



EDUCACIÓN OBRERA PARA EL TRABAJO DECENTE

Módulo 5

CONDICIONES DE TRABAJO

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas. Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ilo.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Educación obrera para el trabajo decente : módulo 5 : condiciones de trabajo / Mauro Posada; Marita González, Coord. Buenos Aires : Oficina de País de la OIT para la Argentina. 2014. 64.p.

13.06.4

Manual de educación obrera, empleo, condiciones de trabajo, ambiente de trabajo, salud en el trabajo, seguridad en el trabajo, papel del sindicato, derechos sindicales, relaciones laborales, diálogo social, inspección del trabajo, seguridad social, trabajo decente, pub. OIT, Argentina

ISBN: 978-92-2-328603-3 (impreso)

ISBN: 978-92-2-328597-5 (kit impreso)

ISBN: 978-92-2-328598-2 (kit web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

La publicación Educación obrera para el trabajo decente fue coordinada por Marita González, con la colaboración del Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente CGTRA: Nicolás Arias, Marina García, Guillermo González, Marita González, Antonio Jara, Mauro Posada, Hernán Ruggirello, Susana Santomingo, Pablo Topet, Manuel Troncoso, Guillermo Zuccotti.

Contó con la asistencia técnica de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y el Equipo Técnico de la Oficina de País de la OIT para la Argentina. La adaptación pedagógica estuvo a cargo de Rebeca Torada Máñez. Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y en las oficinas locales que tiene en diversos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza o a: Oficina de país de la OIT para la Argentina, Av. Córdoba 950, piso 13, Buenos Aires, Argentina. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a las direcciones antes mencionadas o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org o biblioteca_bue@ilo.org

Visite nuestros sitios en la red: www.ilo.org/buenosaires / www.ilo.org/americas

Impreso en Argentina

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

ÍNDICE

Presentación	5
Introducción	6
Objetivos	6
Metodología de aplicación.....	6
1. Salud laboral de los trabajadores en el Mercosur y en la Región	9
1.1. Estrategia de la Confederación Sindical de las Américas - CSA	11
2. Introducción a la salud laboral	14
2.1. ¿Qué es la salud laboral?.....	14
2.2. ¿Qué es el Trabajo Decente?.....	14
2.3. ¿Qué son las condiciones y el medio ambiente de trabajo (CyMAT)?.....	15
2.4. ¿Qué es la prevención?.....	21
2.5. Impacto diferencial en la salud laboral de las mujeres y los hombres	22
3. La acción sindical	31
3.1. Acción sindical en Argentina	31
3.2. Derechos de los delegados, representantes de los trabajadores	32
3.3. Normas generales sobre participación de los trabajadores.....	34
3.4. Diálogo social efectivo	36
3.5. Las Pymes y la representación sindical.....	36
4. Subsistema de Seguridad social	40
4.1. Contexto regional.....	40
4.2. Instituciones de aplicación.....	42
4.3. Inspección del trabajo en Argentina	45
4.4. Legislación de la OIT ratificada por Argentina	46

4.5. Principales actores sociales	46
4.6. Servicios de salud en el trabajo	47
5. Medidas de control de los riesgos	55
5.1. Evaluación de los riesgos	55
5.2. Priorización de las medidas preventivas a adoptar	55
5.3. Vigilancia de la salud	56
5.4. Información y formación	57
6. Lista de control sindical	60
Bibliografía	63

Presentación

Una de las prioridades acordadas por los constituyentes de la OIT en el 3^{er} Programa de Trabajo Decente por País para Argentina (2012-2015) es la de promover un diálogo social efectivo que contribuya a la elaboración e implementación de políticas sociolaborales que permitan avanzar en la agenda de Trabajo Decente. Para ello, la OIT se ha propuesto colaborar con las organizaciones sindicales en el fortalecimiento de su capacidad para elaborar estrategias de promoción del Trabajo Decente en el marco de la agenda nacional e internacional de desarrollo, a través del impulso de materiales de formación sobre las diferentes dimensiones del Trabajo Decente.

Por su parte, la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), conjuntamente con el Centro Internacional de Formación y la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, han desarrollado el programa de formación sindical "Trabajo Decente al Cubo" que propone diversos itinerarios, articulados en función de los ejes estratégicos y transversales del Trabajo Decente y de las necesidades de formación de las personas miembros de las organizaciones sindicales. Fruto de la unión de estos elementos nace la presente propuesta formativa sindical, que recoge la experiencia y los conocimientos que la Confederación General del Trabajo de la República de Argentina –CGTRA– viene acumulando a través de su acción sindical, articulados por el Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente (EMTD-CGTRA).

Con el objetivo general de fortalecer la creación y el fomento de los EMTD-CGTRA, en el marco de la estrategia de promoción del diálogo social para el avance en la agenda de Trabajo Decente, se han elaborado seis módulos de educación obrera:

1. Dimensiones del Trabajo Decente
2. Derecho del trabajo
3. Empleo y desarrollo sustentable
4. Formalización de la economía informal
5. Condiciones de trabajo
6. Formas de explotación laboral

El presente módulo, Condiciones de trabajo, tiene como objetivo general dar a conocer las mejoras del ambiente del trabajo y cuáles son los mecanismos para reducir, mitigar y/o eliminar los riesgos que se generan en él.

Introducción

En este módulo se abordan estrategias, actividades, acciones y conceptos mediante los cuales se busca lograr que el trabajo se desarrolle en condiciones adecuadas y que estas no sean un factor negativo en la salud de las trabajadoras y los trabajadores. La mejora de las condiciones de trabajo, los métodos de control de los riesgos y la prevención de los accidentes de trabajo y de los efectos negativos de las enfermedades profesionales constituyen el eje conceptual de este módulo. La finalidad del documento es adquirir un conocimiento general acerca de las mejoras del medioambiente del trabajo junto con los mecanismos que buscan reducir, mitigar y/o eliminar los riesgos que se generan en las distintas actividades económicas.

Objetivos

Al finalizar el módulo, quienes participan, deberán saber:

1. Ponderar el impacto negativo social y laboral de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.
2. Desarrollar acciones sindicales para la defensa de los derechos laborales vinculados con la salud laboral.
3. Identificar los riesgos laborales para su disminución y/o eliminación a partir de los diferentes métodos de control y de la prevención.
4. Conocer las actividades sindicales regionales destinadas a la mejora de las condiciones de trabajo.

Metodología de aplicación

Este módulo se dará a conocer en el marco de una metodología activa que implica que el participante se involucre, preguntando, dando ejemplos, resolviendo situaciones en equipo de trabajo e interviniendo en la aplicación de otras herramientas activas. El formador interactuará mediante una exposición de los temas desarrollados en el documento y de acuerdo con sus contenidos, apoyado por el uso de medios audiovisuales (presentaciones en *power-point* y videos de salud y seguridad laboral) y utilizando técnicas de participación activas/deductivas (generando preguntas abiertas, pedido de ejemplos, presentación de problemas para que resuelvan los participantes, puestas en común). Al finalizar cada reunión, se hará un resumen de los temas vistos, remarcando los puntos clave y las ideas fuerza de esos contenidos. El fin último de esta actividad es la resolución de dudas



del conjunto de los participantes y el coordinador, incluyendo las certezas y experiencias que sirvan para la construcción del conocimiento. Los estudiantes serán evaluados en forma sistemática, incluyendo su participación y la realización de trabajos prácticos individuales y grupales, favoreciendo las respuestas colectivas en la búsqueda de posibles soluciones a partir de la discusión crítica.

Actividades conceptuales para utilizar en la acción sindical

La acción sindical destinada a la mejora de las condiciones de trabajo puede consolidarse mediante las siguientes actividades:

1. Obtener información acerca de los riesgos que se generan en cada uno de los puestos de trabajo de cada actividad, incluyendo la información propia, más la obtenida de las empresas, la de los compañeros y las compañeras, la de la OIT, y otras fuentes reconocidas en la temática de la salud y seguridad de los trabajadores.
2. Vincular los conceptos preventivos con las acciones sindicales de difusión, sensibilización e información, realizadas en las propias empresas y en los sindicatos.
3. Diseñar estrategias de participación para los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo y generar debates en las organizaciones sindicales.



1. Salud laboral de los trabajadores en el Mercosur y en la Región

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el mundo del trabajo fallecen 2,34 millones de personas debido a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Dentro de esta cantidad, 350 mil casos corresponden a accidentes mortales y 1,7 a 2 millones corresponden a enfermedades profesionales, lo que lamentablemente nos permite confirmar que por día fallecen 6300 trabajadores por motivos laborales.

La OIT diseña y desarrolla actividades en todo el mundo, desde un marco teórico/práctico que asegura que todos los accidentes y las enfermedades profesionales son evitables y, para alcanzar el objetivo de su erradicación, considera primordial la aplicación de políticas nacionales que conjuguen herramientas de gestión en **prevención** y el desarrollo de **buenas prácticas laborales**. Las legislaciones nacionales deberían adoptar o bien estar en consonancia con las Directrices, Convenios y Recomendaciones de la OIT, incluyendo la eficiencia de los organismos de control. La prevención de los accidentes laborales significa conocer los riesgos de las actividades, determinar las medidas de protección y de prevención a implementar, hacer su seguimiento, verificando su ejecución, y paralelamente realizar

acciones de capacitación y formación en todos los niveles (trabajadores, capataces y supervisores, profesionales). Sin embargo, el panorama mundial, en mayor porcentaje en los países en vías de desarrollo, presenta importantes carencias en la legislación de salud y seguridad sin tomar en cuenta los cambios tecnológicos que se producen y las cualidades particulares de cada industria. La economía informal también juega un papel importante en esta realidad, ya que prevalece especialmente en los sectores económicos donde los riesgos laborales son más relevantes (en los sectores de la construcción, la agricultura y la minería, entre otras industrias), donde no se ponderan los programas de seguridad y existe falta de reglamentación y de condiciones de trabajo. A esta situación también se le agrega la problemática de los trabajadores migrantes, cuya inserción laboral se da en industrias y en condiciones de trabajo poco dignas, donde pseudoempresas lucran con las necesidades de este tipo de trabajadores.

Según datos de la OIT, para Latinoamérica, los salarios percibidos por los trabajadores del sector informal no les permiten satisfacer sus necesidades básicas, por ello afirmamos que

la enfermedad laboral aporta un componente fuertemente negativo sobre la salud y la seguridad de las personas ocupadas en esta condición. A los típicos riesgos laborales vinculados con cada una de las actividades económicas y debido a los cambios constantes en el mercado, se les suman los factores psicosociales y del estrés laboral derivados de las nuevas formas del trabajo y aquellos propios que se generan por la pertenencia de género. Los cambios más relevantes en la organización del trabajo pasan por la flexibilización en el empleo y por la intensificación del trabajo. Abordar la problemática de la salud laboral implica entender los desafíos y los retos que nos genera esta

nueva organización laboral y, por lo tanto, debemos:

- fomentar la investigación sobre las causas que afectan la salud,
- evaluar y prevenir los factores de riesgo,
- adoptar enfoques (no modelos), aplicar normas de buenas prácticas e incluir el tema de género para relevar y utilizar, según las particularidades de cada industria,
- desarrollar sistemas de información que sean comparables,
- y comprender que los principios de las soluciones están en el marco de la gestión, la planificación y la coordinación, mediante el diálogo social.

Estimación sobre la cantidad de accidentes mortales (América Latina y el Caribe)

Población activa en América Latina y el Caribe	219 millones
Empleados	182 millones
Accidentes mortales (estimación OIT)	Aprox. 40.000
Accidentes mortales (informados a la OIT)	Aprox. 2100
Accidentes con más de tres días de baja	30 millones
Total de accidentes	Aprox. 780.000

Fuente: elaboración propia, a partir de datos de la OIT, 2012.

En la República Argentina se informan a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo más de 660 mil accidentes de trabajo sobre un total aproximado de 8 millones de trabajadores. El objetivo de este módulo es concientizarnos de una

problemática que nos involucra a todos y comenzar a visualizar posibles soluciones. Conocer la magnitud del problema es tomar dimensión de lo mucho que todavía nos falta por hacer.

Estadísticas generales de accidentes de trabajo en Argentina

Sector económico	Casos	Porcentaje
Servicios sociales (policías, bomberos, médicos, enfermeras)	195.924	29,6%
Manufacturas	143.032	21,6%
Comercio	97.895	14,8%
Construcción	64.928	9,8%
Transporte	59.129	8,9%
Agricultura	6.928	5,6%
Total	661.431	100,0%

Fuente: SRT, 2012.

1.1. Estrategia de la Confederación Sindical de las Américas – CSA

Antecedentes de Declaraciones y Estrategias sindicales de salud laboral en la región latinoamericana

- Declaración Socio-Laboral del Mercosur de 1998, en su apartado de Salud y Seguridad en el Trabajo; Resoluciones del Subgrupo 10 del Mercosur sobre Asuntos laborales, empleo y seguridad social; Decisión N° 584 de "Instrumento Andino de Salud laboral".
- La Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo de 2010–2013, aprobada en la Cumbre de Lisboa de Jefes de Estado y de Gobierno, que debe ser desarrollada en cada país de la región a través del diálogo social tripartito en igualdad de condiciones.
- La construcción de la Estrategia sindical de la CSA, que nos permite avanzar en el logro de metas de abordaje prioritario en salud laboral, favoreciendo acciones concretas y coordinadas de defensa, denuncia y formación de cuadros sindicales, haciendo imprescindible fortalecer la acción sindical en materia de salud laboral, en el ámbito local, nacional y regional, y considerando la formación, como herramienta indispensable para reforzar al movimiento sindical, como un actor político y social que reivindica y defiende los derechos de los trabajadoras/es, y con capacidad de incidir en las políticas públicas sobre salud laboral en la región.

La última versión de la estrategia sindical, de diciembre de 2011, tiene como principios relevantes los siguientes puntos.

