



ARGENTINA: Guía básica de salud y seguridad en el trabajo para delegados sindicales



Confederación General del Trabajo CGT- RA



ARGENTINA: Guía básica de salud y seguridad en el trabajo para delegados sindicales



El presente documento es el resultado del trabajo en equipo y multidisciplinario cuyo único y real objetivo es mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, por medio de la acción sindical desarrollada por los sindicatos organizados. Para ello se ha trabajado en constante dialogo, observando las herramientas prácticas de acuerdo a nuestra legislación y sumando aquellos contenidos que mejoran y permiten instalar la cultura de la prevención. El documento inicial ha sido trabajado y convalidado por los aportes y las mejoras que resultaron de las conclusiones que se han arribado en el Taller de Validación realizado; concluyendo así, en un documento final, de fácil aplicación y abierto, posible de sumar particularidad de las diferentes industrias y/o actividades.

Índice

Introducción a la Guía

1. Introducción a la Seguridad y Salud en el Trabajo

- 1.1. ¿Qué es la seguridad y salud en el trabajo?
- 1.2. ¿Qué es la prevención de riesgos laborales?
- 1.3. ¿Qué es un riesgo o peligro?
- 1.4. ¿Qué es un daño?
 - 1.4.1. Accidente de trabajo
 - 1.4.2. Enfermedad profesional
- 1.5. ¿Qué condiciones de trabajo pueden causar un daño a la salud?
- 1.6. ¿Quién es responsable de la Salud y Seguridad en el Trabajo?
- 1.7. ¿Por qué los trabajadores debemos defender la salud en el trabajo?
- 1.8. ¿Por qué los trabajadores debemos involucrarnos en las decisiones relacionadas con la Salud Laboral en la empresa?

2. Trabajo y Salud

- 2.1. Concepto de Trabajo
- 2.2. Concepto de Salud
- 2.3. El trabajo puede causar daño a la salud
- 2.4. Cultura de prevención de riesgos laborales
- 2.5. Trabajo y Salud desde la Perspectiva de Género

3. ¿Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT)?

- 3.1 Definición de condiciones de trabajo
- 3.2 Factores de Riesgo

4. Medidas de control de los riesgos

- 4.1. Evaluación de riesgos
- 4.2. Medidas preventivas a adoptar. Priorización.
- 4.3. Acciones preventivas en material de Salud y Seguridad Laboral
 - a) Practicas para trabajos con Corriente Eléctrica
 - b) Practicas de Orden y Limpieza
 - d) Practicas de uso de Escaleras

e) Practica de uso de máquinas y herramientas

f) Practica para la prevención de incendios

4.4. Vigilancia de la Salud

4.5. Formación e información como medida preventiva

5. Estado Actual de la Salud y Seguridad en MERCOSUR y Región

5.1. Estrategia Sindical de la Confederación Sindical de las Américas

6. Instituciones/organismos y Legislación relacionada

6.1. Contexto regional

6.2. Instituciones de Aplicación.

a) Instituciones en Argentina

7. Principales actores sociales – Acciones en salud y seguridad en el trabajo

7.1. Representante de los trabajadores en funciones de SST

7.2. Servicio en salud y seguridad en el trabajo

a) Servicios de salud y seguridad en Argentina.

7.3. Comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo

a) Comité/Coordinación en SST en Argentina

b) Comité de Seguridad y Salud en el trabajo. El ejemplo español

7.4. Acción Sindical

a) Por que deben participar los trabajadores por medio de sus organizaciones sindicales

b) Los derechos de los delegados

c) Ejemplos de Casos

8. Derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud según la normativa internacional del trabajo.

9. Anexos

Anexo 1- Prácticas para el uso de Elementos de Protección Personal (EPP)

Anexo 2 – Formulario de denuncia tipo – Modelo base utilizado en Argentina

Anexo 3 – Relevamiento de condiciones y medioambiente de trabajo – Información general y particular del Centro de Trabajo

Anexo 4 – Cuadro de Riesgos (para incluir posibles riesgos particularidades)

Introducción a la Guía

La presente Guía tiene por objetivo ser una herramienta general práctica de consulta para los delegados sindicales en sus tareas relacionadas con las mejoras en las condiciones y medio ambiente de trabajo buscando instalar la cultura de la prevención (presentando algunos ejemplos relacionados con la realidad laboral en la República Argentina) y despertando el necesario interés sindical sobre estos temas.

