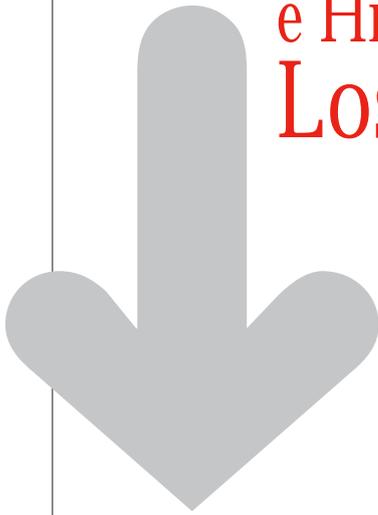


# Administración de Riesgos, Seguridad e Higiene Ocupacional y Medio Ambiente: Los nuevos paradignas



*Este artículo representa una interesante y fundamentada aportación del autor al extenso campo de la Administración de Riesgos, la Seguridad e Higiene Ocupacional y el Medio Ambiente, con la formulación de una novedosa doctrina o Paradigma en Administración de Riesgos (NUPAR-TAR).*



## LA DOCTRINA NUPAR-TAR

HÉCTOR FERNÁNDEZ  
Instituto Argentino de Seguridad

**E**n nuestra opinión, establecemos una clara armonización de carácter multidisciplinario en la trilogía Administración de Riesgos–Seguridad e Higiene Ocupacional–Medio Ambiente, acompañada permanentemente por la idea fundacional que nos brinda la «ética» y la «deontología». Es entonces que la ética, como ciencia del campo de la filosofía, comprende no sólo –al decir de Alexy<sup>1</sup>– la «ética normativa», sino que también se estructura la «metaética», que analiza el significado y el uso del lenguaje moral,

<sup>1</sup>ALEXY, R.,  
*Teoría de la argumentación jurídica*,  
Madrid, Centro de Estudios  
Constitucionales, 1989.

**DEFINIMOS EL TRABAJO COMO «FUERZA HUMANA APLICADA A LA PRODUCCIÓN DE RIQUEZA»; Y TRABAJAR, COMO «OCUPARSE EN CUALQUIER EJERCICIO OBRA O MINISTERIO»**

a la que se agregan la «lógica deóntica» y la «teoría de la argumentación moral»<sup>1</sup>.

Por motivos pedagógicos y metodológicos, hemos separado este trabajo en bloques conceptuales, reconociendo que los criterios que exponemos no son exhaustivos ni taxativos, y que merecen integración y armonización entre ellos, tal y como lo habíamos formulado en la «Doctrina de Administración de Riesgos» (TAR)<sup>2</sup>.

## ÉTICA Y TRABAJO HUMANO

A la luz de nuestra convicción profesional, propiciamos toda revalorización de la «deontología» –atribuida a Bentham, Jeremy– como «conjunto de deberes de una profesión» (v. gr., prevencionista, administrador de riesgos, ambientalista...).

Ahora bien, el concepto de «moral y ética» –a través de la educadora Serrano– se refleja en las siguientes ideas: «moral significa costumbres imperantes en lugar y tiempo determinados. Está en dependencia directa con las normas comunitarias que salvaguardan la armonía convivencial: preservar a la sociedad. La moral se opone a la ley del más fuerte, que enfoca firmemente con criterio de delito y reprime su proliferación. Ciñe al hecho con el derecho, ya sea jurídico como consue-

tinario. La ética es disciplina interna y más allá de la ley actúa con rigor propio. Pronto los filósofos descubrieron su perennidad y su fijeza, que la difiere de la moral oscilante y aun opuesta a sus puntos de vista. La ética es fundamento de toda moral o bien resulta con respecto a ella una sobreestructura condicionante y formalmente ideal. Ella exige rigurosamente en el saber, pensar, actuar, hacer<sup>3</sup>».

Para Edel, la teoría ética se estructura en cinco modos principales. Uno es analítico, que se ocupa de los términos y conceptos, y pretende clarificar sus parentescos, refinando los métodos. El segundo es descriptivo: los fenómenos son cuidadosamente descritos, clasificados e interpretados (v. gr., cualidades y situaciones morales). El tercero es el causal-explicativo: se encuentra alerta a los fenómenos, sus relaciones funcionales y profundas. El cuarto es evaluativo: aborda todos los casos con sentido crítico, e inmediatamente busca, establece o aplica normas. El quinto es el comparativo, enfocando problemas como la variedad de soluciones propuestas por los diferentes métodos<sup>4</sup>.

Definimos el trabajo como «acción y efecto de trabajar. Es fuerza humana aplicada a la producción de riqueza». Y trabajar, como «(...) ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio (...)»<sup>5</sup>. Por tal motivo, coincidimos con Vázquez Vialard al aludir a la estructura de la «fuerza del trabajo» cuando dice que «para construir el sistema de provisiones cada comunidad dispone del trabajo de sus miembros. El bienestar, medido en la posibilidad de condiciones de vida que ofrece a sus integrantes, está en función no sólo de la cantidad, sino de la calidad del trabajo prestado<sup>6</sup>».

En tal sentido, la realidad del comportamiento humano en las organizaciones posee las siguientes características:

- a) El hombre orientado hacia la actividad
- b) El hombre social

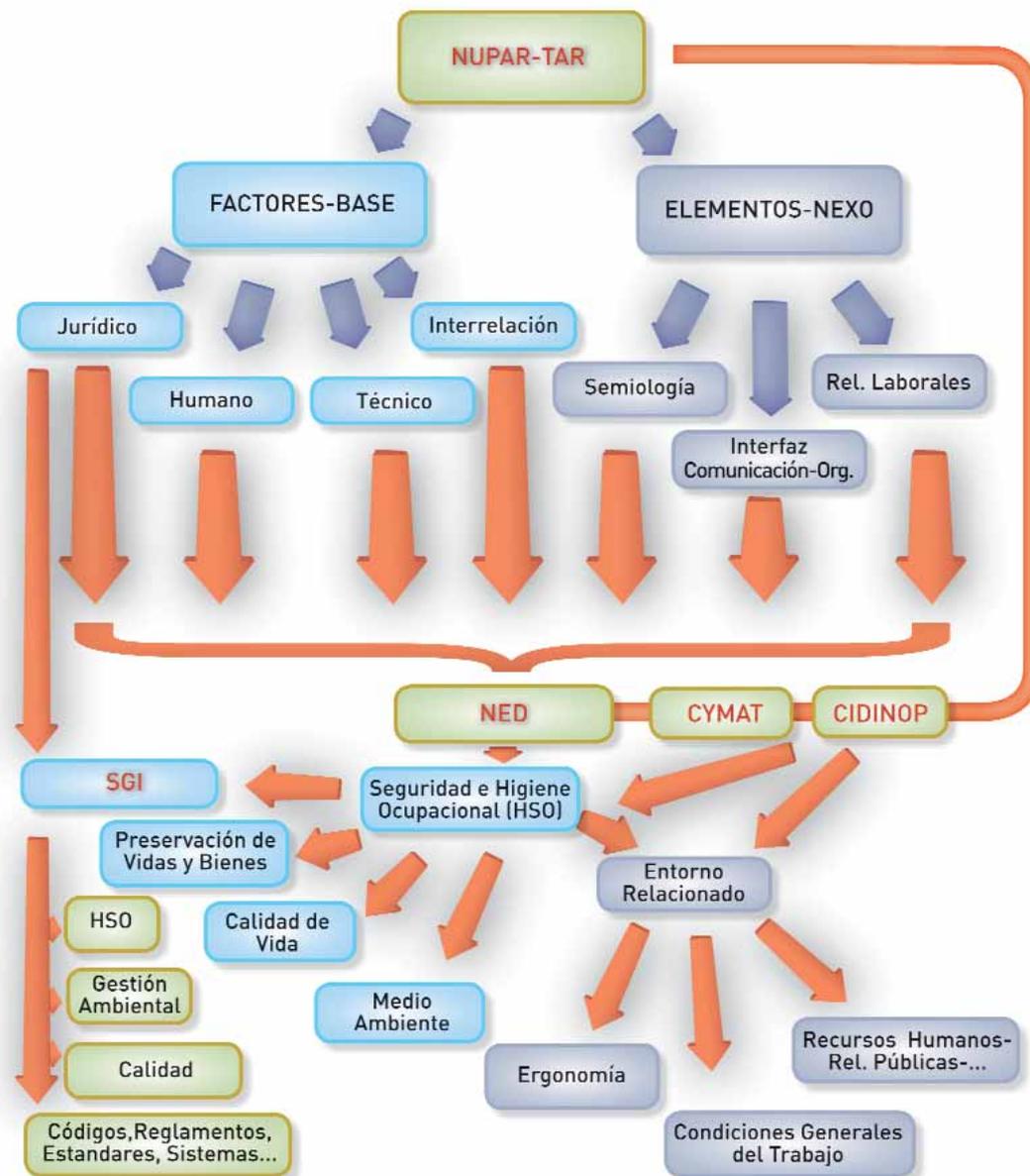
<sup>1</sup>FERNÁNDEZ, HÉCTOR, *El Tetraedro de la administración de riesgos (TAR). Su doctrina y sistema conceptual científico*, R. de Janeiro, Ministerio de Trabajo del Brasil (FUNDACENTRO), Revista Brasileira de Saude Ocupacional, nº 77, 1993, vol. 21, págs. 32 a la 80.

