

EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EM EL SIGLO XXI⁽¹⁾

Hector-Hugo Barbagelata^(*)

Sumario – I- Introducción; II EL MAT y la dimension social del trabajo humano; III La protección de los trabajadores ante los efectos del medioambiente de trabajo; IV Conclusiones.

I Introducción

Cuando se consulta en Internet sobre el *medioambiente de trabajo*, lo primero que llama la atención es la cantidad de estudios y publicaciones que se concentran en puntualizaciones sobre el *concepto y la definición del tema*, incluso se encuentran mensajes de estudiantes que piden aclaraciones a ese respecto.

Lo cual es explicable, sea por la necesidad de precisar las cuestiones comunes y las particularidades respectivas del *medioambiente general o global*, y del *medioambiente de trabajo*, sea por la permanente renovación y múltiples cambios de los elementos que conforman ambos.

En una rápida mirada hacia los factores que alteran permanentemente el cuadro: de ambas realidades se

⁽¹⁾ El presente artículo es la versión de la Conferencia de Apertura del 3º Seminario Internacional da AMATRA XV (Montevideo, 09.09.10).

^(*) Professor Emérito de la Facultad de Derecho de Montevideo de la Universidad de la República

destacan las innovaciones en los métodos, en las técnicas de producción y en los materiales, así como los cambios en los comportamientos sociales, y en la interrelación y la diversificación de dichos factores.

Por otra parte, el *medioambiente, de trabajo*, integrado en el *medioambiente general*, forma una madeja en la que se mezclan diversas cuestiones relacionadas con la influencia y significación cuantitativa y cualitativa de ellas, en la vida de los seres humanos.

De este modo, cobran especial importancia una muy grande cantidad de situaciones que parecen baladías, pero que en cada tiempo y en cada comunidad condicionan el *medioambiente de trabajo* de los individuos singularmente considerados, como ya lo advertía lúcidamente el doctor VILLERME en su famosa investigación de 1840²

De donde, para hacerse una idea del *medioambiente de trabajo* de cada individuo debe tenerse en cuenta también la distancia desde la habitación del trabajador hasta el establecimiento en que está ocupado, así como los medios de locomoción, cuando existen, sus comodidades y el lapso que insume cada viaje, el cual inevitablemente se suma al tiempo de permanencia en el local de trabajo, crea posibles perturbaciones en la salud de los trabajadores y aumenta la restricción de su libertad.

Por otro lado, hay que considerar la hora en que estas cosas y el propio trabajo transcurren, en particular los turnos nocturnos, los desequilibrantes turnos alternados y

² Una versión, algo reducida del libro del Dr. Villerme, puede consultarse en edición electrónica, bajo el mismo título de la original: *Tableau de l'état physique et moral des employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, (Texto escogidos y presentados por Yves TYL), 1971, 310 páginas.

rotatorios, y demás cuestiones vinculadas con el tiempo de trabajo y el medio ambiente general³

Así las cosas, resulta lógico, que todo lo que se haga en favor del medio ambiente y de las condiciones sociales y laborales en general, tendrá casi seguramente, repercusiones favorables sobre el *medio ambiente de trabajo*, aunque en este último, radican problemas propios que requieren una atención específica.

En efecto, el *medio ambiente de trabajo* opresivo, incómodo, peligroso o descuidado en sus condiciones de seguridad, pone en primer plano la afectación de la vida y de la dignidad de las personas que trabajan, por las injusticias y los riesgos a veces mortales que provoca⁴

Además, el *medioambiente* de trabajo reclama permanentemente nuevas formas de encarar las relaciones entre las personas en las complejas y problemáticas situaciones de convivencia forzosa que inevitablemente se dan en el ámbito de la empresa, con su secuela de conflictos de variadas causas, incluidos los eventuales acosos y la discriminación por diversos motivos. Y es oportuno tener presente que esos problemas, como también las que atañen al trabajo forzoso o esclavo, a la desigualdad del trato de las

³ En una historia del trabajo en Suecia se señalaba que hasta avanzado el siglo pasado, antes que las cosas allí comenzaran a cambiar, el problema de la habitación del trabajador ofrecía particularidades especiales. En efecto, si bien era frecuente que las empresas que se establecían en lugares remotos facilitaran viviendas a los obreros que contrataban, la crudeza del clima hacía que un despido con inmediata entrega de la vivienda equivaliese a una sentencia de muerte del trabajador y de su familia, o sea que había una única opción: aguantar lo que se le impusiese o morir en defensa de su dignidad.

