

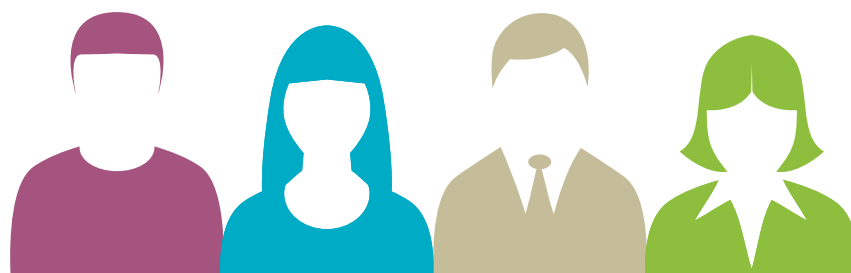
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SST)

Aportes para una cultura de la prevención

Material de apoyo a la formación



Organización Internacional del Trabajo



Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Organización Internacional del Trabajo:

Salud y seguridad en el trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención - 1a ed. - Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2014.

Desarrollo editorial:

Raquel Franco

Diseño y armado:

Pablo Alarcón para Cerúleo

Se permite la reproducción y utilización de la obra, excluyendo una finalidad comercial, con reconocimiento de la fuente.

Como en nuestro idioma no hay acuerdo entre los lingüistas acerca de cómo utilizar un lenguaje que no discrimine entre varones y mujeres, para evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar o/a para marcar la existencia de ambos sexos, en este trabajo se ha optado por emplear el masculino genérico clásico, entendiendo que todas las menciones en tal género representan siempre a varones y mujeres o, por ejemplo, más específicamente, a niños y niñas.

CONSTRUIR FUTURO CON TRABAJO DECENTE EQUIPO DE TRABAJO

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Formación con Equidad para el Trabajo Decente

Estela Barba

María Soledad Fernández

Nora Morales

Ana Lis Rodríguez Nardelli

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA

Dirección Nacional de Educación Técnico
Profesional y Ocupacional

Alicia Manzotti

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Carmen Bueno

EXPERTA EN CONTENIDOS Silvia Giordano

Autoridades

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Carlos Alfonso Tomada

Secretario de Empleo
Enrique Adolfo Deibe

Subsecretario de Políticas de Empleo y Formación Profesional
Matías Barroetaveña

Directora Nacional de Orientación y Formación Profesional
Susana Barasatian

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Ministro de Educación
Alberto Estanislao Sileoni

INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA

Director Ejecutivo
Eduardo Aragundi

Director Nacional de Educación Técnico
Profesional y Ocupacional
Gustavo Peltzer

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Oficina de País de la OIT para la Argentina
Oficial a cargo
Fabio Bertranou

Presentación

1

LA SALUD Y EL TRABAJO — P9

- 1.1** — Cuidar la salud y la seguridad en el trabajo — P13

2

LA CULTURA DE LA PREVENCIÓN — P17

- 2.1** — La prevención en los ambientes laborales — P20
- 2.2** — La identificación de peligros, la evaluación de riesgos y el mapa de riesgos en ambientes laborales — P22
- 2.3** — Planificación preventiva — P23
- 2.4** — La clasificación de los factores de riesgo — P25

3

LA SALUD Y EL TRABAJO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS — P31

- 3.1** — La salud y el trabajo en la Argentina: una preocupación del siglo XX — P32
- 3.2** — La normativa actual — P34
- 3.3** — El adolescente trabajador y la protección del trabajo adolescente — P38
- 3.4** — Sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo — P41

4

ACTIVIDADES SUGERIDAS — P43

Presentación

“ Cuidar enseñando que la vida –propia y ajena– es valiosa y que hay que protegerla y celebrarla; cuidar valorando lo público que, mejor o peor, hemos construido entre otros y debe ser cuidado entre todos.”^[1]

Inés Dussel y Myriam Southwell

Hace ya diez años, desde 2004, el Proyecto CONSTRUIR FUTURO CON TRABAJO DECENTE impulsa la promoción del enfoque de trabajo decente en entornos educativos mediante diversas estrategias, materiales de comunicación y acciones de capacitación docente. Todos estos recursos han sido implementados en conjunto por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y el Ministerio de Educación (ME), con la asistencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por otro lado, en el año 2005 entró en vigencia la Ley de Educación Técnico Profesional (Ley 26.058), que tiene entre sus objetivos impulsar la cultura del trabajo y la producción para el desarrollo sustentable, así como crear conciencia sobre el pleno ejercicio de los derechos laborales.

Estos objetivos dan lugar a líneas de trabajo que promueven el mejoramiento de las prácticas educativas y de los entornos de aprendizaje, en los cuales las condiciones de seguridad cobran especial relevancia. En efecto, la salud y la seguridad como parte de las condiciones del ambiente de trabajo son aspectos primordiales del trabajo decente y, al mismo tiempo, constituyen un componente de la Seguridad Social concebida como un derecho humano fundamental.^[2]

Así, el propósito principal de esta publicación es apoyar el abordaje de la temática de la salud y la seguridad en el trabajo en el ámbito de la Educación Técnico Profesional. Para ello se trabajó en coordinación con el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), de modo que este material sea significativo para docentes y estudiantes de escuelas técnicas y centros de formación profesional de nuestro país, aunque no en forma excluyente.

En la base de esta publicación se encuentra la convicción de que las instituciones educativas y otros espacios de formación son el ámbito privilegiado para el desarrollo de una “cultura de la prevención”. Ahora bien, la idea de la prevención no se agota en la identificación de los medios técnicos a partir de los cuales protegerse en un ámbito laboral, sino que abreva en la noción de cuidado que sitúa a la vida como valor fundamental, al promover comportamientos solidarios y de protección hacia nosotros y hacia los otros.

Resulta solidaria a esta cultura de la prevención, entonces, una visión global, integrada y multidisciplinaria de las personas en situación de trabajo. Por ende, es también objetivo de este material fortalecer la utilización de la perspectiva de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la difusión de la normativa vigente en el país para atender la salud de los trabajadores.

Además, pensamos que este material servirá para enriquecer las herramientas que se provean a las escuelas, apoyando y sosteniendo una cultura de prevención que también implica sensibilizar a docentes y estudiantes para la toma de conciencia y el ejercicio del cuidado personal y colectivo, mediante prácticas que –además de desarrollar y actualizar capacidades– garanticen que los elementos e instalaciones sean usados en forma apropiada.

Por otro lado, las instituciones educativas son el entorno en que muchas personas trabajan y por tanto resultan espacios propicios para el análisis de los aspectos que constituyen la cultura de la prevención y que afectan a la salud y a la seguridad en el trabajo.

Por último, deseamos facilitar y estimular la reflexión personal y colectiva acerca de las consecuencias que tienen las condiciones y el medio ambiente de trabajo sobre la vida y la salud. Y en particular, procuramos promover que la comunidad educativa –a la par que reflexiona sobre estos temas en su práctica cotidiana– conforme paulatinamente colectivos de trabajadores conscientes de sus derechos y obligaciones y promotores de la cultura de la prevención.

En las páginas que siguen se avanzará en el desarrollo de una cultura de la prevención y su importancia. Para ello, se presentan diferentes perspectivas para el tratamiento de la salud y la seguridad en el trabajo y también se reseñan la normativa nacional y los convenios de OIT pertinentes. Además, se propone a los equipos docentes algunas actividades y recursos didácticos para su aplicación en el aula, además de otros que ellos mismos puedan proponer.



[1] Dussel I., Southwell, M. “En busca de otras formas de cuidado”, en Monitor número 4, 5ta. época.

[2] Se recomienda la revisión del quinto módulo de la serie *Explora Trabajo Decente*, sobre Seguridad Social, disponible en: http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/publ/libros/explora_td.pdf



1

LA SALUD
Y EL TRABAJO



© las bases.com

Estas imágenes y tantas otras que vemos diariamente nos muestran la relación entre la salud y el trabajo y el nivel de riesgo al que muchos trabajos suelen exponer a las personas. Sin embargo, *no es el trabajo en sí mismo lo que enferma. Enferman las malas condiciones de trabajo.*

Un buen punto de partida para reflexionar acerca de la relación entre la salud y el trabajo puede encontrarse en los aportes de la Organización Mundial de la Salud (OMS) que ha definido la salud como la capacidad de las personas para desarrollarse armoniosamente en todos los espacios que conforman su vida.

Esta perspectiva no limita la definición de salud a la ausencia de enfermedad, sino que considera también los múltiples ambientes en los que se despliega la actividad humana. Entre estos, se destaca, a los fines de nuestro análisis, *el ambiente laboral, en tanto articulación entre el espacio específico en el que se desarrollan los procesos de trabajo y las relaciones técnicas, sociales y de gestión en los que estos se encuentran insertos.*

En la actualidad, las instituciones internacionales y nacionales referentes en la materia contemplan que los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles de prevención por definición, dado que sus factores determinantes se encuentran precisamente en las *condiciones de trabajo*. En este sentido, en las últimas décadas se han fortalecido las acciones de los actores gubernamentales, empresariales y sindicales orientadas a la promoción y la protección del bienestar de los trabajadores mediante la prevención y el control de los *accidentes de trabajo* y las *enfermedades profesionales* (véase el recuadro en página 12), así como la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.

En la misma línea, se han fortalecido los programas que tienen como eje la **Salud Ocupacional** tratada en forma multidisciplinaria para proteger el bienestar de los trabajadores. Esta serie de estrategias procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, al realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. La



Salud Ocupacional busca también favorecer que los trabajadores lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible; de esta manera la salud ocupacional promueve el enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.^[3]

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto con gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores, proporciona asistencia a través de programas nacionales de Trabajo Decente. Las prioridades y objetivos se definen dentro de los marcos de desarrollo nacional con el propósito de superar los principales déficits de trabajo decente mediante programas eficientes que abarquen cada uno de los objetivos estratégicos.

En nuestro país, se ha aprobado la “Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011-2015”.^[4], elaborada y aprobada en consenso con diferentes actores sociales. La Estrategia contiene un plan de acción con medidas concretas a ser implementado por el gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores con la finalidad de cumplir los objetivos generales y específicos propuestos. Entre las medidas se encuentra una serie de actividades de divulgación, información, sensibilización, formación y participación en materia de prevención de riesgos en el trabajo; con especial atención a las microempresas, las pequeñas y medianas.

Además, y en consonancia con el enfoque estratégico que en materia de seguridad y salud en el trabajo promueve la OIT, la Argentina formuló y aprobó tripartitamente su primera “Política Nacional de Salud y Seguridad de los Trabajadores y del Medio Ambiente de Trabajo”^[5], lo que le permitió ratificar los Convenios número 155 y 187 de la OIT que impulsan el marco promocional en esta materia. Estas acciones se enmarcan dentro del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP), que es el instrumento principal mediante el cual la OIT colabora con los países miembros para promover la adopción del trabajo decente como objetivo de desarrollo, a partir de la coyuntura y prioridades nacionales y los compromisos internacionales asumidos por dicho país.^[6]

ACTIVIDADES

¿Cómo se relaciona la Salud y Seguridad en el Trabajo con el concepto de Trabajo Decente?

N

^[3] <http://www.msa.gov.ar/index.php/home/salud-ocupacional>

^[4] Está disponible en el sitio de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, http://www.srt.gob.ar/adjuntos/institucional/estrategia/Estrategia_Argentina_SST.pdf

^[5] http://www.srt.gob.ar/adjuntos/prevenccion/politica_nacional_SSTyMAT.pdf

^[6] Disponible en: http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/publ/documentos/ptdp_2012_2015_web.pdf

ACTIVIDADES

En la nuestro país, se ha dado inicio, a partir del año 2012, al Tercer Programa de Trabajo Decente por País 2012-2015. ¿Qué aspectos se promueven en el Programa de Trabajo Decente por País? ¿Cómo se relacionan con la Salud y la Seguridad en el Trabajo?

Accidente de trabajo

La OIT define el **accidente de trabajo** como el suceso ocurrido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, que causa:

- A. lesiones profesionales mortales;
- B. lesiones profesionales no mortales.^[7]

La Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de 1964 (núm. 121), señala que “todo Miembro debería, con arreglo a condiciones prescritas, considerar accidentes del trabajo los siguientes:

- (a) los accidentes sufridos durante las horas de trabajo en el lugar de trabajo o cerca de él, o en cualquier lugar donde el trabajador no se hubiera encontrado si no fuera debido a su empleo, sea cual fuere la causa del accidente;
- (b) los accidentes sufridos durante períodos razonables antes y después de las horas de trabajo, y que estén relacionados con el transporte, la limpieza, la preparación, la seguridad, la conservación, el almacenamiento o el empaquetado de herramientas o ropas de trabajo;
- (c) los accidentes sufridos en el trayecto directo entre el lugar de trabajo y:
 - (i) la residencia principal o secundaria del asalariado; o

- (ii) el lugar donde el asalariado toma habitualmente sus comidas; o
- (iii) el lugar donde el asalariado percibe habitualmente su remuneración”.

Por su parte, la **legislación argentina** define el **accidente de trabajo** como todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. Respecto de los accidentes de trabajo es necesario considerar que:

- Son evitables, a partir de la identificación de sus múltiples causas y la adopción de medidas que los prevengan.
- No son culpa de la “mala suerte” y, por tanto, no deben ser atribuidos a la “fatalidad”.
- La verdadera prevención debe considerar todos los incidentes, incluso aquellos que no produjeron lesiones en los trabajadores.
- Los trabajadores son las víctimas de los accidentes de trabajo y no se los debe considerar como culpables en un análisis superficial de las situaciones.

Enfermedad profesional

La OIT (2009) define de la siguiente forma las **enfermedades profesionales**:

De acuerdo con el Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, “el término «enfermedad profesional» designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulten de la actividad laboral”.

La Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) señala que «Todo Miembro debería, en condiciones prescritas, considerar como enfermedades profesionales las que se sabe provienen de la exposición a sustancias o condiciones peligrosas inherentes a ciertos procesos, oficios u ocupaciones».

La definición de la enfermedad profesional contiene por tanto dos elementos principales:

- la relación causal entre la exposición en un entorno de trabajo o actividad laboral específicos, y una enfermedad específica, y
- el hecho de que, dentro de un grupo de personas expuestas, la enfermedad se produce con una frecuencia superior a la tasa media de morbilidad

del resto de la población.^[8]

Muchas veces es difícil demostrar el origen laboral de las enfermedades debido, entre otras circunstancias, al largo período de latencia y al entrecruzamiento con condiciones de vida del trabajador. Sin embargo, esto deberá ser considerado por los especialistas en el diagnóstico de las enfermedades profesionales. El problema de la falta de diagnóstico de las enfermedades profesionales ha motivado que la OIT se refiera a ellas como “una pandemia oculta^[9]”. En la Argentina, están detalladas en el listado de Enfermedades Profesionales con que cuenta el Sistema de Riesgos del Trabajo.