A. Una política de Estado en Salud laboral, debe incluir:

- **el fortalecimiento del marco normativo** en todos los países de la región, pues es fundamental la mejora en las normas nacionales y que los sectores involucrados trabajen para lograr la ratificación de los convenios de la OIT núm. 155, núm. 161 y núm. 187, además de otros Convenios;
- **el fortalecimiento de los sistemas de vigilancia, control y de las prestaciones**, ya que es indispensable la actualización de la información y el mejoramiento de los sistemas de fiscalización y control, aumentando los recursos y medios para su realización, siempre teniendo en cuenta las premisas del Convenio núm. 161 de la OIT;
- **la acción del Estado**, cumpliendo y haciendo cumplir las obligaciones en materia preventiva, cuando contrata directamente a trabajadores y trabajadoras y en los casos en los que subcontrate actividades con empresas privadas;
- **se articularán mecanismos de cooperación técnica internacional** a través de la OIT u otros organismos internacionales, para el diseño y la aplicación de los programas y políticas nacionales en Seguridad y salud laboral en los países que tengan más dificultades y se prestará apoyo técnico a las Organizaciones sindicales a través de instituciones técnico-sindicales especializadas en seguri-

dad y salud en el trabajo - SST;

- **se deberá exigir a las empresas multinacionales** el cumplimiento de la legislación laboral de cada país en materia de salud laboral, lo que implica que los Estados exigirán a las multinacionales aplicar las legislaciones más favorables, ya sea del país de origen de las multinacionales o del país donde se realiza la actividad. También se fomentará el desarrollo y cumplimiento de la responsabilidad social.

B. Fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social en salud laboral en la sociedad y en la empresa

Creación y fortalecimiento de los espacios institucionales de diálogo social tripartito, a fin de consolidar propuestas y el seguimiento de las mismas a partir de objetivos fundamentados en la mejora de las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

- **Fortalecimiento, mejora y avance de la cultura preventiva.**

La difusión y el impulso de la cultura preventiva en todos los niveles es indispensable para conseguir integrar la seguridad y la salud en el mundo del trabajo. La conceptualización de la cultura preventiva requiere la correcta identificación de diferentes niveles de responsabilidad, derivados de las asimetrías de poder que se presentan en las relaciones de trabajo: la responsabilidad de los empresarios respecto de condiciones de trabajo seguras y saludables como parte de la organización de la producción; la responsabilidad de los gobiernos de articular estrategias,

sistemas, programas y políticas, de forma tripartita y con mecanismos de evaluación y control; y la responsabilidad de las organizaciones sindicales de organizar a los trabajado-

res para la defensa de sus derechos en salud y seguridad en el trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la **cultura preventiva** puede entenderse como:

el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento, grupales e individuales, que determinan el compromiso y el estilo y la competencia de los programas de salud y seguridad de la organización y la sociedad.

- **Instituciones públicas nacionales de inspección y control, fuertes y eficaces, para el cumplimiento de las obligaciones preventivas**

Las funciones de vigilancia y control del cumplimiento de las normativas son sumamente importantes para proteger la salud de los trabajadores. Para que la inspección del trabajo pueda cumplir adecuadamente con sus tareas, deberán fortalecerse los medios humanos y materiales, disponiendo de un número de inspectores suficiente para garantizar que los centros de trabajo se inspeccionan con la frecuencia y el esmero necesarios, de acuerdo con los Convenios núm. 81 y núm. 129 de la OIT. Estos inspectores deberán disponer de conocimientos específicos en materia de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con las directrices de los convenios núm. 155 y núm. 187 de la OIT. Es importante tener en cuenta que la lucha por la mejora de los sistemas de inspección debe formar parte de las estrategias destinadas al fortalecimiento del papel del

Estado en la regulación del trabajo y al mantenimiento de las funciones de vigilancia e inspección que son de su responsabilidad. Por otra parte, deberán establecerse garantías de independencia de la actuación inspectora o controladora.

El movimiento sindical demanda que se establezcan planes especiales de vigilancia sobre las empresas con más altos niveles de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, consensuados con las organizaciones sindicales. Los resultados de las inspecciones y acciones de vigilancia de la salud en el trabajo son de interés público, por lo tanto, deberán ser publicados por medios que permitan el más amplio acceso de la sociedad, en especial, de los trabajadores y de las organizaciones sindicales. Se promoverá también legislación que limite la facultad de contratar desde la Administración pública a las empresas que no cumplan con la normativa de salud laboral o que hayan sido sancionadas por la autoridad laboral. Los

Para reflexionar



¿Conocen la Estrategia sindical de la CSA en salud laboral? ¿Es prioritaria la salud y la seguridad en el trabajo para su organización sindical? ¿Cuenta con estructura propia que le permita participar del diálogo social y vincularse con la Administración pública, especialmente con quienes ejercen la labor de control y supervisión?

representantes de los trabajadores deberán tener el derecho de ser avisados de la presencia del inspector del trabajo, de acompañarlo durante el recorrido de la inspección y de conocer sus resultados.

C. Generación de empleo con derechos laborales y protección social

El Trabajo Decente va unido indisolublemente a los derechos laborales y a

la protección social. Los gobiernos son actores imprescindibles en la generación de este tipo de empleo y se constituyen en garantes de tales derechos, teniendo un rol activo en el proceso de cambio necesario para llevar a cabo políticas de generación de empleo, de innovación tecnológica de seguridad y salud, y de previsión social, con el fin de alcanzar la meta de un trabajo digno.

2. Introducción a la salud laboral

2.1. ¿Qué es la salud laboral?

La salud laboral constituye una disciplina muy amplia que abarca múltiples temáticas especializadas. En su sentido más práctico y general, la salud laboral debe buscar lograr:

- la **prevención** de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales;
- el fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de **bienestar físico, mental y social de los trabajadores**, sea cual fuere su ocupación;
- la **protección de los trabajadores** en su lugar de trabajo frente a los factores negativos para la salud;
- el **mantenimiento de un entorno**

laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales;

- la **adaptación** de la actividad laboral a los trabajadores.

En otras palabras, la salud y la seguridad laboral buscan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir, "de toda la persona", desde una visión integral. Las actividades en materia de salud y seguridad laboral deben tener por objeto evitar los accidentes y las enfermedades laborales, reconociendo al mismo tiempo la relación que existe entre la salud y la seguridad de los trabajadores, el lugar de trabajo y el entorno fuera del lugar de trabajo.

Para reflexionar



La salud y el trabajo son dos bienes protegidos en la Constitución de la Nación de la República Argentina, y son considerados derechos fundamentales y básicos de todas las personas. ¿Creen que la caracterización realizada de la salud laboral da respuesta a estos dos derechos?

2.2. ¿Qué es el Trabajo Decente?

Según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):



“El Trabajo Decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que genere un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y los hombres”.

Desde esta primera definición integral, que cubre más de un aspecto laboral de la vida de un trabajador, vamos a profundizar aquellos conceptos vinculados con la salud y la seguridad en el ámbito laboral. Para ello, no podemos dejar de lado, que, según las normas nacionales, entre otras la Ley N° 24557 y otros decretos relacionados, quien posee la responsabilidad primaria de dar salud y seguridad en las distintas actividades es el que da trabajo, es decir, el empleador. El trabajo desempeña una función básica para las personas, ya que nuestra labor nos permite transformar, diseñar, armar, construir y muchas otras actividades que están vinculadas con la realización propia de cada persona. Otras definiciones también hablan de que se trata de una característica del hombre como ser social y que implica una serie de derechos, por ejemplo, el derecho a

contar con un salario que le permita tener una vida digna para sí y para su familia, así como recibir y valorar los elementos que la sociedad pone a su alcance para conseguir una vida plena. En el marco del concepto de Trabajo Decente de la OIT, los ambientes laborales deben ser seguros y sanos, sin embargo, esto no es lo que sucede para muchos trabajadores. Todos los días del año, en todo el mundo, hay trabajadores sometidos a múltiples riesgos de salud. El término salud, en relación con el trabajo, está vinculado a la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS), y abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad laboral.

2.3. ¿Qué son las condiciones y el medio ambiente de trabajo – CyMAT?

El concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) es parte

de una visión integradora de la relación del hombre con su medio social, físico y

cultural, y con su calidad de vida en general. Esta visión integradora relaciona directamente los aspectos sociales que son parte de la vida de las personas y de los trabajadores con los aspectos propios de la vida laboral.

La **condición de trabajo**, por lo tanto, está vinculada con el estado del entorno laboral. Los daños a la salud ocasionados por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son el resultado de la existencia de unas condiciones de trabajo que implican la exposición a factores de riesgo en el lugar donde se realizan las labores y de una deficiente o inadecuada organización

del trabajo. Decimos que, como el medio ambiente de trabajo es una parte indivisible del medio-espacio total en que vive la persona, la salud se ve influenciada por las condiciones de trabajo.

Puede decirse que las condiciones de trabajo de un puesto laboral están compuestas por varios tipos de condiciones, como las **condiciones físicas** en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las **condiciones medioambientales** (contaminación) y las **condiciones organizativas** (duración de la jornada laboral, descansos, entre otras).

Para reflexionar



¿Creen que hay diferencias en el modo como se relacionan hombres y mujeres con su medio? ¿Creen que los roles de género tienen influencia en la calidad de vida de unas y de otros? ¿Y la clase social? ¿Qué repercusión puede tener esto en la interacción entre condiciones de trabajo y condiciones de vida?

Factores de riesgo que forman parte de las CyMAT

1. Riesgos derivados de la seguridad y el uso de la tecnología

Cortes y proyecciones, contusiones, pinchazos, choques y resbalones, caídas de personas y objetos, riesgos eléctricos.

2. Riesgos ergonómicos y psicosociales

Fatiga física y sobreesfuerzos, posiciones forzadas y fatiga mental.

3. Riesgos físicos del ambiente de trabajo

Carga térmica, ruido e iluminación deficiente.

4. Riesgos químicos y biológicos

Sustancias químicas, virus, bacterias u hongos.

5. Riesgos derivados del lugar de trabajo

Estructuras, tabiques, suelos, vías de evacuación.

6. Riesgos por combinación de varios factores

Combinación de riesgos.

1. Riesgos derivados de la seguridad y el uso de la tecnología

Son aquellos peligros que resultan de la falta de protección para el trabajador en el uso de máquinas, el contacto con instalaciones con tensión eléctrica, los trabajos en altura sin los sistemas anticaída, entre otros. La seguridad implica el uso de técnicas que permitan eliminar o reducir el riesgo de sufrir lesiones en forma individual o daños materiales en equipos, máquinas, herramientas y locales.

Son riesgosas las herramientas que se encuentran en mal estado por falta de mantenimiento preventivo. Por otra parte, cuando las máquinas, las herramientas y los equipos utilizan energía eléctrica, la electricidad se constituye en un factor de riesgo en sí mismo, capaz de causar lesiones e incendios.

2. Riesgos ergonómicos y psicosociales

Los riesgos ergonómicos son aquellos que resultan del trabajo físico excesivo o pesado, exageradamente repetitivo o debido al mantenimiento de una cierta postura durante largo tiempo.

Cuando hablamos de esfuerzo físico excesivo, nos referimos a la combinación de posturas, movimientos y fuerzas. Los problemas aparecen cuando se exige a las personas que permanezcan en una misma postura durante un tiempo excesivo (jornadas enteras) en malas posturas o cuando se les exige que realicen movimientos y fuerzas que pueden causarles fatiga o daños a su salud. Para mantener una postura determinada, el organismo necesita de un esfuerzo sostenido, mientras realizar movimientos

también demanda un esfuerzo físico notable: son más exigentes los movimientos que se realizan a mayor velocidad, usando menos grupos musculares, en postura estática y venciendo una mayor fuerza que se les opone.

Entre sus manifestaciones están los daños músculo-esqueléticos, las contracturas, los daños por esfuerzo que pueden afectar a cualquier parte del cuerpo y cuyo punto en común es la aparición de dolor.

El riesgo psicosocial es aquel derivado de las características del trabajo y, sobre todo, de la organización del trabajo que afecta a la salud de las personas.

Son los riesgos derivados del puesto de trabajo y su entorno, como el clima o la cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales y el diseño y contenido de las tareas (variedad, significado, alcance, carácter repetitivo). El concepto se extiende también a factores existentes fuera de la organización, como pueden ser las exigencias domésticas, y a aspectos del individuo que pueden influir en la aparición de enfermedades.

La relación entre organización del trabajo y salud no parece tan evidente como la de otros riesgos, porque sus efectos son más intangibles y se manifiestan a través de procesos psicológicos como el estrés de las personas.

Entre los factores psicosociales que se ha evidenciado científicamente que dañan a la salud podemos señalar:

- la falta de control sobre el contenido de la tarea a realizar,
- las altas exigencias psicológicas, tanto en cantidad como en calidad en el trabajo,

- la falta de apoyo de compañeros o superiores,
- la escasez de recompensas.

Cuando nombramos la **organización del trabajo**, estamos diciendo: cómo se hace, durante cuánto tiempo, si se trata de trabajo nocturno, si es trabajo repetitivo y monótono, si las jornadas de trabajo son prolongadas, entre otros tantos factores como qué días se trabaja y cuál es la forma de contratación.

3. Riesgos físicos del ambiente de trabajo

Son los que resultan de la exposición a elementos externos, como el frío, el calor, la humedad, el ruido, las radiaciones, el calor, la iluminación, las variaciones de presión, entre otros.

Sabemos de la variedad y la complejidad de los espacios de los centros de trabajo determinados por el ámbito físico (locales confinados, espacios semicubiertos o a la intemperie). Por ello, será necesario establecer los puntos a mejorar a fin de dar seguridad y comodidad a los trabajadores, por ejemplo, en lugares cerrados es necesario contar con buena ventilación, iluminación general y limpieza para aclimatarlo y, si estamos en espacios al aire libre, también se deben tomar medidas generales para brindar una adecuada protección contra inclemencias climáticas, por ejemplo, mediante elementos de protección personal, mediasombra y otros. Por último, tenemos el problema del sonido y las vibraciones. En el caso del sonido, la presencia permanente de este riesgo origina a futuro problemas de hipoacusia. En otros casos, el ruido molesto aumenta la sensación de fati-

ga al término de la jornada y dificulta la comunicación, lo que en algunas actividades puede propiciar incluso que ocurran accidentes.