<sup>2</sup>SERRANO, MARISA, *Relaciones humanas y educación*, Estrada, 1969, págs. 171 y 172.

<sup>3</sup>EDEL, ABRAHAM, *El método en la teoría ética*, Madrid, Tecnos, 1968, pág. 16.

<sup>4</sup>OSORIO Y FLORIT, MANUEL, *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*, Heliasta, 1984, pág. 754.

<sup>5</sup>VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO L., *El trabajo humano*, Eudeba, 1979, Temas, pág. 13.



- c) El hombre y sus necesidades diversas
- d) El hombre que percibe y evalúa
- e) El hombre posee capacidad limitada de respuestas.

Estas ideas centrales nos llevan a considerar al «hombre complejo» como la evolución del *homo economicus*, social, organizacional, administrativo y funcional, aproximándonos a los patrones de percepciones, valores y motivos<sup>7</sup>.

También hablábamos de la naturaleza del hombre en las organizaciones y su estructura, coincidiendo con el Grupo META en los «presupuestos básicos»: diferencias individuales, la persona total, la motivación y la dignidad de la

persona humana, interpretando este último valor como la fundamentación en que las personas deben ser tratadas diferentemente de otros factores de la producción. Todo trabajo, hasta el más simple, confiere al hombre que lo realiza respeto propio y reconocimiento de sus aspiraciones y capacidades<sup>8</sup>.

<sup>7</sup>CHIAVENATO, IDALBERTO, *Administración de recursos humanos*, Mc Graw Hill, 1997, pág. 69 y sigs., citando a SCHEIN, E. H. *Organizational psychology*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1970, pág. 60 y sigs.

<sup>8</sup>Grupo META y otros, *Servicio social de empresa en el Brasil*, Humanitas, 1978, cuaderno n° 32, págs. 35 y 36.

**EL «HOMBRE COMPLEJO» ES LA EVOLUCIÓN DEL HOMO ECONOMICUS, SOCIAL, ORGANIZACIONAL, ADMINISTRATIVO Y FUNCIONAL**

En la guía de la OIT podemos referirnos al campo de las condiciones psicosociales en la vida laboral y el ajuste persona-entorno.

En un informe del Tavistock Institute de Londres (documento n° T 813) se establecían las siguientes directrices generales para el diseño de los puestos de trabajo:

- 1) El puesto de trabajo debe ser razonablemente exigente en aspectos distintos de la pura soportabilidad y mínimamente variado
- 2) El trabajador debe poder aprender en el puesto de trabajo y tener en él un aprendizaje continuo
- 3) El puesto de trabajo debe comprender algún ámbito de toma de decisiones que el individuo puede considerar personalmente suyo
- 4) Debe existir cierto grado de apoyo social y reconocimiento en el lugar de trabajo
- 5) El trabajador debe poder establecer una relación entre lo que hace o produce y la vida social
- 6) El trabajador debe sentir que el puesto de trabajo conduce a algún futuro deseable.

En este camino de entendimiento se expresaba (sobre el ajuste persona-entorno) que «el ajuste subjetivo se refiere a las percepciones de persona y entorno que tiene el trabajador, mientras que el ajuste objetivo se refiere a evaluaciones que en teoría no presentan sesgo subjetivo ni error...<sup>9</sup>».

<sup>9</sup>STELLMAN, JEANNE M., (director), OIT, *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1998, vol. II, págs. 34.4 y 34.18.

<sup>10</sup>*Carta de la Organización de los Estados Americanos*. «protocolo de Buenos Aires», 1967 y «protocolo de Cartagena de Indias», 1985. Serie sobre tratados 1. Secretaría General (OEA), W.D.C., 1992, art. 44-b), pág. 11.

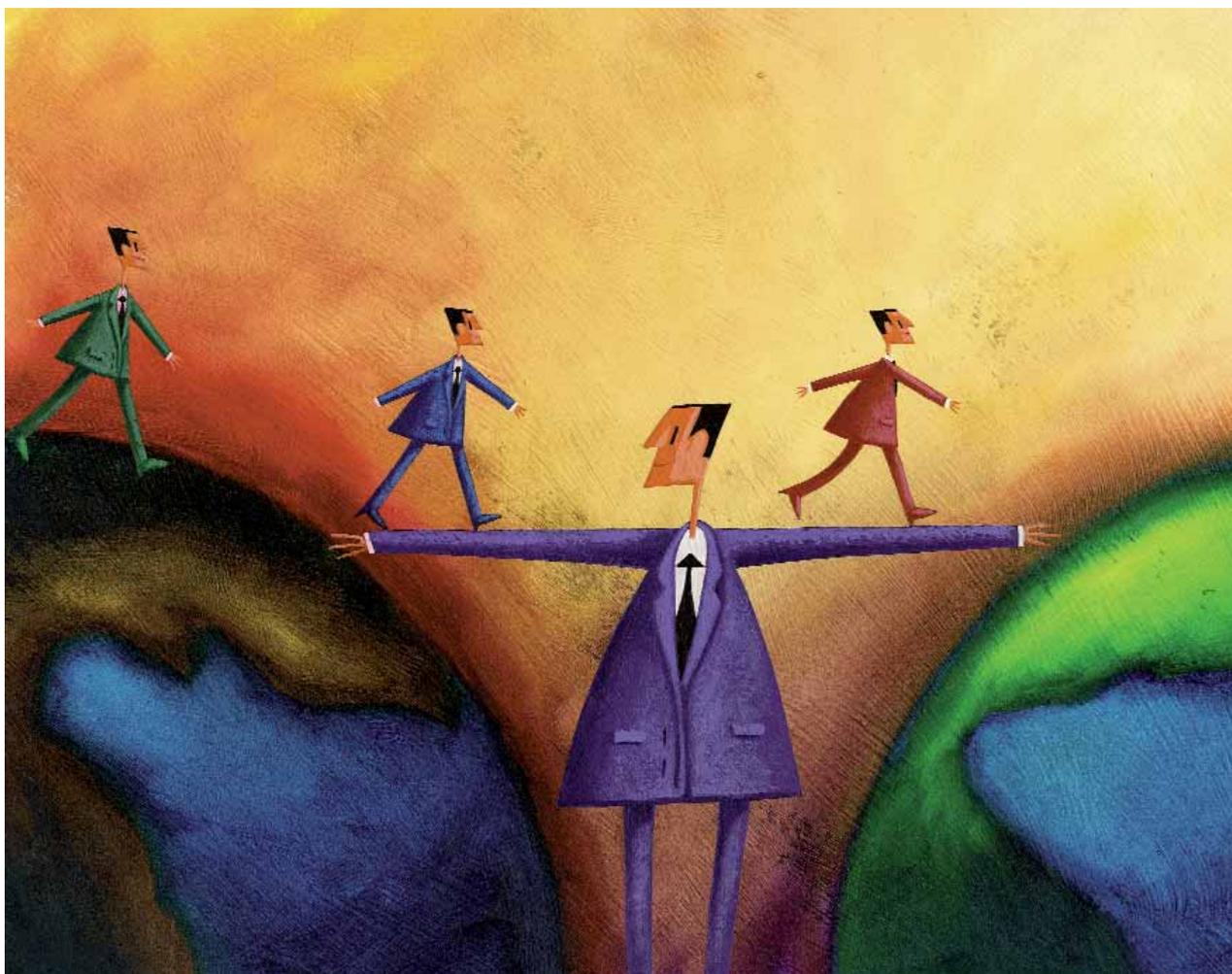
Hacemos una especial mención a las relaciones humanas en las que incide la empresa: internamente como ámbito de las relaciones laborales y externamente como aquella conexión con la comunidad, reconocida y definida como relaciones públicas.

