

VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2004.

Adentro y afuera, micro y macro de la sociología laboral.

Roberto Corne.

Cita: Roberto Corne (2004). Adentro y afuera, micro y macro de la sociología laboral. *VI Jornadas de Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <http://www.aacademica.org/000-045/121>

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

Adentro y afuera, micro y macro de la sociología laboral.

Trabajo y mercado laboral. Aportes para la construcción de una metodología de medición de las condiciones y medioambiente del trabajo- CYMAT- desde la sociología. (Escala nivel CYMAT de medición de indicadores primarios)

**Roberto Corne- UBA-
rcorne.hotmail.com**

RETROSPECTIVO

Las Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo son producto del impacto de los procesos laborales, y estos son simplemente la expresión acabada de la relación social entre el trabajo y el capital; dicho proceso puede y debe ser “mensurado” por la sociología laboral, este es el planteo y propuesta de trabajo del presente ensayo, y estaríamos dotando a nuestra profesión de un campo de trabajo inédito, pero de compromiso con la realidad en la que nos toca vivir.

Desde el momento en que el hombre descubrió que la transformación de la materia prima implicaba un proceso de agregación y desagregación al mismo tiempo de valor para la satisfacción de necesidades, la producción pasó a ser una actividad colectiva que se constituyó en el eje de la modelación de las sociedades.

Así se pasó de las sociedades primitivas, comunidades y tribus hasta las sociedades “con excedente”, o sea aquellas que descubrieron que la producción en masa de determinados bienes era necesaria para su supervivencia, y a partir de entender que ese excedente debía distribuirse, de alguna manera surgieron las contradicciones sociales, entre los que administran o son propietarios de dicho excedente y los que lo producen.

Luego llegamos a los distintos modos de producción, pero no hay ninguno más distintivo que el capitalismo para entender las relaciones sociales de los “procesos de trabajo”; y es a este tipo de producción que me referiré.

Los procesos de trabajo se proyectan en dos planos: uno “macro” y otro “micro” :

MACRO:

Cada sociedad posee un sistema de relación laboral con características propias, con mayor o menor desocupación, distribución de horas trabajadas y no trabajadas, sobretrabajo, mano de obra calificada, movilidad del mercado de trabajo, ausentismo, precariedad, población económicamente activa, tasa de desigualdad o coeficiente “Gini”, tasa de mortalidad, niveles salariales, relaciones sindicales e intersindicales, capacitación de mano de obra, capacidad ociosa, costo laboral y sistemas de salud para protección obrera.

MICRO:

Políticas de personal “duras o flexibles”, “abiertas o cerradas”, con jerarquización por temporalidad o por adicionales de productividad, con producción en serie que cohesiona más a los trabajadores y “standariza” los procesos de microtrabajo en la empresa, sin tener en cuenta la “calificación personal”, salarios “convencionados” que implican el fortalecimiento del sindicato, o sea una micro producción de tipo “Fordista”, o la separación de la “producción” de la “ejecución”, por “rendimiento” horas – hombre, salarios por productividad o por “pieza” con rendimiento temporal individual como el “Taylorismo”; un “mix” de las dos formas de producción o el moderno “Justo a Tiempo”, que provoca el trabajador irregular y temporario, con contratos precarios sin seguridad social, en fin a nivel “micro” y “macro” los procesos de trabajo tallan las características sociales a fuego, y se edifican sobre la cultura predominante de la sociedad que los contenga.

En los Estados Unidos la “indemnización” como forma de proteger el empleo no existe, porque su estructura laboral no parte de la “protección” sino de la competitividad y la “calificación” individual, si bien el “Fordismo” es de los EEUU se expandió mas hacia fuera de los Estados Unidos y mientras se consolidaba en otras partes del mundo perdía vigencia en su propio país.

