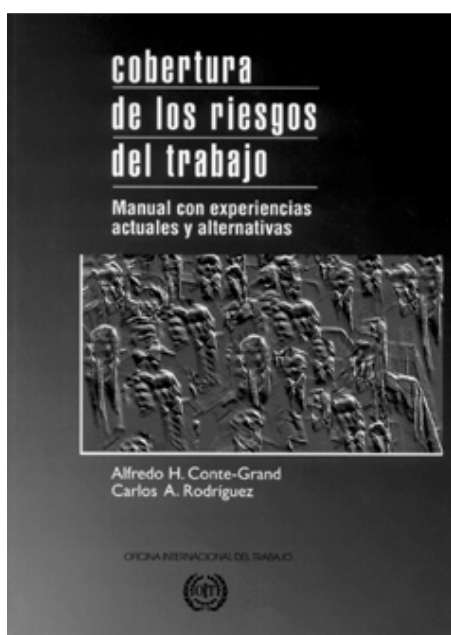


Reseñas de libros

Conte-Grand, Alfredo. H. y Rodríguez, Carlos A., *Cobertura de los riesgos del trabajo. Manual con experiencias actuales y alternativas*, Santiago de Chile, OIT, 1999. 284 p. ISBN 92-2-311712-7



Los autores de la publicación del título son **Carlos A. Rodríguez**, Consultor de la OIT, de vasta experiencia en el campo de la salud y seguridad en el trabajo, tanto en su país, Argentina, como en la región, y **Alfredo H. Conte-Grand**, argentino, Especialista Principal en Seguridad

Social de la OIT. Colaboraron además los expertos nacionales René Mendes, de Brasil; Hernán Sandoval, de Chile, y Alejandro Sanin, de Colombia. Fue editado por el Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT con sede en Santiago de Chile, que atiende las actividades de la Organización en Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.

El libro se originó en el marco de un proyecto emprendido por el citado ETM con la Confederación Nacional de Industrias (CNI), de Brasil, producto de gestiones del propio Conte-Grand y de Víctor Levaggi, Consultor en Actividades con los Empleadores. tal proyecto contó con el apoyo de expertos de primer nivel de la región y la financiación fue compartida con la CNI -que además tomó a su cargo la publicación en portugués del manual- y con el Servicio de Actividades con los Empleadores (ENTREPRISE) de la sede. En el Proyecto se trabajó sobre cuatro países seleccionados: Argentina, Brasil, Colombia y Chile.

“*Cobertura de riesgos de trabajo – Manual con experiencias y alternativas*” es una publicación preparada con el fin de ser utilizada como material para la discusión entre los dirigentes de las organizaciones sociales de modo de contribuir a su capacidad de análisis. Su material –de alta factura editorial- ha sido elaborado teniendo en cuenta los siguientes principios de la educación de adultos:

211

- que sus contenidos sirvan para la toma de posición y la adopción de decisiones;
- que sus temas se presenten de forma tal que puedan ser analizados críticamente, dado que cada persona tiene una cultura y una historia de vida que merece ser tenida en cuenta y respetada;
- que se evite una conceptualización excesiva, pero dando a su vez los elementos suficientes para la consideración de cada tema;
- que se recupere la experiencia de expertos con amplio conocimiento del tema, y
- se utilicen ayudas gráficas para que cada persona receptora pueda transformarse en una reproductora de conocimientos

212

Consta de cinco módulos, cuyos títulos son: I – Principios generales; II – Normas internacionales; III – Financiación y administración; IV – La prevención de los riesgos para la salud y seguridad en el trabajo; y, V- Experiencias nacionales y comparativo de países seleccionados. Cada uno de estos módulos consta de una presentación destinada a convertir a cada participante en cursos o seminarios en un multiplicador dentro de sus organizaciones.

Se agregaron dos anexos. El primero es un cuadro comparativo de diferentes países. Viene acompañado de un CD Rom que, además del texto, contiene presentaciones gráficas de cada tema preparadas para acometer el proceso de aprendizaje de aquellos dirigentes preocupados en lograr el máximo de productividad y calidad en la empresa.