En cuanto al desarrollo integral, la Carta de la Organización de los Estados Americanos afirma: «El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que incluyan un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar<sup>10</sup>».

**LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS (TAR). EL NUEVO PARADIGMA EN ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS (NUPAR-TAR)**

Con el convencimiento de que la Administración de Riesgos comprende no sólo el criterio del análisis técnico de riesgos, los beneficios y su aseguramiento, aparece la doctrina del Tetraedro de la Administración de Riesgos (TAR) como una ciencia mayor en tal problemática.

Con un criterio amplio de interpretación, definimos la Administración de Riesgos –de acuerdo a nuestra opinión– en la filosofía, la ciencia y la ética en la armonización del ser humano y su entorno, comprendiendo todo diagnóstico, acción preventiva, tratamiento, sistemas de gestión y beneficios sobre los riesgos (en el trabajo, industrial, municipal, estatal, federal y comunitario-internacional) a través de la visión integradora y doctrinaria de los «factores-base» y los «elementos-nexo» del Tetraedro de la Administración de Riesgos (TAR)<sup>11</sup>.



La Administración de Riesgos (AR) así conceptualizada posee en los «factores-base» los criterios de análisis-evaluación (humano, jurídico, técnico y de interrelación), armonizándose dichos factores con el mundo laboral por intermedio de los «elementos-nexo» –coadyuvantes– (semiología, interfaz comunicación-organización y las relaciones laborales) hacia el desarrollo de un sistema dinámico y multidisciplinario en toda gestión<sup>12</sup>.

Cabe expresar que la AR-TAR está constituida por sistemas definidos como ciencia prevencionista, medio ambiente, calidad de vida, sistemas de gestión integrados, nuevas tecnologías, ciencias humanas-sociales, plexo jurídico-tratados internacionales y convenciones (...),

siendo la base de sustentación del tetraedro el «factor humano» en toda su dimensión (filosófica, ética, deontológica, sociológica, económica, psicológica, cultural, relaciones laborales...).

<sup>11</sup>FERNÁNDEZ, HÉCTOR, *La administración de riesgos. La Doctrina (TAR)*, Buenos Aires, conferencia 14-4-00, III Jornadas Nacionales en Administración de Riesgos, Medio Ambiente y Derecho; 13 y 14-4-00 (OEA) Centro de Ex Becarios de la R. A.

<sup>12</sup>FERNÁNDEZ, HÉCTOR, *La administración de riesgos y la seguridad e higiene en el trabajo. Filosofía, ciencia y doctrina, A la memoria del Dr. Marcelo Antonio Cisterna*, Buenos Aires, ED, 201-674, ver del autor: *La Gerencia de Riesgos. Su Administración y Prospectiva*, Revista (CAS), nº 20, 1987, pág. 31.

**LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS REQUIERE DE UNA CONSTELACIÓN DE ANÁLISIS CON EL ÚNICO OBJETIVO DE LOGRAR LA TUTELA DEL SER HUMANO, SU ENTORNO Y SUS RELACIONES PRECEPTIVAS HACIA EL BIEN COMÚN**

Pero todos estos valores de la realidad humana y social se deben sustentar –como parte del factor-base jurídico (TAR)– sobre los ámbitos que integran el «mundo jurídico», que son:

- a)** El orden de conductas (comportamientos humanos): deben ser ejemplares en orden presente y actual
- b)** El orden de normas, que describe la voluntad del autor (...)
- c)** El orden del valor: que tiende a la justicia (el deber ser ideal o puro de la justicia es un deber ser dikelógico, porque dikelología es la ciencia de la justicia)<sup>13</sup>.

La Administración de Riesgos así planteada requiere de una constelación de análisis (restringida y amplia) con el único objeto de lograr la tutela del ser humano, su entorno vital y sus relaciones perceptivas (subjetivas y objetivas) hacia el bien común.

En esta inteligencia se tendrá como pilar de cada prisma evaluativo lo que dicten las normas nacionales e internacionales, la salvaguarda del ser humano y su cultura, la materialización de toda tecnología saneada y, fundamentalmente, todo desarrollo social próspero.

Estos criterios nos llevaron a definir el Nuevo Paradigma en Administración de Riesgos (NUPAR-TAR) como aquel constituido por:

- a)** La Administración de Riesgos (TAR) con sus «factores-base» y «elementos-nexo».
- b)** Un nivel conceptual en el desarrollo del modelo Nivel Ético-Deontológico (NED).

- c)** La integración del nuevo modelo de la Higiene y Seguridad Ocupacional (HSO con sus sistemas asociados: TAR, NED, CyMAT y CIDINOP) y los componentes conceptuales: la preservación de vidas y bienes, calidad de vida (calidad de vida laboral), medio ambiente (ecogestión, desarrollo sostenible), los sistemas de gestión integrados (SGI) y el entorno relacionado (relaciones institucionales-comunitarias, públicas, los recursos humanos, ergonomía y las condiciones generales del trabajo).
- d)** El Círculo Dinámico Normativo Preventivo (CIDINOP), estructurado por la Administración de Riesgos (TAR), la Higiene y Seguridad Ocupacional (HSO) y el entorno relacionado (ER).

