

SIGNIFICADO DE «CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO»

1

Como se adelantó en la introducción, cada capítulo, a partir del presente, se cerrará con una serie de preguntas para la discusión en grupo y, cuando proceda, también con una serie de sugerencias para la realización de ejercicios. La finalidad de esto es, por supuesto, conseguir que la información proporcionada se utilice debidamente a los fines de la instrucción, pero además se espera que las preguntas y ejercicios sirvan de estímulo para la toma de iniciativas prácticas. Por consiguiente, antes de comenzar a analizar el significado de la expresión «condiciones y medio ambiente de trabajo», conviene hacer resaltar nuevamente que el objetivo final de este manual es alentar la acción de los trabajadores en pro del mejoramiento de esas condiciones y medio ambiente. De ningún modo es posible proporcionar en un manual como éste toda la información necesaria para ello, pero sí puede servir para despertar el interés, dar una idea de la amplitud y gravedad de los problemas que se presentan y esbozar un panorama general de los diversos métodos con los que puede acometerse su solución.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Si bien, como ya se ha dicho, esta obra pretende ser un manual práctico más bien que un estudio teórico, parece esencial recapitular brevemente los hechos que condujeron a la fundación de la OIT.

Durante todo el siglo XIX, y aun antes, filántropos, políticos, médicos y, como es lógico, los propios trabajadores habían manifestado reiteradamente su preocupación ante las condiciones de trabajo prevalecientes entonces, que dejaban mucho que desear. La revolución industrial había permitido sin duda escapar de la extrema pobreza a muchos trabajadores rurales, pero las condiciones de trabajo en las nuevas industrias manufactureras eran en muchos casos inferiores a las peores que existían en el campo. En buena medida, fue su profundo descontento ante estas condiciones lo que indujo a los trabajadores a organizarse — corriendo a veces graves riesgos persona-

les — en sindicatos, y una de sus primeras reivindicaciones fue la reducción de la jornada de trabajo y la protección contra las malas condiciones de trabajo.

En el plano internacional se hicieron varios intentos de establecer normas convenidas de común acuerdo, pero sólo unos pocos trabajadores beneficiaron de ellas directamente; por ejemplo, en 1906 se convino el prohibir el uso del fósforo blanco, substancia relativamente barata pero peligrosa, en la fabricación de cerillas. Aparte de la ventaja que ello significó para los obreros de la industria, que en su mayoría eran mujeres y jóvenes, así quedó demostrado que en casos como éste la adopción de normas internacionales podía ayudar a superar uno de los principales obstáculos para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, es decir, la desigualdad para competir que resulta del mejoramiento de las condiciones en un país si al mismo tiempo no se mejoran en otro que compite con aquél, lo que permite a este último tener costos de producción más bajos.

Pero la primera guerra mundial fue el origen de dos hechos importantes que estimularon fuertemente el interés por mejorar las condiciones de trabajo. Las organizaciones sindicales, convencidas de que el tratado de paz ofrecería nuevas oportunidades para lograr la aplicación de mejores normas internacionales en la materia, elaboraron una serie de reivindicaciones para someterlas a la conferencia de la paz que habría de reunirse, según previeron acertadamente, para concluir dicho tratado. Lo que reivindicaron fue el derecho a trabajar, la libertad de sindicación, el control de la migración, la jornada de diez horas, la promulgación de legislación sobre seguridad e higiene del trabajo y varias otras medidas de protección. El segundo hecho fue que, al entrar la contienda en su cuarto año, parecía inminente una crisis de la agitación social. Así pues, al deseo, reiteradamente proclamado por los dirigentes políticos de la época, de conceder un mayor grado de justicia social a las masas laboriosas vino a agregarse la ansiedad causada por los desórdenes. La consecuencia fue que se invitó a los dirigentes sindicales a intervenir en la redacción de la parte relativa a los asuntos laborales del Tratado de Paz de Versalles. La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo de la Conferencia de la Paz fue más allá de las instrucciones que se le habían impartido, que consistían en examinar las condiciones de empleo desde el punto de vista internacional y estudiar los medios internacionales necesarios para una acción en común, pues propuso que se creara una organización internacional del trabajo. En 1919 se estableció, pues, la OIT para promover la justicia social y mejorar las condiciones de trabajo.