Como en muchos otros países, en nuestro país hay un importante subregistro de enfermedades profesionales. A su vez el registro de las enfermedades y accidentes de trabajo se encuentra afectado por problemas en los sistemas de informaciones nacionales, dadas las dificultades en la articulación entre los organismos de salud y de trabajo. Además en muchas ocasiones no se advierte el vínculo entre una enfermedad y el trabajo desempeñado, salvo en casos muy evidentes. Por otra parte este indicador no considera lo que afecta a trabajadores no registrados.

1.1

Cuidar la salud y la seguridad en el trabajo

Actualmente, pueden mencionarse distintas perspectivas a la hora de abordar el estudio de la persona en situación de trabajo, y en particular lo que atañe a su salud y su seguridad en dicho ámbito. En la Argentina, los aportes de Julio C. Neffa –que ha dirigido desde el Centro de Investigaciones y Estudios Laborales numerosas investigaciones en este campo– permiten identificar dos enfoques para el estudio de esta temática. Uno de ellos, denominado *tradicional* y ligado a las condiciones objetivas que rodean el proceso de trabajo, enfoca principalmente los problemas de higiene, seguridad y medicina del trabajo como aspectos manifiestos y visibles de la situación de trabajo. Al mismo tiempo, propone concepciones indemnizatorias o reparadoras de los daños relacionados con el trabajo, con menos énfasis en la prevención de riesgos.

El segundo enfoque, conocido como *renovador*, que fue desarrollado a partir de las demandas de distintas organizaciones sindicales y de estudios científicos sobre la temática, revaloriza las dimensiones subjetivas de las condiciones de trabajo y del medio ambiente en que este se realiza, sin dejar de lado el análisis de las dimensiones objetivas implicadas en ese proceso.

Si bien algunas de las huellas de la perspectiva tradicional persisten actualmente en el abordaje del hombre en situación de trabajo, el enfoque renovador surge de la consideración y el análisis de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), lo que tornó visibles algunos aspectos no tratados anteriormente. Para el desarrollo de este análisis, en la Argentina tuvo un rol fundamental el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo (PIACT)^[10] iniciado por la OIT a solicitud de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1976. Dicho Programa dio apoyo a investigaciones sobre la salud de los trabajadores, que comenzaron a realizarse en 1984, con la llegada de la democracia, y a partir del trabajo conjunto de distintos organismos del Estado, especialmente el Ministerio de Trabajo, el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL), dependiente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), y organizaciones de trabajadores y empleadores, que discutieron y consensuaron diagnósticos y medidas para el mejoramiento de las CyMAT en diversas ramas de actividad. La temática de la salud en el trabajo comenzó entonces a tener relevancia en la agenda nacional^[11].

Esta concepción renovadora toma como eje de análisis y de observación el proceso de trabajo, en el cual pueden ser identificadas dos grandes dimensiones: las condiciones de trabajo y el medio ambiente de trabajo.

Las **condiciones de trabajo** son aquellos factores tales como la organización, el contenido y el tiempo de trabajo, la remuneración, la ergonomía^[12], la tecnología involucrada, la gestión de la fuerza de trabajo, los servicios sociales y asistenciales y, también, la participación de los trabajadores.

Por su parte, el **medio ambiente de trabajo** señala el lugar donde se lleva a cabo la actividad y permite clasificar los riesgos según su naturaleza (Giraud, Neffa, 1990). La articulación de estas dos dimensiones configura la carga global que los trabajadores deben soportar individual y colectivamente.



[7] OIT, "Repertorio de recomendaciones prácticas sobre Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales", 1996, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112630.pdf

[8] OIT, "Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: Criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT.

Reunión de expertos sobre la revisión de la lista de enfermedades profesionales (Recomendación núm. 194)", 2009, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/meetingdocument/wcms_116913.pdf

[9] OIT, "La prevención de las enfermedades profesionales", 2013, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_209555.pdf

[10] Las acciones inicialmente emprendidas por el PIACT son actualmente asumidas por la "División sobre Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo" que forma parte del "Departamento Tripartismo y Gobernanza" de la estructura de la OIT.

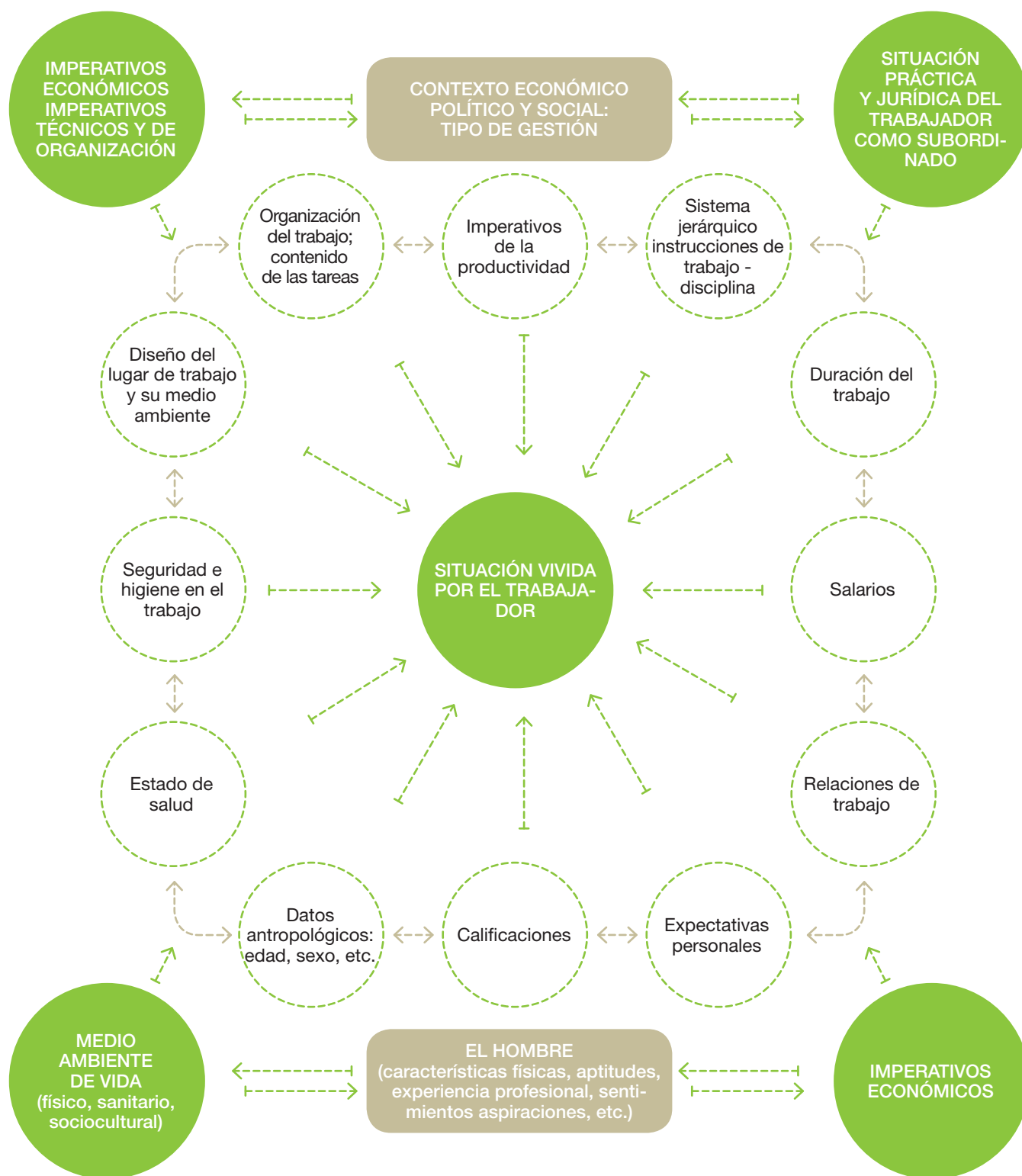
[11] "La nueva noción de condiciones y medio ambiente de trabajo no surge 'en el vacío' ni es fruto de la evolución mecánica y natural de los conocimientos acerca del 'hombre en situación de trabajo'. Por el contrario, surgió en un momento histórico y es el resultado de diversos factores que concurren para acelerar esta transición." [Julio Cesar Neffa, *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva*, HVMANITAS-CEIL, Buenos Aires, 2002, p.6]

[12] Se trata del estudio de datos biológicos y tecnológicos aplicados a problemas de mutua adaptación entre el hombre y la máquina.

ACTIVIDADES

¿Pueden pensar ejemplos de CYMAT en un establecimiento educativo?

Esta articulación se ha representado a menudo con lo que se conoce como el “Círculo de Clerc” (OIT, 1987), una gráfica que ordena las dimensiones que influyen y se vinculan recíprocamente para determinar la situación vivida por el trabajador.



La parte superior del Círculo de Clerc detalla los elementos que configuran el contexto económico, político y social, además del marco laboral específico en el que se desempeña el trabajador. Por su parte, los elementos destacados en la parte inferior ayudan a presentar las características de la persona al momento de su ingreso al lugar de trabajo. La presentación gráfica de estas dimensiones nos permite vislumbrar las influencias recíprocas entre los diferentes factores y así dar cuenta de la complejidad de la situación vivida por el trabajador.

A modo de ejemplo y siguiendo la propuesta de análisis de Clerc, se puede describir la situación que atraviesa una persona que trabaja. Comenzando por los aspectos considerados en la parte inferior del círculo:

Un joven de 24 años, con buena salud (**características físicas**), proveniente de una familia de clase media de zona urbana (medio ambiente de vida), técnico en computación (**calificación laboral**), en búsqueda del primer empleo en su especialidad y con un sueldo acorde. Sus objetivos son desempeñar bien su tarea y con el tiempo ascender en su carrera (**expectativas, imperativos económicos**).

En relación con la parte superior del círculo:

Ingresa a la mesa de ayuda de una empresa multinacional. Le adjudican un lugar de trabajo con determinadas características de iluminación, mobiliario etc. (**seguridad e higiene, diseño del lugar de trabajo**) y con responsabilidad para atender a un número de usuarios y de cumplir un determinado horario rotativo (**organización del trabajo y contenido de la tarea, duración del trabajo**). Está junto a dos compañeros que hacen su misma tarea y bajo la supervisión de un jefe (que le indica cómo hacer su trabajo) y un gerente (**sistema jerárquico**). Se le fija una remuneración (**salarios**) y premios si supera determinado parámetros en la atención de usuarios (**imperativos de productividad**). Ingresa con un contrato por un año (**situación práctica y jurídica de trabajador**).

El ejemplo nos sirve para considerar la manera en que todos estos aspectos, junto con otros, en una interacción permanente, conforman la situación vivida por el trabajador y nos conducen a una mirada superadora de la concepción tradicional de la seguridad y la higiene. Esta es una manera de atender el estudio del trabajador en su entorno laboral y considerar los posibles riesgos a los que está expuesto, con una perspectiva más compleja, que muestra hasta qué punto el análisis de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo renueva la lectura sobre la Salud y la Seguridad en el Trabajo. En efecto, esta nueva mirada permite identificar los factores directos e indirectos que inciden en la configuración de cada situación, superando las visiones simplificadas o restringidas que sólo señalan el proceso de trabajo en sentido estricto.

En forma resumida, este enfoque está basado en las siguientes concepciones básicas:

- El trabajo es considerado una actividad humana que se propone producir los bienes y servicios necesarios para la reproducción de la sociedad. Asimismo, el trabajo es revalorizado en tanto actividad creativa y colaborativa que permite a los hombres superar sus propios límites. Así, el trabajo se considera como una actividad fundamental, un derecho y una necesidad, con una dimensión social, cultural y económica, que debe ser analizado de manera multidisciplinaria y con la participación de los trabajadores.
- La salud de los trabajadores no puede repararse a partir de mejoras económicas. El enfoque renovador se centra en lograr el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. De esta manera, en esta concepción pierden fuerza las

ACTIVIDADES

Observen un trabajador en su entorno:
¿de qué manera se manifiestan los componentes del círculo de Clerc?
¿Podría hacer una descripción de su situación, tomando esas dimensiones como criterio de análisis?



[13] Disponible en <http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones%20P%C3%A1gina/Factores%20psicosociales.pdf>

perspectivas reparadoras e indemnizatorias, a la vez que se impulsan las **acciones preventivas** y una **cultura de la prevención**.

- Las personas son todas diferentes y no tienen la misma capacidad de adaptación y de resistencia a los riesgos que supone una situación de trabajo. Por lo tanto, es necesario matizar las nociones de **valores límite** y de **tiempos máximos permisibles de exposición** a los riesgos, ya que pueden tener repercusiones diversas, según sean las respectivas capacidades personales de adaptación y de resistencia. Como consecuencia, no se pueden mejorar las CyMAT pensando en un trabajador promedio: cada trabajador y cada colectivo de trabajadores tiene características propias y dinámicas.
- Se problematizan procesos de trabajo tradicionalmente no considerados como riesgosos a partir del análisis pormenorizado de las condiciones de trabajo. Entre otros factores, se consideran ahora la **organización** y el **contenido de trabajo**, la **duración de la jornada laboral**, la **remuneración**, la **ergonomía**, la **presión psicológica**.
- Trabajo y deterioro de la salud ya no se consideran dimensiones inseparables. Los riesgos en el trabajo son la consecuencia de las malas condiciones en que este se desarrolla. Prevenir significa actuar sobre la fuente o el origen del riesgo, haciendo posible que el trabajo y el deterioro de la salud no sean sinónimos.
- Las CyMAT no solo abarcan los riesgos provenientes directamente del proceso de trabajo. Incorpora al análisis de los sujetos en situación de trabajo otras dimensiones que condicionan e influyen indirectamente en el desarrollo de ese trabajo. En efecto, en esta concepción se analizan los factores estructurales relacionados con el sistema productivo, las formas institucionales que lo contextualizan y el sistema y proceso de trabajo dentro de la organización.
- El análisis de los accidentes no se centra únicamente en causas vinculadas con el factor humano; los ubica en una concepción más abarcativa que considera todo el proceso de trabajo.



2

LA CULTURA DE LA PREVENCIÓN

Una de las herramientas centrales para mejorar en forma continua las condiciones de salud y seguridad en el trabajo es el desarrollo y la consolidación de una cultura de la prevención.

El concepto “cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud” desarrollado en el Convenio N° 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006^[14], se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, y en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar estas condiciones mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

En definitiva, la cultura de la prevención supone el compromiso de la sociedad, de las organizaciones y de los individuos con la salud y la seguridad, lo que se manifiesta en un conjunto de valores, actitudes, percepciones, conocimientos y prácticas de orden individual y colectivo.

Instalar esta cultura preventiva en las empresas requiere del conocimiento y de la participación de todos los actores involucrados, directa o indirectamente, en el proceso de trabajo. En efecto, es importante informarse respecto de los riesgos a los que se está expuesto individual o colectivamente en una situación de trabajo; comprometerse con las acciones de prevención, y participar en la identificación de los riesgos mediante la reflexión sobre las propias acciones y las medidas que es posible tomar.