**CALIDAD DE VIDA Y CALIDAD DE VIDA LABORAL**

De acuerdo a una importante publicación de la OIT, detallamos las siguientes guías: «El trabajo se centra en el análisis de las estrategias orientadas a mejorar la calidad del trabajo y la calidad de la vida, dirigida la primera hacia el desarrollo de las competencias profesionales, mientras que la segunda atañe a la condición de los trabajadores, referida a la organización industrial y a la estratificación social. Analiza la forma en que las estrategias sindical y empresarial difieren, así como el conflicto que deriva de la diferencia. Por mejora de la calidad del trabajo entendemos el desarrollo de las competencias profesionales en el proceso técnico de producción, que aparece vinculado con el producto técnico del trabajo y es relativo a la situación del trabajo. El problema de la relación dimensional

<sup>13</sup>BIDART CAMPOS, GERMÁN J., *Manual de derecho constitucional argentino*, Ediar, 1984, págs. 9 y sigs.



del hombre con su entorno es importante, por la posibilidad de alcanzar un equilibrio dinámico Naturaleza-Hombre-Tecnología. Sólo cuando el hombre –tanto a nivel colectivo como individual– se siente responsable directo del efecto de sus acciones sobre el entorno, y ello sólo puede ocurrir si la dimensión del entorno se mantiene en la escala humanizante<sup>14</sup>».

La calidad de vida también puede definirse por:

- a)** La capacidad que posee un grupo social de satisfacer sus necesidades con los recursos disponibles en un espacio natural dado; alcanzar una vida humana decente compromete un desarrollo y, en buena medida, el uso del medio ambiente
- b)** Conjunto de condiciones espirituales, éticas y materiales de una comunidad, posibilitando una existencia sana, feliz, solidaria y trascendente<sup>15</sup>.

Por nivel de vida se entiende «el grado de bienestar material de que dispone una persona, clase social o comunidad para sustentarse y disfrutar de la existencia, estableciéndose las condiciones necesarias para un nivel de vida mínimo,

## DEFINIMOS LA CALIDAD DE VIDA LABORAL COMO EL CONJUNTO DE CONDICIONES SISTÉMICAS EMERGENTES DE UN GRUPO SOCIAL Y SU CLIMA ORGANIZACIONAL, CON CARACTERÍSTICAS ADECUADAS E IDONEIDAD PROFESIONAL DE SUS INTEGRANTES

aceptable y decoroso en alimentación, vestido, alojamiento, seguridad y servicios esenciales<sup>16</sup>».

En nuestra opinión, definimos la calidad de vida laboral como el conjunto de condiciones sistémicas emergentes de un grupo social y su clima organizacional, con características éticas, espirituales, psicológicas, culturales y materiales adecuadas, con idoneidad profesional de sus integrantes en el ámbito de las condiciones y medio ambiente del trabajo (CyMAT) y las relaciones laborales, que posean respeto, dignidad, felicidad, satisfacción de sus necesidades humanas, libre de riesgos, reconocidas y valoradas por la comunidad.

## SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL

En el andar de la civilización no sólo evolucionaron e involucionaron las ciencias tecnológicas, sino que también se produjo un desarro-

<sup>14</sup>Boletín Cintefor, OIT, n° 92, octubre-diciembre 1985, Montevideo, 1ª ed., Gianlini, Mirella (versión traducida) Sociología del Trabajo, n° 17-18, 1982-1983. La formación dividida: calidad del trabajo y calidad de vida, págs. 49-66, Proyecto 135, 1977, XV reunión de la Comisión Técnica, Paraguay, anexo I, Max-Neef, Manfred. Trabajo, tamaño urbano y calidad de vida.

<sup>15</sup>FERNÁNDEZ, HÉCTOR, *Calidad de vida y medio ambiente*, LL, doctrina, 1998-D-1330; FERNÁNDEZ, H., *Ambiente humano y calidad de vida*, Revista de la Asociación de Abogados y Procuradores de E. Echeverría y Ezeiza (AAPEEE), año 1, n° 1, 2001, pág. 11 (Director Académico: Avila, Norberto Jorge).

<sup>16</sup>KANAWATY, GEORGE (Dir.). *Introducción al estudio del trabajo*, OIT, 1983, 3ª ed., Ginebra, pág. 3.

**LA CIENCIA  
PREVENCIONISTA  
COMPRENDE LA  
FILOSOFÍA, LA  
CIENCIA Y LA  
ADMINISTRACIÓN  
DE RIESGOS EN LA  
PRESERVACIÓN  
DE VIDAS Y  
BIENES, LA  
CALIDAD DE  
VIDA, EL MEDIO  
AMBIENTE Y LOS  
SISTEMAS DE  
GESTIÓN  
INTEGRADOS**

llo sostenido –a veces parcial– de las ciencias en humanidades. En el marco de este pensamiento, hace varias décadas se estableció dentro de la sociedad la denominada brecha de intolerable amplitud, aspecto sociológico que implica desigualdades definidas dentro de las diversas culturas existentes (v. gr., acceso a las necesidades satisfechas; tecnología disponible; equilibrio en el derecho protectorio e irrenunciable laboral; provisión de recursos naturales libre de contaminación; calidad de vida próspera y espiritualmente viable; valoración de los derechos humanos...).

Pero dentro de esta realidad local y transnacional aparece con sesgo floreciente como imperativo de la sobremodernidad el nuevo modelo de la Seguridad e Higiene Ocupacional, que denominamos Ciencia Prevencionista. Tiene un enfoque multidisciplinario de interpretación laboral, institucional y entorno asimilado, que comprende la filosofía, la ciencia y la administración de riesgos en la preservación de vidas y bienes, la calidad de vida, el medio ambiente, los sistemas de gestión integrados (calidad, seguridad y salud ocupacional, gestión ambiental, códigos, reglamentaciones y estándares aplicables) y su entorno relacionado.

Este paradigma necesita un orden de materialización a través del Círculo Dinámico Normativo Preventivo (CIDINOP), que comprende la armonización de los campos de:

**a) Un núcleo:** la administración de riesgos

**b) Un ámbito específico:** acto normativo preventivo, preservación de vidas y bienes, calidad de vida, medio ambiente y los sistemas de gestión integrados

**c) Su entorno relacionado:** v. gr., las condiciones generales de trabajo, ergonomía, las relaciones laborales, relaciones institucionales, públicas<sup>17</sup>...

La ergonomía se integra con aportaciones muy relevantes dentro del paradigma de la Seguridad e Higiene Ocupacional y su aplicación (CIDINOP). Aquella disciplina, según la Sociedad Ergonómica de Lengua Francesa (SELF), se entiende como «puesta en común de conocimientos científicos relativos al hombre y necesarios para concebir herramientas, máquinas y dispositivos que puedan ser utilizados por el mayor número de personas con el máximo de confort, seguridad y eficacia».

En este orden de ideas, debemos decir que el tratamiento de una mejor calidad de vida –aspecto básico de la Seguridad e Higiene y la Administración de Riesgos– no sólo se encuentra incluido en los derechos humanos de primera generación (civiles...) y de segunda generación (económicos, sociales y culturales), sino que ingresa en los «derechos humanos de tercera generación».

Es por eso que la integración de estos conocimientos y su necesaria interpretación, nos llevó a guiar sobre la «graduación y habilitación profesional del prevencionista» a la hora de privilegiar un perfil profesional con sólida formación en ciencias jurídicas, sociales y técnicas, con importantes conocimientos en relaciones laborales, con la intención de lograr un plexo educacional apropiado hacia el «gerenciamiento jurídico y del comportamiento humano en la Administración de Riesgos».



