
La seguridad e higiene laboral y las prácticas de Diálogo Social. Un caso paradigmático: la rama de la construcción

Federico Firpo

Sumario: Introducción. I. La salud laboral y la prevención. I.1 Marco de referencia. I.2 Políticas de salud y seguridad en el trabajo. II. El diálogo social sobre condiciones de trabajo y salud laboral. II.1 Definición de diálogo social. II.2 Experiencias tripartitas en el tema. III. Diálogo a nivel de rama: el caso de la construcción. III.1 Características del sector. III.2 El diálogo social y sus instrumentos: orígenes y evolución. III.3 Valoración de los actores de la gestión participativa en el tema. IV. Conclusiones.

Introducción

La importancia y complejidad de la seguridad e higiene en el trabajo para las relaciones laborales requiere un acercamiento desde múltiples planos. Prueba de ello es la relevante cantidad de especialistas que participan en las diferentes estructuras del mundo del trabajo relacionada con el tema: médicos laborales, higienistas, preventivistas, inspectores del trabajo, psicólogos laborales, ergonomos, por citar algunos.

La búsqueda permanente de aumentos de la productividad empresarial, afectan a todas las áreas de la organización industrial y la salud laboral ingresa en el conjunto de disciplinas que deben revisarse de forma constante.

El análisis de las condiciones físicas del trabajo representa un argumento destaca-

do desde el punto de vista de los interlocutores sociales. Dicha temática no se separa del resto de los temas que componen las relaciones laborales, y la relación con éstos es permanente y dinámica.

El asunto presenta consecuencias importantes a nivel social, destacándose dos por sobremanera. Por un lado su cara social: porque el valor de la salud se relaciona directamente con la dignidad de los trabajadores. Por otra parte, los efectos económicos negativos en esta materia son cuantiosos a todo nivel.

En nuestro país la temática de la salud laboral adquiere relevancia y se instala en la opinión pública eventualmente cuando ocurren accidentes de gravedad. Principalmente en los medios de comunicación se lo retoma en los casos en que hay víctimas fatales.

En este trabajo analizaremos la relación existente entre las prácticas de diálogo social en el Uruguay y las políticas de prevención con relación a la seguridad ocupacional. Es la intención presentar las lógicas de los actores y establecer cómo opera el conflicto en las estrategias que desarrollan.

Como ejemplo de ello se estudiará en particular los casos de producción normativa sobre seguridad ocupacional e higiene laboral en la industria de la construcción con especial referencia a la década de los noventa. Éstos poseen una importancia significativa por ser los primeros casos de legislación consensuada en la materia. Por otra parte la mayoría de las normas aprobadas en dicho período continúan vigentes en la actualidad.

I. La salud laboral y la prevención

I.1 Marco de referencia

La diferenciación entre salud laboral y seguridad e higiene presenta muchos aspectos. Mientras que la primera es una proyección a nivel del trabajo de conceptos que engloban la prevención y la atención primaria de salud; la segunda se circunscribe, sobre todo, a políticas más localizadas al ambiente laboral, las cuales no son menos importantes.

A través del tiempo, el tratamiento de la salud y seguridad laboral sufrió una evolución en su construcción conceptual. Partiendo de una noción que lo delimitaba al ámbito de la fiscalización e inspección del cumplimiento de normas, se ha avanzado en el tránsito hacia una concepción que pone de relieve el aspecto preventivo de las medidas en dicho campo.

Para cuantificar podemos mencionar que solamente el costo económico, expresado en términos de PBI mundial, derivado de las muertes, enfermedades y las lesiones en el trabajo, se calcula que es 20 veces mayor que toda la ayuda oficial destinada al desarrollo.¹

El progreso tecnológico, de la ciencia aplicada y la masificación de la información han influido en el aumento de las expectativas sanitarias de la población dentro y fuera del ámbito laboral.

Es útil precisar algunos conceptos que consideramos oportuno citarlos a los efectos de facilitar la evolución del análisis.

El “*agente*” es todo objeto o sustancia relacionada directamente con la lesión como pueden ser la maquinaria, el equipamiento, algún otro medio físico, equipos, locales. Chiavenato, define como “*condición insegura*” a la condición física o mecánica existente en el agente que debería protegerse y que posibilita el accidente y al “*acto inseguro*”, como el comportamiento que viola un procedimiento o extralimita un umbral de riesgo. Por último define como “*factor personal de seguridad*” a alguna característica propia de tipo síquico o físico que tiene el accidentado, temporal o permanente que coadyuvan en el acto inseguro y que debería evaluarse.²

Existen varios modelos que estudian y sistematizan los accidentes de trabajo. Explican los comportamientos de los indivi-

¹ OIT, “La prevención una estrategia global”, informe para el día Mundial de la Salud y Seguridad en el Trabajo, Ginebra, 2005.

² Chiavenato, I., *Administración de recursos humanos*, 5ª ed., McGrawHill Interamericana, Bogotá, 2000, p. 494.

duos y su relación con las diferentes condiciones existentes en el medio laboral. Éstas pueden ser técnicas, cognitivas o de proceso.

Los modelos teóricos vinculan herramientas estadísticas con los distintos supuestos de comportamiento humano presentando una coherencia y unicidad propia.

La principal característica común que poseen es que consideran el proceso productivo como un desarrollo dinámico, donde la modificación de un componente altera a los demás.³

A los efectos de este trabajo mencionaremos sólo la teoría de la homeóstasis del riesgo. Ésta analiza el riesgo en base a dos principios: primero, que el nivel de riesgo asumido por las personas o colectivos está determinado por las ventajas y desventajas del comportamiento de los mismos respecto al grado de riesgo para su salud y seguridad. Se asimila a una ecuación costo-beneficio.

La segunda premisa se basa en que la frecuencia real de las muertes, las enfermedades y las lesiones que dependen del estilo de vida, se mantiene en el tiempo mediante un proceso de control autorregulado de ciclo cerrado. De este modo, las variaciones en la precaución que aplican las personas a su comportamiento determinan las subidas y las bajadas en el deterioro de su salud y su seguridad, y viceversa. O sea que los altibajos en el deterioro de la salud y la seguridad influye en las

fluctuaciones de la precaución de cómo las personas se comportan.⁴

Como última premisa indica que el comportamiento humano puede motivarse mediante intervenciones que tiendan a reducir el nivel de riesgo que las personas están dispuestas a correr. No se refiere exclusivamente a las medidas correctivas de tipo tecnológico o de procesos aplicados a la prevención de accidentes sino a programas de tipo integral que realcen el valor de la salud laboral; elevando el estatus a nivel social de este derecho fundamental para la población como lo es la atención integral de la salud.