Podría decirse que los pilares de una cultura de la prevención son la **información**, el **compromiso** y la **participación**. En ese sentido,

- **informarse** supone identificar y evaluar los riesgos a los que están expuestos trabajadores y trabajadoras en sus actividades, incluyendo la multiplicidad de puntos de vista de los actores involucrados;
- **comprometerse** se refiere a la necesidad de tomar conciencia y educar para la adopción de conductas responsables que cuiden las vidas de las personas en situación de trabajo así como el entorno en que estas acciones se desarrollan;
- y finalmente, **participar** implica formar parte de acciones colectivas compartidas por todos los miembros de una comunidad u organización con el objetivo de cambiar situaciones riesgosas. Para ello es necesario asumir comportamientos proactivos independientemente de que exista o no un peligro inminente. En ese sentido, la implementación de estrategias participativas hace posible que la tarea se realice de forma más creativa, flexible, con mayor nivel de innovación y mayores posibilidades de mejora.

El Convenio N° 155 de la OIT, 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores (recientemente ratificado por la Argentina) y la Recomendación N° 164 que le acompaña destacan la importancia de la participación tripartita (empleadores, trabajadores y Estado) en la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo.^[15]

Podemos distinguir dos tipos de instancias de participación y dialogo social en materia de seguridad y salud:

- A nivel de empresa, la participación de los trabajadores se ejerce mediante la figura de los Delegados de Prevención y de los Comités Mixtos de Salud y Seguridad en el Trabajo^[16], en los que se produce una interacción entre el saber de los técnicos y profesionales en prevención y el de los trabajadores. Los comités tienen una composición paritaria en la que confluyen de manera igualitaria trabajadores y empleadores, y que se constituyen en espacios bipartitos de participación en relación a los temas de salud y seguridad en las empresas. Dichos



^[14] Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C187

^[15] Para profundizar: “Participación de los trabajadores en SST”. Disponible en: http://biblioteca.srt.gob.ar/Publicaciones/2004/Participacion_trabajadores_SST.pdf

^[16] Estos comités reciben nombres diferentes Comités Mixtos, Comités Paritarios o Comisiones de Seguridad; la Recomendación N° 164 de la OIT los menciona como comités obreros de seguridad e higiene o comités paritarios de seguridad e higiene.

comités se ocupan de controlar las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas y acciones de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de promover y proteger la vida y la salud de los trabajadores. El empleador elige sus propios representantes mientras que los de los trabajadores son elegidos por la propia representación legal de estos en la empresa o directamente por ellos. Los representantes de los trabajadores en dichos comités han de contar con determinados derechos y garantías de representación, debiendo ser protegidos legalmente contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos (art. 5 del Convenio núm. 155 y art. 12.2 d) de la Recomendación N° 164 de la OIT).



© MTEySS

- A nivel nacional, existen estructuras tripartitas y permanentes de diálogo social en la materia, cuya misión es impulsar políticas y programas nacionales de Salud y Seguridad en el Trabajo, diseñar propuestas de legislación, coordinar distintas instituciones, asesorar y promover acciones de Salud y Seguridad en el Trabajo. En la Argentina, el Comité Consultivo Permanente que fuera creado por la Ley de Riesgos del Trabajo está conformado por representantes –en igual número– de los trabajadores, los empleadores y del Estado. Tiene funciones consultivas en la reglamentación de la Ley de Riesgos del Trabajo, en la modificación del Listado de Enfermedades Profesionales, en la determinación de las acciones de prevención y reparación y demás aspectos atinentes al fortalecimiento del Sistema de Riesgos de Trabajo.

De este modo, las tres dimensiones articuladas –**información, compromiso y participación**– son los pivotes sobre los cuales afianzar la cultura de la prevención, que debe ir acompañada por un conjunto de intervenciones del Estado mediante programas que integren normativa, cambios tecnológicos, educación y acciones sobre la comunidad incorporando a los trabajadores y a sus familias. En síntesis, mejorar la situación laboral en materia de salud y seguridad depende del compromiso asumido por los actores involucrados.

ACTIVIDADES

Para ampliar la información, busquen en internet materiales sobre los Comités Paritarios, Comités Consultivos u otros órganos pertinentes. Revisen las funciones, atribuciones y alcances de estos ámbitos de participación, respecto de las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras del sector.

2.1

La prevención en los ambientes laborales

Para que una organización avance en fortalecer un enfoque preventivo en materia de salud y seguridad en el trabajo es necesario que identifique y actúe sobre las fuentes o el origen del riesgo laboral, con el fin de evitar que los trabajadores sufran daños, e instrumentar medidas de protección mediante elementos de protección colectiva o personal (EPP).

En este sentido, es imprescindible distinguir entre el peligro y el riesgo en el ámbito de trabajo. Existe un **peligro** cuando hay una situación, sustancia u objeto que tiene una capacidad en sí misma de producir un daño, como lo son las sustancias venenosas, un trabajo en altura, o el uso de una sierra circular.

Por su parte, el **riesgo laboral** es la relación entre la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo con elementos peligrosos y la severidad de dicho daño. Por ejemplo, usar la sierra sin protección o manipular una sustancia química peligrosa o trabajar en altura sin tomar las medidas preventivas adecuadas.

El mayor desafío de la prevención es lograr que los peligros que puedan presentarse en una situación laboral no se transformen en riesgos. Por ello es necesario instrumentar diferentes estrategias para controlar las fuentes de riesgos. En general, estas estrategias se organizan de acuerdo a las siguientes fases:

- identificar los riesgos (véase más adelante el apartado 2.2)
- evaluar los riesgos identificados que no se pueden evitar
- aplicar las medidas para controlarlos
- controlar la eficacia de esas medidas
- relevar periódicamente las condiciones de trabajo, especialmente cuando ocurren cambios en la organización del trabajo o ingresa nueva tecnología.

A la hora de adoptar medidas de control del riesgo es importante destacar que estas medidas deben adoptarse conforme a un orden jerárquico establecido, según su eficacia decreciente:

- Eliminación del riesgo: la primera opción deberá ser la de eliminar el riesgo, es decir, hacer lo posible por suprimirlo, mejorando las condiciones de trabajo.
- Sustitución del agente o proceso riesgoso: si la eliminación del riesgo no fuera posible, se sustituirá el agente o el proceso por otro de menor riesgo.
- Control en la fuente u origen del riesgo: en tercer lugar, y si las medidas anteriores no son posibles, se deberán adoptar medidas de control en la fuente o el origen del riesgo (por ejemplo, medidas de ingeniería como sistemas de ventilación localizada junto a una fuente de contaminante o barandas de protección colectiva contra el riesgo de caída a distinto nivel).
- Medidas administrativas: en cuarto lugar, si no se pueden adoptar las medidas anteriores, se introducirán medidas administrativas, como la reducción de los tiempos de exposición, y señalizaciones.
- Uso de elementos de protección personal (EPP): la última medida será el uso de

los elementos de protección personal (EPP) que es el método menos eficaz. Sólo se deben utilizar como último recurso cuando no sea posible combatir los riesgos mediante las medidas antes citadas. Es necesario tener en cuenta que el uso de los EPP es una medida de protección y no de prevención, ya que evita las consecuencias de un accidente, pero no previenen su ocurrencia. Por ello, es importante considerar el cumplimiento de las condiciones preventivas.

El siguiente decálogo (adaptado de la obra de Conte Grand y Rodríguez, 1999) expone el criterio de uso de los elementos de protección personal:

1. Los EPP deben ser la última barrera de defensa. El uso de estos elementos debería ser complementario de las medidas anteriores y no una alternativa.
2. La utilización de EPP debería ser provisoria (es decir, hasta que el riesgo pueda anularse o limitarse de otra forma).
3. Cuando se seleccionen los elementos de protección personal debe considerarse no sólo su eficacia, sino también su comodidad. En este sentido, es fundamental la participación de los usuarios en la selección.
4. El EPP debe ser adecuado al riesgo a prevenir (por ejemplo, cada protector auditivo tiene capacidad para proteger en determinadas frecuencias e intensidades por lo que deben elegirse en función de ello; las máscaras respiratorias deben tener los filtros que corresponden al riesgo que se desea controlar).
5. El EPP debe ser homologado^[17], y el mecanismo de homologación debe estar respaldado por ensayos de los EPP en laboratorios independientes.
6. Deberá considerarse que algunos elementos pueden dificultar la tarea asignada, y se debe prestar una atención especial a esto, ya que pudiera ocurrir que los trabajadores no los usen.
7. Deberá tenerse en cuenta que los elementos de protección personal pueden aumentar la carga de trabajo.
8. La introducción de cada elemento de protección personal debe ser motivo de una campaña de educación y persuasión participativa.
9. Debe contarse con un programa de limpieza, mantenimiento e inspección periódicos de los EPP.
10. Debe evaluarse periódicamente la necesidad de introducir o mantener un elemento de protección personal.

N

^[17] Refiere a que los Elementos de Protección y Seguridad sean convalidados por organismos oficiales autorizados. Para ver los EPP en sus contextos de uso, recomendamos estos videos sobre el trabajo en el ámbito agrícola y en gastronomía:

MTEySS, Formación Continua, Aplicación de Agroquímicos 1 http://www.trabajo.gob.ar/formacioncontinua/videos/video.asp?id_video=100

Aplicación de Agroquímicos 2 http://www.trabajo.gob.ar/formacioncontinua/videos/video.asp?id_video=101

Gastronomía http://www.trabajo.gob.ar/formacioncontinua/videos/video.asp?id_video=103

^[18] Disponible en: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/160000-164999/163171/norma.htm>

^[19] Este tercer tipo no es, en rigor, prevención, aunque por convención se lo denomina así.

ACTIVIDADES

Observen en su entorno cotidiano.

¿Podrían identificar elementos de protección personal utilizados habitualmente, por parte de los/as trabadaores/as?

Si es así, identifiquen el lugar del espacio educativo que más claramente esté señalado y exploren las razones que les hicieron elegirlo.

Los niveles de prevención según la OMS

Prevención primaria: todas las acciones para eliminar, aislar, sustituir y proteger al trabajador, intentando que el peligro no se convierta en un riesgo. También se incluye en esta categoría todo lo que se haga en el medio ambiente para que, por ejemplo, los trabajadores dispongan de agua potable e instalaciones sanitarias.

Prevención secundaria: las acciones de control de la salud de los trabajadores para hacer una detección temprana de los posibles daños a la salud. Por ejemplo, en la Argen-

tina están establecidos en la Resolución SRT 37/2010^[18] los exámenes médicos periódicos.

Prevención terciaria^[19]: cuando un trabajador sufre un deterioro en su salud, ya sea por un accidente, accidente *in itinere* o enfermedad laboral, se lo debe curar y rehabilitar.

Es importante considerar que los accidentes y enfermedades del trabajo provocados por las malas condiciones laborales son el fracaso de la prevención.

2.2

La identificación de peligros, la evaluación de riesgos y el mapa de riesgos en ambientes laborales

Una herramienta central para el conocimiento de los riesgos y el diseño de las medidas preventivas pertinentes es el mapa de riesgos. Se trata de una representación gráfica de los peligros que se han identificado y de los riesgos existentes que se han evaluado en un área de trabajo determinada.

Para la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la construcción del mapa es primordial la participación de los trabajadores, dado el conocimiento que poseen de su propia actividad y del ámbito en que la desarrollan.

El procedimiento para realizar un mapa de riesgos consta de una serie de pasos:

El primer paso es determinar con precisión el área sobre la cual se realizará la evaluación: un sector, una oficina, un piso del establecimiento, es decir, se delimita un área en la cual se desempeñan trabajadores^[20].

Una vez definido, se avanza en la **identificación de los peligros** que existen para el colectivo que se encuentra en la situación de trabajo. De todos esos peligros, se determinarán cuáles son riesgos laborales, y se realizará la **evaluación de los riesgos**. Para esto, se observan las características de las zonas de trabajo y el desarrollo de las distintas actividades o tareas de todos los procesos y puestos de trabajo. Respecto de las primeras, se evalúan las características de los pisos, de las paredes, el mobiliario, las condiciones de ventilación y térmicas, los niveles de ruido, la iluminación, entre otros factores. En el proceso de trabajo se consideran las máquinas y su instalación, las características de las materias primas y del producto final. También se analizan los turnos de trabajo, los horarios, las jornadas laborales y el estilo de mando, por mencionar algunos factores.

Resulta importante registrar además la cantidad de personas que se desempeñan en cada puesto de trabajo, su distribución por sexo y edad y su antigüedad en el puesto, así como toda otra información que pueda resultar útil para describir el lugar y la situación laboral (por ejemplo, enfermedades o accidentes ocurridos, los reclamos realizados por los trabajadores entre otras cuestiones).

Además, la evaluación de riesgos deberá considerar las condiciones personales y el estado de salud de cada uno de los trabajadores que ocupan el puesto de trabajo, ya que no todos los trabajadores pueden verse afectados de igual forma por los mismos riesgos. Así, la evaluación de puestos de trabajo ocupados por trabajadores especialmente sensibles (adolescentes, mujeres, discapacitados) deberá considerar de forma especial estas circunstancias.

A partir de la información obtenida se confecciona un gráfico de la zona en el que se localizan e identifican los peligros, ubicándolos en el croquis con signos o iniciales que representen el tipo de riesgo (de seguridad, físicos, contaminantes o riesgos psicosociales). También se señalará su magnitud (véase más adelante un ejemplo de mapa de riesgos).



^[20] Vale la pena recordar que prácticamente en cualquier ámbito puede haber situaciones de trabajo: en la vía pública, (barrenderos, vendedores en ferias); en el patio de un jardín de infantes se pueden encontrar varios trabajadores/as desempeñando su actividad: docentes, niñeras, personal de maestranza, un electricista que está realizando un trabajo de reparaciones.

El **mapa de riesgos** permitirá evaluar la magnitud de los peligros identificados y su prioridad a la hora de intervenir. También resultará más sencillo identificar las medidas de control para evitar los peligros. Además, realizadas estas evaluaciones es posible y necesario realizar controles y seguimiento de las medidas aplicadas, de modo de evaluar la eficacia de las acciones de prevención que se implementen.

El mapa es una construcción dinámica y participativa que tiene que ser permanentemente revisada y actualizada en base a las mejoras obtenidas, la introducción de nuevas maquinarias, la incorporación de trabajadores, así como la variación en métodos y contenido de las tareas.

2.3

Planificación preventiva

Para que la etapa de identificación de peligros, evaluación de riesgos y construcción del mapa de riesgos cobre sentido, debe culminar en **acciones preventivas** que lleven a evitar los accidentes y enfermedades laborales.

