado la productividad con el PIB de sus países miembros, ha concluido que los trabajadores más productivos son los de los países con menos jornada laboral, o aquellos en los cuales sus empleados permanecen menos horas en las oficinas.

En el caso de Cerro Matoso, la preocupación aumenta, puesto que esta industria explota, produce y comercializa un metal: el ferróníquel, que en su proceso produce una serie extensa y compleja mezcla de sustancias altamente nocivas y cancerígenas. El reconocimiento de los efectos del níquel sobre la salud no es reciente. La literatura médica reconoce, al menos desde 1932, el carcinoma nasal de los trabajadores de las refinerías de níquel (Miller & Miller, 1979). En el decreto 778 de 1987 se lee explícitamente en el apartado sobre cáncer ocupacional: “g). Pulmón y senos nasales: producido por el níquel en trabajadores de refinamiento de níquel”. En los de-

cretos 1832 y 2566 desaparece la especificidad dada por el legislador en 1986. Sin embargo, es de suponer que en el grupo "cáncer ocupacional" subsiste el níquel como elemento causante del cáncer. Actualmente, el decreto 1477 asocia la minería con la neoplasia maligna de la cavidad nasal y de los senos paranasales.

Por otro lado, la literatura médica sobre el impacto en la salud de la explotación del níquel y las refinerías del mismo mineral es bastante extensa. Una búsqueda mediante un metabuscador con las categorías "nickel" y "health" permite recuperar 2.622 títulos en *Scopus* (Elsevier) (2.385 registros), *MEDLINE/PubMed (NLM)* (2.156 registros), *Onefile (GALE)* (1.034 registros), *SpringerLink* (676 registros), *Wiley Online Library* (169 registros). Refinando la búsqueda en las mismas bases de datos se recuperan 481 títulos sobre tópicos tales como *occupational exposure, public health, risk assesment, toxicology and health, toxicity*. La base de datos *Web of Science* recupera 1.513 registros en torno a las categorías *nickel* y *occupational health*, al paso que recupera 83 resultados al refinar la búsqueda con las categorías *nickel, occupational health* y *mining*. Algunos artículos aparecen citados más de 50 veces en *BIOSIS Citation Index*, es el caso de *Nasal Cancer in England and Wales Uk an Occupational Survey* (D, H, & H, 1981).

Lo anterior remite exclusivamente a los efectos del níquel, pero no se puede desconocer la existencia de los derivados o los agentes relacionados con el proceso de refinamiento. De acuerdo con *Agency for Research on Cancer (IARC)* hay suficiente evidencia de que el níquel y sus compuestos son carcinogénicos (Facultad Nacional de Salud Pública, 2008, p. 104). De hecho, la *U.S. Occupational Safety & Health Administration* ha determinado los límites de exposición a estas sustancias dado el riesgo de producir cáncer de pulmón, cáncer en los senos nasales, neumociosis y dermatitis, entre otras enfermedades.

Paradójicamente, de acuerdo con José Olivero

Verbel, el impacto del níquel y de otros agentes tóxicos relacionados con la minería ha sido poco investigado entre los trabajadores colombianos:

Aunque la prensa ha puesto en evidencia problemas de salud humana relacionados con la minería en Colombia, poco está disponible en la literatura científica. La razón no es que los impactos y situaciones no existan, sino que se ha realizado poca investigación. Lo anterior tiene varias aristas: la comunidad no conoce lo que ocurre, y por tanto participa poco; los gobernantes no disponen de datos para tomar acciones que minimicen los impactos, y aunque la academia y el gobierno investiguen y muestren los problemas y sus posibles orígenes o soluciones, el interés en resolverlos no se concreta, y dichos estudios no se emplean como línea base para avanzar ni como soporte para desarrollar políticas públicas (Olivero Verbel, 2014, p. 493).

Desde 1989 la multinacional angloaustraliana *BHP Billiton* administra la mina Cerro Matoso, situada a 22 kilómetros del municipio de Montelíbano (Córdoba). La concesión dada a la *BHP Billiton* ha sido motivo de innumerables polémicas, particularmente después de la reciente ampliación hasta el 2044 de la concesión, tema que no cabe analizar en el espacio de este artículo. Cerro Matoso comercializa níquel (ferroníquel) en los niveles nacional e internacional a partir de la explotación comercial de la mina a cielo abierto de níquel más grande de América y la cuarta en el mundo.

Durante todo el proceso se utilizan y producen diversos minerales y sustancias en varios estados químicos y composición, es decir, en el proceso laboral se emplean y producen, como productos o subproductos, gases, vapores, humos metálicos, sólidos, líquidos y, en especial, material particulado. Por ello, se puede afirmar que la exposición laboral que la empresa provoca a su población de trabajadoras y trabajadores, es de una mezcla compleja de sustancias que se potencializan en forma peligrosa e insalubre, desde

la primera fase de dicho proceso productivo como es la de la extracción del mineral, pasando por la separación de sus diferentes componentes, seguida de la fundición, refinación, granulado, hasta su fase final de empaclado para su comercialización.

En relación específica con el material particulado, así como con los gases, vapores y humos, contempla la exposición laboral a una mezcla compleja de sustancias químicas tales como:

- a) Níquel y sus compuestos solubles e insolubles
- b) Hierro, óxido férrico y ferroso, su aleación producida como ferróníquel
- c) Sílice cristalina y sustancias compuestas como:
 - Magnesio
 - Cromo, azufre, humos de soldadura, fósforo, carbono, etc.
 - Otros

Esta exposición laboral produce múltiples consecuencias agudas y crónicas que determinan un perfil de desgaste y de salud-enfermedad peligroso y maligno, tipificado como actividad de alto riesgo por la disminución de la esperanza de vida saludable, fundamentalmente referido al cáncer ocupacional y la exposición a altas temperaturas¹ y como actividad de Clase IV y V definida por la legislación colombiana como Riesgo Alto y Riesgos Máximo respectivamente,² que es unificada en el Decreto No. 0723 del 2013 en su artículo 3, que dice "Actividades de Alto Riesgo. Para efectos del presente decreto, se asimilan como de alto riesgo, aquellas actividades correspondientes a las clases IV y V, a que hace referencia el Decreto Ley 1295 de 1994 y la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002 o la norma que

lo modifique, adicione o sustituya".

En el ámbito nacional, Gallego *et al.* (1997) realizaron un *Estudio descriptivo de la exposición ocupacional a níquel y sus compuestos en trabajadores de la Empresa Cerro Matoso*. Los investigadores analizaron una muestra de 258 trabajadores, de los cuales 129 trabajaban en la empresa hace 12 o 15 años. Del total de trabajadores estudiados, 147 se desempeñaban en las áreas operativas y de producción, concretamente preparación del mineral (13,2 %), refinería (17,8 %) y RKEF –Horno rotatorio y proceso de fusión– (26 %).

En estudios realizados entre 1993 y 1994 estimaron que 454 trabajadores estaban en alto riesgo por la concentración ambiental de níquel. Entre los procesos involucrados los autores destacaron: mina y mantenimiento, preparación de mineral y mantenimiento, refinación, calcinación-fundición. Por otro lado, el mismo estudio estableció, basado en las evaluaciones ambientales de cuantificación del riesgo y la bibliografía sobre los cargos de mayor riesgo, una exposición alta a polvo en 454 trabajadores, exposición media para 81 trabajadores y exposición baja para 106 trabajadores.

La valoración de las condiciones de salud realizada por Gallego *et al.*, se orientó a identificar entre la población estudiada los diagnósticos posiblemente relacionados con exposición a níquel. Se identificaron 142 casos de enfermedades nasales, 59 casos de enfermedades pulmonares y 58 de enfermedades de la piel. Los 142 casos de enfermedades nasales se distribuyen de la siguiente manera:

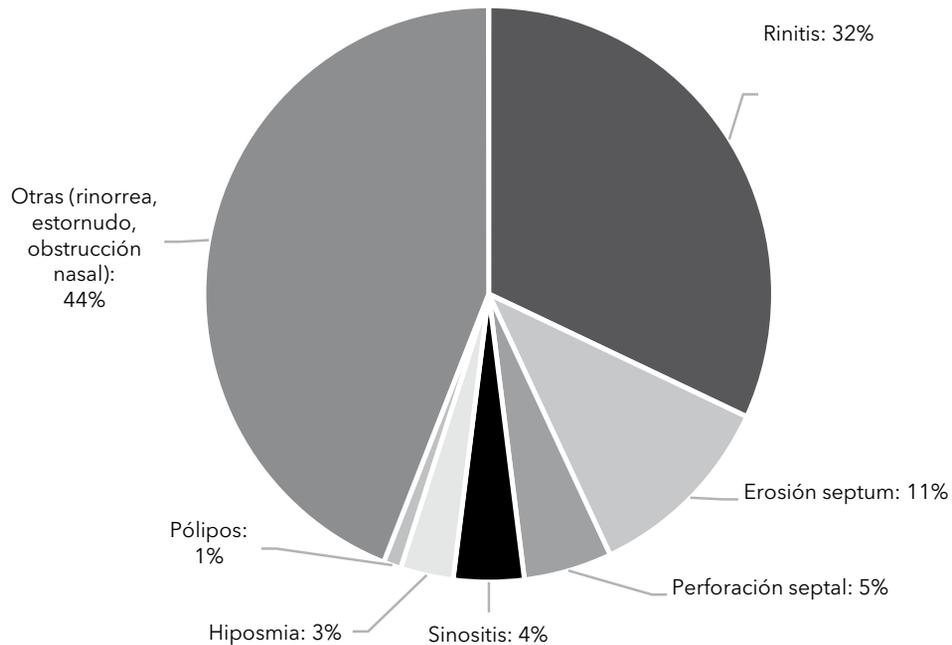
En cuanto a la distribución de prevalencias de las enfermedades pulmonares, se destaca la hiperreactividad bronquial y la bronquitis crónica. Respecto de las enfermedades de la piel, no se identificó una relación directa con el sitio de trabajo de mayor exposición y el diagnóstico de dermatosis alérgica e hipersensibilidad, eritema papular, eritema pápulo-vesicular, neurodermati-

1. Véase: Decreto No. 2090 de 2003 y su prorrogación a partir del Decreto No. 2655 de 2014.

2. Véase: Decretos-Ley 1295 de 1994, artículos 18 y 26 y Decreto 1772 de 1994, Decreto No. 1607 de 2002

tis, dermatitis de contacto.