En el caso de las vibraciones (entendidas como la oscilación mecánica que se transmite al cuerpo humano), generadas por medio de máquinas y de instalaciones fijas que crean movimientos, las personas expuestas de manera constante suelen sufrir problemas en el aparato del equilibrio y/o en las extremidades, especialmente en manos y brazos, donde se producen pequeñas lesiones musculares y articulares que se van acumulando hasta llegar a transformarse en enfermedades músculo-esqueléticas que se transmiten al organismo de manera global.

4 a. Riesgos químicos

Son los que resultan del contacto o exposición a sustancias químicas, bajo la forma de gases, vapores, humos y polvos. El riesgo de contaminación por sustancias químicas se encuentra, por ejemplo, en:

- sustancias utilizadas para la limpieza y la desinsectación del local de trabajo,
- sustancias químicas acumuladas en depósitos, para su uso posterior, venta o manipulación,
- sustancias químicas acumuladas en recintos cerrados,
- es fácil observar que, en forma indirecta, todos los locales de trabajo deben vigilar la contaminación por agentes químicos (por ejemplo: detergentes y materiales de aseo, tintas de fotocopiadoras, entre otros).

El compuesto químico puede producir daño si ingresa al organismo vía:

Vía respiratoria	Cuando el químico ingresa a través de la respiración. Mientras menor es el tamaño de sus partículas, mayor es el paso al organismo a través de esta vía
Vía dérmica	Cuando el químico penetra a través de la piel
Vía digestiva	Cuando el químico ingresa al ser ingerido, por lo tanto, también la contaminación de alimentos es una vía de ingreso
Vía parenteral	Cuando se produce a través de un pinchazo

Presencia de productos químicos en algunos sectores feminizados

Sectores	Productos químicos
Atención sanitaria	Productos de limpieza, esterilizantes y de desinfección, medicamentos, gases de anestesia
Limpieza	Productos químicos
Elaboración de alimentos	Residuos de pesticidas, productos esterilizantes, especias y aditivos que causan reacción
Servicio de comidas y de restaurantes	Tabaquismo pasivo, productos de limpieza
Textiles y confección	Tintes y otros productos químicos, incluido formaldehído en prensas permanentes y productos quitamanchas; polvo y basura
Lavanderías y tintorerías	Disolventes para limpieza en seco
Manufacturas "ligeras"	Productos químicos
Centros de atención telefónica	Mala calidad del aire
Educación	Mala calidad del aire
Peluquería	Sprays químicos, tintes, etc.
Trabajos de oficina	Mala calidad del aire, emanaciones de fotocopiadoras
Agricultura	Pesticidas

Para reflexionar



¿Por qué creen que hemos considerado importante mostrar datos específicos sobre cómo afecta el riesgo químico a las mujeres? ¿Creen que este impacto sobre la salud es suficientemente conocido entre la población trabajadora? ¿Es más o menos conocido que la exposición a químicos en las industrias químicas, de la construcción o mineras, donde trabajan fundamentalmente hombres?

El riesgo de contaminación química obliga a tomar medidas que incluyen el etiquetado y almacenamiento seguros, mantener siempre orden y limpieza en estos lugares, normas especiales para su manipulación, uso de elementos de protección personal adecuados, medición periódica de niveles ambientales y evaluación periódica de los trabajadores expuestos.

4 b. Riesgos biológicos

Entendemos como riesgos biológicos los que derivan de la exposición a agentes vivos que puedan transmitir una enfermedad, como infecciones, alergias o toxicidades, mediante la penetración en el cuerpo de microbios o gérmenes (virus, bacterias u hongos).

Afectan a sectores como el personal sanitario, de laboratorios, trabajos de agricultura y ganadería, servicios de atención al público (educación y servicios sociales) y a muchos otros sectores, por la manipulación de productos de desecho. Entre las medidas de prevención frente al riesgo de contaminación por agentes biológicos se encuentran la adecuada limpieza personal y general, y el control de bacterias y virus en los locales de trabajo, la disponibilidad de agua potable, duchas, guardarropas y elementos de aseo permanentes, además de información sobre el riesgo particular de las personas expuestas.

Cuando existe manipulación directa de animales o de desechos de seres vivos, la primera medida preventiva es la información acerca del riesgo específico, la identificación de los animales sospechosos de portar alguna dolencia y la manipulación de acuerdo con normas escritas (en algunos casos existe el Código Sanitario, especialmente para el trabajo en mataderos, casinos y hospitales). En otros casos, la prevención del contagio por riesgo biológico también implica la vacunación.

5. Riesgos derivados del lugar de trabajo

El lugar de trabajo es un área del centro de trabajo o fuera del mismo, edificada o no, en la que las personas deben permanecer para realizar las tareas de su puesto.

Los riesgos o peligros relacionados con el lugar de trabajo pueden ser la falta de condiciones de seguridad estructurales, de los suelos, las aberturas, los desniveles, la falta de barandillas que protejan de las caídas a distinta altura, tabiques, vías de circulación, puertas, escaleras, vías de evacuación, orden y limpieza, entre otros.

6. Riesgos por combinación de varios factores

Debemos prestar especial atención a la concurrencia de varios riesgos en un mismo lugar de trabajo, sobre todo, en lugares donde compartimos espacio con trabajadores de otras empresas. En estos casos, pueden afectarnos los peligros no solo de nuestra propia actividad, sino también los emanados de las actividades de los otros trabajadores y deberemos estar atentos a las sinergias que se puedan generar. En casos así, será necesario realizar una evaluación de riesgos, coordinada con todos los demás trabajadores o empresas con los que compartamos espacios, a fin de poder implementar las medidas preventivas necesarias para garantizar un trabajo seguro para todos.



2.4. ¿Qué es la prevención?

Prevenir es anticiparse, es decir, actuar previamente, es **generar las condiciones de trabajo necesarias para que no ocurran sucesos involuntarios**.

La prevención de riesgos laborales es la intervención en el proceso de trabajo mejorándolo para evitar que las personas que laboran vean afectada su salud como consecuencia del desarrollo de sus tareas. Podemos hablar de **tres niveles de prevención**:

- **prevención primaria:** es cuando se actúa en origen y se suprime la posibilidad de que nuestra salud se vea afectada, por ejemplo, cambiando una máquina obsoleta, sustituyendo una sustancia tóxica por otra que no lo es o modificando los turnos de trabajo.
- **prevención secundaria:** es cuando se implementan medidas que, sin eliminar el riesgo, disminuyen las posibilidades del daño a la salud. Por ejemplo, insonorizando una zona con ruidos, poniendo un extractor de humos o proporcionando equipos de protección personal.
- **prevención terciaria:** en realidad la llamada prevención terciaria no evita el daño a la salud, sino que una vez que este se ha producido lo que hace es detener el deterioro de la salud, por ejemplo, a través del cambio del puesto de trabajo o la rehabilitación de la persona que ha sufrido el daño.

Debe distinguirse entre **prevención**, que implica actuar en el propio proceso de trabajo para eliminar el peligro o reducir al máximo el riesgo, y **protección**, que supone disponer de elementos que protegen a las personas, si bien el peligro sigue vigente y el riesgo continúa teniendo probabilidades de materializarse en daño, aunque disminuye considerablemente.

Pero entonces, **¿qué es un daño?** El daño es la materialización de la probabilidad de que sucediera un hecho indeseado. Cuando se produce el daño a la salud, ello implica que la protección y/o prevención no han cumplido su objetivo de cuidar al trabajador o a la trabajadora. Entre los tipos de daños que podemos visualizar y que se pueden materializar, se encuentran:

los accidentes de trabajo: son hechos involuntarios, súbitos y violentos ocu-

rridos durante la ejecución del trabajo o en relación con el trabajo; pueden causar lesiones leves, graves o fatales. Se trata de los daños a la salud más visibles y de los que mayor información disponemos;

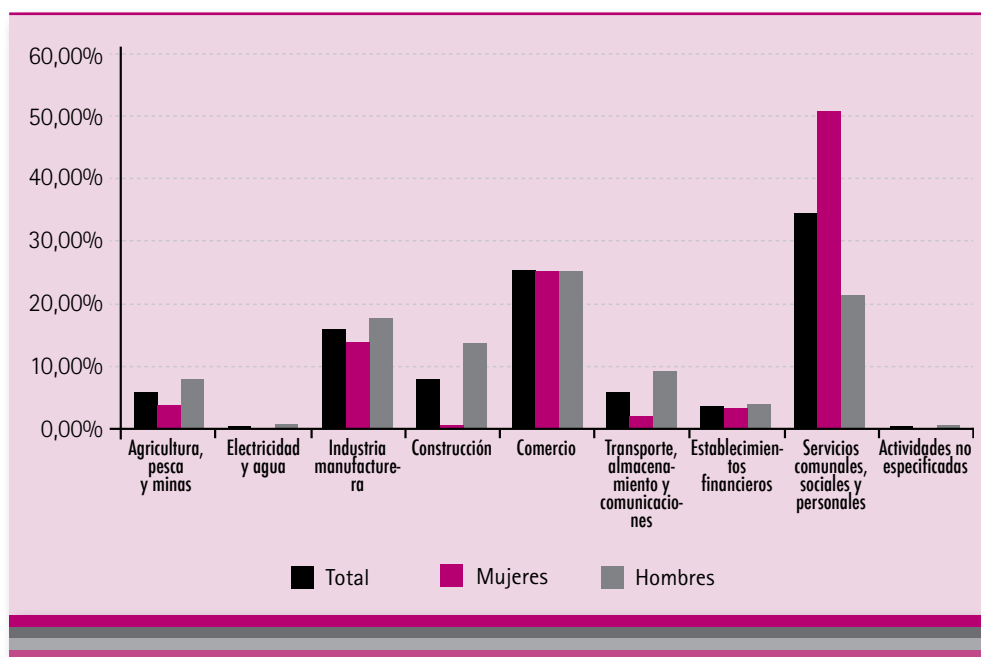
las enfermedades profesionales: incluye toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo; son las menos visibles y de las que menos información disponemos, debido a la dificultad para relacionar el daño con el trabajo.

2.5. Impacto diferencial en la salud laboral de las mujeres y los hombres

La Estrategia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la OIT, nos recuerda la necesidad de tener en cuenta los factores específicos de género, es decir, aplicar de forma constante y sistemática la perspectiva de género a la salud y la seguridad en el trabajo. En este contexto, el tema del género, relacionado con la salud laboral, esta-

blece –según datos de la OIT– que las mujeres tienen fuerte presencia en los servicios comunales, sociales, en los microemprendimientos y en el comercio, y una menor participación en la industria manufacturera, en tanto es muy escasa su presencia en la industria de la construcción, el transporte y los servicios de electricidad y agua.

Gráfico 1. Población ocupada, según sector y sexo, Argentina, 2008



Fuente: OIT, 2008.

En Argentina, el 70% de las mujeres se concentra en cinco sectores laborales, en el siguiente orden: empleadas domésticas (18,3%), comerciantes (17,8%), educación (14,6%), salud y trabajo social (10%) y empleadas en industrias manufactureras (9,9%). Debemos hacer mención especial a la salud reproductiva, que ha de ser pro-

tegida tanto en hombres como en mujeres, pero que, durante la gestación y la lactancia, debe ser especialmente amparada, haciendo objeto de evaluación a las condiciones de trabajo, junto con la adopción de medidas adicionales. Sabemos que las características fisiológicas de mujeres y hombres son distintas y en algunos casos se ha com-

Para reflexionar



En muchas ocasiones el trabajo, en interacción con las condiciones de vida, nos genera otro tipo de daños a la salud que no están reconocidos ni como enfermedades profesionales ni como accidentes de trabajo, pero que de igual modo tienen impacto sobre la salud. Algunos documentos de la OIT hablan de “lesiones, dolencias, enfermedades relacionadas con el trabajo”. ¿Qué consecuencias, desde el punto de vista preventivo, puede tener que se limite “legalmente” a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales los daños a la salud provocados por el trabajo?

probado que las mujeres exteriorizan los daños a la salud, que los trabajadores también sufren pero no ponen de manifiesto de manera tan evidente. Tal es el caso, por ejemplo, de la exposición a sustancias químicas que afectan al sistema reproductor. Pues, ante una misma exposición a tóxicos, los síntomas de enfermedad suelen aparecer más evidentes en las mujeres que en los hombres, aunque ambos estén afectados en igual grado.

Riesgos frecuentes comparados por género

Hombres

Mayor número de accidentes de trabajo y exposición a riesgos químicos y físicos

Mujeres

Mayor incidencia de enfermedades laborales que son justamente las menos investigadas y abordadas desde el punto de vista preventivo

Sectores de trabajo feminizado, riesgos ergonómicos y psicosociales

	Ergonómicos	Psicosociales
Profesionales sanitarias	Manipulación manual, posturas forzadas	Demandas emocionales, trabajo a turnos, trabajo nocturno, violencia de clientes y familiares
Guarderías y enseñanza	Manipulación manual, posturas forzadas	Demandas emocionales, violencia
Limpieza y empleadas de hogar	Manipulación manual, posturas forzadas	Horarios "asociales", violencia (por ejemplo si se trabaja aislada).
Industria de la alimentación	Movimientos repetitivos, bajas temperaturas	Trabajo repetitivo en cadena
Hoteles y restauración	Manipulación manual, movimientos repetitivos (por ejemplo: al cortar)	Trabajo desbordante o intenso, trato con el público, violencia y acoso
Textil, ropa y calzado	Movimientos repetitivos, posturas forzadas	Trabajo repetitivo en cadena. En las maquilas, además, trabajo intenso, violencia y acoso
Lavanderías	Manipulación manual, posturas forzadas, calor	Tareas repetitivas y a ritmo elevado
Industria "ligera"	Movimientos repetitivos, posturas forzadas, manipulación manual	Trabajo repetitivo en cadena
Centros de atención telefónica (Call centres)	Posturas forzadas, excesivo sedentarismo.	Atención a clientes, ritmo de trabajo y repetitividad

Continúa en pág.24

	Ergonómicos	Psicosociales
Trabajo de oficina	Movimientos repetitivos, posturas forzadas, dolor de espalda debido a postura sedente	Falta de control sobre el trabajo, interrupciones frecuentes, trabajo monótono
Agricultura	Manipulación manual, posturas forzadas, equipo de trabajo y de protección personal inadecuados	Largas jornadas, ritmo elevado

Fuente: M. Parra Garrido. 2002. *La salud de las mujeres trabajadoras en América Latina*.