Las claves para la actividad preventiva son la concientización de los empleadores, la reivindicación de los derechos y la participación de los trabajadores en todas las actividades relacionadas con la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Es desde la representación sindical en la empresa donde se pueden detectar aquellos incumplimientos de las condiciones de trabajo y medio ambiente que derivan en perjuicios directos hacia los trabajadores y trabajadoras.

Debemos trabajar, desde las organizaciones sindicales, para reivindicar la defensa de derechos de los trabajadores y para la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo sean prioridad de los empleadores, de los gobiernos y de las instituciones internacionales;

Las tareas de organizar, planificar y realizar un efectivo mejoramiento en las condiciones de salud y seguridad, conlleva al desarrollo y bienestar de los trabajadores y de sus familias en el Mercosur y América Latina.

(...)Los efectos de las malas condiciones de trabajo sobre los trabajadores están demostrando que es menester refrescar el contenido ético del trabajo. Un trabajador alquila su fuerza de trabajo, no puede de ninguna forma estar vendiendo su salud en el mismo acto. Carlos Aníbal Rodríguez. Acerca de la Salud de los Trabajadores. Madrid, 1993. Confederación Sindical de CCOO

1. INTRODUCCIÓN A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1.1 ¿Qué es la Seguridad y Salud en el Trabajo?

La seguridad y salud laboral constituye una disciplina muy amplia que abarca múltiples temáticas especializadas. En su sentido más general deben tender a:

- la prevención de los accidentes de trabajo
- el fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación;
- la protección de los trabajadores en su lugar de trabajo frente a los factores negativos para la salud;
- el mantenimiento de un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales;
- la adaptación de la actividad laboral a los trabajadores.

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

Salud laboral es un derecho y su significado es sinónimo de buenas condiciones de trabajo.

1.2 ¿Qué es la prevención de riesgos laborales?

Prevenir es anticiparse, es decir, actuar antes de que ocurran sucesos indeseados. En el ámbito que nos ocupa sería intervenir en el proceso de trabajo mejorándolo para evitar que las personas que laboran vean afectada su salud como consecuencia del desarrollo de sus tareas.

1.3 ¿Qué es un riesgo o peligro?

Es cualquier circunstancia o situación que aumenta la probabilidad de que suceda un hecho que consideramos negativo. Así hablamos de riesgo químico, cuando el manejo de sustancias químicas es susceptible de causar un daño a la salud.

1.4 ¿Qué es un daño?

El daño es la materialización de la probabilidad de que sucediera ese hecho indeseado; Cuando se produce el daño, es que la prevención ha fallado

Entre los tipos de daños podemos distinguir como principales

1.4.1 Accidentes de trabajo: ocurridos en la ejecución del trabajo o en relación con el trabajo, pueden causar lesiones leves o mortales; son los daños a la salud más visibles y de los que mayor información disponemos.

1.4.2 Enfermedad Profesional: toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgos; son las menos visibles y de los que menos información disponemos, por la dificultad de relacionar a veces el daño con la exposición laboral.

1.5 ¿Qué condiciones de trabajo pueden causar un daño a la salud?

El daño puede provenir de la tecnología utilizada, de las sustancias o productos que se manejan, de los procedimientos que se siguen para realizar la tarea de los lugares en los que se trabaja, y de la propia organización del trabajo.

1.6 ¿Quién es el responsable de la Salud y Seguridad en el lugar de trabajo?

El empleador, que tiene el poder de dirección y fija las condiciones en las que se realiza el trabajo y como se organiza el proceso productivo dentro de la empresa, por lo que será el responsable de esta obligación.

1.7 ¿Por qué los Trabajadores debemos defender la seguridad y salud en el trabajo?

El derecho a seguridad y la salud está consagrado en numerosos tratados internacionales y regionales de derechos humanos y en las constituciones de todos los países del mundo.

El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social. (Constitución de la Organización Mundial de la Salud - OMS)

Si los ciudadanos tenemos este derecho fundamental a la vida y a la salud, debemos poder reivindicarlo en todos los ámbitos de nuestra vida, y muy especialmente en el ámbito laboral:

También la Constitución de la OIT reconoce entre sus fines y objetivos la obligación de fomentar entre todas las naciones del mundo programas que permitan proteger la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones e insta a todos los países miembros a formular políticas de seguridad y salud para proteger este derecho. Debemos tener en cuenta que la vida y la salud constituyen para los trabajadores y trabajadoras todo su capital, su bien más preciado y es terriblemente injusto que éstos se vean dañados a consecuencia de trabajar bajo condiciones de trabajo sobre las que no tiene control.