El Anexo II – de particular utilidad para los expertos en la materia- presenta las definiciones de accidentes de trabajo en seis países de la región; lo mismo con respecto a la definición de enfermedades profesionales en siete países; un capítulo dedicado a los avances registrados en el Mercosur en esa actividad; y, finalmente, el CD Rom incluye: un listado de enfermedades profesionales en 76 estados; el nuevo listado de la OIT; el listado europeo; y las listas de los países seleccionados.

En un preciso prólogo, Emilio Klein, Director a.i. del ETM de Santiago, expresa que “los cambios –bruscos y por momentos acelerados- en el mercado de trabajo tienen también un alto impacto en las condiciones de trabajo y, por ende, en la salud y seguridad del trabajador, situación que impone modificaciones estructurales, dado el agravamiento, por otra parte, de los indicadores de siniestralidad”. Prosigue Emilio Klein: “Los programas de cobertura de los riesgos del trabajo, orientados a la recuperación de la salud han cumplido una etapa que está llamada a superarse, con el establecimiento de regímenes que hagan posible cumplir con el objetivo de evitar los accidentes y enfermedades, que no solo es a lo que aspiran los interesados, sino que es altamente conveniente para las unidades productivas y la sociedad en general”.

“La OIT tiene una larga tradición y experiencia en la materia con un respaldo científico-técnico fundamental en las Normas Internacionales. En recientes discusiones sobre éstas se ha insistido en la necesidad imperiosa de un cambio que vaya más lejos en los métodos y procedimientos de

producción, para abarcar también aspectos culturales. Se evitan consecuencias dañosas atacando las causas primarias que originan los accidentes y enfermedades; en la gran mayoría de los casos, ello se puede lograr con soluciones simples y de bajo costo.”

Esos argumentos y la solicitud de la CNI impulsaron al ETM con sede en Chile a preparar el material con apoyo informático, que se pone a disposición de los interesados con el fin de ser utilizado para dictar cursos y proponer discusiones en la Comisiones Tripartitas, en los sindicatos, organizaciones empresariales y toda entidad sensible a esta problemática.

La publicación abarca -por lo menos en dos de sus módulos: el I y el IV- aspectos específicos atinentes a la formación profesional. El apartado H del primero, “*De la rehabilitación al empleo: la reinserción laboral*”, expresa: “*Antes de la reinserción laboral del trabajador*” [de aquel que sufra una limitación funcional que impedirá el ejercicio de su actividad laboral habitual] “*en una nueva actividad es preciso dar algunos pasos:*

– *Evaluar sus capacidades profesionales, incluyendo sus aptitudes actuales y potenciales.*

– *Orientación profesional dirigida a resolver las dificultades que conlleva la elección de una nueva profesión.*

– *Adaptación al trabajo dirigida a infundirle confianza y seguridad, las que habitualmente disminuyen en los casos de grandes accidentes del trabajo.*

– *Formación profesional dirigida a darles conocimientos profesionales útiles para desempeñarse en la empresa o en el mercado de trabajo.*

– *Colaboración para la reinserción laboral.*

– *Seguimiento de la rehabilitación profesional para verificar la eficacia del sistema.*

“*Las posibilidades de empleo de un trabajador discapacitado están determinadas por las aptitudes residuales y la formación profesional que haya adquirido (en caso de no poder conservar el mismo empleo)*”.

“*El análisis permanente del mercado laboral es fundamental. El estudio de la oferta y la demanda debiera formar parte habitual de las tareas de los servicios que se encargan de la orientación profesional de los discapacitados.*

“*Cualquier sistema también debería prestar una atención especial a la necesidad de sensibilizar a la opinión pública con respecto a los problemas de la rehabilitación profesional y las posibilidades de que los discapacitados con nuevas aptitudes puedan participar en la vida productiva.*”

En el apartado E, “*La capacitación y la prevención*”, del módulo IV, los autores advierten sobre dos realidades que –de acuerdo con algunos estudios- conspiran contra la incorporación de hábitos de trabajo seguros.