Este bosquejo, necesariamente conciso, de los orígenes de la OIT es útil para recordar a los trabajadores dos hechos que a menudo olvidan: que la OIT es en cierto sentido su organización, puesto que fueron ellos quienes reclamaron una acción en el plano internacional, y los dirigentes sindicales jugaron un importante papel en la redacción de la Constitución de la OIT, y que la tarea básica y primordial de la Organización es ser un instrumen-

to para el mejoramiento de las «condiciones de trabajo». A continuación se tratará de aclarar, teniendo esto presente, el significado de la expresión.

¿POR QUE TRABAJAMOS?

Muchas discusiones interesantes empiezan con una pregunta que parece pueril, y la que precede es un ejemplo más. El número de respuestas posibles es prácticamente infinito: para ganar dinero, para comer, para poder permitirse algunos lujos además de satisfacer las necesidades esenciales, para pasar el tiempo, para expresar nuestra personalidad, y así sucesivamente. Mucho se ha escrito al respecto, tanto en diarios populares como en revistas científicas, y el tema se presta por cierto a toda clase de especulaciones, muchas de ellas sólo remotamente relacionadas con las situaciones reales en que transcurre la vida de los trabajadores. Para la mayor parte de éstos, hablando en términos muy generales, el trabajo es una desagradable necesidad. Entre sus muchos aspectos desagradables están la suciedad, el peligro, el cansancio, la monotonía y varios otros, sin excluir cierta vaga sensación de restricción de la libertad que a veces ha hecho que se hable de «esclavitud asalariada».

Por lo tanto, es forzoso concluir que, si bien a una minoría de afortunados puede gustarles su trabajo, pues les procura satisfacción, autorrealización y hasta placer, para la mayoría el trabajo es una carga. En esta mayoría hay trabajadores para quienes las condiciones penosas y el peligro son indisolubles de su tarea. Rara vez el trabajo es un placer para los mineros que extraen el carbón, los pescadores de altura y muchos trabajadores de la construcción. Para ellos, el mejoramiento de sus condiciones de trabajo debe consistir sobre todo en una reducción de las horas de trabajo, el aumento de las vacaciones pagadas y los períodos de descanso y la disminución de la duración de la vida activa, y asimismo en la reducción de los riesgos hasta donde sea posible.

En general, los trabajadores no piden que su trabajo se convierta en un placer, sino que se les reconozca plenamente su dignidad y se los respete como gente que contribuye al bienestar común.

DURACION DEL TRABAJO

Cuando se fundó la OIT, muchos trabajadores vieron en ella una organización revolucionaria, en el sentido de que creyeron que conduciría a cambios revolucionarios en su vida de trabajo. Y esperaban que el primero de esos cambios sería una reducción de la duración del trabajo. Como ya se mencionó, las organizaciones sindicales que se reunieron durante la primera guerra mundial exigieron la instauración de la jornada de diez horas (y de ocho horas en las minas y en otros trabajos penosos). Ello no fue sino la

prolongación lógica de una sucesión de reivindicaciones semejantes formuladas durante el siglo XIX para que la jornada se limitara a catorce horas, luego a trece, doce y once horas. De hecho, la petición de una jornada de diez horas en 1916 fue seguida muy pronto por otra de una jornada de más de ocho horas formulada en resoluciones adoptadas por una conferencia sindical internacional celebrada en febrero de 1919.

La cuestión de la reducción de la duración del trabajo se estudia en el próximo capítulo, pero conviene mencionar aquí una serie de problemas conexos que no siempre se toman en consideración al tratar el tema.