Hacia los años 20' en los países escandinavos primero y luego en la Europa central, agregaron al “Fordismo” la seguridad y la “protección” de la salud, que ya lo tenían legitimado a través de una institución salarial denominada “aporte empleador”.

El “aporte empleador” persigue la conformación de estructuras de protección social masivas, que a partir de un fondo financiado por las empresas y redistribuido por el estado a través de los salarios, protegen la salud de los trabajadores; lógicamente que es el mínimo de bienestar para garantizar la reproducción ampliada y lo que los economistas neoliberales le denominan “costo laboral”. En síntesis; las sociedades son producto de los procesos de trabajo, y la sociología laboral es instrumento esencial para su análisis, pero también para poder verificar e intervenir en las condiciones laborales que se generan.

A partir de los años cincuenta los estudios y análisis de la sociología del trabajo giraron en torno a las relaciones laborales por medio del consenso y las mismas, eran producto inevitable del industrialismo, y el “conflicto” era percibido como una patología sobre todo en la concepción norteamericana de las relaciones del trabajo, de concepción “sistémica” y parsoniana¹ con el objeto de buscar el control de la fuerza de trabajo.

Los autores británicos de las relaciones laborales (RR.LL) hacia los años setenta, empezaron a confirmar lo que señalé precedentemente, ya que introdujeron el concepto de que los “consensos” son de vigencia temporal y dentro de

determinadas circunstancias, modificadas las mismas, emergen nuevamente los “desajustes”; esto significa que esta concepción entiende que en realidad lo que subyace en las relaciones laborales es “el conflicto”² que aparece y desaparece según condiciones sociales objetivas, tanto la corriente norteamericana como británica son las que hegemonizan el pensamiento de la mayoría de las empresas que luego se instalaron en nuestros países bajo la forma de “enclave”.

LAS RELACIONES LABORALES EN ARGENTINA

Cuando las empresas industriales se instalaron en nuestro país hacia los años 40', heredaron la escuela “anglosajona” de las relaciones laborales, las cuáles incluían necesariamente a los sindicatos y al estado que debía “legitimar” los “acuerdos” alcanzados. Este modelo de relaciones colectivas laborales emergió como producto de la economía de sustitución de importaciones y pleno empleo, durante la década del veinte ya se le había otorgado por ley al Departamento Nacional del Trabajo, jurisdicción y potestad para intervenir en los conflictos obreros con la sanción de la ley 11570 que promovía el mecanismo de “conciliación y arbitraje” y de “fiscalización” del cumplimiento de la normativa laboral con carácter sancionatorio³; esto prevaleció y fue hacia la década del cuarenta cuando tomó forma definitiva en Secretaría de Trabajo y posteriormente en rango de Ministerio. Cuando el modelo de sustitución de importaciones alcanzó su auge en la posguerra, este mecanismo de procesamiento del conflicto producido por el proceso de trabajo se “institucionalizó” a través de la jerarquización de las instituciones públicas gremiales en una verdadera estructura de poder que podía “acordar” con los empleadores a nivel “macro” y a su vez presionar para obtener mejoramientos del proceso de trabajo.

Esto promovió el sindicalismo de tercer grado, los escalafones y los ascensos por antigüedad, de hecho el sindicalismo se pudo ocupar de problemáticas

“estructurales”, los “derechos básicos” por los cuáles luchaba en sus comienzos se habían conquistado con el advenimiento del modelo de la sociedad de masas y el pleno empleo; lo que sucedía a nivel “micro” estaba “condicionado” por lo que se “acordaba” a nivel “macro”, con esto se lograba mejorar las condiciones de producción a nivel estructural y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, pero también se podía “disciplinar” la fuerza laboral desde la cúspide de las instituciones públicas gremiales.

LA TENENCIA O NO TENENCIA DE EMPLEO COMO INSTRUMENTO DE CONTROL.