La motivación de los factores seguridad como factor influyente en los accidentes, y enfermedades laborales, es un eje central en la determinación del riesgo.

La evaluación del tipo de riesgo o elemento de peligro indica no sólo las fuentes de exposición y otros factores nocivos que pueden provocar un accidente, sino también las circunstancias que dan lugar a la lesión o al daño. El análisis del riesgo busca establecer los factores objetivos con las particularidades dinámicas que lo determinan, estableciendo una graduación del posible daño.

En algunos casos el riesgo es manejado por el sentido común. El operario intrínsecamente conoce el peligro y los factores que lo generan. En otros, los posibles riesgos son ignorados por el trabajador, el cual desconoce su exposición. Esa frontera, entre el riesgo conocido y el aceptado, es a menudo difusa.

³ Saari, Jorma, "Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo", en *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, cap. 56 Prevención de accidentes, OIT-MTAS, Madrid, p. 2.

⁴ Wilde, Gerald, "Modelos de accidentes: homeóstasis del riesgo", en op. cit., p.10.

1.2 Políticas de salud y seguridad en el trabajo

Los sistemas de prevención incluyen medidas conjuntas en el plano técnico, administrativo y educativo. Se pueden analizar por distintos aspectos que influyen en ellos determinando su operatividad y sus logros concretos.

En primer término mencionamos razones éticas para resaltar la importancia de la información que deben de recibir los trabajadores con respecto a los riesgos inherentes a su tarea. El abanico que puede presentarse al definir una forma de trabajar siempre debe tomar como base que la salud nunca es una variable de ajuste que implique a los trabajadores perder su vida o lesionarse.

Resultan interesantes las conclusiones que presenta Rodríguez, en el sentido de que son aplicables a vastos sectores de la población en nuestra región, sobre todo en la rama de la construcción. Dicho experto argentino señala que trabajadores que provienen de experiencias de vida difíciles en materia social y económica tienen una tendencia a subestimar el cuidado físico y sentir el cuerpo como una herramienta de trabajo, con una vida útil, despreciando su cuidado: *“el trabajador acepta el riesgo y lo admite como propio”*.⁵

Cuando se diseñan los métodos de producción es el momento de determinar riesgos y de contemplar las posibilidades de que se produzcan accidentes en base a al-

guno de los modelos probabilísticos. La responsabilidad empresarial entendida en forma integral en dicha determinación implica pensar los riesgos como propios.

En segundo término, influyen los factores económicos. En un sector complejo, como es la construcción, con un alto porcentaje de PYMES en el total de las unidades productivas y con altas tasas de informalidad, se advierten dificultades a la hora de implementar medidas en materia de seguridad.

La puesta en marcha de nuevas medidas para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, generalmente no son compatibles un cien por ciento con las necesidades de aumento de productividad.

En regiones receptoras de tecnología como la nuestra, muchas veces la ejecución de estos procesos se dificulta, sobre todo por restricciones financieras. Es de vital importancia que no queden libradas al azar las medidas de seguridad que acompañen la implementación de cambios tecnológicos. Una variable a observar es si la adopción de medidas de seguridad correspondientes es un requisito a la hora de implementar nuevas formas de trabajo.

Por último mencionaremos los aspectos organizacionales propios de la gestión empresarial. Es necesario asignar las responsabilidades de cada uno de los participantes en el proceso productivo, y analizarlas es útil no sólo para la propia empresa, sino para la percepción que tienen los individuos de su repercusión en el trabajo y por ende en su salud.

En empresas que lo requieran, por su tamaño o complejidad, es recomendable agregar a su estructura orgánica formas

⁵ Rodríguez, Carlos Aníbal, “Salud y Seguridad en el trabajo: Desafíos de la formación profesional” en *Trabajo decente y formación profesional*, Boletín 151, Cinterfor/OIT, ed. electrónica.

paralelas de organización por un tiempo definido o indefinido. Las estructuras ad hoc permanentes son indicadas para la promoción de la seguridad en el medio ambiente laboral desarrollando de particular manera tareas de vigilancia del entorno de trabajo en la organización.⁶ Es importante saber cómo se instrumenta su vínculo y la distribución funcional con las estructuras orgánicas de la empresa que tienen la responsabilidad de la seguridad e higiene laboral.

Se destaca la importancia de su horizontalidad ya que interactúan colegas, compañeros, gerentes y directivos. Existen en muchos países y, con frecuencia, sus procedimientos operativos están prescritos por la legislación nacional.

En ellas, la gestión de la información es una herramienta indispensable para que los agentes avancen en el compromiso conjunto de mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT). En este sentido el empresario dispone de la información por la posición que ocupa y por las normas que se lo imponen; resulta preceptivo para él brindar a los demás involucrados su conocimiento cuando éste excede la pericia media.

En la valoración que hace dicho agente a la hora de evaluar todos los costos de prevención (reformas, materiales, etc.) debe tener en cuenta de manera ajustada todos los componentes; no sólo los costos económicos y organizativos, sino con un relieve especial en los aspectos motivacionales y humanos, ya que éstos son aspec-

tos que repercuten en otras instancias como factores intangibles de la producción.

Necesariamente la gestión del riesgo debe ser de carácter participativo. Los intereses de los actores en esta materia se expresan con sus particularidades, según las urgencias de cada uno, y no siempre se focalizan en las mismas valoraciones. Pero es inobjetable que van en la misma dirección ya que el cuidado y la protección sirven a todos los involucrados.