Para ello, a partir de la evaluación y del mapa se priorizan los riesgos más importantes por grado de peligrosidad, por cantidad de trabajadores expuestos y por la gravedad de las alteraciones a la salud que podrían producir. Además, se consideran los recursos disponibles, los requisitos legales y quiénes serían responsables de las medidas que sea necesario aplicar, para entrar en una etapa de **intervención**.

Finalmente, se planifica la intervención, determinando actividades, metas y lapsos de tiempo, para actuar sobre las distintas situaciones de riesgos priorizadas. Debe estar informado todo el personal involucrado.

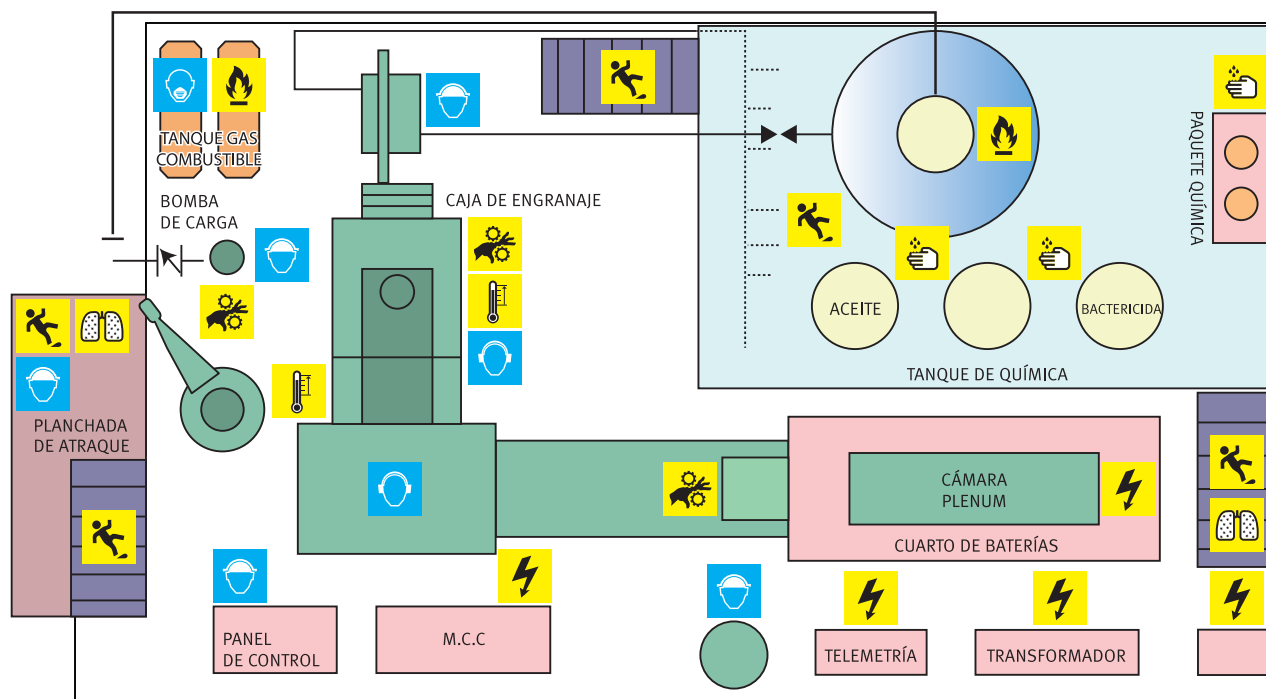
Las medidas de control propuestas en la planificación deberán respetar el orden jerárquico señalado antes.

Por último, se incluyen acciones de **supervisión o monitoreo** para determinar si las medidas preventivas programadas y llevadas adelante se cumplen y si tienen el efecto esperado.^[21]



^[21] Para profundizar sobre la elaboración de mapas de riesgos, véase la siguiente bibliografía: Miglione Caino, s/f, "Trabajo y Salud. Guía para la acción sindical", disponible en: http://www.bvsst.org.ve/documentos/pnf/trabajo_y_salud.pdf; Conte Grand y Rodríguez, 1999, "Cobertura de los Riesgos del Trabajo", disponible en: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09_182_span.pdf, y OIT, 2013, "Prevención inclusiva: Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales", 2013", disponible en: http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_216025/lang-es/index.htm

MAPA DE RIESGO DE UNA INSTALACIÓN INDUSTRIAL



2.4

La clasificación de los factores de riesgo

Todo trabajo puede presentar riesgos, aun aquellos que parecen más inocuos. La importancia o gravedad de un riesgo está en directa relación con la probabilidad de que se produzca y con la importancia del daño que puede producir.

A modo de ejemplo, se describen los riesgos más frecuentes en algunas ocupaciones.

- **Trabajador/a rural:** puede estar expuesto a riesgos en relación con las máquinas que maneja (cosechadoras, tractores, sierras, etc.) y la manipulación de artefactos eléctricos. Según el tipo de maquinarias, estas pueden ser muy ruidosas y quizás esté expuesto a radiaciones solares excesivas. También puede haber riesgos en el transporte de pesos o la necesidad de realizar movimientos repetitivos para manejar alguna maquinaria. Un riesgo muy importante puede derivarse de los contaminantes químicos si aplica plaguicidas; si manipula animales, deberá prevenirse de los riesgos biológicos.

En cuanto a los riesgos psicosociales, deberá evaluarse su horario de trabajo, el tipo de tarea, la modalidad de contratación y de pago y sus interacciones con otros trabajadores.

- **Empleado/a administrativo:** los trabajadores que operan con computadoras en el ámbito de oficinas pueden estar expuestos a riesgos derivados de las posturas que adopten frente a la PC y del mobiliario que tengan. El riesgo eléctrico suele estar presente, según las condiciones de las instalaciones. Con respecto a los aspectos psicosociales, se evaluarán en relación al horario de trabajo, monotonía o no de las tareas, estilos de jefatura, posibilidades de participación y ascenso en su carrera laboral, así como las relaciones interpersonales.



- **Cajero/a:** el ritmo de trabajo suele ser muy acelerado y, según el establecimiento, pueden no contemplarse las pausas. En la tarea hay fuertes exigencias posturales, gestuales y de memorización. Los ambientes son mayoritariamente ruidosos. Pueden llegar a estar expuestos a situaciones de violencia por parte de los clientes, por



© 2011, Inta
(www.intachicos.inta.gov.ar)

Enriquecornejo en wikipedia [dominio público],
de Wikimedia Commons



situaciones ajenas a ellos (excesiva espera del público, precio de los productos, etc.). Están sometidos a presión por el manejo de dinero.

Para ordenar el amplio entramado de las situaciones de riesgo a las que podemos exponernos en el trabajo y facilitar su análisis, a continuación se presenta una clasificación. Sin embargo, esta clasificación no muestra uno de los aspectos fundamentales del análisis de la salud en el entorno laboral: el modo en que los riesgos se encuentran en interacción permanente tal como lo expresa el Círculo de Clerc.





ACTIVIDADES

Identifique, en sus recorridos habituales, cartelera o señales que indiquen riesgos. ¿De qué tipos de riesgos se trata?

Para ser evaluados, muchos riesgos requieren de la intervención de técnicos e instrumental adecuado. La legislación vigente establece valores límites y medidas preventivas y de protección para los riesgos enunciados. Se presentan en este cuadro las medidas elementales respecto de los EPP, y se sugiere revisar el decálogo presentado en la pág. 21).

Clasificación de riesgos, daños y medidas preventivas

TIPO DE RIESGO	POSIBLES DAÑOS A LA SALUD	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE PROTECCIÓN ⁽¹⁾
 RIESGOS DE SEGURIDAD		
Objetos, máquinas, equipos, herramientas (manuales o eléctricas) que por malas condiciones de funcionamiento, falta de mantenimiento o protecciones de partes peligrosas y/o por ubicación tienen la capacidad potencial de producir accidentes.	Accidentes de todo tipo: atrapamiento, golpes, choques, caídas, cortes, aplastamientos, lesiones oculares, electrocución, incendios. Especial incidencia de las caídas de altura.	Adecuado mantenimiento de las instalaciones. Resguardo de las partes peligrosas de las máquinas. Correcta señalización de los espacios de trabajo. Diseño de andamios seguros. Respeto a todas las normas para trabajar con la electricidad y evitar la producción de incendios. Medidas de protección: utilizar los elementos de protección colectiva e individual indicados (arnés, cascos, botas, etc.).
 RIESGOS DEL MEDIO AMBIENTE FÍSICO		
Temperaturas extremas (frío o calor). Humedad.	Efectos directos: resfriados, deshidratación, golpe de calor. Efectos indirectos: alteraciones de la conducta, aumento de la fatiga, incomodidad. Mayor probabilidad de accidentes.	Climatización. Ropa adecuada. Rotación de los trabajadores.
Niveles elevados de ruido. Es el riesgo más común en los puestos de trabajo. Una forma de medirlo es evaluar si dos personas de audición normal no pueden entenderse hablando en un tono de voz habitual a una distancia de 1m. Si no pueden, hay una señal de alerta a tener en cuenta.	Hipoacusia y sordera profesional, aumento del ritmo cardíaco, de la presión sanguínea, trastornos digestivos. Irritabilidad, agresividad, alteraciones del sueño.	Anular o disminuir el ruido en su fuente o medio de transmisión. Disminuir el tiempo de exposición. Como última medida y cuando no exista otra opción, se protegerá al trabajador mediante los protectores auditivos adecuados.
Iluminación inadecuada por exceso o defecto.	Afecta básicamente la visión. Irritación, cansancio ocular. Molestias no oculares como dolor de cabeza.	Mediciones con instrumentos especiales. Son los trabajadores quienes comunican las primeras molestias. Planificar adecuadamente la iluminación de cada puesto de trabajo considerando el tipo de tareas y características del trabajador.
Radiaciones ionizantes: rayos X. Radiaciones no ionizantes: fundiciones, soldaduras eléctricas, efectos del sol.	Alteraciones en la sangre y material genético. Quemaduras, lesiones oculares.	Aislamiento conveniente de la fuente emisora y proteger al trabajador con la ropa adecuada. Pantallas, blindajes y ropa de trabajo que sea una barrera entre la fuente emisora y el operario.

[Continúa] →

TIPO DE RIESGO

POSIBLES DAÑOS A LA SALUD

MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE PROTECCIÓN¹

CONTAMINANTES

Químicos: sustancias que durante la fabricación, transporte, almacenamiento o uso puedan incorporarse al ambiente como aerosol, gas o vapor. Ingresan al organismo por piel, vía respiratoria, aparato digestivo, o heridas

Efectos corrosivos, irritantes, neumocotóxicos (alteración pulmonar), asfixiantes, anestésicos y narcóticos, sensibilizantes, cancerígenos, mutagénicos (alteración del material genético) y teratogénicos (durante la gestación causa defectos congénitos), sistémicos (alteración de órganos y/o sistemas). Los efectos dependen de la concentración y tiempo de exposición.

Etiquetado de las sustancias (texto adecuado a la comprensión de los trabajadores). Información sobre las sustancias que se manipulan. En la medida de lo posible, reemplazo por sustancias de menor o nula toxicidad, para evitar la propagación y proteger al trabajador con los elementos adecuados: barbijos, protectores oculares, etc.

Biológicos: bacterias, protozoos, virus, hongos, gusanos, parásitos.

Enfermedades que se transmiten de los animales al hombre y viceversa. Se llaman zoonosis.

Higiene en los lugares de trabajo y vestuarios; en estos casos es fundamental el uso de guantes y todas las prendas que ofrezcan protección.



RIESGOS ERGONÓMICOS

Ergonomía es la adaptación del puesto de trabajo al hombre. Objetos, puestos de trabajo y herramientas que, por el peso, tamaño, forma o diseño, obligan a sobreesfuerzos, movimientos repetitivos y mantenimiento de posturas inadecuadas. Se pueden producir daños por esfuerzos posturales, estáticos (estando "quietos") o dinámicos (desplazamiento de cargas, posturas, movimientos repetitivos).

Provocan gran parte de las lesiones en la espalda, desgaste anormal de las articulaciones y los músculos, síndromes del túnel carpiano, tendinitis, trastornos gastrointestinales y cardiovasculares, etc. Fatiga física no recuperable. Incrementa los efectos dañinos de otros contaminantes, ya que por fatiga se inhala mayor cantidad de aire.

Adecuado diseño de los puestos de trabajo (mobiliario ergonómico que existe en variedad en el mercado), rotación de las tareas, períodos de descanso, duración de la jornada laboral y regulación de las cargas a manipular.



RIESGOS PSICOSOCIALES

Afectan la psiquis en sus aspectos emocionales, intelectuales y sociales. Se da la interacción de factores organizativos (duración, horarios, ritmo de trabajo y lugar donde se desarrolla la tarea), del contenido de la tarea (cantidad y calidad de información que se recibe y procesa que puede llevar a sobrecarga, por excesivas exigencias o subcarga de trabajo, por tareas monótonas y repetitivas), del clima laboral (estilo de mando, relaciones interpersonales, posibilidades de ascenso). También pueden darse situaciones de mobbing (hostigamiento en el trabajo por una o varias personas que ejercen presión psicológica extrema, continuada y sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo). Acoso sexual y violencia laboral.

Se relacionan con las características de los trabajadores. Si las demandas del medio ambiente de trabajo superan las capacidades de los trabajadores para hacerles frente se dan síntomas que conducen a cuadros de estrés. Reacciones psicofisiológicas (fatiga, irritabilidad, trastornos del sueño, ansiedad) y comportamentales (consumo de medicamentos, retraimiento social, tabaquismo, violencia). Hipertensión arterial, ansiedad generalizada, trastornos de adaptación, depresión y trastornos músculo-esqueléticos. Enfermedades cardiovasculares. *Burn out*: colapso emocional y cognitivo.

Los factores organizativos de horarios rotativos y ritmos deben evaluarse continuamente y debe darse participación a los trabajadores en la búsqueda de estrategias que mejoren la situación (transporte, alimentación en turnos nocturnos, etc.). La sobrecarga y la subcarga de trabajo mejoran dando variación a las tareas y rotando a los trabajadores. Las situaciones que llevan a cuadros paulatinos de estrés deben ser detectadas como señal de alarma para reevaluar aspectos de la organización y contenido de la tarea. Los cuadros de mobbing (hostigamiento laboral), acoso sexual y violencia laboral deben ser detectados, denunciados y solucionados con la intervención de superiores, compañeros de trabajo, especialistas y autoridades laborales.

Antecedentes en la historia de la reflexión sobre salud y trabajo

La salud ocupacional no tiene una historia muy antigua, no obstante encontramos indicios que dan cuenta de observaciones respecto de la relación entre salud y trabajo desde hace más de 3500 años.

1700 AC

El **Código Legal de Hammurabi**, Rey de Babilonia quien gobernó aproximadamente 1700 años antes de Jesucristo, contiene ya referencias al cuidado y protección del trabajador, como lo muestra la siguiente cita:

"...un artilugio con el que se han de sujetar las patas traseras del ganado vacuno, para que no dañe al ordeñador y rompa el cántaro de leche..."