La desigual distribución de mujeres y hombres en sectores de actividad, ocupaciones y puestos de trabajo da lugar a diferentes tipos de exposición a riesgos. Lo que se denomina segregación horizontal y vertical se traduce en perfiles de riesgo diferentes: cada sector u ocupación destaca por un perfil de riesgo característico y en gran medida diferente de otros sectores y ocupaciones. Si la mayoría de los hombres está en unos sectores concentrados y la mayoría de las mujeres lo está en otros, obviamente la exposición a riesgos será diferente.

En general, los sectores más feminizados son la agricultura, la industria textil y alimentaria, los servicios sociales y comunales, en tanto tienen gran incidencia los riesgos ergonómicos, principalmente los trastornos músculo-esqueléticos derivados de movimientos repetitivos, los daños de la exposición incontrolada a sustancias químicas y los daños que

provoca una deficiente organización del trabajo. Además de esto, los riesgos derivados del reparto desequilibrado de roles, que impide la división equitativa de las responsabilidades familiares, hacen que exista una doble carga de trabajo para las mujeres: en su hogar y en su centro de trabajo.

Al abordar la relación entre trabajo y salud desde una perspectiva de género, se analiza cómo la división sexual del trabajo, tanto en el ámbito laboral –segregación sectorial y ocupacional– como en la vida –trabajo remunerado y trabajo no remunerado–, y los roles asociados a las personas de uno y otro sexo, repercuten de forma diferenciada sobre la salud y la seguridad de mujeres y hombres, y cómo ello da lugar a diferentes posibilidades reales de poner en marcha estrategias de defensa de la salud y participación efectiva en los sistemas de gestión de prevención de los riesgos laborales.



Incidencia de los trastornos músculo-esqueléticos, según el género

	Hombres	Mujeres
Zona afectada	Menor dispersión Más en zona lumbar	Mayor dispersión Más en hombros, cuello, miembros superiores
Momento en que se produce	A menor edad	A mayor edad
Tipo de trastorno	Más lesiones por sobreesfuerzo	Más lesiones por movimientos repetitivos Amplia variedad de dolor y molestias
Reconocimiento legal	Más accidentes de trabajo	Más enfermedades profesionales
Sector	Construcción del metal (incluyendo industria del automóvil) e industria cárnica	Textil, comercio, sanidad y servicios sociales, limpieza, manufacturas

Identificación de riesgos en un matadero de aves

Objetivos

1. Identificar los riesgos existentes en una empresa, las condiciones de trabajo en las que se generan los riesgos y las posibles consecuencias para la salud de la exposición a esos riesgos.
2. Valorar y analizar el diferente impacto en la salud que puede tener la segregación de género, es decir, la diferente distribución de mujeres y hombres en los puestos de trabajo.

Desarrollo

1. Den lectura al Texto de apoyo 1 y, en grupos, realicen la identificación de riesgos, condiciones de trabajo y daños a la salud con ayuda de la Hoja de trabajo 1.
2. Elijan a una persona del grupo para que sea portavoz en la reunión plenaria.
3. En reunión plenaria, se ponen en común las hojas de trabajo y se sacan conclusiones.

Materiales

- Hoja de trabajo 1: Identificación de riesgos.
- Texto de apoyo 1: "Descripción del trabajo en el matadero de aves e identificación de riesgos".¹
- Decreto N° 4238/1968. Reglamento de Inspección en los establecimientos con habilitación nacional dedicados a elaborar productos, subproductos y derivados de origen animal. Disponible en: http://www.aviculturaargentina.com.ar/normativas/37-decreto_4238-1968_capitulo20.pdf

1. Texto adaptado de Karen Messing (dir.). 2002. *El trabajo de las mujeres. Comprender para transformar*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud - Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité. Madrid, Editorial Catarata.

Descripción del proceso productivo en el matadero de aves e intervención del Comité de Salud y Seguridad

Se trata de un establecimiento dedicado al procesamiento de aves obtenidas por crianza y destinadas para consumo humano, que tiene todavía una tecnología manual: las operaciones de evisceración, clasificación y envasado no son automáticas.

Las dependencias con que cuenta son:

1. Área de recepción y espera de camiones con jaulas de aves vivas.
2. Playa de descarga, ante-mortem y colgado en noria.
3. Sala de faena.
4. Cámaras frigoríficas.
5. Depósito para productos incomedibles.
6. Oficina para la inspección veterinaria.
7. Sector de necropsias.
8. Dependencias para el personal.
9. Depósitos para materiales de envasado.
10. Depósito para elementos de limpieza.
11. Depósito de tóxicos.
12. Sector de lavado de camiones para transporte de aves.
13. Sector de lavado de jaulas para transporte de aves.
14. Sector de lavado de utensilios.
15. Sector de lavado de canastos plásticos reutilizables.

Durante una visita realizada por miembros del Comité de Salud y Seguridad, se observó lo siguiente:

1. El área de recepción de camiones estaba al aire libre, sin techado y el suelo no estaba impermeabilizado. La playa de descarga estaba elevada unos 50 centímetros sobre el suelo.
2. Había pocas ventanas, por debajo de las instalaciones sanitarias, y eran menores a un metro cuadrado. La ventilación mecánica era muy vieja y renovaba dos veces por hora.
3. Las dependencias para el personal de la empresa tenían las paredes sin revestimiento y acumulaban humedad, además, no tenían bien delimitada la separación de espacios para hombres y mujeres.
4. La iluminación era de tipo general, con 100 unidades lux, suspendidas del techo. No contaba con iluminación de apoyo en la zona de despiece.
5. No se realizaba la inspección sanitaria post-mortem.
6. Los productos que utilizaban para la limpieza de las instalaciones, que tienen componentes tóxicos, no estaban correctamente etiquetados.

La empresa había reportado en el último año un total de 179 accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La información que presentó el servicio de salud sobre estos fue la siguiente: el contacto con la sangre, grasa, heces del animal, ingesta (comida del sistema digestivo del animal), así como las aves infectadas implica la posibilidad de contraer enfermedades zoonóticas y también se han dado casos de dermatitis e infecciones en las uñas.

Son frecuentes los resbalones y las caídas debido a las condiciones de humedad; las lesiones, por estrés repetitivo, del cuello y la parte alta de la espalda, las lesiones del túnel carpiano,² en manos y brazos, la sobrecarga de la cintura, las lesiones en piernas y rodillas debido a resbalones en superficies deslizantes. Otro padecimiento es el llamado "síndrome de la habitación fría", que provoca que las manos y las articulaciones se vean afectadas por trabajar con frío constante.

La mayoría de estos trastornos se producían en la sala de despiece, por lo que realizaron una observación más detallada de la forma de trabajo en esa dependencia.

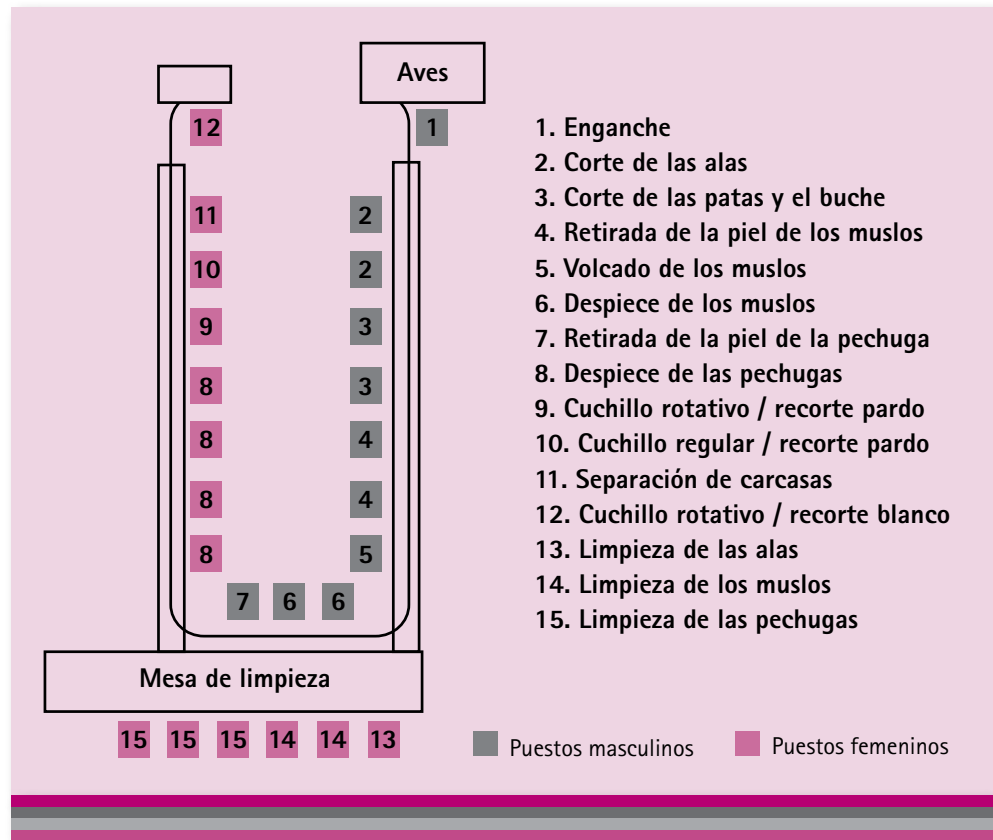
La sala de despiece o deshuesado, dedicado al trozado de carcasas de aves, desposte u otras manipulaciones de despiece para su envasado y/o posterior transformación, estaba organizada en una cadena, con quince puestos de trabajo ocupados de manera rotativa por 10 varones y 17 mujeres, de manera diferenciada, ya que los puestos 1 a 7 están ocupados mayoritariamente por hombres y los puestos 8 a 15 casi exclusivamente por mujeres.

El Comité de Salud y Seguridad realizó entrevistas individuales con las 27 personas que laboran en la sala de despiece, por medio de una tabla con los diversos elementos del proceso laboral (ritmo, precisión, fuerza, postura, cuchillo, guantes, temperatura corporal y temperatura de las manos). Las conclusiones generales a las que llegaron respecto de las características del trabajo en esa sala fueron: ciclos de trabajo muy cortos y gestos repetitivos multitud de veces, falta de control sobre el ritmo de trabajo (la cadena no permite pausas), brazos alzados para alcanzar el ave y postura de pie muy estática.

El trabajo de las mujeres se distingue en general por el estatismo y un ritmo más rápido. Por ejemplo, los puestos de limpieza –puestos 13, 14 y 15–, donde se desempeñan más mujeres, requieren de un gran número de movimientos rápidos. El trabajo de los varones, en cambio, es más dinámico, exige movimientos amplios y esfuerzo físico, principalmente en la preparación del corte –puestos 1, 4, 5 y 7–. Según lo expresaron algunos hombres, los puestos que ellos ocupaban eran más duros físicamente, pero se trabajaba en todas partes; en cambio, las mujeres pasan una hora seguida despiezando, una tarea muy dura para las manos.

2. El síndrome del túnel carpiano es una neuropatía periférica que ocurre cuando el nervio mediano, que abarca desde el antebrazo hasta la mano, se presiona o se atrapa dentro del túnel carpiano, a nivel de la muñeca. El nervio mediano controla las sensaciones de la parte anterior de los dedos de la mano (excepto el dedo meñique), así como los impulsos de algunos músculos pequeños en la mano que permiten que se muevan los dedos y el pulgar.

TEXTO DE APOYO 1



Por otra parte, al momento de consultarles por el dolor que sentían, los resultados fueron los siguientes:

	<u>% hombres</u>	<u>% mujeres</u>
Ningún dolor	12	70
Cansancio	88	20
Dolor durante el trabajo	76	30
Dolor después del trabajo	65	30
Consultas médicas, medicación o baja laboral	41	10

Ante la situación descrita, una primera medida que se propuso fue la de ampliar la rotación de personas de ambos sexos por el conjunto de los puestos, ya que así se disminuiría el tiempo de exposición en cada tarea. Después de un período de formación y de implementar los cambios, las mujeres que se desempeñaron en los puestos masculinos no querían volver a ellos, alegando que eran muy duros físicamente y que requerían mucho esfuerzo. Pero los hombres manifestaron una negativa mayor, pues consideraban que los puestos femeninos eran más monótonos, el ritmo demasiado rápido, tenían dolores de espalda y algunas tareas requerían demasiada precisión.

Identificación de riesgos

Grupos de riesgos	Condiciones de trabajo	Factores de riesgo	Daños a la salud
Riesgos derivados de la seguridad y el uso de la tecnología			
Riesgos ergonómicos y psicosociales			
Riesgos físicos del ambiente de trabajo			
Riesgos químicos			
Riesgos biológicos			
Riesgos derivados del lugar de trabajo			
Riesgos por combinación de varios factores			



3. La acción sindical

3.1. Acción sindical en Argentina

La Ley N° 23.351/1988, denominada Ley de asociaciones sindicales, define en sus primeros artículos la defensa por parte de la asociación sindical de la vida de los trabajadores.

"Artículo 2°. Las asociaciones que tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores se regirán por esta Ley.

Artículo 3°. Entiéndese por interés de los trabajadores todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador."