En un trabajo sobre la inversión en prevención de accidentes y sus dividendos, Sherree, del Consejo Interamericano de Seguridad (1991), realizaba las siguientes consideraciones sumarias: «Los gerentes prudentes comprenden ahora que a través de la seguridad se reducen muchos gastos que se encuentran encubiertos. Los programas de prevención de accidentes permiten a los empleadores controlar las pérdidas, reducir los riesgos y mejorar la calidad y la productividad». De acuerdo con el National Safety Council (Consejo Nacional de Seguridad), «los buenos programas de prevención de accidentes tienen varios denominadores comunes, entre los cuales se incluyen: el compromiso por parte de la gerencia, la participación de la gerencia y los trabajadores, el entrenamiento adecuado y un sentido de responsabilidad compartido». Para Bob Bucci, «los programas de prevención de accidentes no tienen éxito sin el apoyo moral y financiero de la gerencia». Un estudio realizado por el Center for Risk Management and Insurance Research (Centro de Administración de Riesgo e Investigación del Seguro), de la Universidad de Georgia, indica que «los hábitos de trabajo seguro promueven una mejora del orden y la limpieza, una productividad más alta, un mayor orgullo por el trabajo y un incremento de la calidad...».

En el entender jurídico, estamos de acuerdo con: a) Palomeque, sobre la afirmación de que «el empresario es la pieza básica de la protección en el trabajo», cuando expone que «la pieza estelar es el empresario, por sus responsabilidades. Esas responsabilidades se articulan institucionalmente a partir de la formulación de una triple construcción jurídica: la regulación del derecho subjetivo de los trabajadores a una protección eficaz; la determinación del contenido de ese derecho de protección y, por último, la contribución del empresario a proteger

a los trabajadores frente a los riesgos laborales. Ese deber de protección se configura legalmente como un deber general, en cuyo cumplimiento el empresario habrá de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias»; b) con Herrero García, sobre la «responsabilidad del empresario», cuando nos dice: «el empresario tiene que desarrollar una acción permanente de vigilancia y cumplimiento en materia preventiva. Aún admitiendo las dificultades que entraña delimitar el alcance de tales actuaciones (...); y c) con Arroyo Zapatero, en su visión sobre la competencia profesional de los técnicos y auditores en prevención, nos ilustra: «el orden económico y la adecuada aplicación de las normas preventivas contra la siniestralidad requieren un máximo de confianza en la competitividad de los técnicos y de los auditores, profesionales que deben estar calificados para actuar en materia de seguridad y en la esfera de poder, decisoria, del empresario<sup>18</sup>».

También hemos sido proclives a la reinclusión interna del médico del trabajo, recordando en el aquí y ahora que: «Para la gloria de la profesión médica, la medicina del trabajo, tal y como hoy la conocemos, antecede a la ley de 1833. En el año 1828, un empleador inglés, deseando hacer algo por la salud de sus trabajadores, buscó el consejo de un gran amigo, el doctor Robert Baker, y le preguntó lo que debía hacer para mejorar la salud de sus empleados.

**COINCIDIMOS  
CON VARIOS  
AUTORES EN QUE  
EL EMPRESARIO  
ES EL MÁXIMO  
RESPONSABLE EN  
MATERIA  
PREVENTIVA;  
TAMBIÉN SOMOS  
FAVORABLES A LA  
REINCLUSIÓN  
INTERNA DEL  
MÉDICO DEL  
TRABAJO**

<sup>17</sup>FERNÁNDEZ, HÉCTOR, *La administración de riesgos...*, cit. en nota 15.

<sup>18</sup>VI Encuentro Euroamericano Riesgo y Trabajo. *Situación y perspectivas de la Prevención de Riesgos Laborales*. MAPFRE Seguridad. Revista de la Fundación MAPFRE. Número monográfico sobre Prevención de Riesgos Laborales 2002, págs. 35, 76, 77 y 80, Madrid.

**LA SEGURIDAD ES UN DEBER MORAL DEL HOMBRE PARA CON LOS HOMBRES; EXIGE QUE CADA PERSONA Y CADA ORGANIZACIÓN TOMÉ MEDIDAS PARA FACILITAR REALIZACIONES LIBRES DE CONTINGENCIAS Y DE RIESGOS**

Respondió Baker: ponga su propio médico en el interior de la fábrica (...), déjelo visitar taller por taller para poder verificar si el trabajo no les daña la salud (...). La respuesta del empleador fue invitar a Baker a ser su médico. Y de esta manera nació el primer servicio médico en los locales de trabajo<sup>19</sup>.

En este orden de ideas se proclamaba la línea rectora sobre estas cuestiones en los siguientes términos: «Considerando que ha sido, es y será una aspiración de la especie humana el dignificar las buenas obras del hombre, entre las cuales ocupa preponderante lugar la actividad productiva y creadora, manifestada por el hecho del trabajo, y reconociendo que nada es tan importante para la evolución de la especie como conservar la salud y la vida (...), declaramos que la seguridad, en lo referente a facilitar realizaciones libres de contingencias y de riesgos, es un deber moral del hombre para con los hombres, que exige que cada persona, y por ende todo tipo de organización, tome las medidas para contribuir a tal objetivo (...), se presenta como un verdadero imperativo humanístico (...). Habiéndose demostrado sobradamente a través de los años, que la seguridad es una necesidad y una conveniencia, como así también uno de los principales factores contribuyentes a la paz social y que no puede admitirse ya más, la falta de prevención en todas sus formas, a riesgo de poner en tela de juicio la mis-

ma inteligencia humana, en la medida que siga aceptando la pérdidas de vidas y de bienes (...), se recomienda no seguir justificando la falta de responsabilidad, provenga del sector que provenga, y exigir que sin excepción se cumpla con las debidas obligaciones para contribuir a la preservación de la salud y de la vida del hombre, dejando de lado dilaciones de cualquier carácter, que posterguen por más tiempo el asumir cada uno, su propia e indelegable responsabilidad<sup>20</sup>.

**EL MEDIO AMBIENTE. SU HERMENÉUTICA**

**a) La definición y sus concepciones**

Entendemos el medio ambiente como el «conjunto de circunstancias que rodean a los seres vivos... conjunto de circunstancias físicas, culturales, económicas, sociales... que rodean a las personas».

Para Cano, el entorno (ambiente) se encuentra integrado por tres elementos:

- 1) Los bienes físicos de la naturaleza o recursos naturales
- 2) Las cosas creadas o inducidas por el hombre (manufacturas y productos de la cultura agropecuaria, si son físicas, o instituciones, si son inmateriales
- 3) El resto de la humanidad.

Con la primera de estas categorías se vincula la ecología<sup>21</sup>.

Con motivo de poder integrar de forma conceptual y dinámica su apreciación, dirigimos su estudio de acuerdo a los siguientes ocho paradigmas o concepciones:

- a) lexicológica; b) científica; c) filosófica; d) cultural, sociológica y de la psicología social; e) ética, deontológica, pedagógica y propedéutica; f) ciudad, urbanismo y municipio; g) económica, de seguros y administración de riesgos; y h) jurídica<sup>22</sup>.

<sup>19</sup>Libro de Oro 1940-1990. Instituto Argentino de Seguridad (IAS), 1990, Buenos Aires, pág. 17.

<sup>20</sup>II Congreso Argentino sobre Seguridad, Trabajo y Comunidad. Conclusiones y Recomendaciones Generales. Documento, II y III, IAS, Buenos Aires, 21 al 23-4-86, pág. 5.

<sup>21</sup>CANO, GUILLERMO J., *Derecho, Política y Administración Ambiental*, Buenos Aires, Depalma, 1978, págs. 21 y 22.

<sup>22</sup>FERNÁNDEZ, HÉCTOR, *Medio ambiente. Algunas reflexiones y consideraciones sobre su concepto. Su visión propedéutica*, Revista IAS, año LXI, n° 374, 2002, págs. 18 a la 29.