Abstracción hecha de la limitación de las horas de trabajo diarias y semanales, hay que tener presente que, como tiempo de trabajo, una hora es siempre lo mismo que otra. El trabajo nocturno es un ejemplo evidente de esto, pues no hay duda de que sería injusto esperar que una persona trabaje de noche bajo exactamente las mismas condiciones que de día. Por otra parte, normalmente se entiende que una jornada de ocho horas dividida en dos periodos de cuatro horas, uno en la mañana y otro en la tarde, separados por una pausa para el almuerzo que varía, según la costumbre, el clima y otros factores, entre treinta minutos y dos horas. Pero para algunos trabajadores esto no es de ninguna manera lo normal, pues tienen horarios irregulares o deben trabajar muchas horas seguidas. Esto les ocurre a los trabajadores del transporte y a otros, y sus necesidades particulares deben ser tenidas en consideración velando, entre otras cosas, por que gocen de periodos de descanso de cierta duración mínima cada día y cada semana.

Cuando la duración del trabajo se considera no por día ni por semana, sino en lapsos más extensos, es menester tener en cuenta las vacaciones anuales pagadas y los días festivos, lo que da lugar a otra forma de calcularla, poco corriente pero importante: el número de horas de trabajo por año.

Por último, no hay que olvidar el concepto de la duración total de la vida activa. Pocas veces ha sido objeto de estudio o discusión por separado, pero en el seno de la OIT es un problema familiar que se estudia desde el doble ángulo de la edad mínima de admisión al empleo y la edad de jubilación. Y justamente con relación a estas dos edades, una semana de cuarenta horas puede considerarse normal o no, pero aunque se la considere normal puede no serlo para los muy jóvenes y para los ancianos.

Los precedentes son, pues, algunos de los puntos más importantes relativos a la duración del trabajo. Más adelante se verá cómo ésta puede ser regulada.

CONDICIONES FISICAS

En el preámbulo de la Constitución de la OIT se habla de «condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una

Significado de condiciones y medio ambiente de trabajo

amenaza para la paz y armonía universales». Una buena parte de esos sufrimientos tienen su origen en las condiciones físicas en que se realiza el trabajo. A continuación se analizan algunos de los elementos constituyentes de dichas condiciones.

El aire

A algunos trabajadores nunca les preocupa el aire que respiran, y ni siquiera piensan en él. Sin embargo, a casi todos les convendría prestarle atención, dado que es uno de los factores más importantes del medio ambiente de trabajo y puede ser de muy mala calidad. Para que el aire del lugar de trabajo sea agradable, tiene que ser fresco, ni demasiado caliente ni frío, ni en exceso húmedo ni seco, y ha de circular pero sin formar corrientes. La presión atmosférica reviste gran importancia, y para apreciar hasta qué punto esto es cierto basta pensar en el trabajo a gran altitud en la montaña o las obras públicas o, en el extremo opuesto, en el trabajo a gran profundidad en el mar. En cuanto al polvo en suspensión en el aire, según el tamaño, la naturaleza y la densidad de las partículas, puede ser nada más que una molestia o bien resultar extremadamente perjudicial para la salud: hay industrias en que el polvo es la causa principal de mortalidad y de ciertas enfermedades graves. El aire puede también servir de vehículo para la difusión, bajo la forma de humo o vapores, de ciertas sustancias químicas nocivas o peligrosas. Por consiguiente, la pureza del aire es un requisito primordial.