⁴ Basta pensar en la terrible situación por la que pasaron los treinta y tres mineros chilenos quienes, por suerte y por su coraje, su profesionalidad y capacidad de supervivencia, salvaron sus vidas, que la empresa desatensivamente descuidó.

trabajadoras o al trabajo infantil (todos los cuales son tan antiguos como el trabajos mismo), solo han llegado a entenderse y recibir la atención del derecho, a favor de significativos cambios en las costumbres.

A lo que hay que agregar la discusión sobre las prerrogativas, los límites y las responsabilidades de los empresarios y de las autoridades, tanto como la actuación de los sindicatos y de los órganos de control con participación obrera.

Asimismo, debe tomarse en cuenta la significación del medio ambiente de trabajo en relación con la productividad de las empresas y un larguísimo etcétera.

Ahora bien, si miramos el tema desde el ángulo de los *protagonistas* de las relaciones laborales y cotejamos sus diversas actitudes ante el *medioambiente* de trabajo, descubrimos otra perspectivas de singular interés.

Por de pronto, advertimos que ante la referida problemática se pueden señalar diferentes respuestas de los empresarios.

Una primera actitud, que los especialistas en el tema califican como *reactividad medioambiental*, se caracteriza porque las acciones de los empresarios en ese ámbito, se limitan al control rutinario y a la introducción de los cambios mínimos exigidos por las autoridades.

Es cierto que también se cuenta en muchos países con un numeroso grupo de empresarios que persiguen lo que da en llamarse *proactividad medioambiental*. Son aquellos que adoptan voluntariamente medidas que van más allá de lo que se les exige por las autoridades y tratan de reducir el impacto sobre las personas y sobre el entorno natural y artificial, al mismo tiempo que procuran mantener las mejores relaciones posibles con los trabajadores.

Existe también una extensa categoría de titulares de empresas que no cuidan el *medioambiente de trabajo*, ni en

lo material, ni en lo humano, lo cual ocurre sobre todo cuando la vigilancia de la administración del trabajo es deficiente y el movimiento sindical está poco desarrollado o no há tomado suficiente conciencia de estos problemas.

A su vez, entre los trabajadores individualmente considerados se cuentan los atentos al cumplimiento de todas las medidas requeridas o aconsejadas para evitar o atenuar la acción de agentes peligrosos. Estos trabajadores son los que también saben exigir que se les provea de los medios necesarios para la prevención y para la normalidad de la actividad. Lo cual no excluye que siga habiendo trabajadores que se resisten, por ignorancia o despreocupación, a hacer uso de los medios de protección necesarios o no denuncian los incumplimientos patronales, la desconsideración de que son víctimas, la discriminación o el acoso de la dirección, los supervisores o los compañeros de trabajo.

En cuanto al Estado, parece claro que, a través de sus diversos medios y con su autoridad, tiene una enorme responsabilidad, tanto en la conservación y el mejoramiento del *medioambiente* en general como el que puede lograrse respecto de las condiciones del *medio ambiente de trabajo*, y sobre la vigilancia que debe ejercerse en lo concerniente al cumplimiento de dichas condiciones.

Respecto de las actitudes de los gobiernos en materia de seguridad industrial, hay que anotar con sorpresa, que no sólo se advierte una deficiente atención y vigilancia en esta materia en países de escaso desarrollo, sino también que esta desatención se registra en países industrial y culturalmente desarrollados, donde parecería que todavía no llegan a comprenderse y estimarse, además

de los aspectos humanos de estas cuestiones, los beneficios para la economía nacional de las medidas de prevención⁵.