En la empresa se da un proceso de aprendizaje; Pucci señala que en dicha instancia se delimita el riesgo aceptado por todos los actores. Se forma una cultura propia en la cual se distinguen saberes, normas, procesos en forma integrada y tendrá más utilidad para ellos cuanto más desarrollada esté la cultura de riesgo en la organización.⁷

En el tema de la salud laboral adquieren singular relieve la legitimidad en la representación de los intereses del colectivo, la capacidad de expresar la voluntad de los representados, así como su independencia y su autonomía. Estas variables son catalizadoras del diálogo. Pero por sobre todo el punto que se destaca es la disposición a lograr acuerdos concretos ya que determina su desarrollo, tanto en el tiempo, como en la calidad de la negociación.

En esa línea, Pucci observa que los gestionantes del riesgo en sentido más estricto deberán superar la dialéctica propia de la representación de intereses contrapuestos. También observa que a la problemática a resolver por parte de los actores

⁶ Westlander, Gunnela, "Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo", en *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, cap. 35 Organizaciones y salud y seguridad, OIT-MTAS, Madrid, p. 2.

⁷ Pucci, Francisco, *Aprendizaje organizacional y formación profesional para la gestión del riesgo*, FCU, Montevideo, 2002.

está en las "dificultades de comunicación y en la falta de hábito de trabajo conjunto, fruto de la propia lógica de defensa de intereses contrapuestos de los actores sociales. El diálogo permanente, la buena comunicación coadyuvan en la confianza mutua, legitimando las relaciones institucionales".⁸

Para que florezca la mejor síntesis se torna indispensable la participación de los trabajadores en una mayor o menor medida pero con un compromiso cierto.

Primeramente deben diseñarse instancias de consulta donde se puedan estudiar las posiciones de todas las partes. Es positivo progresar en los procesos de planificación consensuados, hasta llegar a un control conjunto con algún instrumento de gestión participativa.

El citado autor también observa que para optimizar la sinergia en la búsqueda de resultados positivos y concretos, la superación de la dialéctica obrero-patronal es de vital importancia.

II. El diálogo social sobre condiciones de trabajo y salud laboral

II.1 Definición de diálogo social

Resulta particularmente difícil encontrar definiciones precisas de diálogo social debido a que es una noción usada frecuentemente para referirse a distintos fenómenos. Algunos autores (Ermida Uriarte, entre otros) destacan su carácter más bien

político o de relaciones laborales en contraposición a un concepto jurídico.⁹

Concebido así el dialogo social incluiría "todas las formas de relación distintas al conflicto expreso o manifiesto".¹⁰

El diálogo social puede ser clasificado de acuerdo a diferentes características.

Si están presentes los interlocutores sociales y el Estado en las diversas instancias de diálogo se lo denomina tripartito. En caso de que comparezcan las representaciones de trabajadores y empleadores, únicamente sin la presencia estatal es bipartito.

En relación a los niveles de negociación, puede ser centralizado, si se da al máximo nivel de negociación, a escala nacional o internacional o será descentralizado si se ubica a nivel de sector de actividad o incluso al menor ámbito, como es la empresa.

Otra serie de aspectos determinantes son la formalidad, es decir la presencia de instituciones reguladas por normas; la espontaneidad de las formas que se le da al diálogo o la dimensión de continuidad pueden ser útiles a la hora de evaluar las instancias de negociación ya que "tienden a ser vistas como señales de madurez y de estabilidad del sistema de relaciones laborales".

Las prácticas de diálogo social adquieren una singular relevancia cuando se refieren a una temática en particular. La salud laboral, por ser una cuestión de primer

⁸ Pucci, Francisco, op.cit.

⁹ Serna, María del Mar; Ermida, Oscar, "El tripartismo", en *Revista Derecho Laboral*, T. XXXVII, N°s 173-174, Montevideo, 1994.

¹⁰ Ídem.

orden en algunas ocasiones tiene el efecto de intensificar las instancias de diálogo, promoviendo consensos y siendo un facilitador ante asuntos considerados más complejos y duros de la negociación colectiva como el salario, el empleo, las reestructuras empresariales, la flexibilidad ante condiciones de trabajo y otros.

II.2 Experiencias tripartitas en el tema

En primer término, todo el trabajo que ha llevado adelante la OIT en toda su historia desde su fundación misma en el año 1919. Vemos ya en el Preámbulo de su Constitución que define a la salud laboral como objetivo fundamental de su accionar.

Los principios de acción de la labor de OIT también han evolucionado en la línea antes mencionada desde un impulso inicial, que contemplaba la prescripción de medidas de protección específicas, hacia la prevención de accidentes y enfermedades profesionales en forma general. Una de las razones que lleva a ellos es la constante dinámica en los procesos productivos y el abordaje técnico de las diferentes sustancias y procesos nocivos. Por eso, las normas y convenios internacionales en la materia deben ser lo suficientemente flexibles para adaptarse con eficacia a dichos cambios. Deben de prever revisiones de la política nacional en materia de seguridad laboral.

En el año 1975 la Conferencia Internacional de Trabajo adopta una resolución en la materia en la que se pedía la puesta en práctica de políticas nacionales a nivel general, así como de programas específicos en las empresas.

La tarea de OIT en diversas acciones en pro de la seguridad y salud en el trabajo (SST) se manifiesta de distintas formas debido a su liderazgo en la promoción de una cultura de la seguridad. Para ello fomenta la puesta en marcha de programas nacionales en la materia de acuerdo a lo establecido en convenios internacionales de trabajo (CIT).

Asimismo la producción normativa en este sentido es sobresaliente por la cantidad de convenios, recomendaciones y resoluciones que se han gestado en dicho espacio tripartito.

En este sentido podemos destacar los convenios N^{os} 155 y 161 referidos a la participación de los actores en el diseño de políticas en el área de la seguridad e higiene.

Sintéticamente, el Convenio internacional de trabajo 155 de 1981, ratificado por Uruguay en 1988, establece por primera vez un conjunto de principios sistematizados para la mejora de las condiciones de trabajo, a partir de la participación de gobierno, empresas y trabajadores. Para ello, define acciones a tomar en cooperación, tanto a nivel de centro de trabajo como a nivel nacional; también da pautas precisas para la formación específica en la materia.

El CIT 161, también ratificado por la Ley 15.695, se refiere a la participación de los trabajadores en estructuras paritarias, concretamente en servicios de salud en el trabajo, conjuntos con la empresa.