Gráfico 1. Distribución de enfermedades nasales en la población examinada



Uno de los aspectos más significativos de la investigación de Gallego *et al.*, fue demostrar el incremento progresivo de la enfermedad nasal a partir de cuatro años y hasta los 15 años de trabajo (Gallegos *et al.* 1997, p. 39). Así mismo, se comprobó que el personal de la producción es el más afectado por las enfermedades nasales: se identificaron 116 casos de patologías nasales en contraste con 26 correspondientes al área de administración.

Por el lado de las enfermedades respiratorias se comprobó que hay seis veces más riesgos de enfermarse por hiperreactividad bronquial si se trabaja en el área de producción que si se hace en la de administración. Al respecto, afirman los investigadores: "la exposición ocupacional a polvos y humos de compuestos sensibilizantes en estas áreas es una explicación muy sugestiva que se confirma al comparar los datos con las con-

centraciones de Ni por dependencias" (Gallegos *et al.*, 1997, p. 42).

En efecto, la prevalencia de las enfermedades nasales y pulmonares es probablemente consecuencia de una concentración de níquel en el ambiente superior al permisible (Gallegos *et al.*, 1997, p. 72). Los autores del citado estudio insisten en la necesidad de fortalecer el programa de vigilancia epidemiológica de la exposición al ferróníquel, de modo que sea posible establecer con mayor precisión las variables condicionantes de la frecuencia de las enfermedades. No obstante, los investigadores observan diferencias estadísticas significativas en la prevalencia de enfermedades nasales y broncopulmonares entre los trabajadores de producción y administrativos. Se corrobora así la relación existente entre exposición al níquel y otros compuestos como el cromo, aspecto destacado por la bibliografía

médica sobre el tema. Finalmente, es necesario destacar que después de 8 años de trabajo la concentración de níquel en la orina aumenta considerablemente, y que alcanza su mayor pico entre los 12 y 15 años de exposición.

Al año siguiente, el Laboratorio de Salud Ocupacional de la Universidad Eafit realizó la investigación *Estudio para determinación de exposición a altas temperaturas en puestos de trabajo de las unidades de negocio de R.K.E.F. y refinería* (1998).

En salud labora, la sobrecarga térmica se define como la respuesta fisiológica del cuerpo humano al estrés térmico; se caracteriza por el aumento de la temperatura corporal más allá del margen normal de variación de 36,5 a 38,0°C, el aumento en la tasa de sudoración y el aumento de la frecuencia cardíaca. Con otras palabras, corresponde al coste que le supone al cuerpo humano el ajuste necesario para mantener la temperatura interna en el intervalo adecuado. A su vez, el estrés térmico se define como la "carga neta de calor a la cual los trabajadores están expuestos y que resulta de la contribución combinada de las condiciones ambientales del lugar donde trabajan, la actividad física que realiza y las características de la ropa que llevan" (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011).

Se consideran factores de riesgo comunes asociados a la exposición a altas temperaturas: la enfermedad cardiovascular, diabetes mellitus, hipertiroidismo, calambres por calor, agotamiento o síncope o colapso por calor, golpe de calor, edemas, tetania y eritemas, entre otros. Igualmente, se pueden producir "desórdenes de la producción del sudor incluyendo la miliaria, golpes graves de calor, enfermedad fibrocística, escleroderma, cicatrices de quemaduras extensas o dermatitis por otras causas" (Laboratorio de Salud Ocupacional, 1998, p. 17). Además de una posible disminución en el recuento de espermatozoides, hasta un 20% en áreas de población

laboral evaluadas durante el verano (Laboratorio de Salud Ocupacional, 1998, p. 20). Los autores también destacan a partir de la literatura sobre el tema, un aumento del uso irracional de drogas y un aumento en el consumo de alcohol.

Dado que la exposición a altas temperaturas tiene un impacto sobre la salud de los trabajadores, aceptado científicamente, la legislación colombiana lo ha reconocido también en la Ley 9 de 1979 y en las resoluciones 2400 de 1979, 1016 de 1989 y 1281 de 1993, y después de la reforma a la seguridad social se expidieron los decretos 1295, 1772, 1831 y 1832. En términos generales leyes, decretos y resoluciones prohíben y recomiendan implantar medidas para mantener y controlar los factores de intercambio calórico entre el ambiente y el organismo, asegurar la ventilación y controlar los cambios bruscos de temperatura, adoptar dispositivos para la reflexión y el aislamiento de calor y disponer de elementos de protección contra las radiaciones dañinas de cualquier fuente de calor.

Es muy importante destacar que el artículo 2 del decreto 1281 de 1994, cuya vigencia fue ampliada por el decreto 2655 de 2014, considera actividades de alto riesgo para la salud del trabajador: los trabajos en la minería de socavones o en subterráneos, la exposición a altas temperaturas fuera de los límites permisibles, la exposición a radiaciones ionizantes y la exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas. Para los casos anteriores se dispone de una pensión especial de vejez, cuando el cotizante se dedique a esta actividad en forma permanente o por lo menos, durante 500 semanas continuas y discontinuas.

En el caso concreto de Cerro Matoso, los investigadores comprobaron que según los índices de WBGT e ITT establecidos por la legislación colombiana, los operadores de colada en RKEF y el operador de la grúa de 85 toneladas en refinería están expuestos a altas temperaturas.

Restrepo et al. (2000) realizaron un estudio so-

bre *Patología pulmonar en el proceso laboral de la empresa Cerro Matoso 1982-2000*. Los investigadores analizaron las placas de tórax y espirometría realizadas anualmente por la empresa a los trabajadores expuestos a polvos minerales. El objetivo era observar los cambios a nivel pulmonar presentados por los trabajadores encargados de la extracción del mineral y el proceso de separación de los diferentes componentes del material (ferroníquel), considerando los riesgos de neumoconiosis benigna, neumoconiosis maligna, asma ocupacional y Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica (EPOC).

Hay que decir que, según Restrepo *et al*, las muestras de polvo respirable presentaron porcentajes que superaron el TLV para contaminantes, específicamente en las unidades de negocio: Mina (21.7%), Refinería (34%), Preparación de Mineral (48%) y Calcinación Fundición RKEF; "con valores corregidos para una jornada laboral de 42 horas" (Restrepo Osorio *et al.*, 2000, p. 5).

Los investigadores analizaron los resultados espirométricos de 554 trabajadores, 9,4% hombres de entre 19 y 47 años y mediana de 28 años. Los 28,9% de los trabajadores eran fumadores con tiempo de exposición de 1 a 28 promedio de 10 años. La antigüedad laboral presentó un valor máximo de 17 años y un promedio de 2 años. Se encontraron "diferencias estadísticas significativas entre las PP de los afectos expuestos y no expuestos para la prueba VEF, la cual exhibió una PP más alta en los trabajadores expuestos". Este hallazgo, según los autores, "puede explicarse por el efecto del níquel y del material particulado en vías respiratorias y como una alerta de alteraciones obstructivas que pudiendo ser asintomáticas ya empiezan a detectarse en la prueba matriz". En ese sentido, se identifican dos factores de riesgo de especial interés para la salud pulmonar: material particulado inorgánico y níquel (Restrepo Osorio *et al.*, 2000, p. 72).

Finalmente, el "Biomonitoreo Citogenético de trabajadores expuestos a Ferro Níquel" Cerro

Matoso S.A. 2008 (Fase II) (Facultad Nacional de Salud Pública, 2008). El objetivo de este estudio promovido por la empresa y el COPASO era "obtener los parámetros poblacionales de efectos citogenéticos potenciales en trabajadores expuestos a ambientes de trabajo pertinentes a los procesos directos de producción de ferroníquel [...] vinculados por al menos diez años con contrato a término indefinido a 30 de junio de 2007, para evaluar los efectos de la exposición sobre los niveles de estabilidad Citogenética" (Miranda Pérez & Valencia Ospina, 2007, p. 108).

Estudios realizados por la Universidad Eafit en 1995 detectaron valores excesivos TLV para algunas subespecies de níquel (Facultad Nacional de Salud Pública, 2008, p. 104). En la primera fase de biomonitoreo citogenético los investigadores concluyeron que los trabajadores se encontraban en buen estado de salud en cuanto a toxicología citogenética. Sin embargo, este estudio realizado entre 1999 y 2000 por los grupos de investigación en Genética de Poblaciones y Mutación Carcinogénica y el de Desarrollo de Salud Ocupacional, ambos de la Universidad de Antioquia, también concluyó que era necesario valorar adecuadamente la "exposición ambiental-ocupacional a compuestos de níquel y otras sustancias presentes en las operaciones de extracción y refinado de material laterítico". Esto debido a que "cierto tipo de eventos citogenéticos esporádicos [o alteraciones citogenéticas complejas (anillos, dicéntricos y multirradiadas) pero no usuales fueron observados solo en el grupo de alta exposición [el énfasis es nuestro]" (Facultad Nacional de Salud Pública, 2008, p. 112). Esta primera fase observó tres grupos de individuos: no expuestos vs. expuestos al proceso de producción de ferroníquel vs. familiares de primer grado de los expuestos.