Es oportuno destacar en este punto, la importancia que han alcanzado en estos últimos tiempos los estudios sobre las múltiples facetas incluso económicas del *medioambiente de trabajo*, lo cual se evidencia en la extensísima bibliografía a la que se remiten las obras recientes⁶

Tales múltiples facetas reclaman que sin prejuicio de la necesaria atención del derecho a la problemática del *medioambiente global*, el *trabajo* asegure una protección especial, la cual conforma un cometido propio e indelegable de la legislación y del Derecho del trabajo, que cada día alcanza mayor dimensión.

Esta exposición se limitará a destacar brevemente la importancia, que en esta materia, como en todas las del Derecho del trabajo, ha alcanzado actualmente el enfoque desde la perspectiva de los derechos humanos y su consideración por el *bloque de constitucionalidad*.

Para entrar en materia, se partirá de la significación del trabajo en la vida humana, cuestión que es, al mismo tiempo, la justificación de todos los temas que le conciernen desde el ángulo de los derechos fundamentales.

⁵ Como muestra vale señalar que en Italia, el Ministro de Hacienda expresó en una asamblea pública en el correr del año 2010, según recogió la prensa, que “la ley 626 que legisla las reglas de las seguridad en el trabajo es un lujo que Italia no puede permitirse”.

⁶ Así por ejemplo, el volumen de Pilar PIÑEIRO GARCIA sobre La gestión *medioambiental y su impacto en la competitividad* publicado por el Consejo Económico y Social de España en 2009 cubre 28 páginas en cuerpo 10, no obstante estar circunscrito a la consideración del *medioambiente de trabajo* en su proyección económica, y recoger sólo estudios e investigaciones cumplidos en España y en los Estados Unidos.

II

El MAT y la dimensión social del trabajo humano

Como se sabe, el trabajo humano fue mutando materialmente a través de los siglos, así como su prestigio individual y social.

De hecho, de negativo, discriminatorio y denigrante, el trabajo fue virando hasta convertirse en el eje del honroso sustento de la inmensa mayoría de las personas. Además, en función de la variedad de oficios y ocupaciones, el trabajo se consolidó como un signo de identificación personal, de modo que cada cual, además de tener su propio nombre, se individualiza socialmente por su trabajo, tanto como por su condición de desocupado o jubilado.

De hecho, el trabajo está tan integrado e identificado con cada persona y condiciona tanto la vida de cada cual, que la protección por el derecho del *medioambiente de trabajo*, junto a las demás condiciones de trabajo, pertenece al orden de los derechos fundamentales.

Así las cosas, las nuevas condiciones de vida y de trabajo que los inventos y sus aplicaciones, así como los demás cambios en la sociedad, han generado en los últimos decenios, han llevado a algunos autores a poner en duda la subsistencia del papel central del trabajo en las sociedades del futuro.

Es el caso de Dominique MÉDA, la cual, en un libro que alcanzó amplia difusión y estima, titulado provocativamente: *El trabajo, - un valor en peligro de extinción*, al tratar de la progresiva extensión de los progresos tecnológicos, se aplicó a considerar la posibilidad de “sociedades sin trabajo”, tomando en cuenta que en su opinión: “el trabajo no es una categoría antropológica, o sea

un rasgo invariable de la naturaleza humana o de las civilizaciones⁷”.

No obstante, case todos los que examinan este punto continúan aceptando que las condiciones materiales para esa profunda transformación que implicaría la pérdida del protagonismo social del trabajo, no sólo no están dadas, sino que no aparecen en un horizonte próximo.

La por ahora insuperable falta de condiciones con esse alcance, há sido ilustrada recientemente recordando una afirmación que, por los años 30 del siglo pasado habria formulado John Maynard KEYNES, quien habria creído poder pronosticar que antes de cien años los progresos de la técnica conducirían a un acortamiento drástico de la jornada diaria y semanal. Por lo cual, este eminente economista, entendía que la gran preocupación de las sociedades ante ese, ya relativamente próximo futuro, debería ser la de encontrar la forma apropiada de llenar el tiempo liberado del trabajo.