Entonces la sociología del trabajo se encargó del seguimiento y análisis de las cuestiones macrosociales de los procesos de trabajo, de ubicar a los actores, identificarlos e incluso plantear propuestas y escenarios y hasta de diseñar en muchos casos técnicas de manejo de los recursos humanos en forma “masiva” y estudiar su comportamiento general, movilidad etc.; la dimensión “micro” de los procesos de trabajo estaba relegada a lo que sucediese en el marco superestructural de los “acuerdos”; los distintos actores percibían que la situación de mejor procesamiento del conflicto tenía que ver con sus posiciones de fuerza, pero en realidad lo que lograba esa aparente situación de “stand by” del “conflicto” en el proceso de trabajo, era las condiciones objetivas de “pleno empleo” que se instalaron en el modelo de sustitución de importaciones, o sea de un factor subyacente a empleadores, trabajadores y el estado, producido por las características predominantes del proceso de trabajo en ese período histórico.

Cuanto mayor ocupada esté la Población Económicamente Activa, será mas fácil que los sectores del trabajo logren mejorar las condiciones de vida, por el contrario cuanto menor sea la ocupación, mayor será la

vulnerabilidad en las condiciones de vida (incluyendo los que no estén ocupados), entonces la tenencia o no de empleo es un instrumento disciplinador de la fuerza laboral a nivel “macro” y es directamente proporcional al empeoramiento de las condiciones y calidad de vida de los trabajadores, pero también una manera mas veloz de acrecentar el excedente por parte de los empleadores. Cuanto mayor es el desempleo los trabajadores toleran mayores condiciones adversas por el miedo latente de pérdida de fuente de trabajo, y esto provoca la vulnerabilidad de sus organizaciones y la pérdida de poder para lograr “acuerdos” superestructurales, entonces el “conflicto” se traslada al plano “micro” del proceso de trabajo, con el agravante de que el estado deja de mediar para volver al rol de defensor de los intereses mas concentrados de la economía. ***Entonces parecería que la sociología del trabajo tiene un límite, ya que al no operar sobre lo “micro”, se dedicaría ahora a “contar lo que pasa”, o sea a seguir ratificando científicamente la denigración del proceso de trabajo y la disminución de la calidad de vida de los trabajadores.***

EL PLANO “MICRO” DEL PROCESO DE TRABAJO.

Técnicas de manejo de recursos humanos (management) cerradas e inflexibles, “delatores” de los “mandos medios” de la empresa entre la dotación de un área, fomento de la “rivalidad” entre el personal, no reconocimiento de los conocimientos y destrezas por parte de los superiores, magros salarios, extensión de la jornada de trabajo, despido arbitrario, “adicionales” no incluidos en el salario, pérdida de cobertura médica, “contratos basura”, polifunción y precarización, estas son algunas de las características del “management” autoritario; que hegemoniza en momentos en dónde al proceso de trabajo se le

suman altas tasas de desocupación “abierta” , este tipo de técnica del manejo del personal guardaría también algún nivel de perversión ya que los mandos jerárquicos se regocijarían con la sobra del personal a su cargo; esto aumenta todo tipo de patologías pero especialmente el “retiro psicológico” de las tareas laborales, esto significa que la persona realiza sus acciones en forma repetitiva y automática, sin estar involucrado en la actividad porque va creando una condición psico-social de “ausencia” laboral; que es un presíntoma de la depresión del trabajador y la baja de la productividad en la empresa.

En sí el proceso de trabajo a nivel “micro” es un constructor de identidades, pero como la identidad no se conquista definitivamente, debe ser confirmada a lo largo de la vida, el trabajo es un vehículo de elaboración de ella; por ello los individuos se desarticulan y los comportamientos colectivos se van degradando si esa identidad no es reconfirmada; el trabajo es un elemento importante porque la identidad se elabora a través del reconocimiento dentro de la diversidad de los otros; y el ámbito laboral tiene que ver con eso, pero a su vez puede ser un factor de retraso en dicha construcción de identidad y entonces puede constituirse en un espacio de “sufrimiento” y de no realización ⁴ , por ello las patologías y enfermedades profesionales que aumentan la “siniestralidad laboral” tienen que ver con las malas condiciones de trabajo a nivel “micro” que construyen los indicadores estadísticos colectivos en el plano “macro” para poder descifrar lo que está pasando en una empresa o en una sociedad.