De acuerdo con la toxicología genética ocupacional es posible identificar "agentes genotóxicos de efecto leve o moderado que interactúan y/o pueden causar efectos nocivos en el ADN, espe-

cialmente a concentraciones celulares o titulares subtóxicas, es decir, mucho antes que aparezcan efectos a corto plazo en la salud humana" (Facultad Nacional de Salud Pública, 2008, p. 111).

La exposición se realiza a través de diversas formas de absorción como la vía oral o digestiva, la cutánea (piel) y por la vía respiratoria, siendo esta la de mayor exposición ocupacional. Para que el níquel llegue a los pulmones y pase a la sangre depende del tamaño de las partículas de níquel. Si las partículas son grandes, pueden permanecer en la nariz y causar los efectos nasales conocidos y/o ser expulsados por la mucosidad. Si las partículas son pequeñas, pueden alcanzar partes más profundas en los pulmones. Cuanto más solubles en agua son las partículas de níquel, más níquel es absorbido a través de los pulmones.

Los efectos tóxicos del níquel pueden ser agudos, que al igual que muchos metales se producen por la inhalación de humos, gases y rocíos de níquel, produciendo un cuadro de neumonitis acompañada de fiebre, mialgias, vómito y cefalea; síntomas y signos que generalmente son confundidos con cuadros gripales y virales frecuentes y, por lo tanto, no se reconocen como enfermedad laboral.

Pero los efectos más graves se encuentran en su intoxicación crónica, que es la de mayor presencia en la exposición laboral, como la expuesta por los trabajadores y trabajadoras de Cerro Matoso. Estos efectos sobre la salud pueden ser diversos y de naturaleza benigna o maligna. En ellas encontramos las siguientes:

- a. Silicosis y otras neumoconiosis producidas por los humos y rocíos minerales;
- b. Asma ocupacional;
- c. Dermatitis por contacto ocupacional;
- . Perforación de tabique;

Cáncer ocupacional pulmonar, nasal y otros.

El níquel y la mezcla de compuestos de níquel y otras sustancias son capaces de producir carcinoma pulmonar de células escamosas y cáncer de célula etmoidal, cáncer nasal y broncopul-

monar, así como también efectos teratogénicos (Lauwerys, 1994; Goyer, 1996; Gil y Gisber, 2004; IARC y otros).

En relación con el cáncer ocupacional, las investigaciones datan de principios del siglo xx, y han sido realizadas por organismos tanto gubernamentales como no gubernamentales, y académicos, tanto nacionales como internacionales. La más reconocida, es la Agencia Internacional de Investigación del Cáncer (IARC), por su trayectoria científica en el mundo, y, a nivel nacional, el Instituto Nacional de Cancerología. Precisamente estos dos organismos han reconocido suficiente y consistentemente que el níquel y sus componentes son una de las sustancias químicas cancerígenas directas para los humanos, y que su mayor exposición es de origen laboral; es decir, son los trabajadores y trabajadoras que están en toda la cadena explotación de minas, producción y comercialización de sus productos, los que tienen más posibilidades de padecer los distintos cánceres, cuyo origen se ha identificado en esta sustancia.

La IARC se creó en mayo de 1965 por iniciativa de Francia. Su misión es dirigir y coordinar las investigaciones sobre las causas del cáncer. También se encarga de los estudios epidemiológicos sobre la incidencia de esta enfermedad en el mundo. Este organismo es el responsable de la elaboración de monografías sobre los riesgos cancerígenos para humanos basados en una serie de agentes, compuestos y exposiciones. Precisamente, dentro de sus monografías tiene muy bien descrita todas las investigaciones, mecanismos, niveles y tiempo de exposición de la sustancia níquel y sus compuestos, allí define a estas sustancias como del Grupo 1, inicialmente descritas en el volumen 7 y sustituida por el volumen 49 que es el actualmente actualizado y aceptado. La clasificación que dicha agencia realiza divide las sustancias y sus compuestos en cuatro grupos (1 a 4) así:

Grupo 1. El agente (o mezcla) es carcinogénico para el hombre. Las condiciones de la exposición

acarrear exposiciones carcinogénicas para el hombre. Esta categoría se aplica cuando existen pruebas suficientes de carcinogenicidad en humanos. Excepcionalmente, un agente (o mezcla), puede ser incluido en la categoría si las pruebas en humanos no son suficientes, pero sí lo son en animales de experimentación, y existen pruebas contundentes en humanos expuestos que el agente (o mezcla) actúa mediante mecanismos relevantes para la carcinogenicidad.

Grupo 2A. El agente (o mezcla) es probablemente carcinogénico para el hombre. Las condiciones de la exposición acarrear exposiciones probablemente carcinogénicas para el hombre. Esta categoría se usa cuando existen pruebas limitadas de la carcinogenicidad en humanos y pruebas suficientes de la carcinogenicidad en experimentación animal. En algunos casos, un agente (o mezcla) puede ser incluido en esta categoría si existen pruebas inadecuadas de carcinogenicidad en humanos y pruebas suficientes de carcinogenicidad en animales de experimentación, existiendo una fuerte evidencia de que en la carcinogénia están implicados mecanismos que también operan en el hombre. Excepcionalmente, un agente, mezcla o condición de exposición puede ser clasificado en esta categoría únicamente a partir de pruebas limitadas de carcinogenicidad en humanos.

Grupo 2B: El agente (o mezcla) es posiblemente carcinogénico para el hombre. Las condiciones de la exposición acarrear exposiciones posiblemente carcinogénicas para el hombre. Esta categoría incluye agentes, mezclas o condiciones de exposición para los que existen pruebas limitadas de carcinogenicidad en humanos y pruebas insuficientes de carcinogenicidad en experimentación animal. También puede ser utilizada cuando existan pruebas inadecuadas de carcinogenicidad en humanos pero suficientes de carcinogenicidad en experimentación animal.

Grupo 3. El agente (mezcla o condición de exposición) no puede ser clasificado respecto a su

carcinogenicidad para el hombre. Esta categoría es usada ampliamente para aquellos agentes, mezclas o condiciones de exposición para las que existen pruebas inadecuadas de carcinogenicidad en humanos e inadecuadas o limitadas en animales de experimentación. Excepcionalmente, aquellos agentes (o mezclas) para los cuales las pruebas de carcinogenicidad son inadecuadas en humanos pero suficientes en animales de experimentación, pueden ser incluidos en esta categoría cuando existan fuertes evidencias de que el mecanismo de carcinogenicidad en animales de experimentación no opera en humanos.

Se incluyen en esta categoría aquellos agentes, mezclas y condiciones de exposición que no puedan ser catalogados en otros grupos.

Grupo 4. El agente (o mezcla) es probablemente no carcinogénico para el hombre. En esta categoría se incluyen los agentes o mezclas para los que existen pruebas que sugieren la ausencia de carcinogenicidad en humanos y en animales de experimentación. En algunos casos, se pueden incluir en este grupo los agentes o mezclas para los que las pruebas de carcinogenicidad en humanos son inadecuadas, pero con pruebas que sugieren ausencia de carcinogenicidad en experimentación animal, confirmadas congruentemente por un amplio espectro de otros datos significativos.

En Colombia el Ministerio de Trabajo y el Instituto Nacional de Cancerología, también han identificado al menos 66 sustancias químicas o procesos productivos de especial vigilancia por sus efectos comprobados en la población trabajadora, y allí identifica que el níquel y 17 de sus compuestos son considerados en la categoría 1 (según la clasificación utilizada por la IARC). Dichas sustancias son: Níquel, Acetato de níquel, Carbonato de níquel, Cloruro de níquel hexahidratado, Disulfuro de níquel, Disulfuro de níquel, Hidróxido de níquel, Monóxido de níquel, Níquel carbonilo, Niqueloceno, Nitrato de níquel, Sub-

sulfuro de níquel, Sulfarseniuro de níquel, Sulfato de níquel, Sulfato hexahidratado de níquel, Sulfuro de níquel, (amorfa) Sulfuro de níquel y Sulfuro de níquel.

Cuando se procede a la evaluación de contaminantes en un lugar de trabajo se obtienen unos valores numéricos que suelen expresar las concentraciones presentes de aquellos en el ambiente y en el área de respiración del trabajador/a. Estos datos, junto con el tiempo durante el cual las personas se hallan en contacto con estos contaminantes configuran lo que se entiende por exposición.

Esa exposición producto de la industrialización ha traído como consecuencia en la salud de la población en general, y en particular en la trabajadora, consecuencias graves, hasta el punto de que ha puesto a los Estados y a la sociedad en general en la encrucijada de la industrialización versus supervivencia de la especie y de la población. Por ello los Estados y los organismos internacionales como la OIT, la OMS, la ONU y sus agencias asesoras, después de múltiples revisiones de estudios, experiencias documentadas, evaluaciones de desastres por exposiciones o accidentes químicos, han impulsado el desarrollo de lo que se llaman valores permisibles para los ambientes general y con mucho más rigor para los ambientes de trabajo, llamados Valores Límites Permisibles/Permitidos Ocupacionales (VLP o TLV por sus siglas en inglés).

Ese valor numérico es el resultado de la concentración de las sustancias presentes en el ambiente y en el área de respiración del trabajador, y que en el caso de Cerro Matoso es una mezcla compleja de sustancias químicas y diversos compuestos, con el tiempo de exposición que, para los criterios de exposición ocupacional, es el período definido del tiempo de vida laboral promedio de los trabajadores, laborando ocho horas diarias y 40 horas semanales de trabajo.