El hecho es que, aunque una fuerte corriente doctrinal e incluso los sindicatos de muchos países, - como es el caso de los de Brasil y Uruguay- reclaman la reducción de la jornada, sin pérdida de salario, para incrementar el empleo, las cosas no están ocurriendo en la forma que KEYNES vaticinaba y no es posible ignorar que, en algunos países europeos, se han lanzado iniciativas para el retorno a jornadas semanales que ultrapasan largamente las clásicas de 48 y 44 horas, que por mucho tiempo se miraron como el máximo admisible. Asimismo, en estos últimos tiempos, en Chile se está dando con fuerza una nueva vuelta de tuerca a la flexibilización del tiempo de trabajo, através de una iniciativa, para la creación por ley del llamado *banco de*

⁷ V. p. 27, de la ed. En español.

horas, que no reconoce limite para la jornada diaria y ni siquiera ofrece compensaciones económicas.

Ante ese panorama, no hay más remedio que seguir pensando que, en el mejor de los casos, la inmensa mayoría de los seres humanos – entre los 18 y los 65 o 70 años de edad – seguirá viviendo un tercio del total de su existencia bajo el *medioambiente de su trabajo*, con los riesgos que lo caracterizan y con los conflictos que la convivencia forzosa y las acciones empresariales y de los propios trabajadores provocan.

Todo lo cual quiere decir que el *medioambiente de trabajo* seguirá teniendo una muy grande importancia y por lo tanto, queda confirmado que es absolutamente necesario que reciba una protección especializada del *Derecho del Trabajo*.

III

La protección de los trabajadores ante los efectos del medioambiente de trabajo.

Conforme al nuevo eje de la integración e interpretación del Derecho laboral, también la protección respecto de los efectos negativos del *medioambiente* del trabajo debe cumplir y desarrollar lo preceptuado por el *Bloque de constitucionalidad de los derechos humanos*, que está integrado, tanto por las disposiciones de las constituciones políticas de los respectivos Estados, como por las normas internacionales sobre derechos humanos-laborales incluídas las adoptadas por la OIT. Las cuales normas, son actualmente entendidas em uma gran cantidad de ordenamientos como de aplicación inmediata.

Tal enfoque, que em América Latina encontró tempranamente importantes propagadores, há tenido um importante desarrollo por la acción de los tribunales

constitucionales y aun de los de la jurisdicción ordinaria em um crescente número de países, según lo han puesto em evidencia investigaciones y comentario recientes como los de Xavier BEAUDONNET⁸, Wolfgang DÁUBLES⁹, Oscar ERMIDA URIARTE¹⁰, Arturo BRONSTEIN¹¹, etc.

Dentro de esse grupo de países, se destacan los progresos cumplidos em España, em Portugal y em Alemania, asi como en vários Estado América Latina, particularmente en Argentina, Colombia, Costa Rica, Perú y Venezuela, asi como, em menor medida, em Canadá, Sudáfrica y varios otros.

Em Brasil y em Uruguay, há habido avances, retrocesos o simplemente ceguera respecto de los alcances y aplicaciones a este respecto del *Bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales*.

Um avance muy reciente em Uruguay, resulta de algunos fallos de tribunales de trabajo que se adoptaron fundandose en el referido Bloque¹². Estos progresos han sido seguidos y en cierto sentido consagrados en Uruguay por el ingreso de dicho *Bloque de constitucionalidad*, bajo su propio nombre, al sistema del derecho procesal del trabajo por la ley 18.566.

⁸ “La utilización del derecho internacional del trabajo por los tribunales nacionales: noticias de uma evolución em marcha”, em ver. Derecho Laboral, n^o p. 245

⁹ “El trabajador ante el Tribunal Constitucional Alemán”, em ver. Der. Lab., Montevideo, 2009, tomo LII, n^o 233, pág. 9 y ss),

¹⁰ Derechos Laborales y Comercio Internacional, Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 16-19.09.2001, p. 11.