Otro cometido de la OIT en la materia, es dar apoyo técnico, ya sea mediante el asesoramiento directo en la puesta en marcha de los programas o en la capacitación de los actores involucrados en el tema

creando capacidades adecuadas en los mismos con el fin de difundir conocimientos.

El aspecto cambiante del empleo, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, plantea nuevos desafíos para la OIT, en lo que se refiere a la seguridad y la salud en el trabajo, los que puede afrontar mejor que ninguna otra organización debido a su composición tripartita.

En el ámbito regional la Declaración Sociolaboral del Mercosur contiene aspectos vinculados al tema, los cuales mencionaremos someramente. En primer lugar la implementación del subgrupo de trabajo sobre Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social (SGT 11), posteriormente el SGT 10, estuvo precedida por el intenso accionar de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, con apoyo de la OIT dada la sensibilidad del aspecto sociolaboral en el proceso de integración, dimensionando los aspectos exclusivamente económicos con el bienestar de las comunidades y la justicia social, tomando ejemplo en la experiencia de integración europea.

Desde tal ámbito y recién el 10 de diciembre de 1998, se adopta la Declaración Sociolaboral en Río de Janeiro, Brasil, instrumento de carácter declarativo que establece el mínimo de derechos de los trabajadores, y se crea por el art. 20 la Comisión Sociolaboral, instancia tripartita que operará como órgano auxiliar del Grupo Mercado Común.

Esta Declaración Sociolaboral cita entre sus consideraciones:

La integración como *“condición fundamental para acelerar los procesos de desarrollo económico con justicia so-*

cial”. Que los Estados partes, miembros de OIT, *“adoptan en gran medida las reclamaciones orientadas para la promoción del empleo de calidad, de las condiciones saludables de trabajo, del diálogo social y del bienestar de los trabajadores”*.

Establece el compromiso de los Estados partes con: la Declaración Universal de los DDHH de 1948; el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Declaración Americana de Derechos y Obligaciones del Hombre; la Carta Interamericana de Garantías Sociales; la Convención Americana de DDHH sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales del año 1998.

En la sección de *“Principios y Derechos”* aparece una serie de enunciados referidos a derechos, tanto colectivos como individuales.

Específicamente a la temática de la salud laboral, hacen mención los artículos 17 al 19 los cuales conciernen al derecho a la seguridad y salud en el trabajo, a la implementación de servicios de inspección efectivos por parte del Estado y a una seguridad social digna.

Son de destacar dos elementos que se encuentran en los artículos 20, de *“aplicación y seguimiento”* y 25, artículo final.

En realidad, la vigencia de derechos y principios laborales, no puede afectar el funcionamiento, económico, comercial y financiero

En el Uruguay el derecho a la salud laboral tiene rango constitucional. Tanto el artículo 44 como el 54 le dan al Estado la prerrogativa de legislar en la materia.

A la Ley 5.032 de julio de 1914, se la considera la ley madre; se aprobó junto con el primer cuerpo normativo en materia laboral en Uruguay y temporalmente es previa a la ley de ocho horas. El ámbito aplicativo eran todas las ramas de actividad.

El decreto 406/88 discutido en una comisión tripartita se refiere a las condiciones de seguridad y a la salud en todos los locales, tanto privados como públicos. Prevé excepciones para analizar sectorialmente contemplando particularidades de cada rama de actividad.

III. Diálogo a nivel de rama: el caso de la construcción

III.1 Características del sector

La construcción representa un dinamizador de la economía en todos los planos a nivel mundial. Lo es por cierto en el Uruguay. Se destaca al sector como generador de actividad por el efecto que provoca en otras áreas: transporte, comercio, finanzas, servicios. Posee un alto dinamismo debido al contenido funcional de su actividad: brindar infraestructura y su mantenimiento adecuado a toda la sociedad.

La rama de la construcción representa entre un 4 y un 5% del producto bruto interno, dependiendo de la inclusión de algunas actividades, en especial las extractivas y las relacionadas con el comercio de materiales propios del ramo.¹¹

De la comparación de la participación en el PBI de cada actividad económica, presenta algunas conclusiones. Un corola-

rio que surge es considerar que el efecto multiplicador que mencionábamos antes tiende a sobredimensionar al sector ya que en términos relativos es baja su tasa de participación en el producto nacional.

En nuestro país el volumen de financiamiento de la rama depende en gran medida de la acción del Estado. Las políticas en este sentido se pueden manifestar en dos vertientes: las políticas macroeconómicas, que pueden determinar el atractivo para la inversión privada en el sector, y las políticas de vivienda y de obra pública establecidas en definitiva por inversión estatal.¹² Así es que la estrategia de los múltiples actores en la rama de la construcción está orientada a ejercer presión sobre los distintos agentes estatales.

La incidencia de la construcción en el total de la ocupación es superior a lo que representa para la economía. A pesar de los avances tecnológicos, el sector se sigue basando en la utilización de la fuerza laboral y continúa ocupando una gran cantidad de mano de obra.

En términos porcentuales la ocupación en el sector de la construcción varía para el período contemplado (década del noventa) entre un 6,6% y un 7,5% del total de la población trabajadora.¹³ El efecto dinamizador se puede ver en este aspecto, y además es fruto de la actividad propia de la

¹² En el primer caso, establecidas por el Ministerio de Economía y el Banco Central del Uruguay, y en el segundo principalmente intervienen el BHU, el MVOTMA, el MTOP, las intendencias departamentales, los entes industriales y comerciales y la ANEP.

¹³ Puede ampliarse en www.ilo.org sección laborista (consulta de estadísticas laborales). Las estimaciones en términos absolutos.

¹¹ Según cifras del BID.

rama que capta personal con una gran dinámica.

El eje temático de la salud laboral es la prevención de accidentes debido a la peligrosidad constante que presenta el desarrollo de la obra, descuidando otros aspectos de mediano y largo plazo. Los factores de riesgo cambian permanentemente en las obras según las etapas en que se encuentra la misma.

La construcción posee una multiplicidad de factores característicos que determinan las condiciones de trabajo y repercuten directamente en la seguridad laboral. Primero se pueden mencionar las condiciones de vida de los trabajadores. Variables básicas como la alimentación, la vivienda, el acceso a servicios, el transporte, inciden en la calidad de vida. Al mismo tiempo el análisis de las condiciones de trabajo en el sector es importante por sus particularidades. Una de ellas es la característica movilidad de la mano de obra los trabajadores que se ven expuestos a la rotación permanente de empleadores y a la contratación temporal lo que origina una forma particular de vida laboral.