La limpieza

En muchos lugares de trabajo la suciedad se acumula a causa de las tareas que se realizan en ellos, y la suciedad, como el polvo, puede ser inocua o dañina. Donde hay suciedad son frecuentes las afecciones cutáneas. En el hogar, la suciedad puede ser relativamente inofensiva, pero en una fábrica es posible que contenga elementos capaces de irritar y dañar las capas superficiales de la piel, y aun las profundas, lo que resulta especialmente peligroso cuando la piel ya ha sido dañada por la acción de otros agentes físicos o químicos, pues entonces el organismo está privado de su protección natural. Además, la suciedad no siempre es visible. En este aspecto, como en muchos otros, es indispensable que los trabajadores ayuden a reducir los riesgos que corre su salud. Al asear deficientemente se debe en gran parte el peligro de accidente o enfermedad en muchos lugares de trabajo.

El ruido

El aire y el asero de un lugar de trabajo pueden ser inobjektivos, pero en el el ruido puede ser tan intenso que resulte nocivo no ya para el oído de los trabajadores, sino igualmente para su sistema nervioso. El ruido y las vi-

braciones son tan importantes que existen normas especiales de la OIT para la materia. He aquí otro ejemplo de un peligro del que los trabajadores siempre tienen conciencia, dado que es fácil que se acostumbren a un ruido persistente y se den cuenta de que es dañino sólo cuando ya es demasiado tarde.

El alumbrado

Todo el mundo comprende que una fábrica mal iluminada no es un lugar de trabajo seguro, y aunque el ojo humano puede ajustarse con gran rapidez a diferentes condiciones, no es aconsejable trabajar demasiado tiempo con mala iluminación. El trabajo con una luz demasiado intensa es todavía más perjudicial para la vista, sobre todo cuando esa luz es intermitente como en la soldadura con arco eléctrico.

Las radiaciones

La mayoría de los trabajadores no están expuestos a radiaciones ionizantes, pero el número de los que lo están va en aumento, y éste es un punto al que debe prestarse atención en cualquier estudio de las condiciones de trabajo. Todos saben que los rayos X se usan en medicina, pero también en la industria es cada vez más común el uso de aparatos que emiten radiaciones ionizantes. El posible riesgo que ello entraña depende estrechamente del período de exposición, así como de la intensidad de ésta, lo que quiere decir que hay que vigilar con especial cuidado la salud de los trabajadores cuyas tareas los exponen continuamente a las radiaciones, entre los cuales figura el personal de radiografía de hospitales y clínicas, como cabía esperar, y hasta quienes manejan ciertos aparatos en las fábricas de calzado.

Las radiaciones no ionizantes, como los rayos infrarrojos, las ondas de radio y de radar y las microondas también se usan cada día más en la industria, y en su caso puede resultar imposible al trabajador — sobre todo si ninguna sensación física, como la de ser quemado, se lo advierte — tener plena conciencia del riesgo que corre, salvo que se le haya impartido una formación adecuada, lo que no siempre se hace. Las investigaciones en curso en muchos países están demostrando que en los conocimientos que se poseen sobre los efectos de las radiaciones existen todavía lagunas, de manera que el sentido común aconseja que se adopte la precaución elemental de hacer que los trabajadores se den cuenta de que necesitan protegerse.

ACCIDENTES

Se calcula que cada año al menos 100 000 personas mueren como consecuencia de accidentes del trabajo. El número de trabajadores que sufren lesiones es, por supuesto, mucho mayor, si bien las estadísticas de lesiones

Significado de condiciones y medio ambiente de trabajo

son menos fidedignas que las de fallecimientos. Así pues, si los sindicatos ayudan a reducir el riesgo de que se produzcan accidentes del trabajo, contribuirán grandemente al bienestar de sus afiliados.

Las cuestiones que sobre todo es menester elucidar son las siguientes: cuáles son las principales causas de los accidentes; cómo es posible prevenirlos; qué deben hacer los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en este campo, y cómo puede utilizarse en él la educación obrera con la mayor eficacia. Estos problemas se examinan en el capítulo siguiente, pero vale la pena recalcar de entrada que no hay ninguna duda de que el número de accidentes puede reducirse considerablemente si todos los interesados acaban por convencerse de que: a/ los accidentes no son algo que sucede solamente a los otros, y b/ la prevención de los accidentes no es una responsabilidad que incumbe solamente a otros. Los riesgos acechan a todos los que trabajan, y todos comparten la responsabilidad de hacer que el trabajo sea más seguro.