¹¹ “Cincuenta Años de Derecho del Trabajo em América Latina” em obra del mismo título, Buenos Aires, 2007.

¹² V., por ejemplo los fallos n^{os} 626, 627 y 633, que figura el la ver. Der. Lab., T.LIII, pp. 141 y ss, 146 y ss, 585 y ss.

A su vez, hay avances en la jurisprudencia del trabajo de Brasil. Así por ejemplo, el presidente de la ABRAT (Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas), Luiz SALVADOR, há llamado la atención sobre fallos recientes de una Juez de Trabajo (la Dra. Claudia REINA), que actualmente se desempeña en la 61ª vara laboral de Rio de Janeiro.

En esas sentencias, la Magistrada desarrolla con amplitud las cuestiones relacionadas con el *medio ambiente de trabajo* en las situaciones de *assedio moral*, dando por entendido que, aunque no se cuente con legislación infraconstitucional apropiada, el juzgador puede dictar sentencia desarrollando el principio constitucional que consagra como bien supremo la dignidad de las persona humana. A ese respecto la Juez recuerda que el mismo principio se expresa tanto en el artículo 1º, siguientes y concordantes, como en los artículos 5º - inc. X, y 170 de la Constitución Federal de Brasil, a todo lo que la magistrada agrega – completando el *Bloque de constitucionalidad*, aunque sin darle ese nombre – el respaldo de la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás normas internacionales sobre estos derechos.

En cuanto a la consideración del daño moral derivado del acoso, el referido Dr. SALVADOR trae a colación una sentencia anterior de la misma magistrada, cuando se desempeñaba en la 5ª vara de Trabajo de Niteroi, donde dejó establecido que el análisis de los daños morales: “es de suma importancia en el derecho del trabajo por ser un derecho social, especie del género de los derechos humanos y fundamentales, los cuales no pueden dejar de ser reconocidos como asociados al derecho fundamental de la dignidad humana”.

Em Argentina, donde la corte Suprema de la Nación, há reconocido, desde hace algún tiempo y com

mucha fuerza a partir de la reforma constitucional de 1994, la aplicación directa del *Bloque de constitucionalidad de los derechos humanos*, siempre se advierten avances en la aplicación de los principios y disposiciones resultantes. Es el caso de una sentencia como la que data del 17 de agosto de 2010. En ella, la Corte Suprema, acogiendo lo aconsejado por la Procuradora Fiscal, declara inconstitucional el artículo de la Ley de Riesgos de trabajo que limita la indemnización del daño moral en el caso de un accidente de trabajo, fundandose en que tal disposición no resulta acorde con los lineamientos constitucionales que mandan tener en cuenta que la vida humana tiene un valor que no resulta apreciable tan sólo sobre la base de criterios exclusivamente materiales, como los que tiene en cuenta la referida ley.

En este punto, no puede dejarse de tener presente que esta declaración de inconstitucionalidad es un salto con garrocha por encima de uno de los principios básicos sobre los que se asentó, desde los albores del siglo pasado la reparación de los accidentes del trabajo, que es precisamente lo que consagra el artículo 15 de la ley de *Riesgos de trabajo* Argentina, que há sido declarado inconstitucional por esta sentencia.

En efecto, todo el sistema de la reparación de los accidentes de trabajos se había establecido, tanto si la prestación la efectivizaba el patrón directamente, como si era a través de una aseguradora, abarcando todos los casos con solo resultar que el siniestro era a causa o em ocasión del trabajo (salvo el dolo del trabajador).

Pero la indemnización bajo ese sistema no es integral sino parcial, a menos que se prube el dolo o culpa grave del empleador en el cumplimiento de las medidas de prevención.

De este modo, se daba y sigue dando en muchos países, aquellacruel ironía de que si un grueso ladrillo cae

sobre la cabeza de un obrero de la obra, la indemnización tenía el amparo y las facilidades del derecho del trabajo, pero se ajustaba a importantes restricciones en su cuantía, pero si rebotaba y caía sobre un transeúnte, tenía todo el amparo para una reparación integral.