460 AC

En la **antigua Grecia**, Hipócrates (460 AC) consideró la influencia del medio ambiente y las características de cada organismo como causas de las enfermedades, y no la decisión de fuerzas superiores. Se lo considera el padre de la medicina en tanto saber técnico y científico. En la observación del ámbito laboral, describió las intoxicaciones de los trabajadores de las minas por el plomo.



Entre los siglos XV y XVII

Durante la edad media se regresó a una concepción mágico-religiosa de las enfermedades. En particular se las asociaba a que la fatalidad era la causante de los accidentes de trabajo, razón por la cual era necesario encomendarse a los santos para que estos males no ocurrieran. Pero en el siglo XV, se reiniciaron los registros de enfermedades de los tra-

bajadores: Ulrich Ellembog, por ejemplo, definió los síntomas del envenenamiento por plomo y mercurio. Paracelso, alquimista, médico y astrólogo suizo (1493 – 1541) investigó durante años la actividad en minas y fundiciones. Sus registros y observaciones permitieron la identificación de intoxicaciones en esos ámbitos causadas por la absorción o inhalación de sustancias minerales como el mercurio, el azufre y el sílice.



1778

En 1778, **Carlos III** dictó el siguiente edicto: DE ORDEN DE LOS SEÑORES DEL REAL Y SUPREMO CONSEJO DE CASTILLA, comunicamos á la Sala con fecha de veinte y quatro de noviembre próximo:

"Se hace saber el Público, que teniendo presente el mismo Consejo ser frecuentes las muertes, y otras desgracias que padecen los Peones de Albañiles que trabajan en las Obras públicas de esta Corte, dimanando en gran parte de la poca seguridad y cuidado en la formación de Andamios, por descuido y ahorro con que los Maestros de Obras proceden en esta parte; y que resulta de aquí privarse la República de unos vecinos útiles que fallecen prontamente, ó quedan lisiados, de suerte que no pueden continuar su trabajo en lo sucesivo, cayendo ellos, sus mugeres, é hijos en la miseria, y mendicidad, requiriendo esta materia arreglo, y providencias que radicalmente atajen un mal que no puede dejar de excitar la compasión de todo buen Ciudadano. Se ha servido resolver, entre otras cosas, que los Jueces, al tiempo de exponerse los cadáveres de los que así hayan perecido en Obras de qualquiera especie, además del reconocimiento judicial del cadáver, pasen prontamente a la Obra donde se haya precipitado, y hagan formal inspección, y averiguación del hecho, tiempo, y circunstancias del fracaso, y de la culpa, ó negligencia del Maestro de

Antecedentes en la historia de la reflexión sobre salud y trabajo

la Obra, ó Aparejador que la dirigiere, sin diferencias de Obras públicas, ó particulares, y sin que para impedir la averiguación, castigo, y resarcimiento de daños se pueda declinar la jurisdicción ordinaria, ni alegar fuero.

Que en cuanto á los maltratados, ó estropeados, el Señor Alcalde, que asiste al Hospital General, tome declaración á los de esta clase, y formalize la Causa por el mismo método, dando quenta á la Sala, que procederá en el asunto con la actividad, y vigilancia que se requiere; cuya resolución, y responsabilidad se ha de notificar á todos los Maestros de Obras, y Aparejadores, á fin de que tengan entendida dicha responsabilidad, y no aleguen ignorancia para lo sucesivo. Y siendo esta una acción popular que cualquiera puede denunciar igualmente que la vida del muerto, ó estropeado, en inteligencia de que á todos se administrará pronta justicia, para que llegue á noticia de unos, y otros la citada resolución, se publica por medio de edicto, cuyos exemplares, autorizados por Don Roque de Galdames, Escribano de Cámara, y Gobierno de la Sala, se fijan en los sitios acostumbrados de esta Corte.”



© Luis Paret y Alcázar (1746_1799) [Public domain], via Wikimedia Commons

Siglos XVI y XVII

El médico italiano **Bernardino Ramazzini** (1633-1714) publica su “Disertación en torno a las enfermedades de los trabajadores”, obra por la que se lo considera el padre de la Medicina del Trabajo. Ramazzini observaba a los operarios, los examinaba, documentaba sobre sus labores y hasta proponía medidas higiénicas y preventivas. Él propuso que los médicos extendieran la lista de preguntas que Hipócrates recomendaba preguntar a los pacientes agregando “¿cuál es su ocupación?”. Su tarea lo llevó a describir las enfermedades de trabajadores de diferentes oficios y su gran mérito fue relacionarlas, no ya con la tarea individual de un trabajador, sino con el grupo de trabajadores (Fresquet Febrer, 2011).

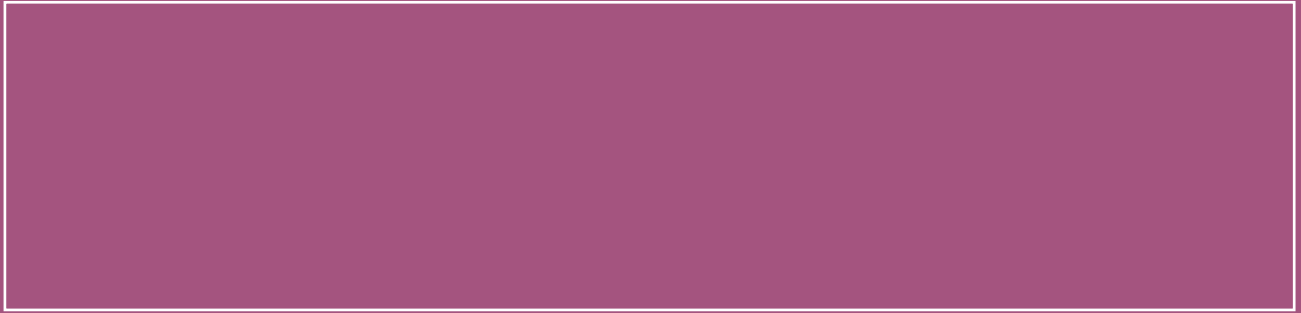
La tiempos de la Revolución Industrial

Entre la segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX, la aparición de la máquina a vapor transforma vertiginosamente la realidad laboral. La Revolución Industrial fue en rigor una revolución económica, social y cultural, y es considerada por muchos la transformación más importante en el mundo del trabajo contemporáneo. Se caracterizó por grandes cambios en el ámbito del trabajo: extensión de la jornada laboral, ambientes insalubres, inseguridad y bajas remuneraciones. Se produjo una gran migración desde áreas rurales a la ciudad, donde se multiplicaron las fábricas.

Las principales reivindicaciones de la clase obrera del Siglo XIX se centraron en garantizar el derecho a la vida y el derecho a la libre organización sindical. Así, se consolidó una participación activa en federaciones, sindicatos y partidos obreros. La consigna central de la lucha obrera fue la reducción de la jornada de trabajo. Luego se avanzó en otras reivindicaciones: el límite de edad mínima para el trabajo de niños, la protección de las mujeres, el trabajo nocturno y el derecho al descanso semanal. Hacia fines del siglo XIX, irrumpe el taylorismo como método de trabajo, avanzando con la denominada “organización científica del trabajo”. Aparecen nuevas enfermedades y la medicina comienza a ocuparse de las enfermedades profesionales derivadas del uso de las maquinarias industriales. También se logran algunos avances en relación con la salud de los trabajadores y sus condiciones laborales. La primera preocupación en torno a la protección a la salud estuvo centralmente vinculada con la protección del cuerpo. Se sancionan leyes para el reconocimiento de las enfermedades profesionales, la creación de una Comisión de Higiene Industrial, y la creación de seguros contra accidentes de trabajo.

Mediados del siglo XX

A partir de la Segunda Guerra Mundial, el movimiento obrero avanza en la demanda de mejoras concretas en las condiciones de trabajo vinculadas con la salud en el trabajo. Esta tendencia se acentúa con la institucionalización de la Medicina del Trabajo, de la Seguridad Social y de los Comités de Higiene y Seguridad. De esta manera se produce un cambio de perspectiva que abandona la consigna de la reducción de la jornada laboral por nuevas demandas vinculadas con la mejora de las condiciones de trabajo, la seguridad, y la prevención de enfermedades laborales.



3

LA SALUD Y EL TRABAJO
EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

3.1

La salud y el trabajo en la Argentina: una preocupación del siglo XX

El primer trabajo sistemático y exhaustivo acerca de las condiciones laborales entre los trabajadores de nuestro país fue “El estado de las clases obreras en Argentina a principios de siglo XX”, escrito en 1904 por Juan Biale Massé (1846-1907). Por eso esta obra y su autor se consideran precursores de la preocupación estatal por las condiciones laborales de los trabajadores en la Argentina.

Así era el informe de Juan Biale Massé

“Cuando en las cumbres del Famatina he visto al *apire*^[24] cargado con 60 y más kilogramos deslizarse por las galerías de las minas, corriendo riesgos de todo género, en una atmósfera de la mitad de la presión normal; cuando he visto en la ciudad de la Rioja al obrero, ganando sólo 80 centavos, metido en la zanja estrecha de una cañería de aguas corrientes, aguantando en sus espaldas un calor de 57°, a las dos de la tarde; cuando

he visto a la lavandera de Goya lavar la docena de ropa a 30 centavos, bajo un sol abrasador; cuando he visto en todo el Interior la explotación inicua del vale de proveeduría; cuando he visto en el Chaco explotar al indio como bestia que no cuesta dinero, y cuando he podido comprobar, por mí mismo, los efectos de la ración insuficiente en la debilitación del sujeto y la degeneración de la raza (Págs. 22/23)”.^[25]

Durante las primeras décadas del siglo XX, y ante el generalizado carácter precario de las instalaciones industriales, se hacen sentir las protestas de los trabajadores. Estas se centran en centrarse en el reclamo de la responsabilidad patronal en el caso de accidentes laborales, la necesidad de contar con medidas preventivas, la reducción de la jornada laboral y el aumento de los salarios. Es así como la primera normativa en materia de accidentes de trabajo se sanciona en 1915. En ella se estableció un régimen de reparación de daños originados en los ámbitos laborales a partir de un esquema de resarcimiento por las pérdidas monetarias que originara el accidente.^[26]

Otra figura pública en la lucha por las condiciones de trabajo fue Alfredo Palacios, que en 1920 y por encargo de la OIT, hizo una investigación sobre la fatiga. Palacios recurrió a expertos, pero también estudió a los trabajadores en su lugar de labor llegando a conclusiones contundentes sobre los perjuicios que acarrearía el sistema de la organización científica del trabajo tan valorado en esa época. En su labor parlamentaria, se destacó como impulsor de la Ley de la Silla (Ley 12205) que incorporaba el simple derecho a que los empleadores proveyeran suficientes sillas para sus empleadas y empleados.

En las décadas siguientes, durante las presidencias de Juan D. Perón (1946-1955), el

N

[24] El *apire* era un trabajador, usualmente mitayo, empleado para cargar mineral u otro material en una mina (del quichua *apay*=transportar, cargar). Empleaban para ello mantas de lana. (Fuente: Carlos Serrano Bravo, *Historia de la Minería Andina Boliviana (siglos XVI-XX)*, Potosí, diciembre de 2004.)

[25] Biale Massé, Juan (2010) *Informe sobre el estado de las clases obreras*, págs. 22-23. Volumen 1, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, La Plata.

[26] Para ampliar, véase *Explora Seguridad Social*, pág. 14.

Departamento Nacional del Trabajo, organismo dedicado a los asuntos laborales y sindicales que más tarde se convertiría en la Secretaría de Trabajo y Previsión, se orientó al tratamiento de las problemáticas y necesidades de la clase trabajadora argentina. Así, en la Constitución de 1949 apareció explicitado el derecho a condiciones dignas de trabajo como uno de los derechos del trabajador.



▲ Manifestación popular en ocasión de sancionarse la Constitución de 1949.

➤ Trabajadores de la construcción en Buenos Aires, hacia 1940.



© Baldiserotto, Caras y Caretas, AGN

En **1953** se sancionó la Ley 14.250, de Convenciones Colectivas de Trabajo. Esta norma se destaca ya que incorporó cláusulas sobre el cuidado de la salud de los trabajadores en los mecanismos de negociación. También durante este gobierno se produjeron innovaciones significativas al incorporarse el concepto de “evento indemnizable”.

En esta época se destacó la figura del Dr. Ramón Carrillo^[27], médico sanitarista y Ministro de Salud Pública, quien se interesó por los factores socioeconómicos que incidían en la aparición de enfermedades (malnutrición, condiciones insalubres de trabajo, ignorancia de las medidas de higiene más básicas) y desde esa concepción, promovió la prevención como instrumento sanitario.^[28]

En 1972 se sancionó la Ley Nacional 19.587, de Higiene y Seguridad en el Trabajo, que aún está vigente. Al año siguiente, se creó en la Facultad de Medicina de la Universidad de Buenos Aires el Instituto de Medicina del Trabajo (IMT). Esta medida acompañó el proyecto político de aquel momento sobre el campo de la salud, elaborado con propósitos renovadores respecto de la relación entre medicina y trabajo. Su originalidad residió en el planteo acerca de la participación activa de los trabajadores y sus organizaciones en el control de la salud, la higiene y la seguridad laborales^[29]. La Superintendencia de Riesgos de Trabajo, creada en 1995, continúa avanzando en la permanente difusión de los temas de la Salud y Seguridad en el Trabajo.

SRT 
Superintendencia de Riesgos del Trabajo

N

^[27] Se recomienda analizar las políticas públicas vigentes en esa época, en *Explora Seguridad Social*, de la serie Explora Trabajo Decente.

^[28] <http://contexthistorizar.blogspot.com.ar/2009/08/la-clase-obrera-durante-el-gobierno.html>

^[29] Para profundizar el análisis de la evolución del trabajo en Argentina “consultar la lámina Hitos de la Historia del Trabajo, en Barba, E., Berra, C., y Puente, I.: *Pensar el Trabajo Decente en las Escuelas*, 2011, disponible en http://trabajo.gob.ar/downloads/domestico/linea_tiempo.pdf

3.2

La normativa actual

En la actualidad, el sistema de cobertura de los riesgos del trabajo está regido en la Argentina por la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) N° 24.577/1995, de aplicación en todo el país. La Ley tiene como objetivos prevenir los riesgos de la actividad laboral y reparar los daños ocasionados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Con esta normativa se modificó el sistema existente mediante la implementación de un régimen de responsabilidad colectiva que promovió la participación de todos los actores sociales (trabajadores, empleadores, aseguradoras y el Estado) en la difusión y aplicación de la normativa que nos ocupa. Este régimen comprende la contratación de un seguro obligatorio para todos los trabajadores administrado en forma privada por las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (ART).

La Ley 24.557 o Ley de Riesgos del Trabajo

La Ley 24.557 rige la prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo. Cubre los accidentes de trabajo y de itinerario y las enfermedades profesionales.