Aunque a veces se considera que la salud y la seguridad no guardan relación entre sí, más adelante se verá que en la práctica están estrechamente relacionadas y que las dos cuestiones deben abordarse juntas. Lo importante es lograr que el medio ambiente de trabajo sea saludable y esté exento hasta donde resulte factible de todo tipo de riesgo. En este contexto debe entenderse que la buena salud engloba también la salud mental, cosa que puede pasarse fácilmente por alto; la buena salud no consiste simplemente en estar libre de enfermedades y lesiones.

SATISFACCION EN EL TRABAJO

En 1919, cuando se fundó la OIT, eran muy pocos los que se preocupaban por la satisfacción en el trabajo, cosa nada sorprendente cuando se piensa en la gravedad de los problemas sociales y laborales existentes a la sazón. Pero andando el tiempo se comprendió que reducir la duración y los peligros e incomodidades del trabajo no bastaba, y la convicción de que el trabajador tenía derecho a ser tratado como un ser humano y no como un mero factor de producción y que el trabajo debía ser considerado como una parte importante de la vida fue ganando terreno. En la reunión que celebró en Filadelfia en 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una declaración de gran significación en la que reafirmó los principios en que está basada la OIT y sentó varios otros. El documento se conoce bajo la denominación de Declaración de Filadelfia y ha sido incorporado en la Constitución de la OIT como un anexo. En la Declaración puede leerse que «la Conferencia... afirma que... todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades», y algo más adelante la Conferencia se pronuncia por el fomento de «programas que permitan... em-

plear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos. Aunque estas frases, como muchas de las contenidas en declaraciones de este tipo, pueden parecer rimbombantes y alejadas de la realidad de los gases de trabajo, no hay que olvidar que representan el punto de vista sólo de los delegados gubernamentales y de los empleadores, sino también de los delegados de los trabajadores.

Desde 1944 la preocupación por la satisfacción en el trabajo ha ido aumentando, y hoy son muchos los que opinan que este aspecto de las condiciones de trabajo merece tanta atención como la duración de éste. Es esencial, lo que los trabajadores quieren es tener un empleo y percibir la remuneración, pero pueden conseguir ambas cosas y sin embargo no estar satisfechos, casi siempre a causa de que sus tareas están desprovistas de todo interés y de que no tienen ocasión de ver el producto final de sus esfuerzos. De ahí que a veces se toman medidas para darles la oportunidad de expresar su creatividad. Estas medidas no siempre han dado resultado, pero lo que cuenta es que ya se está haciendo algo para que la satisfacción en el trabajo sea una realidad.

SALARIO

¿Forma parte el salario de las «condiciones de trabajo»? Las opiniones están divididas, y hasta cierto punto ésta es una cuestión de oportunidad. Sea como fuere, en este manual se considera el salario desde un punto de vista solamente: la relación que guarda con las condiciones de trabajo. Hay otro manual de educación obrera de la OIT, *Los salarios*, dedicado exclusivamente al tema y que trata sus diferentes aspectos, y existen otras publicaciones de la OIT sobre la negociación colectiva y las relaciones de trabajo, de modo que aquí no se entrará en estas cuestiones. Nadie negaría que el salario es uno de los principales aspectos de cualquier puesto de trabajo, pero parece que más bien forma parte de las condiciones de empleo que de trabajo.