Cuando el proceso de trabajo se denigra, la siniestralidad aparece como un gigante en el medio del escenario, esto es porque el indicador distintivo de el deterioro a nivel “micro” es que el trabajador tiende a disociar el “trabajo” del “riesgo”, no declara estar “enfermo” y por lo tanto no se atiende, para disminuir los costos derivados de su dolencia, ser despedidos y discriminados en el

ambiente laboral o perder “primas” por presentismo que ocupan una porción importante de su salario, entonces el “riesgo” pasa a ser “inherente” al trabajo y lo predispone para aprehenderlo como algo “natural”⁵.

Esto es lo terrible, empieza el envejecimiento prematuro; la disminución en la esperanza de vida, las enfermedades profesionales, los accidentes “in itinere” (ocurridos durante el trayecto al trabajo), los distintos grados de “invalidez”, la muerte súbita como resultante de todas las patologías descriptas, el desenlace final y los accidentes laborales.

Entonces el aporte de la sociología del trabajo debe estar en verificar las Condiciones y Medio Ambiente del mismo para poder mejorarlas o modificarlas; contribuyendo también en esta tarea con la sociología de la salud, un lugar de trabajo con deficientes condiciones puede tener un impacto ambiental hacia adentro pero también hacia fuera del establecimiento, hacia el medio y la población que la rodea.

ADENTRO Y AFUERA

El proceso de trabajo actúa en diferentes planos y desde distintas posiciones, corta transversalmente toda la sociedad y construye la identidad.

Está sedimentado sobre lo “micro” con una relación dialéctica con lo “macro”, también impacta “hacia adentro” de la empresa y las relaciones que interactúan dentro del “ambiente laboral” condicionan no solo el interior, sino también el “exterior”.

Una empresa con riesgos contaminantes tendrá un proceso de trabajo determinado hacia adentro, pero también deberá cuidar el impacto de lo que sucede en el exterior de la empresa.

Cuando los “registros” de morbilidad de una empresa muestran un aumento, es necesario investigar las consultas y clasificarlas, lo mas probable es que las CyMAT se resientan o exista una situación anómala.

Pero pensemos que sucede cuando en una empresa sus registros empiezan a señalar consultas sobre tumores malignos, lo mas probable que puedan existir malas condiciones de CyMAT o algún “agente” contaminante que está dañando la salud de sus trabajadores, ¿pero que sucede con el exterior de la empresa ?, los habitantes que la circundan, como son sus características. ***Los procesos de trabajo entonces afectan en lo “micro” y en lo “macro” pero también en el “adentro” y el “afuera” del establecimiento, y los cuatro planos son al mismo tiempo dialécticos e interrelacionados.***

ABORDAJE

El sociólogo del trabajo que se especialice en Cy MAT debe interactuar con otras disciplinas, básicamente la medicina laboral, el derecho del trabajo y la economía contable; y a su vez con la sociología de la salud; una cuestión tan delicada como las relaciones laborales tienen múltiples facetas y hay que abordarlas con responsabilidad, porque está en muchos casos en juego la vida de los trabajadores, por ello propondré un instrumento de trabajo de abordaje de la cuestión en el campo para “verificar” condiciones de trabajo basado en la observación participante estructurada y el censo de la población laboral de un establecimiento, que son los dos instrumentos básicos que utiliza la “inspección del trabajo” para detectar situaciones sobre deficiencia de las CyMAT, con el objeto de la investigación y verificación, para modificar las malas CyMAT.