Es relevante establecer criterios de evaluación de capacidades porque la polivalencia funcional en las obras ocasiona dificultades globales a la hora de la distribución de los roles en el tema de la prevención.

Desde principios de los noventa se han producido múltiples cambios a nivel estructural en el sector repercutiendo directamente en los aspectos de la seguridad en las obras arrojando notables consecuencias.

Las tercerizaciones de los procesos de trabajo han traído dificultades en la asignación de responsabilidades en la preven-

ción de riesgos laborales y han complejizado aún más los aspectos ligados a la temática de la seguridad.

El sector presenta algunas modalidades propias como el trabajo a destajo o a producción. En él adquiere valor el factor velocidad en desmedro de los aspectos relativos a la seguridad. La articulación de las medidas de seguridad se ve dificultada por varios aspectos. En primer lugar, las nuevas formas de gestión en las obras; aparecen nuevos roles y muchas veces no se asignan las responsabilidades que tienen que ver con la seguridad ocupacional. En otros casos la superposición de contratos obstaculiza la tarea de los servicios de seguridad de la obra, al no tener estos servicios potestades sobre empresas subcontratadas. Esta realidad se ve potenciada porque la mayoría de las empresas de construcción son PYMES y su capacidad organizativa y de gestión se orienta a los aspectos primarios de la empresa. Se reconoce que los peligros y los riesgos en el trabajo son más frecuentes en las PYMES que en las grandes empresas. Las PYMES tienen limitaciones en materia de recursos y de capacidad técnica, y no siempre saben de la existencia de normas sobre seguridad y salud en el trabajo, ni cómo cumplir con las mismas sin afectar el rendimiento de la empresa. Son renuentes a buscar asesoramiento, porque éste se relaciona con la realización de inspecciones. En los países en desarrollo, por múltiples causas, se dificulta el acceso a servicios de seguridad y salud en el trabajo. Muchas de las PYMES son empresas de la economía informal que están al margen de cualquier tipo de cobertura de los servicios formales de seguridad y salud en el trabajo o de inspección.

En la década de los noventa la tendencia flexibilizadora tuvo gran impacto en nuestra región impregnando fuertemente las relaciones laborales.

El Estado comenzó, a partir del año 1992, un retiro de la negociación colectiva del sector privado. Los acuerdos se negociaban en forma bipartita entre empresarios y trabajadores. La intervención del MTSS se dio en cinco sectores solamente, homologando los acuerdos fundamentalmente por la incidencia de los mismos en tarifas públicas. En la construcción los convenios establecen expresamente que los contratos de obra pública se actualizan de acuerdo al traslado a precios de los niveles salariales del convenio.

En la rama de la construcción, está previsto por la Ley 9.675 del año 1937, que los convenios colectivos firmados por la Liga de la Construcción, como organización más representativa surten efecto *erga omnes*, es decir que su efecto abarca toda la rama o sector de actividad, inclusive a las empresas no afiliadas a dicha entidad.

Estas particularidades representan factores que potencian a los sujetos firmantes como actores legitimándolos a nivel social, sustentando un fuerte respaldo en sus representados. Por otro lado, la intervención estatal en la determinación de salarios, con el efecto en los precios mencionados, va determinando una lógica propia en el accionar de los distintos actores.

Históricamente, el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA) ha tenido una imagen de activa fortaleza como institución. A la luz de la sociedad es visto como un sujeto social válido e incuestionable a la hora de la re-

presentación de los intereses de los trabajadores. Esta afirmación no se contradice con la pérdida de cotizantes del mismo en los últimos veinte años. Según cifras del Programa de Modernización de las Relaciones Laborales de la Universidad Católica, en términos relativos la tasa de sindicalización en 1987 era de 36,7%, mientras que en el año 2000 se situaba en el 3,3%.¹⁴

La condición de sindicato único de rama, hace que las numerosas estructuras internas deban de funcionar con una cierta estabilidad y continuidad. En sus cuadros se pueden distinguir dirigentes que se han orientado a la formación y especialización, tanto en esta materia como en otras.

Por el lado empresarial, en la representación existen diversas entidades que se nuclean fundamentalmente de acuerdo a intereses o características específicas de los afiliados.

Por una parte está la Cámara de la Construcción, que nuclea a empresas cuyo giro principal es la construcción. Debido a las características de la rama agrupa las empresas de mayor cantidad de personal.

La Liga de la Construcción, antes mencionada, está integrada por Cámaras de empresas que se afilian a la Liga. El rubro principal de las mismas es la provisión de materiales y suministros, mientras otras empresas son las que establecen subcontratos ligados a la construcción como instaladores, servicios, etc.

La Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay (APPCU)

¹⁴ Rodríguez, Juan M. (coord.), *La transformación en las relaciones laborales, Uruguay 1985-2001*, Universidad Católica, Montevideo, 2001, p.323.

compuesta por diversas instituciones, además de empresas constructoras admite diversos operadores que promueven la construcción como ser: grupos inversores, profesionales, instituciones financieras, especialistas. Su fundación remite al año 1990 y su cometido principal es fomentar la construcción como giro de inversión.

Para la negociación colectiva suelen actuar conjuntamente; en ocasiones coordinando tareas.

Con respecto al Estado, en el tema de las condiciones de trabajo, corresponde a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS) velar por el cumplimiento de la normativa de acuerdo a los cometidos asignados por el decreto 680/77. Es dirigida por un Inspector General el cual es designado políticamente y en forma directa por el ministro en ejercicio, siendo un cargo de confianza política.

Conviene destacar que además de las medidas propias de un organismo fiscalizador le compete asesorar a los distintos actores del universo laboral, implementando programas de formación adecuados.

Ilustran el estado de situación las expresiones del inspector general Dr. Pablo Iturralde del gobierno (período 1990-1993) de la época, que reconocía que en Uruguay se carecía de un marco normativo para un sistema de salud laboral a nivel nacional, no logrando abarcar toda la temática, resaltando la existencia exclusivamente de políticas sectoriales, en las que intervenían cantidad de organismos en forma desarticulada.¹⁵ Entre las políticas sec-

toriales que mencionaba se encontraban las de la construcción, tal vez como las más adelantadas.