Los TLV pueden ser de tres tipos:

- TLV-TWA. (Valor Límite Permitido-Media ponderada en el tiempo): es el límite de concentración media ponderada en el tiempo para una jornada laboral de 8 horas y 40 horas semanales, a la cual la mayoría de los trabajadores pueden estar expuestos repetidamente día tras día sin sufrir efectos adversos. Es el límite de exposición ponderado en el tiempo que es definido como el promedio de las concentraciones durante una jornada de 8 horas de trabajo.

derada en el tiempo): es el límite de concentración media ponderada en el tiempo para una jornada laboral de 8 horas y 40 horas semanales, a la cual la mayoría de los trabajadores pueden estar expuestos repetidamente día tras día sin sufrir efectos adversos. Es el límite de exposición ponderado en el tiempo que es definido como el promedio de las concentraciones durante una jornada de 8 horas de trabajo.

- TLV-C. (Valor Límite Permitido-Valor Techo): es el límite de concentración que no debe ser sobrepasado en ningún instante y bajo ninguna circunstancia. Para algunas sustancias como los gases irritantes quizás solo sean adecuadas la categoría de TLV-C.

- TLV-STEL. (Valor Límite Permitido-Límite de exposición para cortos periodos de tiempo): es el límite de concentración a la que pueden estar expuestos los trabajadores durante un corto espacio de tiempo sin sufrir irritación, daño crónico o irreversible en los tejidos o narcosis en grado suficiente para aumentar la probabilidad de lesiones accidentales, dificultar salir por sí mismo de una situación de peligro o reducir sustancialmente la eficacia en el trabajo, y siempre que no se sobrepase el TLV-TWA. No es un límite de exposición separada e independiente sino un complemento de la media ponderada en el tiempo (TWA) cuando se admite la existencia de efectos agudos de una sustancia cuyos efectos tóxicos son, primordialmente, de carácter crónico. Se define como la exposición media ponderada en el tiempo durante 15 minutos que no debe sobrepasarse en ningún momento de la jornada, aunque la media ponderada en el tiempo durante las 8 horas sea inferior al TLV-TWA.

En relación con el CÁNCER, no existe un claro consenso sobre la existencia de un valor límite (TLV-TWA) y mucho más un límite techo (TLV-C) para los cancerígenos genotóxicos y los mutágenos de las células germinales. La existencia de un umbral para sustancias cancerígenas es un elemento de discusión entre los científicos

que trabajan en el área de evaluación de riesgos. El argumento en contra de establecer un valor umbral asume que un solo punto de mutación simple del ADN puede conducir al crecimiento incontrolado de una célula somática que eventualmente producirá cáncer, es decir, que bajo ciertas condiciones una simple exposición que sea capaz de establecer una mutación simple desencadenaría posteriormente con el tiempo, el cáncer.

Todo lo anterior lleva a la reflexión sobre el tiempo de exposición, es decir la pregunta sobre la jornada laboral de aquellos trabajadores y trabajadoras que están en la producción industrial en donde manipulan y están expuestos a sustancias peligrosas tales como las que están catalogadas en los Grupos 1, 2A y 2B según la clasificación del Instituto Nacional de Cancerología, caso concreto de los expuestos en la empresa de explotación y producción de ferróníquel y compuestos que como ya se dijo anteriormente son reconocidos ampliamente tanto internacional como nacionalmente pertenecientes al Grupo 1.

Entonces un aumento de la jornada laboral, llamada aquí en salud ocupacional "tiempo de exposición", ameritaría estudios profundos para determinar cuál sería el tiempo de exposición más amplio de las ocho (8) horas y no tengan repercusiones graves como la enfermedad del cáncer, dermatitis y asma ocupacionales. Un aumento de la jornada laboral sin estudios serios, que permitan garantizar la seguridad y salud en el trabajo para quienes manipulan sustancias cancerígenas, pondría a dicha población a una mayor vulnerabilidad y debería considerársele como población de especial protección estatal.

De las anteriores investigaciones se puede concluir que los trabajadores expuestos al níquel presentan un incremento progresivo de la enfermedad nasal a partir de cuatro años y hasta los 15 años de trabajo. Esta situación afecta fundamentalmente a los trabajadores del área de producción. La misma situación se presenta en

el caso de las enfermedades respiratorias donde hay 6 veces más probabilidad de enfermarse entre los trabajadores del área de producción que de administración. Por otro lado, en algunas unidades de negocio se constató la exposición a altas temperaturas fuera de los límites permisibles. Por el lado de la patología pulmonar se comprobó una mayor prevalencia entre los trabajadores expuestos a material particulado inorgánico y níquel. Finalmente, mediante un estudio de toxicología genética ocupacional se observó la correlación existente entre la exposición a níquel y otras sustancias presentes en el mismo ambiente y la aparición de cáncer. En todos los casos el tiempo de exposición es determinante, mientras mayor sea el tiempo de exposición mayor es el riesgo de emergencia de las patologías relacionadas con el níquel y sus derivados. Entonces, como se afirma al final de la sección anterior, un aumento de la jornada laboral sin estudios serios que permitan la seguridad y salud en el trabajo expondría aquella población a un mayor riesgo, por lo tanto, de acuerdo con el derecho de precaución el cambio vulneraría los derechos a la salud de los trabajadores de Cerro Matoso.

La experiencia de salud y enfermedad de los trabajadores no es visible en el estado actual de la investigación sobre las condiciones de trabajo en Cerro Matoso. En ese sentido, se identifica al menos un obstáculo metodológico: las investigaciones fueron realizadas por la empresa en la década de 1990. La imparcialidad de los resultados puede ser un problema crítico, pero es más importante el desconocimiento del nivel de aplicación de las recomendaciones de estos estudios. Finalmente, después de una década es necesario, mediante otras herramientas metodológicas, indagar por la velocidad de deterioro de la salud de los trabajadores y, en general, por el estado de salud actual de aquellos que superan tiempos de exposición de más de 10 años. Esta conveniencia sobre la urgencia en la realización de estudios en salud desde la perspectiva social y laboral, liderados

por las y los trabajadores, darán más pistas en la lucha ya histórica que siempre ha realizado por la salud integral de la población laboral de país y, para ello, no solo necesitan el establecimiento de voluntades políticas y de metodologías que apunten a resolver estas preguntas y necesidades, sino también de la solidaridad del movimiento sindical del país. 🌐

Bibliografía

- Beltrán Sierra, A. Sentencia C-250/04, No. D-4924 (Sala Plena de la Corte Constitucional March 16, 2004).
- Colombia. Ministerio del Trabajo. Decreto 1477 Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales, 1477 Decreto (2014).
- Colombia. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Decreto 1832 Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales, 1832 Decreto (1994).
- Colombia. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Decreto 2666 Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales, 2666 Decreto (2009).
- Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Decreto 778 Por el cual se modifica la tabla de enfermedades profesionales contenida en el artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo, 778 Decreto § Diario Oficial No. 37.868 (1987).
- D, A. E., H, C. R., & H, R. E. (1981). Nasal Cancer in England and Wales Uk an Occupational Survey. *British Journal of Industrial Medicine*, 38(3), 218-224.
- Facultad Nacional de Salud Pública (2008). *Proyecto "Biomonitoreo Citogenético de trabajadores expuestos a Ferro Níquel" Cerro Matoso S.A. 2008 (Fase II)*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Gallegos, S., Rodríguez, A., Guerrero, E., & Rueda, R. (1997). *Estudio descriptivo de la exposición ocupacional a níquel y sus compuestos en trabajadores de la Empresa Cerromatoso*. Bogotá: Riesgos Profesionales Colmena.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2011). Estrés térmico y sobrecarga térmica: evaluación de los riesgos (I). *Notas Técnicas de Prevención*, (922), 1-6. Retrieved from <http://www.insht.es/inshtweb/contenidos/documentacion/ntp/ntp/ficheros/891a925/923w.pdf>
- Jáuregui, C. (1948). *Observaciones en relación con la silicosis y la silico-tuberculosis*. Bogotá: Laboratorio de Salud Ocupacional. (1998). Estudio para determinación de exposición a altas temperaturas en puestos de trabajo de las unidades de negocio de R.K.E.F. y refinería (p. 1998). Medellín: Universidad Eafit.
- León-Mejía, G. (2011). *Avaliação dos efeitos genotóxicos e citogénéticos na população de trabalhadores de mineração de carvão de Cerrejón (Guajira-Colômbia) utilizando diferentes biomarcadores*. Porto Alegre: Universidade Federal de Rio Grande do Sul.
- León-Mejía, G., Espitia-Pérez, L., Hoyos-Giraldo, L. S., Da Silva, J., Hartmann, A., Henriques, J. A. P., & Quintana, M. (2011). Assessment of DNA damage in coal open-cast mining workers using the cytokinesis-blocked micronucleus test and the comet assay. *The Science of the Total Environment*, 409(4), 686-691. <http://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2010.10.049>.
- León-Mejía, G., Quintana, M., Debastiani, R., Dias, J., Espitia-Pérez, L., Hartmann, A., Da Silva, J. (2014). Genetic damage in coal miners evaluated by buccal micronucleus cytome assay. *Ecotoxicology and Environmental Safety*, 107, 133-139. <http://doi.org/10.1016/j.ecoenv.2014.05.023>
- Miller, E. C., & Miller, J. A. (1979). Milestones in chemical carcinogenesis. *Seminars in Oncology*, 6(4), 445-460.
- Miranda Pérez, M. R., & Valencia Ospina, N. L. (2007). *Accidentalidad extralaboral en los empleados de la planta de Cerromatoso S.A. en Montelíbano, Córdoba. Periodo: julio de 2001 a junio de 2006* (Investigación). Medellín: Facultad Nacional de Salud Pública Héctor Abad Gómez/Universidad de Antioquia.
- Olivero Verbel, J. (2014). Efectos de la minería sobre la salud humana en Colombia. In J. Benavides (Ed.), *Insumos para el desarrollo del Plan Nacional de Ordenamiento Minero* (primera edición). Bogotá: Universidad de los Andes, Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo (CIDER).
- República de Colombia. (abril de 2013). Ley 1562 del 11 de julio de 2012 [Oficial]. Retrieved August 29, 2015, from <http://mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-leyes-2012/712-ley-1562-del-11-de-julio-de-2012.html>
- Restrepo Osorio, H., Quiroz, C. M., Rojas, P., & Correa, M. (2000). *Patología pulmonar en el proceso laboral de la empresa Cerro Matoso 1982-2000*. Medellín: Universidad de Antioquia.