Hoy en día con la crisis del mercado de trabajo y el modelo de “exclusión” que provocó el debilitamiento del sector sindical y la precarización laboral, se regresó

a “la lucha por los derechos básicos”⁶, o sea las conquistas del sindicalismo primitivo, esto significa que la “verificación” de las condiciones de trabajo son el instrumento que se debe volver a aplicar para proteger a los trabajadores y mejorar las Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, hoy vuelven a estar vigentes los Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT y las primeras leyes obreras de jornada laboral, esto significa que estamos ante un retroceso claro, las intervenciones de OIT hoy vuelven sobre la “abolición del trabajo forzoso”, “erradicación del trabajo infantil”, “no discriminación en el trabajo”, cuestiones que durante el modelo de sustitución de importaciones y pleno empleo, parecían estar superadas o por lo menos “ocultas”.

Propondré una metodología de permitirá “mensurar” las CyMAT en el campo, esto significa que podremos asignar un rango de valores que nos permita verificar para “calificar” el estado de las Condiciones de Trabajo, para ello utilizaremos la metodología de “observación participante estructurada directa e indirecta, múltiple e integral”, a través de la captura de información de determinados indicadores que se encuentren en los establecimientos, algunos de ellos coincidirán con los instrumentos normativos de “verificación” de condiciones de trabajo, propondremos una tabla y confeccionaremos una “escala de medición” de esos indicadores que nos permitirán asignar “rangos” del estado de las condiciones de trabajo y calificarlas.

Es necesario tener una especialización sobre la normativa laboral de “inspección” para poder identificar los indicadores “normativos” de los que no lo son, esto tendrá que ver con lo interdisciplinario de la problemática planteada.

EL INFORME AMBIENTAL

El siguiente instrumento de abordaje para la investigación de las CyMAT podrá ser utilizado de acuerdo a las características del establecimiento y la actividad en

que se desenvuelve, esto significa que el contenido de los indicadores seleccionados para “graduar” y asignar el grado de salud de las CyMAT , estarán condicionados por las características de la “actividad” a verificar, no será lo mismo verificar un supermercado que una industria, un banco que una obra en construcción; para ello habrá que realizar un relevamiento preliminar de las características generales del lugar para de esta manera asignar los indicadores pertinentes.

A modo de ejemplo vamos a trabajar con una cartilla de “Informe Ambiental” para verificación de “supermercados” que tuvo prueba en el campo con resultado “consistente”; en este marco y mas adelante sistematizaremos mejor los indicadores para que correspondan a “áreas temáticas” con respecto a las tres grandes actividades: “Industria”, “comercio” y “servicios”; paralelamente se realiza en el campo el “censo” del personal que se encuentre que será en principio, similar en todos los casos y que se presenta a continuación de la cartilla.

SELECCIÓN DE INDICADORES

La escala CyMAT de Medición de Indicadores Primarios es un “Informe de Observación Participante Sistemático”; es de “observación” porque a través de la existencia por “observación directa” y por “observación investigativa” se gradúan y tabulan una serie de indicadores previamente reunidos y congruentes con la actividad a medir; y es “sistemático” porque se trabaja sobre esos indicadores reunidos y tabulados sobre el campo ⁷.

Pero desde la sociología laboral y la técnica de investigación social ¿de qué manera reunimos esa información?, esto que aparentemente es para ingenieros, contadores, abogados y técnicos de seguridad e higiene, el sociólogo laboral que se especializa en CyMAT no encuentra a simple vista lugares desde donde reunir la información, sin embargo el sociólogo tiene instrumentos importantes en donde

reunir los indicadores de medición, conforme los argumentos que siguen; aclarando igualmente que la medición de CyMAT es una especialización, ya sea para fines privados o de “fiscalización”, y para toda “especialidad” es necesario algún curso o seminario para poder abordar sin problemas e integralmente el objeto de estudio.