Em resumen esta sentencia de la Corte Suprema de la Argentina representa un cambio sustancial respecto de lo que se há vivido hasta ahora en un muy grande número de países.

En atención a la cada vez mayor importacia que sobre la vida humana y el porvenir de las sociedades posee el *medioambiente*, las más recientes constituciones de América latina, como son las de Bolivia y Ecuador, no solamente contemplan estos asuntos desde la perspectiva de los principios concernientes al trabajo, que figuran en muchas constituciones, sino que le atribuyen a estos temas una regulación especial concreta.

Es así que la Constitución de *Bolivia* (que es del año 2009) dispone en su artículo 33 (que) “las personas tienen derecho a un medio ambiente saludable protegido y equilibrado. (y que) el ejercicio de este derecho debe permitir a los individuos y colectividade de las presentes y futuras generaciones, además de otros seres vivos, desarrollarse de manera normal y permanente”.

Con respecto a este punto, vale la pena remarcar, aunque sea obvio, que ese derecho proclamado en términos amplios, alcanza a todos los trabajadores es su lugar de trabajo, lo cual se confirma por la exigencia del artículo 46 de dicha Constitución, el cual, entre otras cosas, resalta el derecho de toda persona “al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud”.

El artículo 49-III de la misma Constitución establece la prohibición de “toda forma de acoso laboral”,

agregando que la ley “determinará las sanciones correspondientes”.

El artículo 34 de dicha Carta enfatiza sobre el particular, al determinar que: “cualquier persona”, a título individual o en representación de una colectividad, está facultada para ejercitar las acciones legales en defensa del derecho al medio ambiente, sin perjuicio de la obligación de las instituciones públicas de actuar de oficio frente a los atentados contra el medioambiente.

Por otra parte, la estructura multiétnica de la población de Bolivia há movido a los constituyentes a estabelcer en el punto II-10 del artículo 30 como derecho de “las naciones y pueblos indígenas originarios campesinos”, el de “vivir en un medio ambiente sano, con manejo y aprovechamiento adecuado de los ecosistemas”.

Aun hay que señalar que en esta nueva Constitución se há creado una *Jurisdicción Agroambiental* en el art. 185 y ss. Con un *Tribunal Agroambiental* que se rige por los principios de *función social, integralidade, inmediatez, sustentabilidad e interculturalidad*.

Por su parte, la Constitución de Ecuador que es de 2008, en su artículo 27 consagra “el derecho a vivir en un ambiente sano, ecológicamente equilibrado, libre de contaminación y en armonía con la naturaleza”.

Asimismo, en los artículos 14 y 15 de la referida Constitución, ya había quedado consignado el “derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado”, o sea, lo que la propia constitución califica como derecho al “buen vivir”, que debe tenerse como un principio vital tradicional, pues el texto constitucional lo acompaña de una palabra indígena que expresaría ese principio.

Es necesario complementar lo dicho, señalando que la expresión *derecho al buen vivir* en la Constitución de

Ecuador figura como denominación del capítulo 2º del título II sobre “Derechos”, donde el *Derecho al ambiente sano* se desarrolla en la 2ª Sección y el de *Trabajo y seguridad social* en el 8º. Desde luego, lo del “buen vivir”, también aquí abarca el *medioambiente de trabajo*.

No puede cerrarse esta reseña, sin recordar que la Conferencia general de la OIT adoptó en 1977 el Convenio nº 148 que trata específicamente de tres graves y frecuentes ocurrencias derivadas del *medio ambiente de trabajo*, o sea, la *contaminación del aire, el ruido y las vibraciones*, los cuales en el citado convenio se agrupan bajo la denominación genérica de *medioambiente de trabajo*.

Dicho Convenio nº 148 es bastante extenso y detallado, *a partir del principio de que la legislación deberá disponer de medidas para prevenir y limitar los riesgos profesionales debidos a las referidas contaminaciones, así como proteger a los trabajadores contra tales riesgos (art. 4)*.