**Psicologización y “medición”
de las aptitudes laborales:
UNA APUESTA
POR LA
OPTIMIZACIÓN
DEL SUJETO
PRODUCTIVO**

Eugenio Castaño González

Área de investigación



En este artículo se pretende llevar a cabo un análisis sobre la forma como se diseñaron ciertas tecnologías de detección de aptitudes laborales a través de las pruebas psicotécnicas, durante la segunda mitad del siglo xx en Colombia. La capacidad de organizar, simplificar y racionalizar los desempeños laborales residió en la necesidad de definir parámetros normativos a la hora de establecer perfiles ocupacionales. En ese sentido, la psicología procuró analizar la subjetividad y precisar lenguajes que definieran la inteligencia y las aptitudes de manera individualizada y precisa. Conocer las cualidades del individuo, el temperamento, las características intelectuales y, a partir de allí, optimizar y trazar los rumbos de los desempeños laborales, se constituyó en un mecanismo de orientación y de selección en los lugares de trabajo en función de las necesidades de optimizar la producción individual y colectiva.

Los test psicológicos y la diferencia conductual en el trabajo

En principio se trató de una búsqueda por determinar las diferencias individuales, con una influencia marcada por el pensamiento eugenésico de Francis Galton¹, heredero, a su vez, de un darwinismo social que reivindicaba la aptitud natural de los seres humanos.² Así, la utilización de estadísticas, la medición y cuantificación de las capacidades mentales, propias de la psicometría, se erigió, a partir de la segunda mitad del siglo XIX, en una estrategia que procuró responder a la creciente demanda por la especialización del talento humano en pleno proceso de industrialización. De allí se desprendió la necesidad de construir pruebas psicológicas, test de aptitudes

y conductas que le permitieran a la psicología echar luces sobre las diferencias individuales –ligadas a la idea de un cierto innatismo– en favor de los nuevos intereses empresariales.³

Se comenzó a resaltar la importancia de conocer las diferencias individuales en el éxito o fracaso de una tarea, por cuanto la creciente diferenciación del trabajo obligó a reconocer los desiguales tipos de aptitudes en las personas en situaciones particulares. De modo que la emergencia de las pruebas psicotécnicas estuvo estrechamente ligada a la propia consolidación de un ideal de psicología industrial que quiso identificar al ser humano más adecuado para cada uno de los puestos de trabajo.⁴ Aquellas pruebas se llevaron a cabo por autores como Hugo Munsterberg⁵ a partir del año 1910, como parte de una estrategia enfocada en desentrañar los rasgos psicológicos que los directores de empresa estimaban importantes en sus empleados. El propio Weber planteó la necesidad de establecer las diferencias en las cualidades intelectuales de los trabajadores, según la forma de ocupación y proveniencia; es decir, diferencias de carácter, temperamento, hábitos intelectuales y éticos. Para él, todos estos aspectos tenían una influencia decisiva sobre la calificación y selección para los diferentes tipos de trabajo industrial.⁶ Estos procesos de selección partieron de un conjunto de instrumentos de observación y objetivación, marcados por la necesidad de definir parámetros

1. Galton, Francis, "Hereditary improvement", en *Frazar's Magazine*, 1873. Ver también: Galton, Francis, *Inquiries in to human Faculty and its Development*, London, Dent, 1907.
2. Huteau, Michel, "L'Etude de l'intelligence. Nouveauté et portée de l'oeuvre d'Alfred Binet", en *Bulletin de Psychologie*, Paris, 60, 4, 2007.

3. Friedman, George, *Problemas humanos del maquinismo industrial...*, 1958.

4. Algunos autores como Max Weber mostraron cierta reticencia frente a la eficacia de este tipo de dispositivo psicotécnico. Para él, no existía ningún tipo de medición lo suficientemente exacto para medir las diferencias individuales. Para ello recomendaba, en su lugar, investigaciones continuas, que duraran varias semanas con el mismo individuo, bajo condiciones preparadas y mantenidas constantes. Ver: Weber, Max, *Influencia de la gran industria en el comportamiento de los trabajadores*, Bogotá, Ediciones Tercer Mundo, 1983, pp. 48-49.

5. Munsterberg, Hugo, *The film. A psychological study*, New York, Dover Publications, Inc, 1970.

6. Weber, Max, *Influencia de la gran industria en el comportamiento de los trabajadores*, Bogotá, Ediciones Tercer Mundo, 1983, p. 56.

de utilidad e inutilidad en relación con los elementos constitutivos de la subjetividad humana. La experiencia de la medición y la calificación también se ubicó al hilo de una nueva experiencia administrativa de la diferencia conductual del personal.

Con ello se anhela determinar las tipologías más adecuadas para el trabajo a desempeñar, partiendo de la evaluación de las características personales del evaluado. Incluso Frederick Taylor, vinculado históricamente con la Organización Científica del Trabajo, propuso un proceso de selección de personal adecuado para realizar una actividad determinada. Así, la introducción de este tipo de psicología, por intermedio del taylorismo, se acopló a la premisa de determinar un marco clasificatorio de los rasgos requeridos para las diferentes labores, además de regirse por la perentoria necesidad de adiestrar a los empleados seleccionados.⁷

Es interesante advertir el modo en que este tipo de tecnologías de gobierno a través de los test, implementados tanto en las empresas como en las fuerzas armadas, se han enfocado en problematizar y hacer conmensurable, en términos de adaptación y desadaptación, la conducta en los sitios de trabajo. La racionalidad de estas técnicas se basa en la intención de diseñar toda una economía de la verdad sobre la "utilidad y la inutilidad" de los individuos, apoyada, a su vez, en una psicología empresarial con pretensiones científicas. En suma, esta producción de verdad ligada al establecimiento de los diferenciales individuales, desde Francis Galton hasta Hugo Mustenberg, procuró instalarse como un nuevo procedimiento de uso en el equipaje laboral.⁸ Por lo tanto, a los test se les ha exigido ser objetivos en sus apreciaciones, finos en la valoración

de los datos, válidos en su diagnóstico, además de fáciles y económicos en su aplicación.⁹

La capacidad predictiva de la psicometría

Aquello ofrece la posibilidad de enfocarse en las formas de delimitar los intereses ocupacionales y las aptitudes aprovechables y descartables desde la experticia ofrecida por los test y la orientación vocacional. Esto conlleva a realizar un recorrido vital por la historia del sujeto para el trabajo, desde la infancia hasta la edad adulta, quien debe contar con características o disposiciones personales adecuadas para desenvolverse dentro de unos márgenes ocupacionales determinados.¹⁰ En medio de aquella línea divisoria entre lo laboral y lo no laboral, los dispositivos psicométricos han procurado desarrollar una capacidad para detectar, subordinar y catalogar aptitudes mentales a través de la implementación de los test.

El establecimiento de estos instrumentos psicológicos se ha venido constituyendo en una estrategia que pretende prever y optimizar futuros rendimientos en los lugares de trabajo. También se ha erigido en una herramienta capaz de definir tipos de subjetividades y escalas de utilidades que buscan recorrer los resortes vitales del individuo, desde la infancia hasta su arribo al mercado laboral. De allí la necesidad de localizar proximidades epistémicas en la aplicación de los test en la escuela como una manera de determinar toda una constelación de capacidades convergentes entre la esfera educativa y la laboral. Se trata, a partir de lo anterior, de identificar un elenco de virtudes deseables desde la escuela hasta la universidad, adecuadas para el

7. Rondón Giraldo, Ana María, *Escuela de relaciones humanas en la administración*, Maestría en Administración, Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales, 2011.

8. Baritz, Loren, *Los servidores del poder. Historia del uso de la ciencia social en la industria norteamericana*, Madrid, Ediciones Europa, 1961, p. 52.

9. Pieron, Henri, Pichot, Pierre, *Metodología psicotécnica*, Buenos Aires, Editorial Kapelusz, 1955, p. 11.

10. Zangaro Marcela B., *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del management*, Buenos Aires, Herramienta, 2011, p. 53.

ulterior desarrollo productivo en la esfera profesional. Esta última le permitiría al individuo, con el ejercicio de sus facultades, satisfacer, en un futuro, sus necesidades y "negociar libremente la ubicación en sociedad que dichas facultades le conferirían".¹¹

Este tipo de dispositivo no solo ha intentado determinar preferencias, intereses y perfiles vocacionales expresados conscientemente por un candidato determinado, sino que también volcó la atención sobre las capacidades, aptitudes ocultas que pudiesen contrastarse con dichos intereses primigenios. De allí la importancia obtenida en su momento por los test de aptitudes, tal como se ha venido examinando. Esta matriz de racionalidad procuró fomentar actitudes proclives a la productividad en los jóvenes bachilleres, tomando en consideración un contexto de posguerra marcado por la creciente especialización del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo, en su 60ª reunión llevada a cabo en el mes de junio de 1975, aprobó la recomendación 150¹² y el Convenio 142 sobre Orientación y Formación Profesional.¹³ Con ello se pretendía ofrecer a los niños y adolescentes, que no se hubiesen incorporado a las fuerzas del trabajo, una base adecuada que les permitiese elegir un tipo de formación profesional en función de sus aptitudes, capacidades e intereses. Lo anterior se vio reflejado en el hecho de que la formulación de políticas en materia de Orientación Profesional, Ocupacional y Vocacional, en el país, pasó a ser

competencia del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social a través del Decreto 1422 de 1989.¹⁴ Le correspondió orientar esta política a la dirección General de Empleo, quien debía realizar los estudios necesarios para el diseño y elaboración de normas que, a su vez, sirviesen para el diseño de servicios de orientación profesional y vocacional en el ámbito colombiano.