¿Qué ejemplos pueden darse de una relación directa entre el salario y las condiciones de trabajo? Pueden darse varios, que van desde la remuneración por pieza, las primas de productividad y la remuneración de las horas extraordinarias hasta las compensaciones por tareas particularmente peligrosas (en algunas industrias es corriente el pago de una prima por la ejecución de trabajos peligrosos), sucias, penosas o simplemente menospreciadas. Durante mucho tiempo los trabajadores y los sindicatos consideraron que el pago de estas primas y compensaciones era una cosa razonable, pero en estos últimos años muchos han comenzado a preguntarse si no sería más conveniente mejorar las condiciones en lugar de tolerar malas condiciones y exigir en compensación el pago de una prima. De manera análoga, remunerar a los trabajadores de acuerdo con su productividad era

una práctica que en general antes se aceptaba pero que ahora algunos critican. Es que, en su afán de ganar más, un trabajador puede exponerse a ciertos riesgos — por ejemplo, desmontando los dispositivos que protegen las partes peligrosas de una máquina — o dejar que sus condiciones de trabajo empeoren de otras maneras. En cuanto a las horas extraordinarias, que normalmente se pagan más, es verdad que a veces pueden ser necesarias, pero si el hecho de que son mejor remuneradas conduce a un obrero a trabajar continuamente horas extraordinarias, ello puede resultar perjudicial para su salud.

CONDICIONES DE VIDA

El último elemento de la vida de trabajo en que nos desentendemos en este rápida ojeada general es el del medio ambiente en que el trabajador pasa la mayor parte de su tiempo. Una prueba más de la evolución que han sufrido las ideas desde 1919 es el hecho de que la Declaración de Filadelfia, al contrario de la Constitución original de la OIT, se pronuncia por la necesidad, como parte de la política social, de «administrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados», lo que constituye un ejemplo de las relaciones entre el trabajo y las condiciones de vida.

Puede aducirse que un medio ambiente general sano y agradable, por muy deseable que sea en sí mismo, nada tiene que ver con las condiciones de trabajo, pero éste no es el punto de vista de la Conferencia Internacional del Trabajo, ni el del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, ni tampoco el de la Organización Mundial de la Salud, que están de acuerdo en que el medio ambiente de trabajo y el medio ambiente general constituyen un todo cuyos diferentes componentes se influyen recíprocamente. Por ejemplo, si los obreros de un establecimiento industrial en que se trabaja el amianto se ven obligados a regresar cada día a sus hogares vestidos con su ropa de trabajo por no haber vestuarios en el establecimiento, las fibras de amianto así transportadas pueden poner en peligro la salud, y hasta la vida, de su familiares. Por otra parte, no es probable que los trabajadores cuya vivienda y otras condiciones de vida son muy malas gocen de una salud física y mental comparable a la de aquellos que disfrutan de buenas condiciones, y por consiguiente estarán más expuestos a contraer una enfermedad profesional o a sufrir un accidente del trabajo. Veamos otro ejemplo: supongamos que los trabajadores de una empresa han conseguido mediante la negociación colectiva la jornada de ocho horas pero no pueden encontrar alojamiento a una distancia razonable del establecimiento: si para ir a su trabajo y regresar a sus hogares invierten tres o cuatro horas cada día, ¿no es verdad que su jornada dura en realidad once o doce horas, sobre todo si el viaje es incómodo? Otra prueba de que el medio ambiente general y el medio ambiente de trabajo forman un todo se tiene en el hecho de que, para asegurar una buena higiene dentro de una fábrica, su dirección

podría evacuar en las proximidades, sin mayores precauciones, toda clase de substancias contaminantes sólidas, líquidas o gaseosas.

Es posible que algunos crean que los sindicatos no tienen ningún interés ni ninguna responsabilidad en estos asuntos, pero esto no es así: el mejoramiento de las condiciones de vida y la protección del medio ambiente en general les preocupan cada día más, y en este campo, como en el de las condiciones de trabajo en el sentido estricto, hay una importante y urgente tarea educativa que realizar.