Como corresponde, el Convenio 148 la responsabilidad de los empleadores en el cumplimiento de esos extremos, pero es importante destacar que, en este caso, el artículo 7 también establece la obligación de los trabajadores de observar las medidas de protección que se establezcan.

Como otros convenios, especialmente desde la adopción de la Recomendación 113, éste insiste sobre la necesaria consulta y colaboración de las organizaciones profesionales más representativas de empleadores y trabajadores, en cuando al establecimiento de las normas correspondientes y a su control.

El Convenio 148 fue completado, en la misma reunión de la Conferencia, por la recomendación 156, la cual desarrolla, con mayor detalle las medidas de prevención que deben adoptarse por las empresas.

Es de destacar que en el punto 2 de la Recomendación 156 se postula la extensión de todas las normas de estos instrumentos a los *trabajadores por cuenta propia*.

A la fecha de este comentario el Convenio 148, há alcanzado sólo 45 ratificaciones, entre las que se cuentan de América latina sólo las de Brasil, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Guatemala y Uruguay, o sea que los laboristas de los demás países de la región, deberían movilizar-se en torno de la ratificación y el cumplimiento del referido Convenio.

Como quiera que sea y aunque el Convenio 148 y la Recomendación 156 sólo abarcan parcialmente el tema, hay que concluir que este instrumento constituye para los países que lo ratificaron, una parte importante del derecho interno sobre el medio ambiente de trabajo que posee jerarquía constitucional y debe ser rigurosamente cumplido.

IV

Consideraciones finales

Es generalmente aceptado que fue Robert OWEN el primero que puso en evidencia, entre otros temas, la importancia del *medioambiente de trabajo*. Asimismo, fue el primero que, a través de su prédica y de la puesta en evidencia de los buenos resultados de su experiencia en el establecimiento textil de New Lanarck, impulsó importantes avances en las prácticas industriales, demostrando que las mejoras que se introducen en ese rubro resultan beneficiosas también para los empresarios.

Estas cuestiones alcanzaron una nueva forma de ser encaradas cuando Charles FOURIER lanzó, poco tiempo después, la idea un poco fuera de la realidad de su época, del *Falansterio*, basado en la concepción del *trabajo atractivo*.

Según es largamente sabido, estas ideas no tuvieron eco en vida de FOURIER, pero más tarde fueron el origen de algunas experiencias empresariales de larga duración, como el *Familisterio de Guisa* y en todo caso, pasaron a inspirar ideas y prácticas para la moderna organización de las empresas.

Finalmente hay que decir que aunque la cuestión reclama naturalmente la atención de los expertos en seguridad industrial e incluso de los innovadores en las técnicas y los métodos de producción y de prevención, también reclama enérgicamente la atención de los laboristas respecto de la reglamentación necesaria, cuidando que su interpretación se ajuste a la preceptiva constitucional y que incluso, a partir de dicha preceptiva, se interpreten con amplitud y se cubran los vacíos.

También los laboristas están comprometidos a realizar el seguimiento de las innovaciones tecnológicas, tanto para promover el dictado o la extensión de normas, como para colaborar en su cumplimiento.

En suma, una vez más, estamos convocados a pugnar por el mejoramiento constante de las condiciones laborales, dentro de las cuales tienen un peso considerable el *medio ambiente de trabajo* y las cuestiones conexas.

No está demás recordar en estas palabras finales que el *medio ambiente de trabajo* posee una proyección muy imponente al exterior de los establecimientos por chimeneas y desagües y que sus malas condiciones contribuyen inevitablemente al deterioro del medioambiente de la región y a la larga, del planeta.

Como quedó dicho desde el comienzo de esta exposición, el mejoramiento del *medioambiente global* es favorable para el *medio ambiente de trabajo*, pero tal afirmación se debe complementar señalando que el control y la mejora de ese *medioambiente* particular, no sólo

protege a los trabajadores sino también al *medioambiente global* en toda la extensión imaginable.