Cuando debemos realizar “Informes Ambientales” de observación, debemos familiarizarnos con el objeto de estudio ya sea utilizando la técnica “sistemática” o “participante”; y más allá de la práctica que nos proporciona la realización de una técnica asiduamente, es en este caso las normas que regulan las actividades laborales, donde se pueden seleccionar los indicadores.

Cada actividad laboral mayoritariamente esta regulada por normas, principalmente para medir CyMAT; los famosos CCT (Convenios Colectivos de Trabajo), en ellos vamos a encontrar diversos Artículos divididos en capítulos donde se regula el “ambiente de trabajo”, ahí vamos a encontrar observantes “directos” como la existencia de “botiquines” y “el cartel de horarios”, “Elementos de Protección Personal” (guantes aislantes, calzado de seguridad, arneses, cascos etc.) y por otro lado los observantes “indirectos” que se capturan mediante la observación mas profunda; como la existencia del “libro de sueldos y jornales” con el personal censado, el “contrato” con una ART, eventuales malestares con signos evidentes de enfermedad (resfríos, gripes, afonías etc.), y otros observantes mas complicados como “discriminación”, “acoso sexual” y “nivel de ausentismo”.

En este sentido y con los “observantes directos” (botiquines, guantes, calzado de seguridad) para medir no basta con que verifiquemos su existencia en el

establecimiento; también hay que verificar su calidad, utilización y mantenimiento, para poder asignar el valor correspondiente que conformará la escala.

Para el caso de “ausentismo”, este último indicador en CyMAT es importante, un alto nivel de faltas en una empresa, denota Condiciones deficientes de trabajo que pueden impactar no sólo dentro de ella sino afuera.

.

Estos últimos indicadores llevan mas tiempo de verificar; a esta altura algunos dirán que les es difícil interpretar las leyes, sin embargo con una lectura efectiva se pueden obtener indicadores “primarios” y “generales” de Condiciones y Medioambiente del Trabajo; este es uno de nuestros puntos de contacto con el derecho laboral, y es similar a cuando los sociólogos debemos utilizar instrumentos de la “estadística” para diseñar, procesar e interpretar encuestas, especializarse en el famoso SPSS o hacer un curso de “muestreo” aplicado, y a esta altura debe quedar claro que es mas consistente que un sociólogo analice y estudie las “normas” como en la fundación de nuestra disciplina lo hicieron Durckheim, Weber y Marx, ya que el derecho es antes que nada una Ciencia Social, y así como los grandes encuestadores llegan a manejar decididamente los instrumentos estadísticos con la experiencia en encuestas, el sociólogo laboral que estudia CyMAT llegará a manejar instrumentos del derecho laboral y aún de distintas especialidades de la “salud” y el medioambiente, aplicadas al ámbito y el mercado laboral .

Dicho esto último a modo de reflexión, los indicadores deben ser seleccionados según su observación “directa” o “indirecta” ***acompañados de una visita exploratoria previa al ambiente de trabajo a medir y clasificar, esta observación exploratoria ayuda a ordenar mejor los observantes y hacerlos más congruentes con la actividad medida en la cartilla.***

Para capturar de manera más fidedigna la información de indicadores de “observación indirecta”, es necesario obtener un conteo “censal” específico de la cantidad de trabajadores del establecimiento, sexo, edad y DNI para después chequear tanto en el “libro de sueldos y jornales” como en la documentación de la ART el reflejo de la dotación de la empresa. Concluyendo el trabajo.

Esta escala CyMAT sin embargo, es para medir indicadores “primarios” y “generales”, indudablemente la posible existencia de contaminación de “hidrocarburos clorados” ocultos en un ambiente de trabajo, debe ser tratado con “especialistas”; pero aún así la escala CyMAT podrá dar una idea de dónde puede estar la situación de peligro ambiental para los trabajadores.