Función de los delegados en la aplicación de la normativa sobre seguridad e higiene

Los delegados deben controlar que se cumplan las disposiciones legales sobre el tema. Si ellas son violadas, deben formular las correspondientes denuncias para que la falta sea subsanada a la brevedad. Pero, además, los delegados pueden proponer al empleador, previa consulta de las necesidades a los propios trabajadores, iniciativas concretas tendientes a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Para tal fin, es necesario que los delegados estén en permanente contacto y comunicación con la representación del sindicato, ante las comisiones de higiene y seguridad y de servicio social.

La acción sindical en salud y seguridad está dirigida al "control de los riesgos"

en los centros de trabajo, lo que implica darle contenido a la palabra "prevención". Esta actividad es uno de los ejes de la prevención de los accidentes laborales, sin embargo, las escasas políticas o la falta de política en salud y seguridad, determinan el no cumplimiento de la obligación de las empresas de darle al trabajador condiciones dignas de trabajo (en Argentina, según las Leyes N° 19.587 y N° 24.557). El control de los riesgos no puede ser realizado ni efectivo sin la presencia de los trabajadores, por lo que los delegados deben trabajar en forma continua y permanente sobre los canales de participación y comunicación, con el firme propósito de implementar una actuación preventiva (en Argentina, de acuerdo con el artículo 4° de la Ley N° 24.557).

Secuencia de trabajo del control sindical

Procesos de la investigación	Fuentes de la información	Acción sindical
Definición del problema	Empresa, trabajadores, bibliografía, sindicato	Derecho a la información
Investigar, informarse, inspeccionar, hablar con los trabajadores	Bibliografía, experiencia de los trabajadores, informes técnicos	Investigación sindical, asesoramiento técnico, información de trabajadores
Evaluar el problema	Informes técnicos, registros médicos, criterios de la legislación, sindicato	Derechos a la información, participación de los trabajadores
Proponer soluciones	Experiencias, información técnica, sindicato	Participación de los trabajadores, negociación
Sistema de vigilancia	Servicios de salud en el trabajo	Control sindical permanente

¿Por qué deben participar los trabajadores por medio de sus representantes?

Porque **participar es formar parte de las decisiones**. Estar informados de lo que otros evalúan o relevan es una condición necesaria pero "no es participar de las decisiones". Ser consultados para que otros analicen nuestro punto de vista y saquen sus conclusiones, entendemos que tampoco lo es. La participación simulada es un ejercicio habitual que las empresas realizan a fin de cubrir los aspectos formales del vínculo

con los trabajadores. Sin embargo, para lograr mejorar las CyMAT es indispensable que los aportes de las partes se den en igualdad de condiciones y que exista la predisposición de las partes para llegar a un acuerdo. Las partes deben concientizarse de que a partir del diálogo, los acuerdos arribados serán mejores a la situación actual. Para ello, es necesario luchar contra la cultura jerárquica de la empresa, contra algunas actitudes de los técnicos y contra los "supuestos" que ambas partes tienen sobre el otro.

3.2. Derechos de los delegados, representantes de los trabajadores

Derechos otorgados por la normativa relacionada con la salud y la seguridad en el trabajo, en Argentina

Relevamiento: pueden realizar acciones de verificación en los centros de trabajo, en la aplicación de las norma-

tivas relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores, pudiendo colaborar en las inspecciones que efectúa la autoridad de aplicación (según la Ley N° 23.551, artículos 2° y 3°).

Información y capacitación: tienen

Para reflexionar



¿En tu empresa o centro de trabajo tiene la representación acceso a las fuentes de información que se relacionan? ¿Son efectivos los derechos de acceso a la información? ¿Es posible hablar con las trabajadoras y los trabajadores para recabar información sobre las condiciones de trabajo y los daños a la salud? Compartan sus experiencias en el aula.

derecho a recibir información y tener acceso a la documentación que las empresas deben disponer obligatoriamente en el centro de trabajo, así como también a conocer el ingreso de nuevos trabajadores y la forma de contratación (de acuerdo con la Ley N° 24.557, en su artículo 31° y el Decreto N° 351/79, en su artículo 213°).

Denunciar: a partir del relevamiento de las normas de salud y seguridad, el delegado podrá, en los casos en que se detecten incumplimientos a la normativa, recurrir a la Autoridad de Trabajo local por medio de la denuncia, a los fines de cuidar la vida de los trabajadores.

Proponer soluciones: cuando se disponga de la información suficiente es positivo a fin de mejorar las CyMAT, proponer soluciones. Entendemos que las propuestas de mejoras se deben dar en un contexto determinado, donde ambas partes entiendan que la prevención es un beneficio que los alcanza a todos. Estudiado el problema en particular y a

fin de alcanzar las soluciones, es bueno crear opciones y, sobre todo, no pensar en una única solución. Las opciones nos van a permitir disponer de más resoluciones posibles y decidir en forma conjunta cuál es la más adecuada, así las partes se sienten involucradas en la decisión y esta será defendida por ambos y puesta en marcha sin reparos.

Entendemos que la o las propuestas deberán ser presentadas en los espacios de diálogo, si existieran, teniendo como centro la salud de los trabajadores, o bien por medio de la presentación de notas, solicitando una solución a la situación planteada o convocando a una reunión con los profesionales del área de salud y seguridad, e involucrando a los responsables del área de producción.

Tan importante es plantear los problemas como, definidas las soluciones, observar la aplicación de las mismas y hacer su seguimiento mediante relevamientos sistemáticos y preventivos.



¿Qué derechos han hecho efectivos los armadores y la representación sindical en el caso práctico expuesto? Además de la medida de rotación por los puestos de trabajo, ¿se les ocurren otras medidas que podrían ponerse en marcha para prevenir las lumbalgias?

Caso práctico: mejoras en las CyMAT

Los armadores de hierro estaban reunidos con la Comisión interna sindical del gremio con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo del sector. Allí se realizan tareas de atado y colocación de armadura durante casi toda la jornada; hay demasiadas bajas por problemas de lumbalgia. El delegado habla con los trabajadores del sector y eleva la propuesta a la empresa constructora.

Posibles soluciones: el resultado de la asamblea determinó que dada la gran cantidad de trabajos de hormigón armado que se da en la obra, se acuerda y propone lo siguiente:

a) nadie quiere ausentarse por problemas de salud, b) nadie quiere perder el trabajo, y c) trabajar en conjunto con la empresa en un proceso de tareas en el cual los trabajadores de hormigón, en sus distintas especialidades, roten por diferentes puestos. A fin de mejorar las capacidades, se propone fortalecer saberes con cursos de formación.

3.3. Normas generales sobre participación de los trabajadores

Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo

Desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se potencia el establecimiento de Comités Paritarios de Seguridad y Salud, como una forma estable, eficaz y permanente de canalizar la participación de las trabajadoras y los trabajadores.

Comités o Coordinación en Salud y Seguridad en el Trabajo

En Argentina, no está definida en la actual legislación la creación de Comités de seguridad donde estén incluidos los trabajadores. Algunos sindicatos, en diálogo bipartito, han incluido el tema en su propio Convenio colectivo de trabajo (CCT). Aunque el reconocimiento legal del derecho de participación es universal para todos los trabajadores.

Ejemplo español de Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

En España, la Ley N° 31/1995 de Prevención de riesgos laborales establece en su artículo 35° y siguientes la composición y el funcionamiento de este órgano, así como las facultades que poseen los representantes de los trabajadores dentro del mismo: los llamados **delegados de prevención**. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

¿Qué es un Comité de Seguridad y Salud? Es el órgano de participación interno en la empresa, destinado a la

consulta regular y periódica de las actuaciones preventivas en la firma.

¿Dónde deberá existir un Comité de Seguridad y Salud? La Ley de Prevención de riesgos laborales establece que en las empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores se creará un Comité de Seguridad y salud. En las empresas o centros que cuenten con 6 o más trabajadores, la participación se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada en prevención de riesgos.

¿Quiénes lo conforman? Está compuesto por los representantes de los trabajadores con funciones específicas en prevención (delegados de prevención) y un número igual de representantes designados por el empresario.

¿Cuándo se reúne? Con el fin de hacer el seguimiento en los diferentes centros de trabajo, el período entre cada reunión será fijado por el mismo Comité o bien cuando las características del trabajo lo requieran.

¿Qué utilidad tiene? Es un órgano consultivo en el que los representantes de los trabajadores hacen sus propuestas y defienden sus opiniones. En él se suele llegar a acuerdos sobre las decisiones a tomar en la empresa, en materia de seguridad y salud.

Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento, tales como: quién ostenta la presidencia y el secretaria-



do del mismo, con qué periodicidad se celebrarán las reuniones, y qué puntos del día mínimos se tratarán.

Competencias y facultades de los representantes de los trabajadores con funciones específicas en prevención (delegados de prevención)

Los representantes de los trabajadores, de por sí, incluso perteneciendo a empresas con menos de 50 trabajadores *ostentan ciertas competencias:*

- ser consultados por el empresario con carácter previo a su ejecución acerca de cualquier actividad relacionada o que pueda incidir en la prevención de riesgos en la empresa,
- ejercer las funciones de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en seguridad y salud.

En el ejercicio de estas competencias, *estarán facultados para:*

- acompañar a los técnicos de los servicios de salud en las evaluaciones de riesgos;
- tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo necesarias para el ejercicio de sus funciones;
- recibir del empresario las informaciones procedentes de las personas u órganos encargados de la prevención en la empresa (por ejemplo, de los servicios de salud);
- realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer la vigilancia y el control del estado de las condiciones de trabajo;
- exigir del empresario la adopción de medidas preventivas para la mejora de los niveles de protección de los trabajadores, pudiendo a tal efecto

efectuar propuestas, tanto ante el empresario como en el Comité de Seguridad y salud, para someterlas a discusión. En este caso, una negativa del empresario a adoptar las medidas propuestas tendrá que ser debidamente fundamentada.

Estos derechos son inherentes a los representantes de los trabajadores con funciones específicas en prevención. Pero puesto que el Comité de Seguridad y salud está conformado por los representantes de los trabajadores con funciones específicas en prevención, a los derechos señalados anteriormente se sumaran los siguientes, propios de los miembros del Comité de Seguridad y salud, y que son muy similares.

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. Allí se debatirán, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos.
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que se estime oportunas.
- Conocer y analizar los daños producidos sobre la salud, para valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la Memoria de los servicios de prevención (es decir, de los servicios de salud).

3.4. Diálogo social efectivo

En diferentes niveles, la institucionalización del diálogo social, bipartito, tripartito, a través de la creación de mecanismos y procedimientos de decisión es indispensable para avanzar hacia un modelo basado en el desarrollo económico y social con justicia, desde donde se han de definir acciones concretas para la extensión de la cobertura de la seguridad social.

A nivel micro, es decir, en los centros de trabajo, se deberán generar condi-

ciones que nos permitan trabajar, en el marco de las incumbencias de cada una de las partes (empleadores y trabajadores) en consenso, para mejorar las condiciones de trabajo. A nivel macro, se deberá practicar el diálogo, para arribar a la definición de políticas y programas nacionales de salud y seguridad en el trabajo generales y sectoriales, a fin de especificar y focalizar según la problemática de los diferentes sectores.

3.5. Las Pymes y la representación sindical

En el marco de sus leyes nacionales sindicales, cada uno de los países de la región define básicamente su representación sindical en los centros de trabajo, a partir de la cantidad de trabajadores. Es por eso que, en las empresas con menos de 10 trabajadores, el sindicato de cada actividad no está habilitado por la

ley (es también el caso de Argentina, de acuerdo con la Ley N° 23.551), para realizar el proceso eleccionario que seleccione a un delegado. Paradójicamente, es en los centros de trabajo con menor cantidad de trabajadores donde la calidad de las condiciones de trabajo es más baja.

La representación sindical y los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo

Objetivo

1. Identificar los derechos de representación sindical ejercidos en el caso del Texto de apoyo 1, de la actividad 1.
2. Diseñar estrategias para constituir Comités de Salud y Seguridad en las empresas.

Desarrollo

1. Relean el Texto de apoyo 1, de la actividad 1, y tras la lectura del contexto de cómo se crea el CSS –incluido en la Hoja de trabajo 2–, contesten y debatan en grupos las preguntas de la Hoja de trabajo 2.
2. Elijan a una persona del grupo para ser portavoz en la reunión plenaria.
3. En reunión plenaria se ponen en común las hojas de trabajo y se sacan conclusiones.

Materiales

- Hoja de trabajo 2: Ejercer los derechos de representación sindical.
- Desarrollo de la sección 3 del presente Módulo.

Ejercer los derechos de representación sindical

La empresa avícola –matadero de aves– cuenta con un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo a petición del representante gremial que integra la Comisión de Relaciones Internas, contemplada en el Convenio Colectivo N° 618/2010 de procesamiento de aves. El proceso fue el siguiente: acordó con la Aseguradora de Riesgos en el Trabajo, en virtud del artículo 19° del Decreto N° 170/96 de Riesgos en el Trabajo, que esta promovería la creación de la Comisión Paritaria. Con este acuerdo, solicitó la presencia de personal de la Aseguradora en una reunión de la Comisión de Relaciones Internas donde se abordó el problema de la alta siniestralidad. En esa reunión, se acordó la creación de la paritaria –CSS– y la realización del relevamiento de las condiciones de trabajo por el CSS con asesoramiento de la Aseguradora.

Tras la lectura del Texto de apoyo 1 de la actividad 1, teniendo en cuenta la identificación de riesgos que han realizado y el proceso de conformación del CSS, contesten las siguientes preguntas:

1. ¿Qué derechos contemplados en la legislación argentina han sido efectivos en la actuación del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo –Comisión Paritaria–, donde se integra un representante gremial?
2. ¿Por qué puede ser importante que este tipo de acciones para identificar riesgos se realice desde el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo o Comisión Paritaria?
3. ¿Creen que durante las identificaciones y evaluaciones de riesgos, ya sea realizadas por personal técnico, por representación sindical o en colaboración de los tres agentes, es habitual tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres?
4. ¿Qué importancia tiene en la prevención de riesgos laborales preguntarles a las trabajadoras y los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo y los daños a la salud que tienen?
5. En el caso del matadero de aves, ¿por qué creen que hay resistencias a aceptar la medida de rotar todo el personal por todos los puestos de trabajo, más allá de las causas concretas que manifiestan?