PREGUNTAS Y EJERCICIOS

El objeto del capítulo I es esbozar un panorama general de las condiciones de trabajo a fin de que el tema pueda abarcar en su totalidad. Sus diversos elementos se analizan más detenidamente en otros capítulos. Lo que se pretende con las preguntas y los ejercicios que siguen — al considerarlos piénsese en todos los trabajadores y en la amplia diversidad de sus situaciones; y no sólo en los de la industria — es recalcar la necesidad de ver en las condiciones de vida y las condiciones de trabajo un todo estrechamente ligado.

Puntos para discusión

Con estas preguntas se quiere tanto hacer pensar y estimular el intercambio de puntos de vista como poner a prueba los conocimientos adquiridos. Sería conveniente que la consideración de los problemas de índole muy específica — de seguridad e higiene del trabajo, por ejemplo — que surjan durante la discusión se postergue por el momento.

1. ¿Por qué reclamaron los sindicatos el control internacional de las condiciones de trabajo?
2. ¿Por qué los trabajadores ven en la OIT una organización que les pertenece?
3. ¿Es el trabajo un elemento esencial de la vida, o sería mejor para todos que la totalidad del trabajo fuera ejecutado por máquinas?
4. ¿Cuál es la duración de un jornada normal y en qué forma tendría que recompensarse a quienes trabajan más horas que las normales?
5. Si se pudiera elegir, ¿quién optaría por trabajar cinco días por semana a razón de ocho horas por día, o cuatro días a razón de diez horas, o por otra disposición de una semana de cuarenta horas?
6. ¿En qué cosas se fijaría el funcionario sindical que visitara los siguientes lugares para formarse una idea general de las condiciones de trabajo en ellos?

- a) una fábrica de tejidos; *Algodón y lana*
- b) una obra en construcción; *de 4 pisos, azulejos y cemento*
- c) una curtidería; *lana y cuero*
- d) un buque de carga; *para el espaldar y el L*
- e) una tienda de departamentos; *comercio*
- f) una mina de carbón; *trabajos pesados de minería*
- g) una fábrica de productos químicos; *para el pul y el peso*
- h) una plantación de bananos; *para el cultivo de frutas*

7. ¿Los trabajadores que realizan tareas particularmente peligrosas, sucias, desagradables, penosas o menospreciadas deberían aceptar como compensación un salario más elevado, o bien tratar de que se mejoren las condiciones en esos trabajos?
8. ¿La remuneración de los trabajadores debería ser directamente proporcional a su producción, o es más conveniente que se les pague un salario fijo por hora, o un salario básico más una prima de producción?
9. ¿Debería remunerarse todo el tiempo comprendido entre el momento en que el trabajador deja su hogar para dirigirse a su empleo y el momento en que regresa a aquél desde éste? De ser así, ¿con qué argumentos podría justificarse una reivindicación de este tipo?
10. ¿Deberían interesarse los trabajadores en el medio ambiente general, y, en caso afirmativo, por qué razones?

Ejercicios en grupo

La persona a cargo del grupo quizá estime que, además de discutir los problemas planteados en el cuestionario que precede, es conveniente realizar ejercicios a fin de desarrollar la capacidad de los miembros del grupo para abordar los problemas con imaginación. Las situaciones son muy diferentes, por supuesto, según los países, y aun según las regiones dentro de un mismo país, pero los ejemplos que siguen pueden ser un buen punto de partida.

1. Procúrese que el grupo prepare un «pliego de reivindicaciones» para presentarlo a una conferencia internacional de representantes de todos los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los países en el que se haga referencia a toda la gama de condiciones de trabajo tratadas en este capítulo.
2. Pídale sucesivamente a cada miembro del grupo que diga qué reformas trataría de implantar para mejorar las condiciones generales de trabajo si ocupara el cargo de ministro del trabajo.
3. Pídale al grupo que prepare sendos reglamentos modelos para el mejoramiento de la seguridad e higiene del trabajo en: a) una fábrica; b) una plantación, y c) una oficina.