Sus objetivos son:

- a. Reducir la siniestralidad laboral mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo.
- b. Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado.
- c. Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados,
- d. Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Las ART son empresas contratadas por los empleadores para asesorarlos en las medidas de prevención y para reparar los daños en casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Dentro de la cobertura que otorgan las ART se incluyen prestaciones monetarias, cobertura médica, rehabilitación y recalificación orientada a una reinserción laboral del trabajador damnificado. Son la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (entidad autárquica que funciona en la órbita del MTEySS) y la Superintendencia de Seguros de la Nación, los organismos que autorizan el funcionamiento de las ART, al verificar el cumplimiento de los requisitos de solvencia financiera y la capacidad de gestión.

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT)

La SRT es un organismo dependiente del MTEySS que está encargada de:

- Promover la prevención para conseguir ambientes laborales sanos y seguros.
- Controlar el cumplimiento de las normas en Salud y Seguridad en el Trabajo colaborando con las administraciones provinciales que tienen la responsabilidad principal para intervenir y fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales en cada provincia.
- Controlar a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) y a los empleadores autoasegurados (aquellos empleadores que deciden afrontar con sus propios fondos las eventuales consecuencias económicas derivadas los posibles accidentes o enfermedades profesionales de sus trabajadores en vez de afiliarse a una ART).
- Garantizar que se otorguen las prestaciones médico-asistenciales y dinerarias en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Imponer las sanciones previstas por la Ley de Riesgos del Trabajo en caso de incumplimiento de la normativa.

Más información en: <http://www.srt.gob.ar/>
o telefónicamente al 0800 666 6778.

La Ley de Riesgos de Trabajo establece que los empleadores, los trabajadores y las ART deben cumplir con las medidas establecidas sobre higiene y seguridad para prevenir de manera eficaz los riesgos del trabajo. Los compromisos asumidos para el cumplimiento de esta normativa pueden adoptarse en forma unilateral, formar parte de la negociación colectiva, o bien incluirse dentro del contrato entre la ART y el empleador.

Están incluidos de manera obligatoria en la Ley de Riesgos de Trabajo los funcionarios y empleados del sector público nacional, los trabajadores en relación de dependencia del sector privado y las personas obligadas a prestar servicio de carga pública. En ese sentido, es obligatorio para los empleadores afiliarse a la ART que libremente elijan. Las ART, por su parte, no podrán rechazar la afiliación de ningún empleador incluido en su ámbito de aplicación.

Además, la Ley de Riesgos de Trabajo establece recargos cuando un accidente o una enfermedad se producen a causa de incumplimientos por parte del empleador de la normativa de seguridad e higiene en el trabajo.

De la Ley de Riesgos del Trabajo emergen los derechos y deberes de los trabajadores y empleados respecto de la seguridad laboral. A continuación, se listan los principales de estos derechos y deberes.

Derechos de los trabajadores

— —

- Trabajar en un ambiente sano y seguro.
- Conocer los riesgos que puede tener su trabajo.
- Recibir información y capacitación sobre cómo prevenir accidentes o enfermedades profesionales.
- Recibir los elementos de protección personal correspondientes a su trabajo.
- Estar cubierto por una ART –y conocer cuál es– mediante la afiliación de su empleador. El empleador debe entregarle obligatoriamente una credencial de la ART donde figure una línea telefónica gratuita a la cual puede recurrir.
- Si su empleador no tiene ART, o no lo ha declarado como empleado ante esta, tiene derecho a denunciarlo ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) para que se regularice la situación.
- El trabajador damnificado podrá ser indemnizado de acuerdo a lo previsto en la Ley de Riesgos del Trabajo o bien optar por un reclamo por la vía del derecho civil (Art. 1072 del Código Civil).
- Si la ART rechaza el carácter laboral del accidente o enfermedad, o no le brinda la atención adecuada al accidentado, el trabajador, en forma gratuita, debe realizar la presentación ante la Comisión Médica de su zona^[31].

Deberes de los trabajadores

— —

- Cumplir con las normas de seguridad e higiene.
- Comunicar a su empleador, ART o a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) cualquier situación peligrosa relacionada con el puesto de trabajo o establecimiento en general.
- Participar de actividades de capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo.
- Utilizar correctamente los elementos de protección personal provistos por el empleador.
- Cumplir con la realización de los exámenes médicos periódicos.
- Denunciar ante su empleador o ART los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que padezca.

Derechos de los empleadores

— —

- Elegir libremente una ART.
- Recibir información de la ART sobre las prestaciones y asesoramiento en materia de prevención de riesgos.
- Exigir a su ART la realización de los exámenes periódicos que correspondan de acuerdo a lo estipulado para cada actividad laboral y el cumplimiento de la asistencia médica y económica a sus trabajadores en caso de accidentes o enfermedades profesionales.

Deberes de los empleadores

— —

- Estar afiliado a una ART o autoasegurarse (según requisitos establecidos).
- Notificar a la ART acerca de la incorporación de nuevo personal.
- Informar a sus trabajadores a qué ART está afiliado.
- Cumplir con las normas establecidas de higiene y seguridad en el trabajo.
- Informar a sus trabajadores de los riesgos que tiene su tarea y protegerlos de estos.
- Adoptar las medidas necesarias para prevenir riesgos en el trabajo.
- Proveer a sus trabajadores de los elementos de protección personal.
- Capacitar a sus trabajadores en métodos de prevención de riesgos del trabajo.
- Realizar los exámenes médicos pre-ocupacionales y por cambio de actividad (si dicho cambio implica el comienzo de una eventual exposición a agentes de riesgo) e informar los resultados de estos al trabajador.
- Solicitar a la ART la atención médica inmediata en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- Denunciar ante la ART los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que ocurran en su establecimiento.
- Denunciar incumplimientos de su ART ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Mantener un registro de siniestralidad.

Deberes de las ART hacia los trabajadores

- En caso de accidente o enfermedad laboral, brindar al trabajador la atención médica, farmacéutica, de prótesis y rehabilitación que correspondan, así como los traslados (cuando fuese necesario), hasta la total curación (aun cuando se haya extinguido la relación laboral).
- Indicar la recalificación y reubicación en caso de que el trabajador no pueda volver a su puesto habitual.
- Otorgar las prestaciones dinerarias (pago del salario/pensiones) mientras dure la incapacidad laboral, sea esta temporaria o definitiva.
- Abonar el sepelio en caso de fallecimiento.

En la actualidad, las políticas públicas incorporan permanentemente en agenda la problemática de la Salud y Seguridad en el Trabajo mediante la aplicación de acciones concretas –tanto normativas como de control– que privilegian las estrategias de prevención por parte de las ART.

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo, nacida junto con la Ley, concibe la salud y la seguridad en el trabajo como derechos humanos básicos vinculados al derecho a la vida y a la integridad psicofísica de las personas.

En este sentido, ha avanzado en el establecimiento de mecanismos de supervisión y seguimiento de las condiciones laborales en materia de salud y seguridad, tanto en el sector privado, como en el sector público. Para alcanzar este objetivo se firmaron 28 convenios con distintos organismos nacionales, provinciales y entidades educativas del sector público.

Por otro lado, se ha profundizado la articulación entre las cámaras empresarias, las organizaciones de trabajadores y los sectores científicos y técnicos hasta llegar, entre otros resultados, a la firma de la primera **Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo**, que establece metas y objetivos quinquenales que involucran la participación de carácter tripartito (del Estado, los trabajadores y los empleadores). Otro de los aspectos fundamentales de la tarea de la SRT en materia preventiva es generar una cultura de seguridad en el trabajo. Con este fin, se desarrollaron campañas en medios de comunicación y acciones de capacitación en escuelas y universidades, como así también con trabajadores y empresas. A partir del año 2004, se desarrolla anualmente la Semana Argentina de la Salud y la Seguridad en el Trabajo. Este evento posibilita la reflexión y el debate entre los distintos actores sociales involucrados y los especialistas en esta temática.^[32]

Además, se hizo obligatorio el relevamiento de riesgos en todas las empresas del país, lo que permitió que las ART realizaran sistemáticamente acciones de supervisión, de asesoramiento y de denuncia ante incumplimientos.

Por su parte, el MTEySS enfatiza dentro de sus programas de empleo y formación profesional la importancia del cuidado de la salud de la población trabajadora, e incluye dentro de las acciones de orientación laboral, la capacitación en materia de salud y seguridad en el trabajo. Por otra parte, los servicios de inspección del trabajo tienen en cuenta y controlan aquellos factores que puedan constituir riesgos para la salud de los trabajadores. Es de destacar que también se ha impulsado la inclusión de cláusulas sobre condiciones y medio ambiente de trabajo en los convenios colectivos.



^[31] En la página web de la SRT (<http://www.srt.gob.ar/>) figuran las direcciones y formas de comunicación con las Comisiones Médicas de todo el país.

^[32] La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) se acerca a los alumnos de escuelas primarias para abordar, desde la infancia, la construcción de hábitos y valores para el fomento de la cultura de la prevención. El programa Prevención desde la Escuela se viene desarrollando desde el año 2011, bajo la convicción de que la escuela es el ámbito ideal para la promoción de la salud de la comunidad educativa. Hasta el momento se han sumado a la propuesta más de 60 escuelas primarias, ubicadas en la ciudad de Buenos Aires y en las provincias de Entre Ríos, Mendoza y Buenos Aires, participando en las acciones más de tres mil alumnos y sus docentes. [Fuente: SRT]

3.3

El adolescente trabajador y la protección del trabajo adolescente

De acuerdo a la Ley 26390^[33], la edad mínima de admisión al empleo es de 16 años y está prohibido el trabajo de menores de esa edad en todas sus formas^[34]. Sin embargo esta normativa contempla como excepción a los adolescentes que trabajan en los emprendimientos de sus familias. En ese caso, los adolescentes mayores de 14 y menores de 16 podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor, pero no pueden trabajar más de 3 horas diarias y 15 semanales. En ningún caso se permite que realicen tareas penosas, peligrosas o insalubres. Además, para que el adolescente trabaje, la empresa de la familia deberá gestionar para ello una autorización ante la autoridad administrativa laboral de la jurisdicción. Dicha autorización no será otorgada si la empresa está subordinada económicamente, o es contratista o proveedora de otra empresa. Además, en todos los casos los adolescentes deben cumplir con la asistencia escolar obligatoria.

Respecto de los adolescentes de 16 a 18 años, la Ley establece garantías y limitaciones en cuanto al horario y la duración de la jornada laboral:

- prohibición de horarios nocturnos (entre las 20 y las 6 de la mañana del día siguiente),
- jornada de trabajo que no supere los 6 horas diarias ni las 36 semanales,
- garantía de igual salario que los trabajadores mayores de 18 años,
- otorgamiento de vacaciones en los mismos términos que los mayores de 18 años.

La Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI) –mediante el Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente– ha adoptado la definición de Trabajo Infantil que abarca toda actividad económica y/o estrategia de supervivencia, remunerada o no, realizada por niñas y niños, por debajo de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo, o que no han finalizado la escolaridad obligatoria o que no han cumplido los 18 años si se trata de trabajo peligroso.

Esta definición comprende a las actividades económicas y a las no económicas, es decir, las tareas relacionadas con la producción de bienes o servicios con valor económico en el mercado y las actividades para el autoconsumo en el ámbito del hogar, así como las tareas domésticas intensas que requieren de una amplia dedicación en el contexto del propio hogar.



^[33] Ley 26390. Disponible en:
<http://www.trabajo.gov.ar/downloads/trabajoinfantilno/ley26390.pdf>

^[34] En el Cuaderno de Trabajo Infantil de la serie Explora Trabajo Decente, se profundizan algunos de estos aspectos.

La participación de niños y adolescentes en actividades laborales riesgosas para la salud

Por medio de estudios cualitativos realizados por el Observatorio de Trabajo Infantil y Adolescente del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social se han podido identificar distintas actividades informales y de subsistencia que resultan riesgosas para la salud de niños, niñas y adolescentes y que son muy difíciles de captar mediante las encuestas que se realizan habitualmente^[35].

Algunas de las principales actividades relevadas son las realizadas en los basurales: la recolección, clasificación y venta de desechos. Niños, niñas y adolescentes recuperan materiales –metales, plásticos, cartones, papeles, vidrio y latas– que luego se destinan a la venta. Además de estas actividades orientadas al mercado, los basurales muchas veces funcionan como una fuente de recursos para el consumo individual y familiar entre los sectores sociales más desprotegidos, dado que allí se buscan alimentos, ropa, calzado, juguetes, utensilios, etc.

La manipulación de desechos se realiza en general sin ninguna protección, lo que implica una doble exposición a riesgos y enfermedades asociadas a la propia tarea y al ambiente en que se la realiza.

El medio ambiente de los basurales es altamente nocivo para la salud ya que además de los gases contaminantes que emana la acumulación de basura, también se descartan allí en muchos casos desechos tóxicos y residuos patógenos. Asimismo los basurales a cielo abierto carecen de los servicios más elementales, como agua potable, y del equipamiento de seguridad básico para los que allí trabajan.

Según los resultados de las investigaciones realizadas en cuatro de los basurales de Jujuy^[36] la mitad de los niños, niñas y adolescentes que trabajan allí han padecido afecciones de salud. Las más comentadas refieren a cortes o heridas, problemas dermatológicos, dolores de cabeza, mordeduras o picaduras, insolación, problemas digestivos, respiratorios y quemaduras.

Otro ejemplo de actividades de alta vulnerabilidad donde participan niños y adolescentes son las ladrilleras. El Observatorio de Trabajo Infantil y Adolescente ha participado de una investigación realizada en hornos de ladrillo en la localidad de Las Heras, Mendoza^[37]. Allí se encuentran numerosas pequeñas unidades de producción de ladrillos artesanales de carácter familiar, que se caracterizan por su baja rentabilidad, por la precariedad laboral y por los altos niveles de informalidad.

Las principales tareas que los niños, niñas y adolescentes llevan a cabo consisten en ordenar pilas de ladrillos, transportar carretillas con barro, cargar camiones y atender el horno de ladrillos que una vez encendido requiere atención para mantenerse encendido las 24 horas del día. Así, las jornadas laborales se extienden en horarios diurnos y nocturnos.

Un rasgo distintivo de las unidades productivas pequeñas es que las viviendas que ocupan los trabajadores y sus familias se encuentran dentro del predio en el que se emplazan los hornos y se fabrican los ladrillos. Esta situación agrava las condiciones de vida ya que la actividad ladrillera causa un grave proceso de degradación medioambiental que impacta en la salud. Las malas condiciones habitacionales que resultan de las precarias viviendas también se combinan con el déficit de infraestructura en agua potable y cloacas que agravan las condiciones sanitarias de las familias que se dedican a la actividad.

Las afecciones en la salud resultan, por lo tanto, del medio ambiente de trabajo, de las condiciones de hábitat e infraestructura y del tipo de tareas riesgosas que realizan quienes trabajan en las ladrilleras. Estos factores se expresan principalmente en la aparición de en-



^[35] Los datos más recientes provienen del Módulo de Actividades de Niños Niñas y Adolescentes (MANNyA) administrado durante el operativo de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU).