METODOLOGÍA

Cada Item tendrá los siguientes indicadores y valores correspondientes:

MB = Muy Bueno (4)

B= Bueno (3)

R= Regular (2)

M= Malo (1)

La asignación del “valor” estará condicionada por la “existencia” o “no existencia” del “indicador” (ej. **Si** tiene o **no** tiene “cartel de anuncio de horarios”), entonces para trabajar dentro de los “ítems” se asignarán solo dos categorías, con respecto **a la “no existencia” será 1 y por el contrario a la “existencia” será “3”**, que significan las categorías MALO y BUENO, luego se sumarán todos los valores de los indicadores y se dividirán por la cantidad de “frecuencias” asignadas, de esta operación resultará un valor ej. 4 , por lo tanto para ese ítem completo la asignación será catalogada como MUY BUENO.

Finalmente de todos los resultados de los ítems se realizará la operación nuevamente y el resultado final será el “nivel de CyMAT TOTAL ” que contendrá el establecimiento investigado.

| | | |
|---|---|--|
| - establecimiento xxxxxx (supermercado) (MB = 4 B=3 R=2 M=1) | | |
| Indicadores de Observación Directa . | | |
| Aspecto Condiciones Ambientales Mínimas (MB,B,R,M) | | |
| Servicio o responsable de seguridad e higiene (si,no) | 1 | |
| Cartel de anuncio de horarios. (si, no) | 3 | |
| La iluminación dentro de los Centros no podrá ser menor a 600 lux (si,no) | 1 | 10 / 6 = 1,6 RESULTADO DEL "ASPECTO" : REGULAR |
| Existencia de asientos adecuados para el personal especialmente de Cajas (si,no) | 3 | |
| Registro de Contaminantes (si, no) | 1 | |
| Existencia de Matafuegos aprobados (si,no) | 1 | |
| Aspecto Orden/Limpieza (MB,B,R,M) | | |
| Debe existir algún servicio de limpieza (si,no) | 3 | 6 / 2 = 3 RESULTADO DEL "ASPECTO" : BUENO |
| Paredes y pintura sin humedades, limpieza, prolijidad y no pueden estar despintadas (si,no) | 3 | |
| Aspecto Protección Personal (MB,B,R,M) | | |
| Partes Eléctricas debidamente señaladas y cubiertas (si, no) | 3 | |
| Señalizadores de auxilio y medio de escape (SI, NO, VISIBLE, NO VISIBLE, LEGIBLE ILEGIBLE) | 1 | |
| Riñoneras para personal carga y descarga (si,no) | 1 | |
| Guantes y guardapolvos protectores p/personal de carnicería (si, no) | 3 | |
| Abrigo para el personal que trabaje en frigorífico (si,no) | 1 | |
| Maso de aprisionamiento para picadora de carne (si, no) | 3 | 21 / 11 = 2 RESULTADO DEL "ASPECTO" : REGULAR |
| Guantes aislantes y ropa adecuada para personal de inst. eléctrica (si, no) | 1 | |
| Señalización de conservantes de ascensores (si, no) | 3 | |
| Protección de caída para monta personas (si, no) | 1 | |
| Baños en buen estado (si, no)) | 1 | |
| Comedor para el personal (si, no) | 3 | |
| Aspecto Indicadores de Observación Indirecta | | |
| Libro de sueldos y jornales (si, no) | 1 | |
| Documentación ART (si, no) | 3 | |
| Espacios Privados "cuidados" (si, no) (descuido de los mismos denota malas CyMAT) | 3 | 11 / 5 = 2 RESULTADO DEL "ASPECTO" : REGULAR |
| Planilla de asistencia (presentismo) (si, no) (igualmente el ausentismo) | 3 | |
| Registración Personal tercerizado (si,no) (no registración – precariedad) | 1 | |

El ultimo paso es sumar y promediar los valores totales de cada "Aspecto":

| | |
|-----------------------|-------------|
| REGULAR | 1,6 |
| BUENO | 3 |
| REGULAR | 2 |
| REGULAR | 2 |
| NIVEL DE CYMAT | 2,15 |
| | |

Las Condiciones y Medioambiente del Trabajo de ese establecimiento son REGULARES.