Con ello se buscó brindar a las instituciones públicas y privadas de un conjunto de instrumentos para la información y orientación de la población desempleada o próxima a incorporarse al mercado de trabajo. En suma, comenzó a acentuarse una mayor inquietud por el desajuste entre la formación profesional, la demanda y necesidades de la comunidad y de las empresas. La presunta desorientación del bachiller colombiano se veía reflejada en una precaria aproximación a las necesidades de la estructura ocupacional. De allí que el funcionamiento del mercado laboral requiriese del estudio del sistema educativo y de los determinantes que surgían a nivel de las empresas.¹⁵

Consideraciones finales: de la psicometría a la cultura organizacional contemporánea

Por otro lado, a finales de la década del setenta y comienzos de la siguiente se vino a incorporar, no ya un examen anticipado que diese cuenta de aspectos más generales como los niveles de inteligencia, intereses vocacionales y aptitudes que circundaban la biografía del individuo desde la niñez hasta su edad adulta. Esta nueva experiencia pretendió depositar su interés en los programas de inducción para los recién ingresados

11. Medá, Dominique..., p. 57.

12. "Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos", en *Organización Internacional del Trabajo*, OIT, 150, 1975. Consultar el siguiente enlace: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NO-DE:REC,es,R150,%2FDocument

13. Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, en *Organización Internacional del Trabajo*, OIT, 142, 1977. Consultar enlace: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312287

14. Decreto 1422 de 1989, en *Diario Oficial*, 38.881, junio 30 de 1989.

15. Weiss de Belalcázar, Anita, "Determinantes del mercado laboral a nivel de empresas", en *Jornada sociolaboral. La orientación profesional y ocupacional. Memorias*, Santa Fé de Bogotá, Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, 1991, p. 31.

a los sitios de trabajo particulares, luego de sortear los filtros previos de selección. La forma de socialización del individuo dentro de sus esferas laborales comenzó a solicitar un aprendizaje de aquello que se fue definiendo a finales del siglo xx, y comienzos del siglo xxi, como “cultura organizacional”; es decir, los valores, normas, conocimientos, objetivos, metas, estructuras, procesos y formas de comportamiento que demandaban las organizaciones. Objetivar y categorizar las respuestas fue remitiendo a una idea de compromiso, polivalencia y lealtad demandada a los nuevos empleados.¹⁶

Esta experiencia contemporánea, que se fue vinculando con las lógicas manageriales, ha precisado de una mirada *ontológica sobre el presente*,¹⁷ además de ver aquellos elementos del pasado acumulados en un periodo de tiempo más cercano para comprender cómo se ha llegado a lo que es *hoy*. Para ello es fundamental regresar de nuevo en el tiempo, advertir cómo la articulación entre la orientación profesional y la implementación de los test, constituidas como técnicas de evaluación y medición, se fue abriendo camino más allá de los muros de la escuela para incorporarse al mundo del trabajo.

Para finalizar, en el presente artículo procuró realizar un examen sobre la forma en que la psicotecnia se constituyó en una estrategia de detección de aptitudes para el trabajo. Su poder predictivo, su capacidad de definir perfiles caracterológicos y sistemas clasificatorios, se vinculó con un mecanismo de orientación vocacional que atravesó las diferentes etapas de desarrollo del individuo, desde la niñez hasta la edad adulta. Si bien se pudo constatar la aplicación de los test psicotécnicos en los ámbitos estrictamente

laborales, también es cierto que dicho potencial predictivo precisaba una pesquisa más amplia y detallada en sus alcances. Este recorrido por la biografía del individuo trató de mostrar las formas en que la psicotecnia, si bien fungió, en principio, como una estrategia de evaluación al interior de las escuelas, colegios y universidades, también es cierto que detrás de ello existió, de manera implícita, una voluntad adaptativa a las futuras esferas laborales, tal como se tuvo ocasión de analizar acá.

Esta preocupación evaluativa también comenzó a entrañar cierta inquietud por la imperiosa necesidad de emplazamiento, según aptitudes delimitadas; además, el sentido de la evaluación cognitiva se fue instaurando con el fin de gestionar los problemas de disciplina y productividad en fábricas y empresas. A lo anterior se le vino a sumar el interés por la personalidad del trabajador como un elemento de suma importancia para el éxito de cualquier proyecto laboral. Por consiguiente, se empezaron a reivindicar las “relaciones humanas”, como una manera de analizar las interacciones en el trabajo partiendo de asuntos derivados del comportamiento y las emociones de los trabajadores.¹⁸ Como consecuencia, la psicologización del trabajador jugó un papel importante en la individualización de las responsabilidades, la introyección de las culpas, el imperativo del dar “siempre más”, “siempre decir sí”, pero articulado a la necesidad de prescribir y dosificar los esfuerzos para prevenir dolencias psicológicas como el estrés. Se trató de una estrategia que descansó en la individualización de las responsabilidades laborales, además de un llamado para que el individuo se hiciese cargo por los propios destinos y desempeños dentro de la esfera del trabajo –propio del neoliberalismo– sin prestar mayor atención a las inequitativas condiciones sociales y económicas.❸

16. Celis Carvajal, Lucero, Encinales Gallo, María del Pilar, “Análisis de una acción de socialización organizacional en una empresa comercial e industrial del Estado”. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 3, 3, Bogotá, p. 81.

17. Foucault, Michel, *La hermenéutica del sujeto*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2002.

18. *Ibid.*, 99.

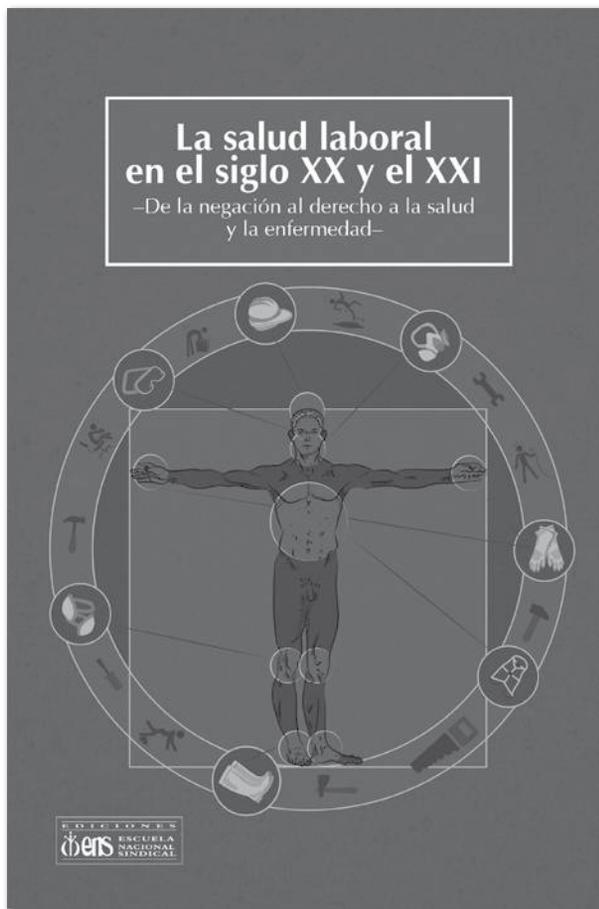
La salud laboral en el siglo XX y el XXI

Óscar Gallo

Investigador de la Escuela Nacional Sindical.

Jorge Márquez Valderrama

Profesor titular Depto. Estudios Filosóficos y Culturales Universidad Nacional de Colombia.



Esta reseña recoge elementos incluidos en el prefacio e introducción del libro, con algunas pocas modificaciones y ajustes.

El libro *La salud laboral en el siglo XX y el XXI* reúne en sus quinientas páginas artículos de reconocidos investigadores y sindicalistas de Alemania, Argentina, Brasil, Colombia, Chile, España, Italia y México. El libro parte de algunas premisas entre las que cabe destacar la importancia de la perspectiva histórica o longitudinal de la salud laboral y de la interdisciplinariedad en el análisis.

Se divide en tres partes: de la negación al derecho a la salud y la enfermedad; el factor humano en la industria; derechos, luchas y realidades. Las dos primeras plantean un análisis histórico sobre temas tan diversos como las neumoconiosis, la legislación laboral, las estadísticas laborales, la rehabilitación de los trabajadores accidentados o enfermos, las enfermedades sexuales, la sicotecnia o la fisiología y la psicología industrial. Tienen en común las preguntas históricas por la emergencia de los derechos y por la manera cómo la biomedicina y la dimensión psicológica del trabajador se incorporó al análisis del mundo del trabajo y la gestión del riesgo laboral. Los artículos incluidos en la tercera parte reflexionan sobre el lugar de las acciones y estrategias de los trabajadores para la defensa de sus derechos en el campo de la salud laboral; pero también se incluyen en estas reflexiones las transformaciones del mundo del trabajo, los riesgos del capi-

talismo flexible y los impactos de las condiciones de trabajo en la salud.

De la lectura de los artículos incluidos en este volumen se puede concluir que a lo largo del siglo xx hubo importantes cambios en la manera como se percibieron el trabajo, los riesgos y la salud en el mundo laboral. Aunque no desconocemos la existencia de avances y retrocesos en el reconocimiento y la aceptación de la salud/enfermedad de los trabajadores, consideramos que el título *La salud laboral en el siglo xx y el XXI: de la negación al derecho a la salud y la enfermedad*, ilustra el proceso de cambio social y legislativo que se produjo a lo largo del corto siglo xx.