^[36] Ver Trabajo Infantil en Basurales de Jujuy. MTEySS, CONAETI, COPRETI, OIT, Unicef, "Trabajo infantil en los basurales de Jujuy", MTEySS, 2012. Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/DocumentosSUBWEB/area1/documentos/RESUMEN%20BASURALES.pdf>

^[37] Observatorio de trabajo infantil y adolescente, "Trabajo infantil en hornos de ladrillos, Las Heras, Mendoza", MTEySS, OIT, Unicef, 2011. Disponible en http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/pub/libros/ti_hornos_ladrillos_mendoza_2011.pdf

fermedades respiratorias, problemas dermatológicos, dolencias traumatológicas y cuadros infecciosos oftalmológicos.

También como consecuencia indirecta de la actividad ladrillera artesanal familiar se deriva el trabajo de niños y adolescentes en la atención del hogar y el cuidado de los hermanos más pequeños.

Trabajos prohibidos para menores de 18 años

La provincia de Santa Fe ha elaborado en la Resolución 216 del 2013^[38], un listado de trabajos prohibidos para los menores de 18 años. Este listado guarda relación con el establecido por el Convenio N°182 de la OIT sobre las peores formas del trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (ratificado por nuestro país). Dicho Convenio establece en su art. 3 d) que una de las peores formas de trabajo infantil es aquella que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. En la Resolución 216 de la provincia de

Santa Fe, se menciona que los menores no podrán trabajar en lugares sin las condiciones sanitarias y de higiene y seguridad que marca la legislación. Entre estas se identifican trabajos a la intemperie y en algunos ámbitos específicos (trabajos en altamar, minas y zonas forestales; trabajos en bares, establecimientos donde se exhiba material con contenido altamente violento, erótico y/o sexual explícito, espectáculos para adultos); también se especifican las tareas de: venta de armas, alcohol y tabaco, cuidado de enfermos, fumigación, tránsito por fronteras, manejo de animales, transporte de dinero.



^[38] Resolución 216/2013. Pcia. Sta Fe.
Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/trabajoinfantilno/res_216-13_staFe.pdf

3.4

Sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo

Los Sistemas de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST) constituyen “un método coherente y sistemático de evaluación y mejora del rendimiento en la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales” (OIT, 2011).

En los últimos años, las empresas, los gobiernos y las organizaciones internacionales se han centrado en la aplicación del enfoque sistémico de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La estrategia es armonizar la SST y los requisitos de las empresas, como así también asegurar una participación más efectiva de los trabajadores en la aplicación de las medidas preventivas.

Hace ya un decenio que se promueve el concepto del SG-SST, como una forma eficaz de mejorar la aplicación de la SST en el lugar de trabajo y asegurando la integración de sus requisitos en la planificación empresarial y los procesos de desarrollo.

Los elementos que componen el SG-SST son:

- política en materia de SST y participación de los trabajadores,
- organización,
- planificación y aplicación,
- evaluación y
- medidas para la realización de mejoras.

Las Directrices de la OIT relativas a los SG-SST:

El ciclo de mejora continua



El enfoque del SG-SST asegura que

- se apliquen las medidas de prevención y protección de una manera eficiente y coherente,
- se establezcan las políticas pertinentes,
- se contraigan los compromisos,
- se consideren todos los elementos del lugar de trabajo para evaluar los peligros y los riesgos,
- se asegure la participación de la dirección y de los trabajadores en el proceso a su nivel de responsabilidad.

N

^[39] Por ejemplo, sobre trabajadores con HIV, sobre el manejo de maquinarias en el sector agrícola. Se pueden revisar los diferentes "Repertorios" en www.ilo.org

^[40] Disponible en: <http://www.srt.gob.ar/inicio/srt/contenidos-srt/institucional/estrategia-argentina-de-salud-y-seguridad-en-el-trabajo>

En el año 2001, la OIT publicó las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* (ILO-OSH 2001), que constituyen un modelo ampliamente utilizado para elaborar las normas nacionales en este ámbito.

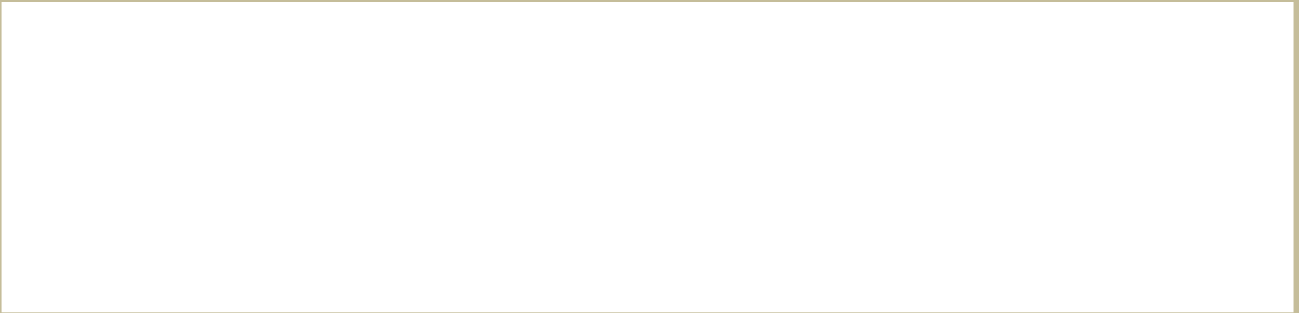
Pocos años después, en 2005, la Argentina decidió adoptar dichas Directrices (Resolución SRT 103/05) como marco referencial para la implementación de los SG-SST. En el año 2007 se elaboraron las Directrices específicas para la Argentina, que fueron aprobados por la Resolución SRT 523/07 y son de aplicación voluntaria para los empleadores.

La OIT ha adoptado más de 40 normas que tratan específicamente de la seguridad y la salud en el trabajo, así como más de 40 Repertorios de Recomendaciones Prácticas^[39].

Principales Convenios de OIT referidos a Seguridad y Salud en el Trabajo

CONVENIO	CARACTERÍSTICAS	EN LA ARGENTINA
Nº 155 de 1981 sobre SyS de los Trabajadores	Considerado el más importante en SST. Se dirige centralmente a la definición de políticas. Incorpora el derecho de los trabajadores a interrumpir la tarea en caso de peligro grave o inminente.	Ratificados por Ley 26693 en agosto de 2011.
Protocolo 2002.	Establece requisitos para los sistemas de registro y notificación de accidentes y enfermedades profesionales y la preparación de estadísticas.	La SRT es el organismo que lleva el registro de accidentes y enfermedades profesionales y publica las estadísticas
Nº 161 , de 1985 sobre los servicios de salud y en el trabajo.	Reemplaza la denominación de servicios de medicina del trabajo por el de servicios de salud en el trabajo con funciones preventivas e integración multidisciplinaria. Establece la adaptación del trabajo al hombre.	No está ratificado por nuestro país. Existe obligación de las empresas de contar con Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad atendidos por profesionales.
Nº 187 , de 2006 sobre el marco profesional para la SST	Establece el compromiso de promover la mejora continua de la SST para crear una cultura de prevención que promueva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.	Ratificado por Ley 26694 en agosto de 2011. Se formuló la Estrategia Argentina de SST 2010-2015. En su marco se elaboró la Política Nacional de SST y del Medio Ambiente de Trabajo Objeto: promover la mejora de las CyMAT. ^[40]

Los Convenios ratificados por la Argentina tienen carácter legal, lo que obliga a su cumplimiento y cuyo seguimiento es realizado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.



4

ACTIVIDADES
SUGERIDAS

A

Actividades

ACTIVIDAD 1 La Patagonia rebelde

- a. La historia de *La Patagonia rebelde* –film de 1974 dirigido por Héctor Olivera– está situada entre los años 1920 y 1923, período en el que se reprimen los reclamos y las huelgas de los obreros patagónicos por mejores condiciones de trabajo.

En el link que sigue encontrarán un fragmento de la película:

https://es-la.facebook.com/permalink.php?story_fbid=211307968890225&id=107421355946645

- b. Luego de ver el fragmento, analicen:
1. ¿Qué aspectos de las condiciones de trabajo eran violados en la situación presentada?
 2. ¿Qué importancia cobra la participación de los trabajadores?
- c. Si es posible, vean la película completa.

ACTIVIDAD 2 La obra de Quinquela Martín

- a. En esta pintura de Benito Quinquela Martín observe:
- Lugar de cada puesto de trabajo.
 - Posturas físicas de los trabajadores.
 - Medio ambiente circundante.
 - Todos los aspectos que considere importantes respecto de la salud de los trabajadores representados en la pintura.
- b. Detalle por escrito:
- Tipo de riesgos a los que están expuestos los trabajadores.
 - Posibles daños a la salud.
 - Posibles medidas preventivas y de protección que se hubiesen podido instrumentar.
 - Considerando que fue pintado en 1932, ¿qué legislación laboral amparaba a estos trabajadores?



Barcos en La Boca, óleo sobre tela, s/f, colección particular.

ACTIVIDAD 3 El Ucaco

- a. Lea la siguiente historia extractada de *Costumbres, poemas y regionalismos de la Quebrada de Humahuaca* de Fortunato Ramos.

UCACO

Adorar al diablo pareciera una locura, pero constituye una verídica e increíble realidad; sucede esto, en el peldaño más recóndito de la Argentina, de Jujuy; en Mina Pirquitas; pequeña población minera ubicada a 125 km de Abra Pampa, en plena puna donde no crece el cardón ni el churqui y no se ven flores ni albahacas, donde pareciera que el diablo con sus pies gigantes aplastó las piedras y quemó las plantas, sopló los nubarrones de lluvia, alejó al mismo sol y condenó a esa tierra en un eterno país de frío y hielo en un aprisionado rincón de sombra viento y mutismo donde estableció su reino colmado de oro, plata, zinc; allí en el corazón de las peñas, en el alma de los cerros en el socavón del minero donde cobra año a año su víctima humana y mora sentado en la roca plateada dejando apreciar los cuernos arqueados que reemplazan a la corona dorada de un rico monarca, allí se ensalza al diablo, al ucaco, señor, amo y patrón de las minas.

Aniversarios de las fiestas diabólicas, fiestas de la sangre, son los días carnavalescos, cuando el minero de cascos rojos, azules y amarillentos, botas negras y largas, de traje completamente oscuro como el mismo color de las minas, como el idéntico abismo interminable del socavón que conduce a las entrañas... profundas venas de la tierra, como la gruta fúnebre que encamina la víctima humana que es el tributo anual del diablo. Así se presenta el obrero de las minas frente al altar del Ucaco, imagen del diablo, que sentado en su roca, rodeado por sus hijos, mostrando su rostro alargado y fiero donde resaltan sus ojos y dientes endemoniados preside la reunión anual carnavalesca. El contratista de la mina: Quincón u otro, sacrifica los corderos a los pies del amo, a las 24 horas, reparte a cada uno de los presentes un vaso de caliente sangre, que deberá ser inmediatamente ingerida por el minero y familiares de éste, que entrecerrando los ojos beben el cáliz, entibiado, espeso y salado del diablo, que embarra la boca, ensangrentando los dientes, atragantándose en la faringe que retiene pequeños cuajos de sangre, que llegan finalmente a un recinto temporario que poco a poco lo acepta. Detrás de esta ceremonia, para calmar las náuseas se bebe un vaso de vino, chicha o alcohol, se mastica coca, se challa al ucaco, se le prende un cigarrillo en los labios, se le adorna con coloridas tiras de serpentina los cuernos arqueados y el mismo tridente que empuña en sus manos... papel picado y talco deambulan por el aire húmedo con sabor a mina... circula más chicha, y se ruega al señor, al amo, que dé más riquezas, que colme de salud al minero, que no lo enferme de silicosis, del mal de minas... Increíble pero cierto... allá en Mina Pirquitas... allá, lo espera el Ucaco para brindar con usted por la salud del minero y la riqueza que esconden los cerros.

- b. Luego de leída y analizada la historia precedente, relaciónela con lo desarrollado en este cuadernillo, y responda las siguientes preguntas:
- ¿Por qué los mineros veneran al Ucaco?
 - ¿Cómo se puede relacionar esta creencia popular con una tarea preventiva?
 - ¿Qué otras creencias populares, mitos, o “cábalas” conoce relacionadas con las causas de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales?

ACTIVIDAD 4 El Observatorio de rayos cósmicos

- a. En Mendoza funciona el Observatorio Pierre Auger, el detector de rayos cósmicos más grande del mundo. En su muro de Facebook el Observatorio posteó la siguiente nota en relación a la seguridad y la salud en el trabajo.

“SUPERAMOS LAS 250.000 HORAS HOMBRE SIN ACCIDENTES

El Observatorio Pierre Auger, ubicado en Mendoza, superó las 250.000 horas hombre sin accidentes con días caídos o 966 días de trabajo. Se debe destacar el trabajo en equipo para la prevención de accidentes en las tareas que se realizan a diario, con mayores o menores riesgos.

Este logro se debe a la política y gestión de seguridad y salud ocupacional que lleva a cabo la gerencia, el personal y los investigadores que llegan a efectuar sus trabajos por periodos de tiempo.”

- b. Localice el observatorio en Facebook y trate de establecer contacto para hacer una breve entrevista. Busque conocer los principales criterios de la política de salud y seguridad del Observatorio.

ACTIVIDAD 5 Un mapa de riesgos: una mirada sobre la escuela y la comunidad

Luego del trabajo en el aula con los aspectos conceptuales y los contenidos del cuadernillo, especialmente los desarrollados en los apartados “La prevención en los ambientes laborales”, “La identificación de peligros, la evaluación de riesgos y el mapa de riesgos en ambientes laborales”, “Planificación preventiva” y “La clasificación de factores de riesgos” se podrá orientar a los estudiantes a realizar las siguientes actividades:

- a. Elaborar un mapa de riesgos de la escuela o institución de formación.
- b. Priorizar y justificar los principales factores de riesgo.
- Para confeccionar un mapa de riesgos es necesario tener:
- hojas grandes
 - variedad de marcadores o lápices de colores correspondientes a los grupos de riesgos.

Antes de iniciar la tarea se recomienda la conformación del Equipo de Trabajo. Este tendrá diferentes responsabilidades, en analogía con el trabajo de los especialistas de las principales áreas preventivas que se desempeñan en las empresas: Seguridad Industrial, Medicina Ocupacional, Higiene Industrial, Asuntos Ambientales, Psicología, Ingeniería Civil, etc. Luego de leer en su totalidad los pasos a seguir, complementen sus habilidades y gustos para realizar el Mapa de forma colaborativa.

Por otra parte, en este momento es importante recopilar la normativa vigente y documentación histórica y operacional del ámbito seleccionado, datos del personal que trabaja en él y planes de prevención existentes.