El debilitamiento de la participación del Estado en su rol de fiscalizador en la materia, es la reducción de las diversas áreas de la IGTSS por falta de asignaciones presupuestales. En este sentido la baja se expresa en la pérdida de personal debido a los bajos salarios y dificultades operativas para realizar las tareas, por falta de vehículos, reducciones de viáticos.¹⁶

III.2 El diálogo social y sus instrumentos: orígenes y evolución

En el año 1987 se conforma la comisión tripartita en seguridad e higiene en el trabajo en la industria de la construcción (CTSHIC) con el cometido de desarrollar un ámbito de diálogo. El trabajo de la comisión está suscrito en la recomendación del programa de cooperación técnica del PIACT de OIT de ese mismo año.

Se puede decir que es el puntapié inicial de una institucionalización del diálogo social en esta materia y en un sector determinado. En 1990 se promulga la primera norma creada en forma tripartita y

¹⁵ Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes, (Actas taquigráficas N° 1.210) del 15 de diciembre de 1992.

¹⁶ El comunicado del 9 de febrero de 1994 de la Asociación de Inspectores de Trabajo del Uruguay indica: "De los 17 inspectores que integraban el Departamento de Seguridad hemos perdido el 47% (8 inspectores) y de los 9 que aún permanecen en el sector, 4 se dedican a la construcción y los restantes atienden los otros grupos salariales. Con relación al Departamento de Higiene, la realidad es igualmente grave, pues de los 6 integrantes actualmente sólo quedan 2. AITU entiende que estamos frente a un verdadero desmantelamiento de la inspección y que la actual situación es violatoria de los Convenios Internacionales de la OIT".

consensuada en el tema de la salud laboral: el decreto 111/90. Es fruto del trabajo de la CTSHIC en tres años y recoge la actualización técnica de la normativa específica del sector.¹⁷

Es una muestra destacada de un cuerpo normativo de excepción sectorial prevista en el decreto 406/88. Es destacable además que en el art. 175 concreta la permanencia de la CTSHIC y establece la necesidad de revisar en forma periódica la normativa para adecuarla a las prácticas reales como parte de un proyecto de mejora permanente.

La derogación completa del decreto 111/90 está dada en el 89/95 que se aprueba en febrero y que permanece vigente. Entre sus novedades, profundiza la importancia de la participación propia ya que incorpora los servicios de salud en el trabajo (SST) previstos en el CIT 161, obligatoriamente para las obras con más de cinco obreros y más de ocho metros de altura o uno cincuenta de profundidad. Entre sus funciones están las de elaborar programas de prevención; capacitar y formar, tanto a empleadores como trabajadores; investigar causas de accidentes; elaborar estadísticas; etc. Demuestra así una evolución en el sentido de la priorización y profesionalización del tema.

En 1996 se registran varias muertes en

¹⁷ Cabe destacar que en las conclusiones del Seminario Nacional Tripartito para el Diagnóstico “Búsqueda de soluciones en el ámbito de la salud ocupacional y las condiciones ambientales de trabajo” del año 1993, en su punto 4 “se resalta como muy positiva la experiencia realizada en la industria de la construcción, con el proceso de gestación consensuada del decreto 111/90 recomendando aplicar la misma metodología a otras ramas”.

el sector en los primeros meses de verano. Recordamos que fue un momento particularmente sensible en la opinión pública ante el aumento de accidentes registrados en la construcción. Incluso la IGTSS llegó a clausurar el obrador de uno de los más importantes hoteles cinco estrellas que en ese momento se construía y en donde había sucedido varios accidentes previos. En la prensa se transcribía el acta de clausura donde se le intimaba a la sustitución de las redes protectoras porque no se ajustaban a lo establecido en el decreto 89/95.¹⁸

En ese contexto es que se aprueban una serie de normas por parte del Poder Ejecutivo las cuales recogen aspiraciones del SUNCA.

El decreto 53/96 crea la figura del delegado de obra en seguridad e higiene. Deviene como reclamo sindical complementando así la implementación de los citados convenios internacional. Establece sus cometidos otorgándole una serie de beneficios. Garantiza el pago del tiempo dedicado a las tareas propias de este cargo, para el cumplimiento de su labor en forma efectiva.

El decreto 76/96 fija las condiciones que debe tener el delegado a través de algunos requisitos de antigüedad en la rama, en la empresa, y limita el acceso al personal que tenga el cargo de oficial. Se argumenta en su fundamentación, como forma de garantizar un mínimo de conocimientos en el tema y los procesos de obra. Por parte del SUNCA se lo consideró en su momento una limitante de la autonomía obrera y una forma de control porque la restricción im-

¹⁸ Diario *El País*, Montevideo, 1° de febrero de 1996, sección información.

plica dejar fuera a operarios poco calificados restringiéndose en muchos casos la oportunidad de acceder a este cargo, con reconocimiento oficial a personal afiliado al sindicato.

También se puede incluir el decreto 82/96 que crea el libro de Obra como documento oficial donde se registran anotaciones referidas a condiciones de seguridad e higiene por parte de los SST, del delegado de obra, los inspectores de trabajo u otros.

Más tarde, en 1996, se establece por el decreto 283/96, la obligatoriedad de presentación previa al comienzo de la obra y como parte de la documentación (planos y memorias), el “plan de seguridad” en la ejecución a realizar.

Se puede destacar que fruto de esta rica y fermental tendencia al diálogo y a la consulta, se ha arribado por medio de la negociación colectiva a definir instrumentos más o menos formalizados.

Así es que en el convenio colectivo de julio de 1997 en su art. 19 se crea la fundación para la capacitación de los trabajadores de la industria de la construcción. Prevé que será bipartita, con personería, y administrará fondos de los empleadores y los trabajadores recaudados por el Fondo Social. Sus cometidos estarán en el área de la capacitación, dictando cursos, entre los que se encuentran los relativos a la seguridad e higiene laboral.

En sucesivos convenios se fueron estableciendo pautas de mejoramiento del funcionamiento de los servicios de seguridad y la relación entre el técnico prevencionista y el delegado de seguridad de obra. El art. 21 del convenio de setiembre de 2000 establece directivas concretas para la forma de tratar dicho relacionamiento.