**DEFINIMOS EL MEDIO AMBIENTE A TRAVÉS DE LA ARMONIZACIÓN DEL HOMBRE Y SU ENTORNO, COMPRENDIENDO ÁMBITOS DE LA BIOSFERA, CALIDAD DE VIDA, ASPECTOS SOCIALES, ÉTICOS, CULTURALES, ECONÓMICOS, URBANÍSTICOS Y DE LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS**

Con la idea de toda interpretación, preservación y valorización ambiental, describíamos desde la concepción sociológica y de la psicología social que «la sociedad humana es única porque depende de la cultura. Como la cultura es un asunto de tradición, puede variar y varía de un grupo de sociedad a otras (...) el elevado valor que cada grupo asigna a su propio modo de hacer las cosas y a su ignorancia o desprecio de las otras maneras (...). Abrigamos la cómoda ilusión de que nuestra forma de hacer las cosas es la única sensata, si no la única posible. Un motivo es un estado del organismo en el cual la energía corporal es movilizada y dirigida selectivamente hacia partes del ambiente» (v. gr., la tendencia hacia la preservación, mejora y remediación del ambiente, y la meta del desarrollo sustentable-sostenible).

Desde la concepción jurídica, definimos el ambiente (medio ambiente) a través de la armonización del hombre y su entorno vital, comprendiendo tal criterio los ámbitos de la preferencia y prospectiva, biosfera, calidad de vida, aspectos jurídicos, éticos, espirituales, sociales-culturales, psicológicos, pedagógicos, económicos, urbanísticos y de la administración de riesgos<sup>23</sup>.

En un muy interesante coloquio de la Fundación Ambiente y Recursos Naturales

(FARN) sobre «propuestas de políticas públicas para el desarrollo sostenible», se efectuaban las siguientes recomendaciones a las autoridades:

- a) Acceso a la información pública: sancionar una ley marco de libre acceso a la información pública; promover la creación de consejos ambientales regionales, intersectoriales y honoríficos, y fortalecer los ya existentes.
- b) Educación para un mundo sustentable: creación de foros multisectoriales; promover el trabajo comunitario obligatorio integrado a la formación de futuros profesionales.
- c) Comercio exterior, medio ambiente y desarrollo sostenible: promover el desarrollo sostenible impulsando políticas de reconversión tecnológica a través de créditos y/o incentivos fiscales que permitan a las empresas producir el cambio de tecnologías<sup>24</sup>.

<sup>23</sup>FERNÁNDEZ, HÉCTOR, *Medio ambiente*, Buenos Aires, La Ley, actualidad, año LXV, n° 92, pág. 4, 14-4-02.

<sup>24</sup>SABSAY, DANIEL, (Director), *Recomendaciones a las autoridades, Segundo coloquio FARN. Propuestas de políticas públicas para el desarrollo sustentable, junio 1999, Córdoba, Villa Carlos Paz*, págs. 13, 21 y 27.

**EL CONCEPTO DE VALOR ECONÓMICO TOTAL (VET) INTEGRA EN LOS ELEMENTOS DE VALORACIÓN A LOS SERVICIOS Y LAS FUNCIONES DEL MEDIO AMBIENTE Y A LOS VALORES ASOCIADOS AL USO DEL RECURSO**

**b) Economía y medio ambiente**

Con relación al estado y evolución de las cuentas del medio ambiente, siguiendo a Marcel Claude, podemos mencionar las siguientes consideraciones <sup>25</sup>.

Sobre el problema de la valoración de los recursos y del medio ambiente, se expone la idea de que en el Sistema de Cuentas Nacionales de Argentina (SCN), al ingresar en el campo de la contabilidad macroeconómica, no se hacen fácilmente capturables –con relación a los recursos naturales y medio ambiente– los métodos de valoración convencionales, agregándose las dificultades propias de los mecanismos del mercado para establecer dicha valoración.



<sup>25</sup>CLAUDE MARCEL, *Cuentas pendientes. Estado y evolución de las cuentas del medio ambiente en América Latina*, Quito, Fundación Futuro Latinoamericano, 1997.

Por esta razón, entre otras, se ha desarrollado el concepto de Valor Económico Total (VET), que integra en los elementos de valoración a los servicios y las funciones del medio ambiente y los valores asociados al uso del recurso, comprendiendo:

- 1) El valor del uso presente: como parte de los beneficios que implica la utilización de un recurso, valorado a precio del mercado.
- 2) Valor de uso directo: uso de un recurso en un lugar específico (consuntivo o no consuntivo).
- 3) Valor de uso directo consuntivo: v. gr., caza, pesca, etcétera.
- 4) Valor de uso directo no consuntivo: se refiere al uso contemplativo (belleza escénica, recreacional).
- 5) Valor de uso indirecto: v. gr., conocer un recurso a través de material audiovisual, conferencias, otros.
- 6) Valor de opción: es el valor del medio ambiente como un beneficio potencial, no establece un consumo presente, sirve para considerar la irreversibilidad e incertidumbre sobre la utilización racional de los recursos a largo plazo.
- 7) Valor como beneficio intrínseco: es el valor intrínseco ecosistémico o valor ecológico.
- 8) Valor de existencia: valor altruista, preocupación y responsabilidad por el medio ambiente.
- 9) Valor ecológico: leyes propias de la naturaleza y conservación del capital natural.
- 10) Valor cultural-simbólico-histórico: el valor cultural está referido a las ideas, creencias o preferencias.

Las limitaciones del SCN desde la perspectiva del desarrollo sostenible se fundamentan en:

a) El agotamiento de los recursos naturales no es considerado como depreciación: no es considerado el agotamiento y la obsolescencia imprevisible (...) debería considerarse el Producto Interno Neto (PIN)

–depreciación del capital natural– como el Producto Interno Bruto (PIB) –disminución de bienes y servicios finales que se obtienen del medio ambiente–.

b) Los gastos de protección y de reparación del medio ambiente no son tratados satisfactoriamente en el SCN: el SCN considera que sólo la administración pública y las familias realizan gastos de consumo final al medio ambiente; debería considerarse como capital fijo o *stock*, compensando los gastos de protección con el agotamiento o degradación del medio ambiente.

c) La degradación del medio ambiente no es considerado por el SCN: v. gr., el uso de fertilizantes en forma intensiva, degradando los suelos con pérdidas en el PIB.

Una alternativa adecuada es la implementación del Sistema de Cuentas Satélites (SCS) del medio ambiente (enfoque adaptado y recomendado por la Oficina de Estadísticas de las Naciones Unidas). Su objetivo es ofrecer un conocimiento detallado tanto de los gastos de «protección» o «reparación» efectuados como de los costos por el daño causado al medio ambiente, así como también de los impactos macroeconómicos, dando un nuevo indicador a partir del PIB ya existente, el Producto Interno Ecológico (PIE).

En este orden de ideas, podemos decir que la integración completa de la contabilidad

ambiental con la contabilidad económica es el Sistema de Contabilidad Económica y Ambiental Integrada (SEEA-CEAI), cuyos principales objetivos son:

1) Separar, identificar y elaborar –en las cuentas tradicionales– el total de flujos y de *stocks* relacionados con el medio ambiente.

2) Enlace entre las cuentas de recursos físicos, las cuentas monetarias de los aspectos ambientales y las hojas de balance.

3) Facilitar la evaluación costo-beneficio ambiental.

El agotamiento y la degradación de los activos ambientales se puede valorar por medio de los métodos de «renta neta» (valor del recurso natural correspondiente a la diferencia entre su utilización y los gastos en explotarlo); «costo por utilización o de El Serafy» (costo del agotamiento del recurso); y «costos de mantenimiento y costos para evitar el deterioro ambiental» (deseo de evitar el deterioro o de mitigación y las cualidades del recurso, de acuerdo a estándares considerados como aceptables).