6. ¿Creen que es posible o necesario una acción sindical para eliminar las resistencias a los cambios que se proponen? ¿Qué tipo de actuaciones serían necesarias para modificar los estereotipos que subyacen a la asignación de puestos de trabajo diferenciados por sexo?
7. ¿Creen que hay medidas técnicas y organizativas que puedan reducir los factores de riesgo y favorecer una distribución más igualitaria por puestos de trabajo entre ambos sexos? Den algunas ideas para poder hacer efectivas medidas de prevención que disminuyan los daños a la salud en este matadero y expresen qué harían para conseguir que se pongan en marcha.
8. ¿Es posible una estrategia similar a la de este matadero para que en sus empresas o en sus sectores se promueva la creación del CSS? ¿Cómo podrían promover que se creara el CSS en su empresa o sector?

4. Subsistema de Seguridad social

4.1. Contexto regional

Las condiciones de salud y seguridad en el trabajo ocupan un lugar cada vez más relevante en la agenda de los gobiernos y sus ministerios, de las empresas y de las organizaciones sindicales; esto se debe a que los cambios que están modificando el escenario laboral regional y continental son los derivados del proceso de globalización e impactan directamente en las condiciones de trabajo.

Las políticas públicas que se aplicaron en la región (América latina y el Caribe), han derivado al sector privado obligaciones que los Estados deberían ejercer, dada su importancia, en dimensiones como la salud y la seguridad laboral de los trabajadores, las jubilaciones y pensiones, entre otras. Algunos países, en cambio, en el marco de los Estados, han mantenido sistemas de inspección y de registro de los accidentes laborales.

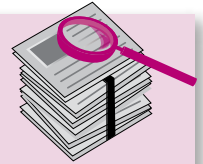
En los casos de los países de Centroamérica, por ejemplo, los Estados nacionales por medio de sus estructuras (Ministerios de Trabajo o los Institutos de Seguridad Social o los Ministerios de salud) son los responsables de la fiscalización de los centros de trabajo y de brindar la cobertura médica a los trabajadores accidentados. En estos casos, la superposición y la falta de claridad en los roles, la escasa definición de las responsabilidades, la falta de recursos disponibles y de objetivos, van en detrimento de las acciones a realizar para modificar los altos índices de si-

niestralidad y de trabajo informal. En otros casos, las transformaciones de los Estados nacionales han sido más profundas y se ha modificado su función original, dejando parte de los subsistemas de la seguridad social en manos de instituciones privadas, para que ejerzan funciones que en verdad le pertenecen al Estado (fiscalización y cobertura o solamente cobertura), mientras solo dejan bajo su órbita las funciones de contralor.

Estas ineficiencias de los sistemas, más allá de quien las ejerza, se ven reflejadas en la falta de estadísticas "confiables" que reflejen la realidad, esto se produce debido a la notificación incompleta o a la no notificación de los accidentes laborales y de las enfermedades laborales, datos a partir de los cuales se podrían instrumentar políticas públicas vinculadas con la salud de los trabajadores. El problema de la declaración insuficiente prevalece en casi todos los países y es más relevante aun en los casos de las enfermedades profesionales, ya que es difícil establecer una vinculación entre la dolencia padecida y el ámbito de trabajo. Agregamos a esto que no es fácil la comparación de las estadísticas entre países, ya que las mismas no son homogéneas y tienen distintos criterios de clasificación. Tomando el eje de las estadísticas, podemos decir que el panorama regional presenta deficiencias de forma y de fondo, por lo tanto, definiciones básicas y fundamentales co-

mienzan a hacerse indispensables para modificarlo. La falta de alcance de los sistemas de cobertura de riesgos laborales encuentra su primer obstáculo en la calidad del empleo.

Las condiciones de trabajo se vinculan directamente con la salud y la seguridad laboral. Estos conceptos se pueden relacionar con los contenidos del **Módulo 4 Formalización de la economía informal**, donde se aborda el problema del empleo no registrado y cómo este constituye uno de los desafíos para el Trabajo Decente.



El objetivo de los gobiernos y de las organizaciones deberá ser mejorar la calidad del empleo en la región. La generación de empleo no registrado es la primera barrera a superar, con el propósito de que los trabajadores ejerzan sus derechos sociales (salud, asignaciones familiares, jubilación, subsidios por desempleo y prestaciones por riesgos en el trabajo) y sus derechos laborales (indemnización por despido, respeto por las remuneraciones y condiciones de trabajo convenidas, vacaciones y aguinaldo).

Por otro lado, las normas técnicas de aplicación general y, en determinados casos, específica, definen claramente la responsabilidad de los empleadores para garantizar las condiciones de Trabajo Decente y digno en cada puesto

de trabajo. Si bien se dispone de esta normativa, la falta de una **cultura de la prevención**, hace que los incumplimientos se deriven en altos índices de siniestralidad. En síntesis, el subsistema de la seguridad social, relacionado con los riesgos laborales, debe contar con un marco legal claro que fije funciones, derechos y obligaciones, frente a las posibles contingencias ocurridas en los lugares de trabajo. Por lo tanto, será necesario:

- que el Estado desarrolle el papel de regulador, fijando objetivos y metas;
- que el Estado sancione a las empresas que no cumplen con la legislación;
- que las Empresas cumplan con las normas de salud y seguridad;
- que el objetivo de los partes involucradas sea la prevención.

4.2. Instituciones de aplicación

A. Instituciones inspectivas en salud y seguridad

En materia de salud y seguridad en el trabajo tienen injerencia la Secretaría y/o Ministerio de Salud, la Secretaría de Trabajo, el Ministerio de Trabajo, la

Dirección del Trabajo y/o las instituciones públicas y/o privadas creadas para esa tarea.

Las funciones de inspección se encuentran respaldadas por los siguientes documentos de normativa internacional.

Convenios de la OIT relacionados

Convenio núm. 81 y Recomendación núm. 81, Protocolo de 1995

Inspección de trabajo

Convenio núm. 155, artículo 9º

Control de aplicación de las leyes y reglamentos de SST. Se asegurará por un sistema de inspección apropiado y suficiente y el sistema de control preverá sanciones para los incumplimientos

Recomendación núm. 164, artículo 4º

La autoridad o autoridades competentes de cada país tienen obligaciones en la materia

B. Instituciones que brindan servicios de cobertura médica laboral

Se desempeñan en este campo el Ministerio de Salud, las Aseguradoras o Administradoras de Riesgos del Trabajo y las instituciones que sean contratadas para desarrollar esa tarea.

C. Instituciones destinadas al pago de indemnizaciones

Bancos Nacionales del Estado, Ministerios y/o Secretaría de Trabajo y Previsión, Aseguradoras de Riesgo del Trabajo y/o Instituciones creadas para esa tarea.

Sistemas de Riesgos del Trabajo en la región de América Latina y el Caribe

Tipo de sistema	Características	Países
Sistema de seguros nacionales	Cobertura Universal de ATEP, mediante afiliación obligatoria a todas las personas, con o sin contrato de trabajo, bajo un sistema de monopolio del Estado.	Costa Rica, Belice, Barbados, Guyana, Jamaica y Uruguay

Continúa en pág. 43

Tipo de sistema	Características	Países
Sistema de Seguridad Social tradicional	Cobertura de ATEP para aquellos trabajadores con un contrato formal de trabajo, a veces para trabajadores independientes, administrado por un Instituto u Organización nacional de seguridad social, bajo un esquema de monopolio estatal.	Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Paraguay, República Bolivariana de Venezuela, República Dominicana y Trinidad y Tobago
Sistema mixto	Cobertura de ATEP, donde se mezcla la categoría anterior, con opción al aseguramiento privado por cuenta propia del empleador, cuando el Instituto Nacional de Seguridad Social no logra la cobertura nacional o cuando hay regímenes de excepción que operan simultáneamente.	Panamá, Nicaragua, Honduras.
Sistema de Seguridad Social pluralizado	Cobertura de ATEP para los trabajadores con contrato de trabajo formal y para los trabajadores independientes del sector público o privado, bajo un esquema de participación de múltiples instituciones de carácter público, privado, solidario, cooperativista o mutual.	Colombia, Chile, Argentina, México y Perú

D. Instituciones en Argentina **Seguridad e higiene en el trabajo –** **Ley N° 19.587**

Es una norma de carácter nacional en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Su ámbito de aplicación se extiende a todos los establecimientos del país, sin distinción de naturaleza o de la actividad que se desarrolle en los mismos. Define los principios básicos y los métodos de ejecución de sus puntos y las obligaciones fundamentales del empleador y de los trabajadores; más otros decretos obligatorios que surgen a partir de esta ley (Decreto N° 351/79).

Sistema de Riesgos del Trabajo – Ley **N° 24.557/96**

El sistema de prevención y cobertura de los riesgos del trabajo, vigente desde 1996 por medio de la Ley sobre Riesgos del Trabajo N° 24.557, cambió el modelo de responsabilidad civil individual y de seguro voluntario, por un administrador privado. La gestión de este sistema descansa en entes privados llamados Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), siendo el Estado quien debe supervisar el marco regulatorio y la preservación de la calidad y solvencia de estos sistemas.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT)

Se trata de una entidad que está bajo la jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, cuyos objetivos son los siguientes:

- controlar el funcionamiento de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART);
- garantizar que las ART otorguen las prestaciones médico-asistenciales y dinerarias en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales;
- promover la prevención para conseguir ambientes laborales sanos y seguros;
- imponer las sanciones previstas en la Ley N° 24.557;
- elaborar estadísticas sobre accidentabilidad laboral y cobertura del sistema de riesgos del trabajo.

Son **obligaciones del empleador:**

- cumplir con la normas de seguridad e higiene en el trabajo;
- realizar los exámenes médicos pre-ocupacionales y por cambio de actividad e informar los resultados de los mismos al trabajador y a la ART;
- solicitar la atención médica inmediata en caso de accidente y/o enfermedades profesionales;

- denunciar ante la ART, los accidentes de trabajo y/o las enfermedades profesionales.

En tanto, son **obligaciones de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART):**

- asesorar y supervisar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo;
- brindar las prestaciones dinerarias y en especie que correspondan frente a un accidente o una enfermedad laboral;
- denunciar ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo - SRT los incumplimientos de sus afiliados (empresas) sobre las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

Por otra parte, forman parte de los **derechos de los trabajadores:**

- denunciar ante su empleador o en la SRT, los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales;
- participar en las actividades de capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo;
- utilizar correctamente los elementos de protección personal;
- recibir todas las curaciones hasta terminar todos los síntomas relacionados con el accidente y/o la enfermedad profesional.

Para reflexionar



¿Conocen cuál es la Aseguradora de Riesgos en el Trabajo – ART que opera en sus empresas? ¿Han tenido algún contacto con esa ART? ¿Han establecido el contacto como trabajadoras y trabajadores o como representantes sindicales? Compartan sus experiencias. Si no han tenido contacto alguno con una ART, reflexionen sobre cómo y con qué motivo deberían iniciar dicho vínculo.

Diálogo Social – Ley N° 2.455

En el marco de la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557, se crea el Comité Consultivo Permanente (CCP), que constituye un órgano tripartito de participación, diálogo, discusión y consenso, donde el Estado nacional, las empresas y los trabajadores generan mejoras sobre el actual sistema y refuerzan el protagonismo de los trabajadores en los temas relacionados con la salud laboral.

4.3. Inspección del trabajo en Argentina



¿Han dispuesto en alguna ocasión una denuncia ante la inspección de trabajo? ¿Con qué motivo? ¿Cuál fue el resultado? Compartan sus experiencias y qué creen que se puede hacer desde las organizaciones sindicales para mejorar el funcionamiento de la inspección de trabajo.

La descentralización del "poder de policía" constituye uno de los mayores inconvenientes, no por la medida tomada en sí misma sino por la falta de recursos materiales con los que se cuenta, la escasa cantidad de inspectores y la poca coordinación entre la Nación y las provincias, al no disponer de la logística necesaria para el desarrollo de las tareas inspectivas. Cada una de las jurisdicciones provinciales es la autoridad competente encargada de controlar las normas de salud y seguridad en el trabajo para todas las industrias, en tanto solo han quedado en el ámbito de la SRT, los denominados "territorios federales" (puertos, aeropuertos y otros). Sin embargo, la SRT realiza inspecciones en las obras (e incluso puede preventivamente suspender un frente de obra) y denuncia en la jurisdicción que corresponde los incumplimientos relevados. Asimismo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social realiza

inspecciones con el fin de regularizar la situación de los trabajadores.

Consideraciones generales

Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), al ser entidades privadas con fines de lucro, tienen por objetivo más que preservar la salud de los trabajadores, desarrollar un negocio redituable, lo que propicia, sumado a la falta de un adecuado control, el incumplimiento de sus verdaderas obligaciones. En el marco del sistema, toda ART debería desarrollar una función más participativa y que esa acción no se rija por la cantidad de trabajadores que posee una empresa sino por cubrir sus riesgos. Por otra parte, la SRT ha cambiado su papel y, actualmente, este se ha vuelto mucho más activo, auditando el funcionamiento de las obligaciones de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).

4.4. Legislación de la OIT ratificada por Argentina

- Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.³ En este convenio se destacan los derechos de acceso a la información, la formación y consulta de los trabajadores y las trabajadoras, y la representación sindical:
"Artículo 19°
 (c) los representantes de los trabajadores en la empresa **reciban información** adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;
 (d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una **formación apropiada** en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
 (e) los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, para **examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud** relacionados con su trabajo, y **sean consultados** a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa..."
- Convenio núm. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.
- Convenio núm. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.
- Recomendación núm. 197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

Algunos convenios sectoriales

En estos convenios se establece el año en que cada documento fue ratificado por Argentina:

- Convenio núm. 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2006.
- Convenio núm. 154 sobre la negociación colectiva, 1993.
- Convenio núm. 139 sobre el cáncer profesional, 1978.
- Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1956.