CARTILLA DE CENSO DE PERSONAL

| Apellido y nombre | N° de CUIL | sexo | Edad | Tipo y N° de document | Fecha ingreso | Tarea Desempeñada (categoría) | Cantidad De fam. A cargo | Horario de trabajo | Registrado En libro |
|--------------------------|-------------------|-------------|-------------|------------------------------|----------------------|--------------------------------------|---------------------------------|---------------------------|----------------------------|
| Jose García | xxxxxx | M | 38 | xxxxxx | 5/4/ 95 | Auxiliar A | 3 | 9.45 a 17.15 | Si/No |

La "Planilla de Censo del Personal" nos permitirá contrastar datos y realizar estadísticas para posteriormente terminar de verificar las CyMAT con un grado de certeza mas ajustado, los datos precedentemente asignados son a modo de ejemplo, pueden agregarse o quitarse datos de acuerdo a la investigación, aunque siempre es conveniente que algunos estén siempre, como las variables de SEXO y EDAD, o FAMILIARES A CARGO, ya que no hay que olvidar la problemática "normativa" en la verificación de CyMAT, esos datos permiten investigar la veracidad de otros, como por ejemplo la "registración" o no, del trabajador o la cobertura de salud.

CONCLUSIONES

Por todo lo dicho entonces, es posible desde la sociología , "analizar" y "verificar" las Condiciones y Medioambiente del Trabajo para lograr un impacto mas óptimo

de éstas en la dinámica del mercado de trabajo, uno de los aspectos mas importantes de la Sociología Laboral y estaríamos dotando a nuestra profesión de un campo de trabajo inédito, pero de compromiso con la realidad en la que nos toca vivir.

Bibliografía y autores utilizados:

“Las condiciones y medio ambiente del trabajo” Julio C. Neffa (PIETTE - CONICET). CONICET Julio de 1994. Bs. As. Argentina.

“Los Retos Históricos de los Estudios del Trabajo hacia el Siglo XXI”. Varios autores. Enrique de La Garza, coordinador. Ed. CLACSO. Noviembre de 1999 Bs. As. Argentina.

Testimonios del precursor de FORJA: Norberto Galasso Ed. CEAL N° 55 1984 Bs. As. Argentina.

“La Psicodinámica del Trabajo” Dominique Dessors y Pascale Molinier (PIETTE - CONICET) Ed. CONICET Julio de 1994. Bs. As. Argentina.

“Técnicas de Investigación Aplicadas a las Ciencias Sociales”. Jorge Padua. Ed. Fondo de Cultura Económica –1988 – Santiago de Chile.

¹ “Los Retos Históricos de los Estudios del Trabajo hacia el Siglo XXI”. Varios autores. Enrique de La Garza, coordinador. Ed. CLACSO. Noviembre de 1999 Bs. As. Argentina. Pág. 142.

² Idem 1 pag. 143.

³ Testimonios del precursor de FORJA: Norberto Galasso. Pág. 127 Ed. CEAL N° 55 1984 Bs. As. Argentina.

⁴ “La Psicodinámica del Trabajo” Dominique Dessors y Pascale Molinier (PIETTE - CONICET) pags 2 y 3 Ed. CONICET Julio de 1994. Bs. As. Argentina.

⁵ “Las condiciones y medio ambiente del trabajo” Julio C. Neffa (PIETTE - CONICET) pags 10 y 11 Ed. CONICET Julio de 1994. Bs. As. Argentina.

⁶ Idem 1 y 2 págs. 152 y 153.

⁷ “Técnicas Aplicadas a las Ciencias Sociales”. Jorge Padua. Pág 16. .Ed. Fondo de Cultura Económica.