Debemos recordar lo que hace ya varias décadas nos decía Malmgren sobre el control del entorno y la economía internacional, cuando afirmaba que «la posibilidad de elegir las políticas nacionales y las variaciones en las políticas de los diversos países tendrá como consecuencia desviaciones significativas en la producción, las inversiones, los incentivos y las oportunidades comerciales. En general, la relativa posición competitiva de las industrias y países puede alterarse de manera considerable por las diferencias existentes en los requisitos de un país a otro, cada vez que los esfuerzos para limpiar el ambiente involucren fuertes inversiones o diferentes costos operativos. Las regiones o países que apliquen métodos de control menos estrictos o

**EL AGOTAMIENTO DE LOS VALORES AMBIENTALES SE PUEDE VALORAR CON AYUDA DE LOS MÉTODOS DE «RENDA NETA», «COSTO POR UTILIZACIÓN» Y «COSTOS DE MANTENIMIENTO Y COSTOS PARA EVITAR EL DETERIORO AMBIENTAL»**

**LA EVALUACIÓN  
DE IMPACTO  
AMBIENTAL TIENE  
UNA GRAN  
IMPORTANCIA  
COMO  
«PROCEDIMIENTO  
TUTELAR DEL  
AMBIENTE»**

más baratos pueden convertirse en centros de contaminación para el crecimiento posterior de ciertas industrias a nivel internacional<sup>26</sup>.

**c) Derecho y daño ambiental**

Creemos oportuno hacer una breve incursión en el Derecho Ambiental, definido como «aquel sector del orden jurídico que regula las conductas humanas que pueden ejercer influencia, con efectos en la calidad de vida de los hombres, sobre los procesos que tienen lugar entre el sistema humano y el medio ambiente<sup>27</sup>».

Compartimos lo que señala Goldenberg: «Resulta imprescindible orientar las realizaciones científicas para mejorar la condición humana. En efecto, el progreso técnico ofrece al hombre el señuelo de las comodidades y del confort para a la postre someterlo; en lo material no le da un auténtico bienestar y además agudiza su incertidumbre y desorientación acerca del sentido de su existencia<sup>28</sup>».

Con relación al daño como concepto científico-ideológico, Ghersi nos dice que «la pérdida de gobernabilidad del sistema de preven-

ción aparece en sus más diversas formulaciones, individuales y sociales. Cada daño es una situación de crisis en el sistema, distinta y particular para cada agente, y la solución de crisis tiene un aspecto meramente individual, pero también tiene una consecuencia social trascendente<sup>29</sup>».

Podemos decir que las «actividades de riesgo por las circunstancias de su realización son las que, no revistiendo peligro regular o constante, lo ostentan sin embargo cuando califican a través de modalidades peculiares, que requieren un control y supervisión especial», y que las «actividades de riesgo por su naturaleza son aquellas siempre peligrosas *in genere*, en cualquier circunstancia (es decir, que debido a sus características propias, ordinarias y normales, generan peligros para terceros)<sup>30</sup>».

Opinamos que el daño se puede materializar sobre un análisis poliédrico que presenta los presupuestos de:

- a) Daño sobre el ambiente en todo su plexo conceptual (v. gr., impacto ambiental).
- b) Daño sobre el ser humano en general.
- c) Daño que afecta a la salud ocupacional (ámbito de la Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Administración de Riesgos, como ciencia preventiva mayor y tutelar por excelencia).
- d) Daño comunitario (v. gr.: responsabilidad colectiva empresarial).

En este avance, no queremos dejar de mencionar la importancia de la Evaluación del Impacto Ambiental (EIA) como «procedimiento tutelar del ambiente», concebida para Martín Mateo como un «procedimiento participativo para la ponderación anticipada de las consecuencias ambientales de una prevista decisión de Derecho Público<sup>31</sup>».

Según Jorissen, «en general, el estudio de

<sup>26</sup>KNEESE, ALLEN V.; ROLFE, SIDNEY E. y HARNED, JOSEPH W., *Ecología y contaminación. Formas de cooperación internacional*, Buenos Aires, Marymar, 1974, pág. 77 y sigs.

<sup>27</sup>BUSTAMANTE ALSINA, JORGE, *Derecho Ambiental. Fundamentación y normativa*, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 1995, pág. 50, cit. a BRANES BALLESTEROS, R., *Las diversas interpretaciones del derecho ambiental*, Madrid, 1983.

<sup>28</sup>GOLDENBERG, ISIDORO H., *Crítica de legislación y jurisprudencia, año IV*, Buenos Aires, 1972, págs. 49, 55, citando del mismo autor *Impacto tecnológico y manifestación social en el derecho privado*, LL, 1989-E-877, cit. por GHERSI, CARLOS, *Responsabilidad. Problemática Moderna*, Ed. Jurídicas Cuyo, 1996, pág. 40.

<sup>29</sup>GHERSI, CARLOS, *Responsabilidad...*, cit., pág. 31.

<sup>30</sup>ROSAS, C. P. (Dir. Ghersi), ob. cit., pág. 47, cit. a ZAVALA DE GONZÁLEZ, MATILDE, *La noción de actividades riesgosas en el proyecto del Código Civil*, JA, 1988-I-907 y 908.

<sup>31</sup>MARTÍN MATEO, RAMÓN, *Manual de derecho ambiental*, Madrid, Trivium, 1995, pág. 104.

impacto ambiental se puede considerar sobre todo como un procedimiento previo para la toma de decisiones. Sirve para registrar y valorar de manera sistemática y global todos los efectos potenciales de un proyecto con objeto de evitar desventajas para el medio ambiente<sup>32</sup>.

Para Lee, «puede ser definida en su formulación moderna como un proceso por el cual una acción que puede dar lugar a efectos colaterales significativos para el medio se somete a una evaluación sistemática cuyos resultados son tenidos en cuenta por la autoridad competente para conceder o no su aprobación<sup>33</sup>».

Por nuestra parte, es un procedimiento que tiene en cuenta la armonización Hombre-Naturaleza-Tecnología, acentuando en forma preventiva, sistémica e integral los posibles impactos de proyectos y actividades, como documento idóneo valorativo en el ámbito de la Administración de Riesgos (TAR) para toda decisión ambiental de orden público.

En definitiva –en el decir de Munford–, nuestra civilización puede escapar de ese destino si abandona su culto de la mecanización y orienta la tecnología hacia valores humanos más elevados, haciéndose necesario seguir otras ideas para constituir un patrimonio espiritual capaz de sostener en el futuro la elaboración de la ciudad para el hombre, tan distinta en su esencia de la metrópolis sin alma<sup>34</sup>. ■

<sup>32</sup>MARTÍN MATEO, RAMÓN, *Manual de...*, cit., pág. 103.

<sup>33</sup>[dem.

<sup>34</sup>FERNÁNDEZ, H., *Residuos peligrosos. Política, administración de riesgos y preferencia ética ambiental*. Documento, pág. 1. | *Seminario en Política y Administración de Residuos Peligrosos, Recursos Humanos y Naturales*. (OEA) Centro de Ex Becarios, 10 y 31-8-1994, Buenos Aires, R.A.



## CONCLUSIONES

### LAS DEFINICIONES.

### LOS NUEVOS PARADIGMAS

Consideramos el trabajo humano como la plena realización del ser, cuyo resultado es el bienestar social y una equilibrada calidad de vida en la comunidad, donde los sentidos de pertenencia, respeto y solidaridad sean un marco de reconocimiento.