Una es que el aprendizaje institucional de los oficios raramente implica la adopción de conceptos de seguridad incorporados, que la salud y la seguridad son vistas como algo “*adosado*” que no forma parte de la noción de “*hacer bien un trabajo*”. La otra muestra que, en la mayoría de los casos en que el trabajador aprende su tarea en la empresa, por lo general es otro trabajador quien le imparte tal conocimiento. Así, muchas normas de trabajo se introducen sin consultar a quienes las van a aplicar; sin ese paso fundamental, la capacitación suele ser insuficiente.

213

Al respecto, cita un texto de Gilbert Erhard, Director Regional de la Caja Regional del Seguro de Enfermedad de Ille de France (Francia), quien expresa que sería conveniente que todos los ciudadanos gozaran, “*en primer lugar, de una educación general para la prevención garantizada desde la infancia y dirigida a los principales riesgos de seguridad y salud que se manifiestan en las actividades del individuo; y, segundo, una formación para la prevención de los riesgos adaptada específicamente a su campo de acción profesional y extraprofesional*”.

Ese mismo texto traslada a los futuros dirigentes, ejecutivos y diseñadores, el deber de –a partir de su propia formación– “*tomar decisiones que engloben los objetivos de seguridad y salud laboral*”. “*Prever los riesgos que sus decisiones con-*

curran a crear; determinar y aplicar las estrategias y las medidas de prevención destinadas a la eliminación, disminución y control de dichos riesgos” a través de una formación permanente, en un tiempo “*proporcional al nivel de responsabilidades y al tipo de decisiones*”. Tal formación –añaden los autores del libro– debe ser ampliada hasta la dirigencia sindical.

Una publicación, entonces, que además de cumplir cabalmente con el fin propuesto: galvanizar a dirigentes empleadores y trabajadores en un tema como el de los riesgos del trabajo, configura, como valor agregado, un diseño gráfico que, al cumplir con todas las normas que rigen para la elaboración de manuales didácticos, resulta en un excelente modelo para ese tipo de textos. ♦

ULTIMAS PUBLICACIONES DE CINTERFOR/OIT



Gestión bipartita de la formación continua. 1999. 260 p. (Trazos de la formación, 4).

Las profundas transformaciones que en la estructura y características de los mercados de trabajo están produciéndose implican, también, importantes consecuencias para los sistemas, políticas e instituciones de formación. Una de las principales, radica en la obsolescencia del concepto de formación entendida como una etapa acotada en la vida de las personas, que acontece en centros formativos, y como una preparación para la vida activa. La

formación es hoy una necesidad permanente a lo largo de la vida, y que tiene lugar –y así es preciso reconocerlo– en diversos ámbitos y situaciones. En parte debido a esto último, y en parte también por el hecho de que la formación gana progresivamente un mayor peso relativo dentro de los factores que contribuyen estratégicamente a la competitividad y la productividad, y es considerada un componente esencial dentro de las nuevas políticas activas de empleo, lo cierto es que se la ha dejado de considerar como un campo reservado de forma exclusiva a los especialistas. El creciente interés y participación de las organizaciones empresariales y de trabajadores demuestra que la formación es, cada vez más, un espacio de negociación y diálogo social, y donde sólo una adecuada representación de los diversos intereses presentes en la sociedad puede asegurar un adecuado equilibrio de objetivos. Una mirada abarcadora de lo que en esta materia viene aconteciendo tanto en América Latina y el Caribe, como en Europa, muestra una realidad en principio heterogénea, pero demostrativa por sí misma de los esfuerzos que se están realizando para adecuar la institucionalidad de la formación a los nuevos contextos y de la voluntad de participación que existe en el mundo laboral y productivo. Parte de este panorama tuvo ocasión de reflejarse en la importante asistencia registrada en ocasión de celebrarse, con la convocatoria de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) y Cinterfor/OIT, el Seminario Euroiberoamericano sobre Gestión Bipartita de la Formación Continua (Madrid, noviembre de 1998). La variedad de experiencias y puntos de vista sobre estos temas allí vertidos, justifican de por sí la documentación de aquella instancia. Esta publicación recoge la totalidad de las presentaciones realizadas en el marco de dicho Seminario. ♦

215

1.000.09.99

boletín cinterfor

El Boletín N° 146
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT
en Montevideo, setiembre de 1999