Igualmente se puede concluir que el campo de investigaciones en salud laboral se ha renovado en sus formas de interrogar, en sus métodos, en sus objetos de estudio. Acorde con esto, los trabajos reunidos en el libro se ocupan de una variedad representativa de naciones y, en sus periodizaciones, abarcan gran parte del siglo xx. No se dedican exclusivamente a los problemas históricos, sino que logran inscribirlos en el problema general de las luchas internacionales por el derecho a la salud en el mundo laboral. En efecto, los focos de interés que abarcan nos muestran que el campo de estudio se ha enriquecido en puntos de vista. Las políticas, las instituciones de salud y las legislaciones dirigidas al mundo laboral son los aspectos tradicionalmente tratados en el campo historiográfico de la medicina del trabajo. Aquí hacen parte de una gran gama de problemas y se las estudia en la medida en que ayudan a entender otros asuntos, sobre todo los que surgen cuando la interrogación se hace desde el presente de las luchas de los trabajadores.

Si buscamos un hilo conductor para la diversidad de aportes que contiene este libro, habría que hacerlo por el lado del derecho, la medicalización y el carácter transnacional de los problemas. En el mundo globalizado, inevitablemente, conquistas aparentemente locales tendrán, tarde

o temprano, algún impacto en los lugares más alejados. En cuanto a esto, los textos reunidos en este libro generan preguntas acerca de los procesos de modernización y de estandarización de normas en el mundo laboral, pero también interrogantes acerca de las relaciones entre logro de derechos laborales y proceso de globalización.

Finalmente, se puede decir que este libro constituye una herramienta original, por cuanto en él se asume el saber histórico, no como curiosidad de anticuarios, sino como una producción de nuevos conocimientos orientada a repensar en todas sus facetas los problemas de la relación salud/mundo laboral de los trabajadores latinoamericanos y europeos y de las luchas sindicales de la actualidad.

Para los lectores y lectoras de la revista *Cultura & Trabajo*, a continuación, se presenta un resumen de cada uno de los textos incluidos en la compilación:

En "De líneas rectas y renglones torcidos: el reconocimiento de la neumoconiosis de los mineros del carbón en España. 1930-1934", Alfredo Menéndez Navarro examina cómo interactuaron los «modelos y debates internacionales sobre la silicosis» y «las especiales circunstancias políticas nacionales» en el difícil camino por la identificación médica y legal de los daños causados por el polvo de carbón. En este sentido, se puede destacar el consenso internacional acerca del riesgo de la inhalación del polvo de sílice en desmedro de la aceptación de los riesgos de otros polvos inhalados en el mundo laboral. Al punto que los médicos españoles suscribieron la hipótesis de la inocuidad del polvo de carbón. Consecuencia de la revisión del convenio de la OIT sobre enfermedades profesionales, la Segunda República en 1936 legisló *avant la lettre* extendiendo la lista de enfermedades reconocidas con la inclusión de la antracosis. Durante el primer franquismo, Menéndez identifica un momento de continuidad con el pasado republicano que concluye en 1941 cuando «se suscriben las directrices internacio-

nales que restringían el campo de intervención exclusivamente a la silicosis». Lo restrictivo de esta política *cercenó* «todo aliento preventivo» en favor de la compensación económica de los enfermos, pero eso no fue obstáculo para que la propaganda del régimen franquista buscara encauzar sectores combativos de la minería mediante la publicidad de las bondades de su política social.

En artículo titulado “Estadística y muerte industrial: la fabricación del número de víctimas de la silicosis en las minas de carbón de Francia, de 1946 hasta nuestros días”, Jean Claude Devinck y Paul André Rosental llevan a cabo un análisis sobre la evolución histórica del tratamiento brindado a la silicosis en Francia. Los autores dejan al descubierto cómo la objetivación de la silicosis a través de las cifras estadísticas, bastante limitada, por cierto, se fue erigiendo en una estrategia destinada a cuantificar y calcular los alcances de la política pública en materia de enfermedades profesionales. El texto despliega todo un arsenal analítico-descriptivo sobre los retos, vaivenes, desafíos, deficiencias e interrogantes suscitados durante el periodo propuesto por los autores, a través del reconocimiento y, fundamentalmente, las indemnizaciones parciales otorgadas a los trabajadores mineros aquejados por este padecimiento. Si bien es claro que las fuentes citadas no dan cuenta del enorme desastre humano provocado por este padecimiento, también es cierto que el detalle en el análisis permite poner al descubierto la forma en que la variabilidad en las tasas de mortalidad obedecieron a dos factores esenciales: por un lado los avances médicos y las estrategias de negociación entre los facultativos, los trabajadores y las empresas; y, por otro lado, las modificaciones en las políticas laborales y de jubilaciones, las cuales fueron alterando, a su vez, las cifras totales de afectados por dicha dolencia.

En “La legislación sobre accidentes y enfermedades del trabajo. Un parteaguas en las relaciones laborales en Argentina (1915-1955)”, Karina

Inés Ramacciotti realiza un panorama muy detallado sobre la evolución de la legislación concerniente a las enfermedades y accidentes laborales en dicho país. La autora examina la manera bajo la cual el sistema de protección social experimentó un tránsito desde un tipo de abordaje ajustado a las lógicas de la beneficencia, pasando por el análisis de la primera ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del año 1915, hasta las aspiraciones del seguro obligatorio por parte del socialismo argentino. También se examinan las modificaciones de la legislación laboral a partir de la década del treinta y luego de la segunda posguerra, lo cual conllevó al reconocimiento de nuevas enfermedades profesionales y a una mayor injerencia por parte de los engranajes estatales.

En el artículo “El entre de la diferenciación sexual y la división del trabajo: el programa médico de la Hoja Sanitaria de la IWW en Chile, 1924-1927”, Nicolás Fuster Sánchez y Pedro Moscoso Flores reflexionan sobre el papel de la Hoja Sanitaria de la Industrial Workers of the World (IWW) en la difusión de un programa médico en el que trabajo y sexualidad «se imbrican para dar forma a procesos de individualización del obrero moderno». De acuerdo con Fuster y Moscoso, la Hoja Sanitaria se inscribe en Chile en una tradición que se remonta a la prensa anarquista del siglo XIX, cuyo objetivo era «alimentar la intelectualidad de las masas». Órgano de difusión del Comité Sanitario de la IWW y posteriormente publicación del Policlínico Obrero Nocturno, la Hoja Sanitaria pretendió difundir entre los obreros «conocimientos de higiene, salud mental, educación sexual, enfermedades infecto-contagiosas (ETS, tuberculosis, viruela, rabia, pediculosis, sarna, tifus exantemático, etc.), temas de pediatría y puericultura, nutrición, salud buco-dental, entre otros».

En “La recuperación de los cuerpos para el capital: la rehabilitación profesional durante la dictadura militar brasileña 1964-1985”, Ana Beatriz



“Profissionais do SAMU 192”, Radilson Carlos Gomes, Brasil, 2015

Ribeiro Barros centra su atención en la dictadura militar, resaltando su contexto y sus características. A partir de lo anterior, analiza cómo la desregulación laboral, la disminución de la capacidad adquisitiva, entre otros aspectos, vinieron de la mano con el incremento de la productividad experimentada en esos años, sumado al aumento de la accidentalidad laboral y enfermedades profesionales, además de la implementación de una política de rehabilitación profesional como una forma de readaptar la mano de obra a los dispositivos laborales.

Óscar Gallo en “Luz sobre el fenómeno de un corazón aparentemente infatigable. La fatiga de la clase obrera en Colombia, 1898-1946”, analiza el fenómeno de la fatiga en el mundo del trabajo y sus discontinuidades respecto de otras dolencias finiseculares, como fue la neurastenia. La objetivación de la fatiga se constituye en un elemento de análisis sumamente valioso en tanto permite vislumbrar la manera como se experimentó un tránsito de lo fisiológico del asunto a uno eminentemente psicológico y sociológico. El tránsito de lo fisiológico a lo psicológico y sociológico puede ser visto de acuerdo a lo expresado por el autor como una especie de paso de la metáfora del motor humano a la del factor humano.

Por su lado, Victoria Haidar en “¡Buscad al

hombre!': la problematización del factor humano en la explicación de los accidentes de trabajo. Argentina, entre la actualidad y la historia, 1920-1970”, aborda el fenómeno de la accidentalidad laboral en Argentina durante gran parte del siglo xx, mostrando cómo el concepto del factor humano se constituyó en una matriz de análisis para objetivar este tipo de problemáticas a la luz del registro psicológico y social. La preocupación por los índices de accidentalidad desde el enfoque del factor humano no se preocupó por las condiciones ambientales de los sitios de trabajo sino por la presunta predisposición existente en los trabajadores, en la tendencia a cometer errores y en su biotipología. Más allá de que la tipología y predisposición han entrado en desuso como elemento explicativo, Haidar resalta el hecho de que el error humano continúa existiendo como un coeficiente explicativo de la accidentalidad laboral, sumado a otros elementos como la distracción y los defectos sistémicos.

Finalmente, Eugenio Castaño, en “Cuerpos y almas para el trabajo: la sicologización del asalariado en Colombia, 1958-1968”, examina la forma en que a partir de la segunda mitad del siglo xx comenzó a llevarse a cabo un proceso de análisis de los comportamientos de la población obrera en Colombia, tomando como base el discurso

sicológico y psicoanalítico. Si a comienzos del siglo XX los obreros eran objeto de señalamientos desde los discursos moral-religiosos, sí se habían identificado algunas dolencias mentales que aquejaban a un tipo de individuos dedicados al trabajo intelectual, como la neurastenia, a partir de la segunda mitad del siglo, el análisis se hizo más detallado. La mayor importancia otorgada a la vida privada y a los discursos del inconsciente, propios de un psicoanálisis incipiente en Colombia durante las décadas de los cincuenta y sesenta, permitieron desarrollar todo un arsenal de patologías y presuntos complejos que aquejaban a los proletarios, en especial a los sindicalistas.