4.5. Principales actores sociales

Acciones en salud y seguridad en el trabajo

En el marco de la OIT y de sus convenios, se fundamenta la importancia del diálogo social bipartito entre los empleadores y los trabajadores, a fin de poder

contribuir a mejorar las condiciones de trabajo, sin modificar las obligaciones primarias de cada una de las partes involucradas. En este sentido podemos contar con la siguiente normativa:

3. Argentina ratificó los convenios núm. 187 y núm. 155 en 2014.



Artículos 16º, 19º y 20º del Convenio núm. 155. La cooperación entre empleadores y trabajadores o sus representantes debe ser un elemento esencial en las medidas que, en materia de organización, se adopten.

Artículo 12º de la Recomendación núm. 164. Para favorecer la cooperación, se recurrirá al nombramiento de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad e higiene o de comités paritarios de seguridad e higiene.

Estos tienen entre sus funciones: recibir información sobre las cuestiones de seguridad y poder examinar los factores que la afectan, así como proponer medidas. También serán consultados previamente a su ejecución sobre:

- las medidas a adoptar;
- los cambios en operaciones y procesos de trabajo;
- el contenido y la organización del trabajo, que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores;

siones en la seguridad y salud de los trabajadores;

- para contribuir al proceso de toma de decisiones y a las negociaciones en la empresa sobre SST;
- tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo, comunicar a los trabajadores, en horas de trabajo, sobre cuestiones de seguridad y salud, y establecer contacto con la inspección del trabajo;
- solicitar a la inspección del trabajo la paralización de las tareas en caso de riesgo grave o inminente.

Recursos y garantías: los trabajadores dispondrán de un número razonable de horas de trabajo remuneradas para ejercer estos derechos y recibir formación; estarán protegidos contra el despido y otras medidas perjudiciales y podrán recurrir a especialistas en seguridad y salud en el trabajo para su asesoramiento.

4.6. Servicios de salud en el trabajo

En el marco del **Convenio núm. 161 de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo**, se definen los alcances, las funciones y responsabilidades de los servicios de salud en el trabajo.

Artículo 1º. Define que con la expresión "servicios de salud en el trabajo" se designa a los servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

- los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio am-

biente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo;

- la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

Luego, en el artículo 5º se definen las funciones: sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y se-

guridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes, que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:

- identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar la salud en el lugar de trabajo;
- vigilar los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador;
- brindar asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo;
- brindar asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva;
- vigilar la salud de los trabajadores en relación con el trabajo;
- colaborar en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía;
- participar en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

Servicios de salud y seguridad en Argentina - Decreto N° 1.338/96

En este decreto se definen las funciones del Servicio de salud y seguridad en el trabajo. En el artículo 3° se dice que, a los efectos del cumplimiento del artículo

5° apartado a) de la Ley N° 19.587, los establecimientos deberán contar, con carácter interno o externo según la voluntad del empleador, **con Servicios de Medicina del trabajo y Servicios de Higiene y seguridad en el trabajo.**

Los Servicios de Higiene y seguridad en el trabajo tendrán como objetivo fundamental prevenir, en sus respectivas áreas, todo daño que pudiera causarse a la vida y a la salud de los trabajadores, por las condiciones de su trabajo, creando las condiciones para que la salud y la seguridad sean una responsabilidad del conjunto de la organización. Estos servicios serán responsabilidad de los profesionales definidos en el artículo 11°, donde se establece que los Servicios de Higiene y seguridad en el trabajo deberán estar dirigidos por graduados universitarios, entre ellos: a) ingenieros laborales, b) licenciados en Higiene y seguridad en el trabajo, c) ingenieros y químicos con curso de posgrado en Higiene y seguridad en el trabajo de no menos de cuatrocientas (400) horas de duración, desarrollados en universidades estatales o privadas, d) técnicos en Higiene y seguridad, reconocidos por la Resolución del MTySS N° 313 de fecha 26 de abril de 1983, y e) todo profesional que a la fecha de vigencia del presente decreto se encuentre habilitado por la autoridad competente para ejercer dicha función.

En todos los casos, quienes desempeñen tareas en el ámbito de los Servicios de Higiene y seguridad en el trabajo deberán encontrarse inscriptos en el Registro habilitado a tal fin, por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Para reflexionar



¿Hay Servicio de salud en sus empresas o centros de trabajo? ¿Quiénes los integran? ¿Han tenido contacto alguna vez con este servicio? ¿Han consultado sobre su estado de salud y sobre su puesto de trabajo? Como representantes sindicales, ¿les han proporcionado en alguna ocasión información o les han pedido colaboración para alguna actividad de vigilancia de la salud o de prevención?

El subsistema de seguridad social: derechos y obligaciones

Objetivos

1. Identificar los agentes implicados ante una enfermedad profesional o en los accidentes de trabajo y las responsabilidades de cada uno.
2. Reflexionar sobre las medidas preventivas que hubieran evitado la enfermedad o los accidentes de trabajo, y a quién corresponde implementarlas.
3. Establecer líneas sindicales de acción para hacer efectivos los derechos y las obligaciones de los diferentes agentes implicados.

Desarrollo

1. Se dividen en grupos para trabajar los textos de apoyo, pueden trabajar todos los grupos sobre el mismo texto o dividirse para que se trabaje sobre los dos textos de apoyo, según el perfil de quienes participan.
2. Den lectura al Texto de apoyo 2: "Reconocimiento legal de la enfermedad profesional" o al Texto de apoyo 3: "Accidentes de trabajo en la Universidad de Buenos Aires".
3. Respondan a las preguntas de la Hoja de trabajo 3 (sección 3.1., para el Texto de apoyo 2, o sección 3.2, para el Texto de apoyo 3), consultando el texto del presente módulo.
4. En reunión plenaria se ponen en común las hojas de trabajo, se elaboran conclusiones y se debaten estrategias ante las responsabilidades del empresario, las ART, la SRT, la inspección del trabajo, los Servicios de salud y cualquier otro organismo implicado en la prevención de los riesgos laborales.

Materiales

- Texto de apoyo 2: "Reconocimiento legal de la enfermedad profesional".
- Texto de apoyo 3: "Accidentes de trabajo en la Universidad de Buenos Aires".
- Hoja de trabajo 3: Funciones, responsabilidades y prevención.
- Desarrollo de la sección 4. Subsistema de Seguridad social, del presente Módulo.
- Desarrollo de la sección 3.2. Derechos de los delegados, representantes de los trabajadores, de este Módulo.

Reconocimiento legal de la enfermedad profesional

Leticia trabajaba en el sector de empaque del matadero de aves, realizando un trabajo de esfuerzos repetitivos. La trabajadora tuvo el reconocimiento de la justicia porque su enfermedad del túnel carpiano fue provocada por el ritmo excesivo de trabajo en la empresa avícola. Según el testimonio de la trabajadora, la labor que realizaba con los brazos erguidos y con el movimiento repetitivo de mano y muñeca fue la causa de su dolencia y por ese motivo la cambiaron de sector.

Luego, al regresar al sector del cual fuera removida, debido a que no logró rendir lo esperado en la otra labor, fue despedida. Esta injusticia fue lo que motivó a Leticia a acudir al sindicato, donde le informaron que tenía una enfermedad profesional y que el despido era improcedente, por lo que debía acudir a los tribunales. Lo que siguió después fue un largo proceso ya que la empresa ha recurrido en varias instancias judiciales, hasta que por fin la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo ha reconocido el origen profesional de la enfermedad y ha estimado que la empresa debe readmitir a la trabajadora, pagarle una indemnización y acomodarla en un puesto de trabajo que sea compatible con su enfermedad.

La secretaria general del Sindicato de la Industria de la Alimentación afirmó que este es apenas un caso, entre las sentencias de otros, que están en trámite en la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo, y lamenta que los Servicios de Salud de la empresa y la ART no hayan realizado mejor su trabajo, ya que –en su opinión– son responsables tanto por no realizar las labores de prevención como por no asesorar bien a la empresa para que esta reconociera la enfermedad profesional.

Accidentes de trabajo en la Universidad de Buenos Aires

Una Aseguradora de Riesgos del Trabajo ha registrado cuatro accidentes de trabajo en el último mes en diferentes edificios de la Universidad de Buenos Aires. De los "Informes de investigación de accidentes" (Modelo que figura como Anexo en la Circular de la Superintendencia de Riesgos en el Trabajo y que deben utilizar todas las Aseguradoras), se desprende la siguiente información relativa a cada uno de los accidentes:

- Un mucamo del Instituto Oncológico Ángel Roffo fue golpeado por la cama que transportaba con un carro metálico, al desplazarse esta, lo que le ocasionó una fractura en el dedo índice de la mano derecha. El trabajador no había recibido capacitación sobre el movimiento manual de cargas y se desconoce si existen normas o procedimientos específicos para esta tarea.
- Un docente de la Facultad de Ciencias Veterinarias cae rodando por las escaleras de cirugía del Hospital Escuela, desde 2,5 metros de altura, lo que le ocasiona traumatismo cerrado de tórax, enfisema subcutáneo (acumulación de aire en los tejidos bajo la piel) y politraumatismos. Cuando se revisó la escalera, la ART observó que no había instalación antideslizante en los escalones.
- Un trabajador de mantenimiento de la Facultad de Medicina, al trasladarse por la escalera hacia un aula del subsuelo para proceder al apagado de luces, tropieza y se fractura la muñeca izquierda, además de recibir un corte en el cuero cabelludo. Al revisar la escalera, la ART determina que no había pasamanos.
- Un supervisor de enfermería de la Facultad de Ciencias Veterinarias, se encuentra dentro del pabellón "Modelo" y se trasladaba del 4º al 3º piso por escalera mientras realiza tareas de supervisión docente, cuando tropieza y se fractura el tobillo del pie derecho. La observación realizada por la ART indica que hay ausencia de antideslizante en los escalones.

En el primer caso, no hay observaciones registradas en el informe de investigación de accidentes, en cambio, en los tres accidentes ocurridos en las escaleras figura como observación que: "No se pueden establecer las causas del accidente por carecer de precisiones sobre el mismo".

Funciones, responsabilidades y prevención (primera parte)

Tras la lectura del Texto de apoyo 1 de la actividad 1, teniendo en cuenta la identificación de riesgos que han realizado y el proceso de conformación del CSS, contesten las siguientes preguntas:

1. Leticia afirma que la cambiaron de sector de trabajo porque ya tenía molestias debido al trabajo que realizaba, ¿quién es responsable de realizar ese cambio? ¿Quién puede proponerlo?
2. ¿Qué responsabilidad tienen los siguientes agentes en lo sucedido con Leticia?
 - La empresa
 - El Servicio de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Regulado por el Decreto N° 1.338/96)
 - La Aseguradora de Riesgos del Trabajo
 - La Inspección de Trabajo
 - La Superintendencia de Riesgos del Trabajo
3. Tras el fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo, además del reconocimiento de la enfermedad profesional, ¿debería la empresa ser sancionada por incumplimiento de la legislación? ¿Quién debería sancionarla y con qué fundamentos? ¿Creen que hay algún otro agente que debiera ser sancionado?
4. ¿Qué proceso debiera haberse seguido para evitar que Leticia acabara teniendo el síndrome del túnel carpiano y qué papel deberían haber jugado los diferentes agentes?
5. ¿Creen que hubiera sido posible la intervención sindical previa para evitar la judicialización del caso? ¿Qué podría haber hecho la representación sindical para que Leticia no tuviera que llegar a la justicia?
6. ¿Qué repercusiones tiene, desde el punto de vista de las políticas de salud en el trabajo, que no se reconozcan ni declaren estas enfermedades profesionales?

Funciones, responsabilidades y prevención (segunda parte)

Tras la lectura del Texto de apoyo 3, respondan en grupo a las siguientes preguntas:

1. Según vuestra experiencia, ¿consideran que estos accidentes de trabajo son habituales en los edificios e instituciones de los servicios públicos? ¿Creen que son de difícil abordaje desde el punto de vista de la prevención?
2. ¿Qué responsabilidad tienen los siguientes agentes en los accidentes de trabajo que se describen?
 - La empresa
 - El Servicio de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Regulado por el Decreto N° 1.338/96)
 - La Aseguradora de Riesgos del Trabajo
 - La Inspección de Trabajo
 - La Superintendencia de Riesgos del Trabajo
3. ¿Puede y/o debe la representación sindical acceder a los datos del informe de investigación de accidentes elaborado por la ART?
4. En tres de los cuatro informes (por accidentes ocurridos por caída en escaleras), el personal de la ART pone como observaciones que no le es posible averiguar las causas del accidente. ¿Cuál puede ser el motivo de que no puedan indagar en las causas? ¿Se les ocurre a ustedes cuáles pueden ser las causas o cómo podrían indagar en ellas?
5. Los informes incorporan la observación de que las condiciones de trabajo eran deficitarias y, por lo tanto, que han contribuido al accidente (ausencia de pasamanos y ausencia de antideslizantes). ¿A quién corresponde colocar estas medidas preventivas? Si la empresa o la UBA no las implementa, ¿a quién y con qué objetivo podría dirigirse la representación sindical?

6. Los accidentes descritos han ocurrido sobre personal de diferentes perfiles, tanto docente como de servicios de apoyo o de mantenimiento. ¿Creen que más allá de compartir estos riesgos de seguridad, estos grupos están expuestos a diferentes tipos de riesgos? ¿En qué medida ello debe ser tenido en cuenta por el Servicio de Higiene y Seguridad al momento de realizar la evaluación de riesgos?

7. ¿Qué papel tiene la formación o capacitación en la prevención de accidentes? ¿Quién debe brindarla? ¿Puede la representación sindical participar del diseño y planificación de dicha formación?