Recuerden que los Mapas de Riesgos se basan en cuatro principios básicos:

- La nocividad del trabajo no se paga sino que se elimina.
- Los trabajadores no deben delegar en nadie el control de su salud.
- Los trabajadores más “interesados” son los más competentes para decidir sobre las condiciones ambientales en las cuales laboran.
- El conocimiento que tengan los trabajadores sobre el ambiente laboral donde se desempeñan debe estimularlos al logro de mejoras.

Para la realización del mapa de riesgo de la institución de formación, se recomienda seguir las siguientes cuatro fases de trabajo:

Fase 1: *Seleccionar y caracterizar del lugar*

Para elaborar el mapa de riesgos lo primero que hay que hacer es definir el lugar a estudiar, ya sea un aula o la institución en su totalidad (también se podría elegir un área del barrio, una empresa conocida, etc.). Además se debe averiguar la cantidad de trabajadores/as y características de los/as trabajadores que se desempeñan allí.

Fase 2: *Dibujo de la planta y del proceso*

Luego se debe dibujar un plano del espacio a analizar, especificando cómo se distribuyen en el espacio las diversas etapas del proceso de trabajo y las principales máquinas o herramientas empleadas. Este dibujo es la base del mapa, no tiene que ser exacto, pero sí es importante que sea claro y que refleje los diferentes ambientes del lugar. Si es el mapa de un territorio, corresponde ubicar las empresas, caminos o calles principales, accidentes geográficos (ríos, etc.), así como los basurales y otras características del área que sean relevantes en términos de salud y seguridad en el trabajo.

Fase 3: *Ubicación de los riesgos*

Utilizando la lista de riesgos (ver pp. 27 de este cuadernillo) corresponde en este momento identificarlos, señalándolos en el mapa. Deben identificarse también los lugares con presencia de trabajadores/as. Para consensuar esta identificación se pueden utilizar diferentes técnicas:

- Observación de riesgos evidentes recorriendo las áreas a evaluar, y considerando Mapas de riesgos en instalaciones similares.
- Recopilación de información de los trabajadores mediante la aplicación de encuestas sobre el tema.
- Listas de Verificación y Peligrosidad: aplicación de listas de comprobación de los posibles riesgos que pueden encontrarse en determinado ámbito de trabajo.

Como en cada fase, es esencial la consulta y participación de las personas involucradas.

Fase 4: *Valoración de los riesgos*

El siguiente paso es la valoración de los riesgos, de acuerdo a su escala de gravedad. Esta valoración se realiza a partir de comparar la situación real con patrones de referencia tales como guías técnicas, reglamento del trabajo, Normas, Convenios y otros.

Como resultado de la valoración, cada riesgo habrá sido identificado con una de las tres categorías siguientes:

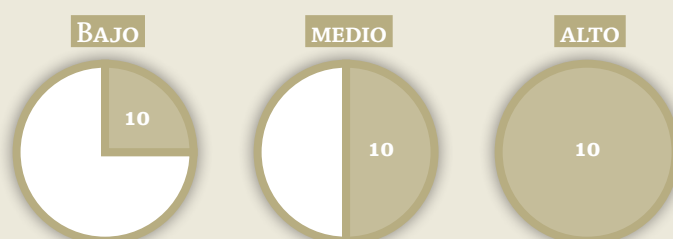
- bajo corresponde a 1 = (+)
- medio corresponde a 2 = (++)
- alto corresponde a 3 = (+++)

El color (indicativo del grupo de riesgos) se introduce en el círculo de manera proporcional a la opinión de gravedad y frecuencia del riesgo expresada por los/as trabajadores/as.

- un cuarto de círculo para el valor 1 = (+)
- la mitad del círculo para el valor 2 = (++)
- todo el círculo para el valor 3 = (+++)

He aquí un ejemplo:















El número 10 indica el número de personas que están expuestas al riesgo.



Recordar siempre que la gestión del riesgo está ligada a la gestión del conocimiento. Tan importante como descubrir el riesgo es medir la probabilidad de que ocurra y su severidad, puesto que “lo que no se mide, no se gestiona”.

Una vez que se identifica y se mide, el mapa de riesgos de la empresa nos ayudará a determinar las distintas estrategias para gestionar los riesgos. Han de ser instrumentos vivos que nos ayuden a mantener buenas condiciones de trabajo.

Ejemplos de la simbología más usada para las representaciones gráficas

	Iluminación		Ruido
	Vibraciones		Vapores y gases
	Polvos y partículas		Biológicos
	Condiciones térmicas elevadas		Condiciones térmicas abatidas
	Psicosociales		Ventilación
	Humos		Radiaciones ionizantes
	Radiaciones no ionizantes		Ergonómicos

B

Recursos audiovisuales

Películas y videos

Muchas películas, nacionales y extranjeras abordan el tema del trabajo y pueden ser utilizadas para favorecer el debate y la reflexión sobre las condiciones de trabajo y el cuidado de la salud. De esta manera muchos de los conceptos desarrollados en el módulo se verán plasmados en situaciones concretas que reflejen conflictos que lleven a una mejor comprensión de la relación salud- trabajo

A modo de ejemplo facilitamos un listado de películas argentinas que pueden utilizarse a tal fin y se sugiere estimular a los asistentes a que propongan películas u obras de teatro que han visto y estén relacionadas con la temática. Muchos extractos pueden encontrarse en Youtube.

Corazón de fábrica

DIRECCIÓN: Virna Molina y Ernesto Ardito. Argentina. 2008

Retrata con precisión la lucha de un grupo de obreros y obreras ceramistas y demuestra la tenacidad de toda una comunidad que hizo frente a la corrupción, la desigualdad, las injusticias e incluso a la muerte. Es una denuncia completa y contundente por dignidad.

Bialet Massé, un siglo después

DIRECCIÓN: Sergio Iglesias. Argentina, 2006

Narra cómo, a principios del siglo, Juan Bialet Massé -un médico y aventurero español- refleja en un informe las condiciones de vida de los postergados, trabajadores y nativos que son víctimas del abuso de las corporaciones y del Estado argentino.

El método

DIRECCIÓN: Marcelo Piñeyro. Co producción Argentina –España, 2005

Siete ejecutivos se presentan en una oficina para conseguir un puesto gerencial. Se quedan encerrados debatiendo quién tiene que abandonar el grupo, en una feroz competencia.

Mundo Grúa

DIRECCIÓN: Pablo Trapero. Argentina, 1999.

Rulo es un operador de grúas de cincuenta años. Hoy, divorciado y con un hijo adolescente a su cargo, trata de luchar contra la amenaza del desempleo a través de emigrar a la ciudad de Comodoro Rivadavia en busca de nuevas oportunidades laborales.

Quebracho

DIRECCIÓN: Ricardo Wullicher. Argentina, 1974

Narra la historia de La Forestal, empresa inglesa de explotación del quebracho colorado instalada en la Argentina, desde 1900 hasta 1963, en el norte de la Provincia de Santa Fe y sudeste del Chaco.

La Patagonia rebelde

DIRECCIÓN: Héctor Olivera. Argentina 1974

En una lucha a sangre y fuego se reprimen los reclamos y la huelga de obreros patagónicos, por mejores condiciones de trabajo en un período estimado entre 1920 y 1923.

Las aguas bajan turbias

DIRECCIÓN: Hugo del Carril. Argentina, 1952

Los hermanos Santos y Rufino Peralta se emplean como trabajadores en los yerbatales del Alto Paraná. Allí se encontrarán con condiciones infrahumanas de trabajo y la codicia de los patrones. Además, Santos se enfrentará con un capataz por el amor de Amelia. La rebelión va madurando, al tiempo que se va gestando la formación de un sindicato de trabajadores.

Fuera de riesgo.

Video del Canal Encuentro

Un equipo de asesoramiento en seguridad e higiene visita diferentes ámbitos laborales para revisar las condiciones de trabajo y asesorar a dueños, patrones y empleados sobre la importancia de crear un ambiente seguro para los trabajadores. Explica de manera didáctica y con dosis de humor obligaciones, requisitos y medidas de prevención para cada ambiente laboral. Se muestran obras en construcción, aserraderos, trabajo en el agro y en una empresa metalúrgica.

http://www.encuentro.gov.ar/sitios/encuentro/programas/ver?rec_id=112237

C**TEMAS MUSICALES****Atahualpa Yupanqui.**

“Baguala del minero”: un minero se lamenta de su duro trabajo.

“Fin de zafra”: un obrero relata el amor a su tierra tucumana y a la vez el sufrimiento que le produce el trabajo.

“Milonga del peón de campo”: habla de la vida sencilla y sacrificada del peón de campo.

“Trabajo, quiero trabajo”: cuenta las desventuras de la vida del minero.

Jaime Dávalos, Eduardo Falú.

“Vamos a la zafra”: una pareja trabaja en la zafra, mientras esperan un hijo.

Kapanga.

“El albañil”: un trabajador de la construcción intenta reconstruir su vida luego de un accidente.

Memphis La Blusera.

“El estibador”: en el puerto de Buenos Aires, un trabajador habla de sus dolores por levantar cargas pesadas.



Bibliografía

- Bialet Massé, Juan** (1904) *Informe sobre el estado de las clases obreras argentinas*. Volumen 1. 2010. La Plata. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Disponible en: <http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/masse/Volumen1.pdf>
- Capone, Lilian** (2005). *Experiencia de los trabajadores de la educación en salud laboral docente, 1ª Semana argentina de la salud y seguridad en el trabajo 2004*. Buenos Aires : Superintendencia de Riesgos de Trabajo.
- Conte Grand, A y Rodriguez, C.** (1999). *Cobertura de las Riesgos. Manual con experiencias actuales y alternativas*. Oficina Internacional del Trabajo, Chile. Disponible en: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09_182_span.pdf
- Dejours, Christophe** (2001) *Trabajo y desgaste mental*. Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CEIL – PIETTE/ CONICET). Facultad de Psicología – UBA. Ed. Lumen.
- Fresquet Febrer J.L.** (2011) *Historia de la Medicina*.org España. Universidad de Valencia. Disponible en: <http://www.historiadelamedicina.org/>
- Miglionico Canio, W.** (1999) *Trabajo y Salud. Guía para la acción sindical*. Uruguay. Instituto Cuenca Duarte Disponible en: http://www.bvssst.org.ve/documentos/pnf/trabajo_y_salud.pdf
- Molina Benito J.A** (2006) *Historia de la salud en el trabajo en España*. Junta de Castilla y León. España. Gráfica Germinal. Disponible en: http://www.cgriect.com/docs/HISTORIA_Seguridad_Trabajo_Esp.pdf
- MTESS.** (2009) *Nuevos contenidos de la negociación colectiva*. Volumen II. Subsecretaría de Relaciones Laborales. Buenos Aires.
- MTESS, M. Educación. OIT.** "Hitos de la historia del trabajo". Disponible en: http://trabajo.gob.ar/downloads/domestico/linea_tiempo.pdf
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación, OIT / Construir Futuro con Trabajo Decente.** Proyecto Explora de Capacitación Multimedial. Serie *Explora Trabajo Decente*. Disponible en: www.trabajo.gob.ar/materiales/seguridad
- Neffa, Julio César** (1988) *¿Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Ed. Área de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Humanitas, Buenos Aires.
- OMS** (1975) *Detección precoz del deterioro de la salud debido a la exposición profesional*. Serie de Informes Técnicos N° 571. Ginebra. Organización Mundial de la Salud. Disponible en: http://whqlibdoc.who.int/trs/WHO_TRS_571_spa.pdf
- OIT** (1987) *Introducción las condiciones y medio ambiente de trabajo*. Publicado bajo la dirección de J.M. Clerc. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo
- OIT** (1998) *Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores*. Serie seguridad y salud en el trabajo núm. 72. Ginebra. Oficina Internacional del trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_218567.pdf
- OIT** (2002) *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. ILO-OSH 2001. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223116341_es.pdf
- OIT** (2006) *Trabajo decente - Trabajo seguro. VIH/SIDA*. Informe de la OIT para el Día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products06/report06_hiv_sp.pdf
- OIT** (2009) *Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: Criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT*. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/meetingdocument/wcms_116913.pdf
- OIT** (2011). *Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf
- OIT** (2011) *¿Que querés ser cuando seas grande? Un libro para conocer y comprender el mundo del trabajo*. Santiago de Chile. OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_178841.pdf
- OIT** (2013) *La prevención de las enfermedades profesionales*. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_209555.pdf
- OIT** (2013) *Prevención inclusiva. Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales*. Santiago de Chile. Organización Internacio-



nal del trabajo Disponible en: http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_216025/lang-es/index.htm

OIT (2013) "Tercer Programa de Trabajo Decente por País para Argentina, período 2012 a 2015" / Oficina de País de la OIT para la Argentina. Buenos Aires, OIT.

Palacios, Alfredo (1944) *La fatiga. Sus proyecciones sociales*. Buenos Aires. Editorial Claridad.

Pere Boix (compilador) (2000) *Vigilar la salud, prevenir el riesgo*. II Foro ISTAS de Salud Laboral. Madrid. Paralelo Edición. Disponible en: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/IIforo.pdf>

Ramos, Fortunato (s/f) *Costumbres, poemas y regionalismos de la Quebrada de Humahuaca*

Ramazzini, Bernardino (s/f). "Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores" Traducción comentada. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Ministerio de Empleo y Seguridad Social. España. Octubre 2011. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/VIGILANCIA%20DE%20LA%20SALUD/Tratado%20sobre%20las%20enfermedades%20de%20los%20trabajadores/tratado%20enfermedades.pdf>

Rodríguez, Carlos (2007) *La cultura de la prevención*. Buenos Aires. SRT. Disponible en: http://biblioteca.srt.gob.ar/Publicaciones/2005/La_salud_de_los_trabajadores.pdf

Rodríguez, Carlos A. (2009). *Los convenios de OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo*. Buenos Aires. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/publ/documentos/convenios_sst.pdf

SMATA (2010) "Convenio Colectivo" Disponible en: <http://www.laboralis.com.ar/convenios-colectivos-de-trabajo/automotriz/CON-CCT-1258-2012-E.pdf>

SRT (2011) "Informe anual de accidentabilidad 2011".

Disponible en: <http://www.srt.gob.ar/estadisticas/anuario/2011.pdf>

SRT (2010). "La cultura de la prevención es un proyecto nacional".

Disponible en: http://biblioteca.srt.gob.ar/Publicaciones/2010/Cultura_de_la_Preencion.pdf

Sitios web

MTEySS

<http://www.trabajo.gob.ar/>

OIT

<http://www.oit.org.ar/> / <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

SRT

<http://www.srt.gob.ar/>

INFORMACION LEGISLATIVA

<http://www.infoleg.gov.ar/>



Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social
Presidencia de la Nación



Formación
Continua



Ministerio de
Educación
Presidencia de la Nación



Instituto Nacional de
Educación Tecnológica



Organización Internacional del Trabajo