III.3 Valoración de los actores de la gestión participativa en el tema

En tanto en mayo de 1992, se realizaron las “Primeras Jornadas de Servicios de Salud en el Trabajo”, promovidas por el MTSS, auspiciadas por la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo, y con participación en el debate y conclusiones, de empresarios representados por la Cámara de Industrias y la Cámara de la Construcción, y los trabajadores por el PIT/CNT.

El eje de estas Jornadas era la implementación, organización y funciones de los “Servicios de Salud en el Trabajo” orientados en el CIT 161 de OIT.

Es posible extraer algunas significativas opiniones entre las que destacamos las del Dr. Carlos A. Rodríguez, experto de OIT: *“De acuerdo al Convenio, a los SST se le dan funciones asesoras sobre la planificación y organización del trabajo incluido el diseño de los lugares de trabajo. Este es un aspecto sumamente importante, a veces la organización científica del trabajo, puede dar lugar a la cosificación del trabajador, porque el trabajador no encuentra en su contenido una pauta para el desarrollo personal y se ve obligado a ser un simple ejecutor de gestos aprendidos y repetidos en el tiempo. Entonces la planificación y organización del trabajo tienen que ver fundamentalmente con la satisfacción y motivación de un trabajador con su trabajo. Y más adelante afirma: Muchas veces la información es instrumento de poder. El riesgo más inmoral y antiético es el riesgo desconocido. Muchas veces la información es instrumento de poder...”*

Destaca, además, la participación de los trabajadores como única garantía del control y puntualiza que el cumplimiento del CIT 161 estableciendo los SST establece el acceso a la información por parte de los trabajadores y promueve las condiciones para que las estrategias de los mismos superen el plano reivindicativo por una actitud de colaboración y compromiso.¹⁹

Expresiones de otros actores resultan relevantes en el momento de determinar sus posiciones y establecer coincidencias y disensos en el tema.

El PIT/CNT, a través del Dr. Jorge Bruni, señalaba:

*“Entrando ha confrontar principios con realidad no nos debe asombrar que mientras se destinan millones de dólares al pago de la deuda externa, en los años 86-87 el porcentaje en el Presupuesto Nacional del MTSS fuera de poco más del 1% y de él, apenas un 6% para la IGTSS. Un derecho laboral efectivo requiere, entre otras cosas, una inspección de trabajo efectiva y adecuada como propugnan los convenios internacionales. Con esos porcentajes no puede hablarse de inspección efectiva pues significa: bajos salarios para los inspectores, que sabemos abnegados y sacrificados pero que poco pueden hacer ante la ausencia de políticas y de rubros. Sucede, además, que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales están fuera de las noticias y de las campañas electorales. Las condiciones de trabajo son grandes desconocidas, funcionan casi como un secreto industrial”.*²⁰

¹⁹ Actas de las Primeras Jornadas de “Servicios de Salud en el Trabajo”, Montevideo, mayo de 1992.

Para la representación trabajadora, las asignaciones presupuestales para los organismos estatales en la materia representan el eje principal de la temática ya que de esto dependen todos los programas que se puedan implementar a corto o mediano plazo.

En otro sentido, por la Cámara de Industrias, el Dr. Ángel S. Caviglia expresaba:

“... Es responsabilidad y preocupación de las empresas que se cumpla con la normativa vigente, es responsabilidad del Estado vigilar su cumplimiento. La Cámara de Industrias no ha estado de acuerdo con el actual Decreto 406, si bien reconocemos que la Liga de la Construcción que hoy nos acompaña en esta mesa, ha tenido diferente experiencia y suponemos la va a relatar. Pero creemos que el mismo no ha tenido aplicación práctica, salvo como mencionábamos, alguna excepción. En cuanto a las relaciones colectivas de trabajo, creemos que tiene un ámbito propio y que tiene sus límites, que hay materias para este tipo de relacionamiento y hay otras que no lo son”.

Se ve claramente la delimitación que hace el representante del sector industrial donde expresa claramente la posición mayoritaria del empresariado nacional el cual no contempla la imposición por vía normativa de ningún tipo de estructura. Puede notarse una expresión ideológica afín a los postulados de la libre empresa donde todo tipo de injerencia estatal en la organización de las unidades productivas se contradice con los postulados básicos del libre mercado. En lo que respecta a la salud laboral, la circunscribe a la relación bilateral con los

²⁰ *Ibídem.*

organismos del Estado encargados de hacer efectiva la normativa en la materia.

El representante de la Liga de la Construcción, Dr. Eduardo Ríos afirma en su explicación de la negociación tripartita en la construcción:

“... En el año 1987 tuvimos un seminario de seguridad e higiene en la construcción. En 1988 se aprueba el Decreto 406 que fue impugnado por la Cámara de Comercio y el sector empresarial en general”.

Las declaraciones contrastantes en el sector empresarial muestran el accionar diferente de las Cámaras en este tema. Mientras que en la construcción –sobre todo al impulso de la Liga– se instalaban procesos tripartitos de diálogo más o menos formales en el tema; en los otros sectores este tipo de prácticas resultaba aún incipiente.

El propio Dr. Ríos acota su parecer con respecto al diálogo y a algún tipo de participación que implique la gestión de los obreros en el tema de las CYMAT.

“... creo que en este tema de la seguridad e higiene debemos manejarnos con un sentido autocrítico, tanto a nivel sindical, empresarial esa es la óptica de los trabajadores, la actitud y la política a seguir, la política de los logros parciales, totales o globales, pero nunca bajar los brazos. En este momento, más que la extensión, más que la garantía de derechos y prestaciones, lo que importa, lo que está siendo analizado, es cómo, cuándo y hasta dónde podemos rebajar derechos.”²¹

IV. Conclusiones

El mejoramiento de la salud laboral en forma concreta estará dado por un adecuado marco jurídico con respecto a la seguridad y su correspondiente cumplimiento, la articulación de suficientes recursos humanos, y de recursos materiales para la tarea.