En el camino del post industrialismo, definimos la Administración de Riesgos (TAR) –más allá de los posibles beneficios estructurados sobre los análisis de riesgos, su aseguramiento y las pérdidas accidentales– a través de la filosofía, la ciencia y la ética en la armonización del ser humano y su entorno, comprendiendo todo diagnóstico, acción preventiva, tratamiento, sistemas de gestión y beneficios sobre los riesgos

**DENTRO DE LA  
MATERIALIZACIÓN  
DEL TRABAJO, SE  
DEBERÍA  
REVALORIZAR EL  
CRITERIO DE LA  
EVALUACIÓN DEL  
PERSONAL**

(en el trabajo, industrial, municipal, estatal, federal y comunitario-internacional), a través de la visión integradora y doctrinal de los «factores-base» (humano, jurídico, técnico y de interrelación) y los «elementos-nexo» (coadyuvantes: semiología, interfaz comunicación-organización y las relaciones laborales) del Tetraedro de la Administración de Riesgos (TAR).

En esta relación conceptual, definimos el Nuevo Paradigma en Administración de Riesgos (NUPAR-TAR) como la filosofía, la ciencia y la doctrina en la integración de los modelos científicos y su constelación de disciplinas sobre el TAR, NED, CIDINOP, HSO y CyMAT.

Definiendo la calidad de vida laboral en el sistema conceptual del conjunto de condiciones sistémicas emergentes de un grupo social y su clima organizacional, con características éticas, espirituales, psicológicas, culturales y materiales adecuadas, con idoneidad profesional de sus integrantes en el ámbito de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) y las relaciones laborales, que posean respeto, dignidad, felicidad, satisfacción de las necesidades humanas, libre de riesgos, reconocidas y valoradas por la comunidad.



Consideramos la Seguridad e Higiene en el Trabajo un imperativo de la sobremodernidad a la filosofía, la ciencia y la administración de riesgos en la preservación de vidas y bienes, calidad de vida, medio ambiente, los sistemas de gestión integrados (calidad, seguridad y salud ocupacional, gestión ambiental, códigos, reglamentaciones y estándares aplicables) y el entorno relacionado. Entendiendo el ambiente (medio ambiente) bajo un criterio general y jurídico, comprendiendo tal criterio a los ámbitos de la preferencia y prospectiva, biosfera, calidad de vida, aspectos jurídicos, éticos, espirituales, sociales-culturales, psicológicos, pedagógicos, económicos, urbanísticos y de la administración de riesgos.

## **PALABRAS FINALES**

Desde los albores de la humanidad, el trabajo humano ha dado crecimiento y dignidad a la persona que lo realiza. En estas últimas décadas se ha reducido su posibilidad por el flagelo llamado desempleo.

En este sentido, coincidimos con Keynes cuando afirma que «el ahorro es un factor de retardo en el desarrollo de la riqueza colectiva y la formación del capital. Es la insuficiencia de la demanda colectiva lo que provoca la desocupación. Y esta insuficiencia se debe al ahorro».

En tal instancia se debe fortalecer toda política económica, entendida v. gr. para Guasp como «el conjunto de medidas empleadas por el Estado para fomentar la riqueza nacional»; en tanto que para Borghet es «el conjunto de medidas por medio de las cuales el poder de un Estado propone influir de un modo inmediato en la vida económica de su pueblo para salvaguarda del bienestar colectivo<sup>35</sup>».

Esta situación afecta estructuralmente a la trílogía Administración de Riesgos- Seguridad

e Higiene Ocupacional-Medio Ambiente. Debemos compatibilizar sus esqueletos conceptuales con una nueva visión de los nuevos paradigmas, donde se otorgue prioridad al ser humano y su entorno vital a través de modelos útiles, eficaces y eficientes, donde las realizaciones de los hombres (la tecnología...) se subordinen a sus posibilidades, bienestar y felicidad en un camino conducente al bien común y su prosperidad social.

Con relación a las consideraciones sobre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), en la guía rectora de la OIT y de nuestro pensamiento sobre el particular (ensayo multidisciplinario) establecimos los siguientes niveles de conceptualización:

- a) Nivel comunicacional-organizacional
- b) Nivel modelos de participación
- c) Nivel política, presupuesto y control
- d) Nivel organización del trabajo, servicios sociales y bienestar
- e) Nivel ético-deontológico
- f) Nivel jurídico
- g) Nivel núcleo: higiene y seguridad ocupacional<sup>36</sup>.

Creemos que, dentro de la materialización del trabajo, se debe revalorizar el criterio de la evaluación del personal, que «consiste en prever, para cada categoría profesional definida según su función, unos aumentos de coeficiente por cualidades profesionales. Dichas cualidades han de ser apreciadas en la forma más objetiva posible. Para ello, una vez determinada una lista de las cualidades importantes (por ejemplo, experiencia profesional práctica, comprensión del trabajo, espíritu de iniciativa, calidad del trabajo...), cada una de ellas se mide según una tabla con varios grados destinada a medir el grado en que la posee el trabajador<sup>37</sup>».

Para finalizar, en la guía maestra sobre «El trabajo en sentido subjetivo: el hombre, sujeto

del trabajo», se expresaba lo siguiente: «En efecto, no hay duda de que el trabajo humano tiene un valor ético, el cual está vinculado completa y directamente al hecho de que quien lo lleva a cabo es una persona, un sujeto consciente y libre, es decir, un sujeto que decide por sí mismo. Esta circunstancia constituye por sí sola el más elocuente evangelio del trabajo, que manifiesta cómo el fundamento para determinar el valor del trabajo humano no es en primer lugar el tipo de trabajo que se realiza, sino el hecho de que quien lo ejecuta es una persona. Las fuentes de dignidad del trabajo deben buscarse principalmente no en su dimensión objetiva, sino en su dimensión subjetiva. Es cierto que el hombre está destinado y llamado al trabajo; pero, ante todo, el trabajo está en función del hombre, y no el hombre en función del trabajo<sup>38</sup>. I

**«EL HOMBRE  
ESTÁ LLAMADO  
Y DESTINADO AL  
TRABAJO, PERO,  
ANTE TODO, EL  
TRABAJO ESTÁ  
EN FUNCIÓN DEL  
HOMBRE, Y NO  
EL HOMBRE EN  
FUNCIÓN DEL  
TRABAJO»**

<sup>35</sup>GARCÍA VIZCAÍNO, JOSÉ, *Tratado de política económica argentina*, Eudeba, 1974, t. I, pág. 3, cit. a GUASP, GONZALO, *Compendio de política comercial*, Vigo, 1913, pág. 47 y a BORGHT, R. VAN DER, *Política económica*, Barcelona, Labor, 1947, pág. 7.

<sup>36</sup>FERNÁNDEZ, HÉCTOR, *Las condiciones y medio ambiente de trabajo. Ensayo multidisciplinario*. Revista Noticias (CAS), n° 4 (págs. 19/22) y n° 5 (págs. 18/21), 1990, Buenos Aires, R.A.

<sup>37</sup>SÉLLER, FRANCOIS; y TIANO, ANDRÉ, *Economía del trabajo*, Barcelona, Ariel, 1964, pág. 191, cit. a CLIQUET, MAURICE, *Politique de rémunération et d'interressement*, De l'Entreprise moderne, 1959, pág. 136, ver PEÑA BAZTAN, MANUEL, *Dirección de personal*. Organización y Técnicas, Barcelona, Hispano Europea, 1975, en especial pág. 247 y sigs.

<sup>38</sup>JUAN PABLO II, *Laborem Exercens*, cit., El Trabajo y el Hombre, II. 6.