5. Medidas de control de los riesgos

En el control de los riesgos reside en gran medida el alcanzar los objetivos de Salud y seguridad en el trabajo. Los mecanismos intervinientes son muy complejos y están estrechamente vinculados con cada actividad laboral. Por lo tanto, seguramente requieren de un

análisis más profundo que la pretensión de esta guía básica. No obstante, a continuación se describen posibles medidas y acciones para que los compañeros y compañeras puedan asociar la existencia de riesgos profesionales con sus ámbitos de actividad laboral.

5.1. Evaluación de los riesgos

La evaluación de riesgos es un proceso por el cual se busca identificar y eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo, así como su valoración y la acción preventiva. Todo puesto de trabajo debe ser evaluado, para verificar si existe algún riesgo para la persona que lo ocupa, en las condiciones de trabajo. Es un procedimiento en el que se mezclan procesos de información, de investigación, de participación y de decisión, en los que deben involucrarse la empresa, los trabajadores y el servicio de salud y seguridad. El diseño del pro-

cedimiento para hacer la evaluación de riesgos debe ser siempre objeto de planificación y de interconsulta con los trabajadores y sus representantes. No es un procedimiento exclusivamente técnico ni único.

La evaluación de riesgos es un elemento dinámico que debe revisarse y actualizarse, cada vez que cambien las condiciones de trabajo de dicho puesto o las características de la persona que lo desempeña o si se ha verificado la existencia de un daño a la salud.

5.2. Priorización de las medidas preventivas a adoptar

Las medidas preventivas deberán aplicarse con arreglo al siguiente orden de prioridad:

1. Eliminar el riesgo en su origen, con la adopción de medidas técnicas de control. Cuando aplicamos el principio de la prevención integrada mediante una política de gestión integral, nos encontramos con riesgos

que serán eliminados al definir las condiciones de trabajo o bien porque en el proceso de trabajo elegido se han eliminado esos riesgos.

Situación:

- a) uso de materiales tóxicos para la salud de los trabajadores (asbesto es cancerígeno),
- b) reemplazo de ese material por

Para reflexionar



¿Han realizado evaluación de riesgos en sus empresas? ¿Consultaron a la representación sindical para decidir el método y la forma de realizarla? ¿Conocen el resultado? ¿Han desarrollado estrategias sindicales autónomas para recoger la opinión de sus compañeras y compañeros respecto de los riesgos, las condiciones de trabajo peligrosas y los daños a la salud?

otros no tóxicos (asbesto por aislante térmico de R).

- 2. Minimizar el peligro/riesgo**, a través de la aplicación de medidas preventivas de carácter colectivo y con el diseño adecuado del proceso de trabajo seguro y que incluyan disposiciones administrativas de control.

Situación:

- a) trabajo bajo nivel,
 - b) jornadas de trabajo reducida de 6 h.
- Existen riesgos cuya eliminación a corto plazo no es técnicamente posible, porque presentan dificultades operativas, sin embargo, es posible reducirlos o minimizarlos. Hay que analizar dichos procesos de trabajo y sus riesgos para ver qué se puede hacer para controlarlos y asegurarse de que no dañan la salud de los trabajadores.

La evaluación de los riesgos que no hayan podido evitarse debe ser sistemática y permanente.

- 3. Adopción de procedimientos o disposiciones de prevención y control de los peligros/riesgos;** y los mismos deberían:

- a. ajustarse a los peligros y riesgos que existan en la organización;

- b. examinarse y, de ser necesario, modificarse periódicamente;

- c. cumplir con la legislación nacional y reflejar las prácticas más adecuadas;

- d. tener en cuenta los conocimientos más recientes, incluida la información o los informes de organizaciones como la inspección del trabajo, los servicios de seguridad y salud en el trabajo, u otros servicios, según sea necesario.

- 4. Utilización de Equipos de protección personal (EPP):** cuando ciertos peligros/riesgos no puedan controlarse con disposiciones colectivas, el empleador deberá ofrecer equipo de protección personal, incluida ropa de protección, sin costo alguno, y deberá aplicar medidas destinadas a asegurar que dicho equipo se utiliza y se conserva.

Los elementos de protección personal solo serán usados cuando otros sistemas de control de riesgos no han podido solucionar íntegramente el problema existente; esto es válido tanto para el control de las enfermedades profesionales como para el control de los accidentes.

5.3. Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud es un tipo de reconocimiento médico cuyo objetivo principal es "vigilar" que la salud de los trabajadores no se vea afectada por los riesgos existentes en el entorno de trabajo y mantener la alerta para que esto no ocurra. Los Servicios de salud en el

trabajo serán quienes lleven a cabo esta vigilancia (el **Convenio núm. 161 de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo** define sus alcances, funciones y responsabilidades).

La vigilancia de la salud debe servir para:

Para reflexionar



¿Qué medidas de prevención o de protección hay en sus puestos de trabajo y en sus empresas? ¿Se siguen los criterios de prioridad establecidos? ¿Participan en las decisiones sobre cuáles y cómo se ponen en marcha?



- darse cuenta, cuanto antes, de que un trabajador está enfermando y poder actuar lo antes posible,
 - estudiar la relación entre las enfermedades de un colectivo de trabajadores y el trabajo que desempeñan,
 - chequear si las medidas preventivas ya adoptadas están siendo eficaces y si realmente están evitando el daño a la salud.
- Los resultados obtenidos deberán ser tenidos en cuenta y ser parte de la evaluación de riesgos de la empresa. Esta evaluación deberá comprender las siguientes actividades:
- información sobre el estado de salud de los trabajadores,
 - evaluaciones periódicas de salud y exámenes médicos,
 - estudios que relacionen la ausencia al trabajo por motivos de salud con los riesgos del trabajo,
 - investigación sobre las causas de los daños a la salud,
 - la vigilancia de la salud es un derecho de los trabajadores y se podrá ejercer de manera voluntaria, siempre respetando la intimidad, dignidad y confidencialidad de los datos, que no podrán ser utilizados con fines discriminatorios.

5.4. Información y formación

Los trabajadores deberán recibir toda la información necesaria acerca de los riesgos de sus puestos de trabajo y sobre las medidas de prevención y protección que son necesarias para que la salud no se vea dañada.

Los trabajadores tendrán derecho asimismo a recibir formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, sobre los riesgos existentes en cada puesto de trabajo. La formación se debe impartir en el momento que el trabajador acceda por primera vez al puesto, así como cuando se produzcan cambios en los materiales, sustancias y tecnologías con los que normalmente trabaja.

Se incluyen los dos conceptos, formación e información, para hacer notar que, si bien ambas son necesarias, la formación va más allá de la mera información, e implica la comprensión de los contenidos que son transmitidos y

la verificación de esa comprensión de parte de quien brinda la formación. Incluye formación respecto del manejo de las máquinas, la manipulación de sustancias y productos químicos o qué procedimientos se deben usar por ser seguros, entre otras variables.

De manera complementaria a la adopción de medidas colectivas e individuales, la formación e información deben existir siempre y para todo tipo de trabajos, pues constituyen una de las principales y más eficaces medidas de prevención. La información también se genera desde los trabajadores hacia los representantes de las empresas, cuando se produzcan novedades en los diferentes puestos de trabajo. Ninguna de las medidas preventivas anteriormente señaladas deberá suponer carga financiera para los trabajadores.

Evaluar los riesgos y hacer prevención

Objetivos

1. Reflexionar sobre las necesidades de evaluación en el matadero de aves, partiendo de la identificación de riesgos realizada.
2. Proponer algunas medidas preventivas para los riesgos identificados.
3. Diseñar estrategias sindicales destinadas a la participación en la gestión de la prevención y el acceso a la información.

Desarrollo

1. En grupo, recuperen las conclusiones de la actividad 1. Identificación de riesgos en un matadero de aves y, para los diferentes riesgos, identifiquen medidas preventivas, señalando sobre qué condiciones de trabajo se actúa y de qué tipo de prevención se trata (en origen, medidas colectivas o medidas de protección individual). Para esta tarea, consulten la Hoja de trabajo 4.
2. Posteriormente, identifiquen las responsabilidades de cada agente de la empresa en las fases de evaluación, de diseño del plan de prevención (medidas preventivas) y durante su puesta en marcha y seguimiento.
3. En reunión plenaria, se ponen en común las hojas de trabajo, se elaboran conclusiones y se debaten estrategias sobre cómo hacer efectiva la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la identificación y evaluación de riesgos, en el diseño de medidas preventivas y durante su puesta en marcha y seguimiento.

Materiales

- Consultar la Actividad 1: Identificación de riesgos en el matadero de aves.
- Hoja de trabajo 4: Medidas preventivas.
- Consulten la sección 5. Medidas de control de los riesgos, de este Módulo.

Hacer realidad la prevención

Seleccionen algunos de los riesgos identificados en la actividad 1 y completen la siguiente Hoja de trabajo:

Riesgos identificados

.....

.....

Medidas preventivas o de protección

.....

.....

Condiciones de trabajo sobre las que se actúa

.....

.....

Nivel de prevención

.....

.....

6. Lista de control sindical

A continuación, les presentamos una lista de control sindical, estructurada por bloques y bajo la forma de preguntas, que pueden utilizar al finalizar el curso para detectar qué necesidades tienen y qué posibilidades de acción, para decidir por dónde empezar a trabajar.

I. Preparándonos para la participación

1. ¿La empresa ha definido una política o plan de prevención de riesgos? ¿Es un objetivo integrado en su actividad empresarial? ¿Destina recursos económicos y técnicos para la prevención?
2. ¿Hay delegados y delegadas con funciones específicas en salud laboral? ¿Qué dice nuestra Ley de Asociaciones sindicales?
3. ¿Han comprobado si hay riesgos en sus empresas o centros de trabajo? ¿Han preguntado a las trabajadoras y los trabajadores? ¿Han solicitado información y fichas sobre máquinas, sustancias, métodos de trabajo, etc. a la empresa o a los servicios de salud o a la Aseguradora de Riesgos en el Trabajo?
4. Ante riesgos concretos que pueden tener regulaciones legales establecidas, como el ruido o las sustancias tóxicas, o que pueden tener requisitos mínimos, como la iluminación, ¿han indagado sobre los límites de exposición marcados por la ley? ¿Han solicitado esa información a la empresa, a los servicios de salud o a la Aseguradora?

5. ¿Han indagado sobre los daños a la salud, las enfermedades o los accidentes que pueden tener relación con las condiciones de trabajo, que tienen o perciben las trabajadoras y los trabajadores en sus empresas?
6. ¿Han hablado con ellos y ellas sobre cuáles creen que pueden ser las medidas de prevención más adecuadas?

II. Participando...

7. ¿Han realizado las empresas la identificación y evaluación de riesgos?
8. ¿Existen conversaciones entre el delegado y el servicio de salud en relación con la implementación de medidas de seguridad?
9. ¿Han participado los trabajadores y las trabajadoras? ¿Y la representación sindical?
10. ¿La representación sindical participa de los procesos para la prevención de riesgos, como la planificación de medidas preventivas o la vigilancia de la salud?
11. ¿Existe el Comité de Salud y Seguridad contemplado en el convenio colectivo de rama o sector? ¿Hay posibilidad de promoverlo, con independencia de que esté contemplado en el convenio colectivo?

III. Controlando y supervisando

12. ¿Se realiza una vigilancia de la salud adecuada, de acuerdo con los riesgos específicos de la empresa y de los puestos de trabajo?



13. ¿La empresa facilita información colectiva e individual sobre los riesgos y las medidas preventivas y de protección adoptadas?
14. ¿La empresa facilita formación sobre los riesgos, la manera de prevenirlos y el uso de equipos de protección?
15. ¿Puede ser necesario recurrir a la actuación de la inspección de trabajo por alguna situación grave o sobre la que, teniendo conocimiento la empresa, no actúe?
16. ¿Se realiza una evaluación (relevamiento de condiciones de trabajo) periódicamente, observando si las medidas de seguridad y salud continúan siendo las adecuadas?



Bibliografía

- Andrés, R. et al. 2005. *Curso básico para delegadas y delegados en prevención de PyME*. Madrid, Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud.
- CGTRA y OIT. 2012. *Guía básica de Salud y seguridad en el trabajo para delegados sindicales*. Buenos Aires, OIT.
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras. 2007. *Guía del delegado y delegada de prevención*. Madrid, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Forastieri, V. 2011. *La participación de los trabajadores en materia de Seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de la OIT*. Buenos Aires, Oficina Internacional del Trabajo.
- Migliónico, W. 2006. *Salud y Trabajo*. Curso de Salud laboral para dirigentes sindicales. Guía para la acción sindical. Montevideo, Plenario Intersindical de Trabajadores-Convenión Nacional Trabajadores.
- Parra, M. 2003. *Conceptos básicos en Salud laboral*. Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo.
- Rodríguez, C. 2005. *La salud de los trabajadores: contribuciones para una asignatura pendiente*. Buenos Aires, Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Rodríguez, C. 2009. *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina.
- OIT. 2001. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo de la OIT*. Volumen II. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. 2004. *Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo: conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91ra. reunión, 2003*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT-ACTRAV. 2011. *Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género*. Turín, Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo/Oficina de Actividades para los Trabajadores.
- OIT. 2013. *La prevención de las enfermedades profesionales*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina. 2005. *Gestión en la prevención de riesgos para delegados de obra*. Buenos Aires, Fundación Social Aplicada al Trabajo.

Documentos consultados

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. Buscador de Convenios.

Sitios en Internet

CGTRA Internacional - Secretaría de Relaciones Internacionales.

OIT Argentina - Oficina de País de la OIT para la Argentina.

OIT - Organización Internacional del Trabajo.

- Para consultar sobre las Normas del Trabajo.

- ACT/EMP - Oficina de Actividades para los Empleadores.
- ACTRAV - Oficina de Actividades para los Trabajadores de OIT.

- Escuela de Trabajo Decente (OIT-ACTRAV).

Herramienta de formación y coordinación virtual para la acción sindical.

- Trabajo Decente al Cubo (OIT-ACTRAV)

Programa de formación sindical.

- CIF - Centro Internacional de Formación de la OIT.