El tema tiene una importancia relevante para los interlocutores sociales pero en nuestro país a menudo parece opacarse debido a la atención que los actores laborales deben prestar a temas urgentes que requieren el accionar de los mismos. La discusión de políticas salariales, del problema del empleo y de otros relacionados con las nuevas modalidades de producción parece eclipsar y no siempre se vinculan éstos con una estrategia global.

La definición de planes, programas de gestión y el compromiso de los distintos participantes para adoptar medidas y políticas de seguridad laboral se jerarquiza abarcando todos los niveles productivos, desde la unidad de producción, el sector de actividad, pasando por lo regional, hasta llegar a la adopción de políticas nacionales e internacionales de seguridad laboral.

Para ello, el diálogo social es una herramienta indispensable para la generación de políticas en la materia a través de la negociación, participación e intercambio permanente de todos los interlocutores involucrados; empresarios, profesionales y técnicos, gobiernos, los trabajadores y sus representantes.

El caso de la construcción resulta paradigmático en este sentido ya que los avances del diálogo en la materia han produci-

²¹ *Ibídem.*

do recursos normativos. Los servicios de seguridad en las obras, con la participación de los trabajadores, son buen ejemplo de ello. Sirven de modelo para otros sectores que también poseen altas tasas de siniestralidad como la pesca, la forestación aunque los trabajadores continúan reivindicando la instalación de paritarias en todas las ramas de actividad mediante la reglamentación del CIT 161.

Aunque la cuestión jurídica, creemos no sea la primordial, en el tema de las condiciones laborales, es útil el análisis de la producción de normas en forma tripartita porque el consenso logrado en los ámbitos de la construcción legitiman y facilitan la aprehensión por parte de los trabajadores y empresarios. Además, el cuerpo normativo constituye el elemento objetivo a la hora de expresar la voluntad imperativa del Estado.

El sector, aunque con sus singularidades, no difiere mucho de los elementos tradicionales de todo el sistema de relaciones laborales y reproduce muchos de los caracteres uruguayos. La fuerte ideologización de los discursos también se expresa en este tema, tanto del sector empresarial como del obrero. La conflictividad se expresa en situaciones puntuales, cuando resulta necesario acelerar la puesta en marcha de mecanismos consensuados de negociación.

Ante la falta de un sistema institucionalizado de carácter permanente, las medidas de conflicto utilizadas por los trabajadores han tendido a sensibilizar a la opinión pública y como es lógico a presionar, tanto a los empleadores como a las autoridades.

Siguiendo la teoría de la homeóstasis del

riesgo, las fortalezas de una política de seguridad laboral en cualquier nivel se ponen de manifiesto en una adecuada articulación de medidas de educación y formación, tomando como eje central una concepción integral en pro de un comportamiento seguro. En este sentido todas las medidas técnicas estarán orientadas en un programa que tendrá la valoración del riesgo como un componente de la calidad de vida de los trabajadores.

Uruguay carece aún de un sistema nacional de salud en el trabajo que oriente el trabajo de todos los agentes estatales, con sus cuerpos inspectivos, lo que origina dispersión a la hora de asignar recursos y de implementar programas.

El progreso en este sentido estará dado por un trabajo adecuado en el área técnica de prevención y por otro en una valoración equilibrada e integral del tema en donde se ponga como eje el verdadero valor que está en juego: la vida.

Para ello es necesario voluntad política expresada, por el lado, del Estado en una adecuada asignación de recursos humanos y materiales, promoción de la investigación, y efectividad en el cumplimiento de las normas; a su vez, por parte de los interlocutores sociales, compromiso de ambas partes en una gestión seria y moderna del asunto. Se deberá acelerar en este sentido. Hay algunos indicios en la actualidad que pueden presagiarlo: el nuevo presupuesto nacional prevé la fortificación de la IGTSS en la reciente instancia presupuestal lo que permitirá mejorar su funcionamiento. La discusión en torno a un sistema nacional de salud, tendrá sus aspectos relacionados con la seguridad y e higiene laboral. El aporte

de muchos de los actores mencionados que tienen una importante experiencia y han adquirido una cultura dialoguista en el tema, puede contribuir mucho, y su aporte es sumamente necesario.

Bibliografía

- Babace, H. Formación profesional, seguridad e higiene y trabajo decente. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Trabajo decente y formación profesional*. Montevideo, Cinterfor/OIT. n. 151. 2001
- Chiavenato, I. *Administración de recursos humanos*. 5ª ed. Bogotá: McGraw Hill, 2000.
- Declaración Sociolaboral del Mercosur*. 1998.
- Ermida Uriarte, O.; Serna, M. El tripartismo. *Revista de Derecho Laboral*. Montevideo. Tomo. XXXVII, n.173-174, 1994.
- Graña, Gonzalo (Coord.) *Manual de formación sindical para delegados de base de la industria de la construcción*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2002.
- Jornadas de Servicios de Salud en el Trabajo, Montevideo, mayo 1992. *Actas*.
- OIT. *Convenio n. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores*. Ginebra, 1981.
- __. *Convenio n. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo*. Ginebra, 1985.
- PIT/CNT. Comisión de Salud y Seguridad Laboral. *Informes*.
- Pucci, F. *Aprendizaje organizacional y formación profesional para la gestión del riesgo*. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2004. Herramientas para la transformación, 23
- Rodríguez, C. Salud y seguridad en el trabajo: desafíos de la formación profesional. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Trabajo decente y formación profesional*. n.151. 2001.
- Rodríguez, J; Cozzano, B; Mazzuchi, G. *La transformación de las relaciones laborales, Uruguay 1985-2001*. Montevideo: Universidad Católica, 2001.
- Saari, J. Prevención de accidentes. Introducción. En: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo*. Madrid: MTAS; OIT, 1998. Tomo II, cap. 56.
- Uruguay. *Constitución de la República*. Arts. 44 y 54
- __. *Convenio Colectivo de la Construcción*. 1997. Arts. 18-21.
- __. *Decreto 89/95*
- Westlander, G. Organización y salud y seguridad. Factores psicosociales y de organización. En: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo*. Madrid: MTAS; OIT, 1998. Tomo II, cap. 35.
- Wilde, G. Prevención de accidentes. Modelos de accidentes: homeóstasis del riesgo. En: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo*. Madrid: MTAS; OIT, 1998. Tomo II, cap. 35.