En el artículo "Salud, seguridad, ambiente de trabajo en el siglo XX: el caso italiano", Franco Carnevale centra su análisis en el papel jugado por el movimiento sindical italiano en las reivindicaciones por un sistema de atención en salud preventivo mucho más amplio en beneficio de los trabajadores italianos. Luego de la segunda guerra mundial, y pese a la situación desventajosa de Italia en comparación con otros países europeos, esta lucha obrera se va a centrar en los principales centros industriales, como Turín. Los debates entre médicos y organizaciones obreras se fueron centrando alrededor de la necesidad de profundizar en temas vinculados con la medicina laboral y el tratamiento de nuevas enfermedades profesionales. Durante la segunda mitad de la década del setenta, este movimiento por la salud de los trabajadores irá perdiendo ímpetu producto de las crisis económicas y del contrataque de la patronal. El texto de Carnevale explora los cambios sucedidos a comienzos de la década del noventa a raíz de los vínculos establecidos con la Unión Europea, los cuales amplían las obligaciones de tutela de seguridad a los empleadores. Este tipo de acciones se ajustaron a un contexto marcado por la apertura de los mercados y el flujo continuo de migrantes.

El artículo "Una mirada a la salud en el trabajo en el capitalismo actual en perspectiva histórica"

de Enrique Rajchenberg, se interesa, en primer lugar, por las condiciones de precarización que en el ámbito laboral se experimentan a escala planetaria. Para él, esta situación obedece a un contexto marcado por la creciente irrupción de las lógicas neoliberales, las cuales tienden a responsabilizar al individuo por las problemáticas sociales y económicas experimentadas en el mundo contemporáneo. Para dar cuenta de este último asunto, el texto realiza un recorrido por el modo en que se ha configurado el trabajo industrializado en México, así como las formas de solidaridad, la modernización de las relaciones laborales a través de lo que el autor describe como la teoría del riesgo y de las indemnizaciones. No obstante, el paulatino resquebrajamiento de las formas de solidaridad en el mundo del trabajo también se ha visto reflejado, según lo planteado por Rajchenberg, en las discusiones y acciones políticas y gubernamentales alrededor de la salud laboral.

En el artículo "Nuevos riesgos para la salud en un capitalismo flexible. Respuesta de los sindicatos de Alemania", Klaus Pickschaus revela la manera en que la configuración de un capitalismo flexible en el mundo del trabajo, la precarización y la austeridad han impactado la salud de los trabajadores en las últimas décadas. En relación con este último aspecto, el incremento de los riesgos sicosociales por factores como la intensidad laboral tuvo como correlato, en primer lugar, la irrupción de nuevas estrategias de gestión; en segundo lugar, el autor muestra la forma en que irrumpen las exigencias sindicales en torno a la creación de nuevas regulaciones que promueven estándares de protección y precaución sicosocial en los entornos laborales.

Con el artículo "La Red Vida Viva. Estrategias sindicales para enfrentar nuevas formas de control en el lugar de trabajo", Mara Lira reflexiona sobre las modificaciones acaecidas en el mundo del trabajo durante los últimos años. Dicho fenómeno estuvo marcado por la creciente des-

regulación, precarización, tercerización laboral, además de la incorporación de las estrategias toytistas en las empresas contemporáneas. En ese contexto, analiza la forma en que el sindicalismo brasilero opuso resistencia a este tipo de dispositivo administrativo, además de mostrar el modo en que se comenzó a implementar, de manera muy incipiente, una estrategia reactiva orientada a atender los padecimientos físicos y síquicos en los lugares de trabajo. Frente a un panorama marcado por la monetarización del sistema de salud, Lira orienta la discusión hacia los alcances obtenidos con la creación de ciertos espacios de reflexión colectiva sobre la salud laboral, la necesidad de su desmercantilización, humanización y colectivización, como fue el caso del programa *Vidaviva*. Adicionalmente, da cuenta de los retos impuestos por dicho programa, sus desafíos, formas de implementación en diferentes países, entre ellos Colombia, como una manera de fortalecer las estrategias sindicales desde las bases.

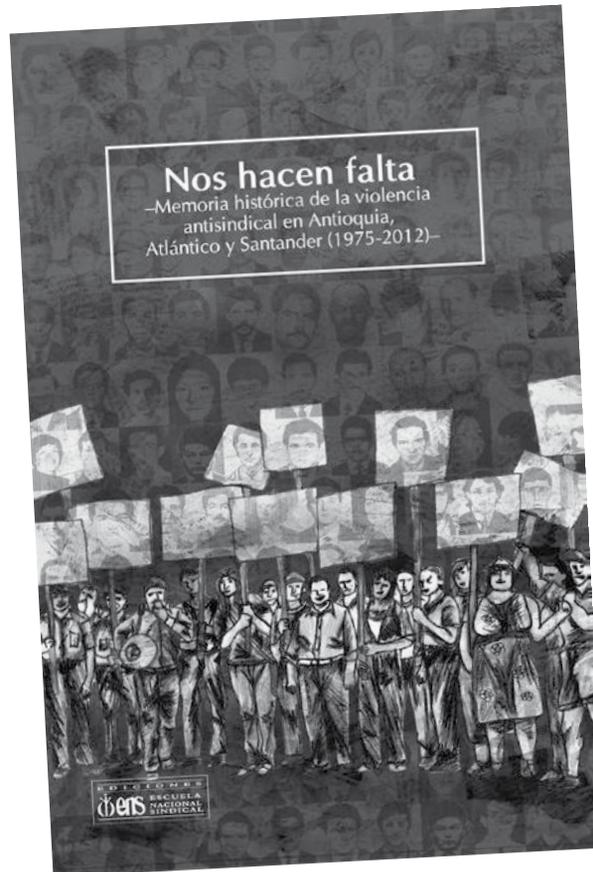
Con el artículo "Acción colectiva por el derecho a la salud en el trabajo: el caso de Asotrecol", Mauricio Torres Tovar, Jairo Ernesto Luna, Jorge Parra y Paige Shell Spurling analizan la manera en que la implementación de las estrategias de desregulación y precarización, por medio de algunas estrategias normativas, como la ley 50 de 1990 y la ley 100 de 1993, acarrearán un enorme impacto en la vida y la salud de los trabajadores de empresas como Colmotores Asociados. Frente a un escenario como este, algunas organizaciones emprendieron acciones reivindicativas de derechos laborales y de la lucha por la salud colectiva, dentro de una estrategia de politización marcada por varios periodos abordados en detalle por los autores. Esta dinámica de movilización por el derecho a la salud se vio reflejada en el hecho de que incluso trabajadores enfermos se agruparan y defendieran sus derechos, como fue el caso de la Asociación de Trabajadores Enfermos de Colmotores (Asotrecol). De manera que la segunda parte del artículo versa sobre los

conflictos, las demandas, los daños a la salud de los trabajadores de dicha empresa, y sobre las circunstancias que propiciaron la creación de la asociación y sus formas de agrupación colectiva.

En el artículo titulado "Colombit: ¿un caso de responsabilidad social frente al retiro del asbesto?" Jairo Ernesto Luna García, Carlos Julio Castro Fraume y Guillermo Villamizar indagan por el fenómeno del asbesto, su incorporación dentro de la economía industrial, su valor como material de construcción y, por supuesto, el papel de dicho material en la salud de los trabajadores que se ven expuestos a él. De igual forma, los autores describen la influencia del asbesto en la economía colombiana a través del devenir histórico de empresas como Colombit S.A. y las prácticas en el manejo del asbesto y los consiguientes riesgos que ha comportado su manipulación. Este último aspecto se ve reflejado en la forma como los autores dan cuenta de las respuestas gubernamentales frente a dichos riesgos, los conflictos suscitados con la empresa frente a las reclamaciones de los obreros por unas mejores condiciones de salubridad y seguridad social, como la pensión especial por alto riesgo.

En el artículo "Condiciones de trabajo, exigencias psicosociales y salud en población Latinoamericana", Viviola Gómez Ortiz y Arturo Juárez García analizan la importancia de las enfermedades psicosociales en esta región del mundo, dentro del cuadro de riesgos profesionales durante los últimos años. Esta situación va de la mano con las propias condiciones laborales desiguales y excluyentes, las cuales ponen en evidencia, por un lado, la relación entre esfuerzo y recompensa, esto es, la forma en que la precarización y la informalidad laboral conllevan una serie de consecuencias que se advierten en el plano de la salud. Por otro lado, dichas condiciones generales de salud de los trabajadores latinoamericanos también se manifiestan en las altas tasas de mortalidad experimentadas en la región.📍

Novedades Editoriales



La investigación emerge de la necesidad de elaborar unas políticas públicas que redunden en la determinación de los impactos de la violencia antisindical y los procesos de reparación colectiva y de memoria histórica en beneficio de las víctimas de la violencia antisindical en Colombia. El problema gira alrededor de un fenómeno con profundas connotaciones sociales en el país, en las que el ambiente restrictivo de la actividad sindical ha estado enmarcado bajo las lógicas de una violencia sistemática y atroz. La Ley 1448 del 2011 o “Ley de víctimas” se instauró como una herramienta gubernamental para conceder algunas pautas respecto al tratamiento brindado a las víctimas del conflicto armado.

Adquiéralo en la Escuela Nacional Sindical.
Calle 51 No. 55-78 Tel: 513 31 00 Fax: 512 23 30
E:mail: secretaria@ens.org.co - www.ens.org.co



"Bravos", Jean Souza Lopes, Brasil, 2015