“La salud es la reserva más importante que tienen los trabajadores”¹

1.8 ¿Por qué debemos los trabajadores involucrarnos en las decisiones relacionadas con la Seguridad y Salud Laboral?

En base a las diferentes legislaciones nacionales y a convenios internacionales de la OIT, es que los trabajadores, en defensa de ese derecho, y por medio de sus representantes sindicales luchan por la defensa de este derecho. En esta labor de construcción común deben participar los trabajadores y sus opiniones han de ser tenidas en cuenta en primera instancia para la detección de los riesgos y para la implementación de medidas preventivas. Como ya se ha dicho la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aboga desde sus inicios por la defensa de condiciones de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de todos y de todas. Ya en su Constitución reconoce entre sus fines y objetivos la obligación de fomentar entre todas las naciones del mundo programas que permitan proteger la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones. El propósito primordial de la OIT es promover oportunidades para que hombres y mujeres puedan tener un Trabajo Decente, concepto que implica un trabajo digno y producido en condiciones de equidad, libertad y seguridad.

Para ello se han creado programas como el programa SAFEWORK, que trata de:

¹ Magdalena Echeverría, Solange Duhart. El trabajo y la salud. PET Santiago de Chile 1988

- Crear, promover e intensificar la sensibilidad en todo el mundo en relación con las dimensiones y consecuencias de los accidentes vinculados con el trabajo y las enfermedades profesionales
- Promover el objetivo de la protección social para todos los trabajadores de conformidad con las normas internacionales del trabajo
- Mejorar la capacidad de los Estados Miembros y la industria para el diseño y la ejecución de políticas y programas eficaces de prevención y protección

La actual coyuntura laboral caracterizada por la desregulación, la precariedad contractual y la falta de cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad ha llevado a una situación en la que no se alcanzan los estándares mínimos establecidos en los convenios internacionales de la OIT y las leyes nacionales sobre Seguridad y Salud dando lugar a numerosos daños a la salud de los trabajadores.

Definiciones Claves – Capítulo 1

✓ **¿Qué es la Seguridad y Salud en el Trabajo?**

La seguridad y salud en el Trabajo constituye una disciplina muy amplia que abarca múltiples temáticas especializadas. En su sentido más general deben tender a:

- *la prevención de los accidentes de trabajo*
- *el fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación;*
- *la protección de los trabajadores en su lugar de trabajo frente a los factores negativos para la salud;*
- *el mantenimiento de un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales;*
- *la adaptación de la actividad laboral a los trabajadores.*

✓ **Accidentes de trabajo:** *ocurridos en la ejecución del trabajo o en relación con el trabajo, pueden causar lesiones leves o mortales; son los daños a la salud más visibles y de los que mayor información disponemos.*

✓ **Enfermedad Profesional:** *toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgos; son las menos visibles y de los que menos información disponemos, por la dificultad de relacionar a veces el daño con la exposición laboral.*

✓ **¿Quién es el responsable de la Salud y Seguridad en el lugar de trabajo?**

El empleador, que tiene el poder de dirección y fija las condiciones en las que se realiza el trabajo y como se organiza el proceso productivo dentro de la empresa, por lo que será el responsable de esta obligación.

✓ **¿Por qué los Trabajadores debemos defender la seguridad y salud en el trabajo?**

El derecho a seguridad y la salud está consagrado en numerosos tratados internacionales y regionales de derechos humanos y en las constituciones de todos los países del mundo.

2. TRABAJO Y SALUD

2.1 Concepto de Trabajo

El **trabajo** desempeña una función esencial en las vidas de las personas, entre otras cosas, ya que nuestra actividad nos permite transformar (materiales) y así obtener los bienes necesarios para la subsistencia. Otras definiciones hablan de que es una característica del hombre como ser social que implica una serie de derechos; como por ejemplo el derecho a contar con un salario que le permita tener una vida digna para sí y su familia así como recibir y valorar los elementos que la sociedad pone a su alcance para conseguir una vida plena. En el marco del concepto de trabajo decente de la OIT, los ambientes laborales deben ser seguros y sanos, cosa que no sucede para muchos trabajadores. Todos los días del año hay trabajadores en todo el mundo sometidos a múltiples riesgos para su salud en el trabajo.

2.2 Concepto de Salud

El término **salud**, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la Seguridad e higiene en el trabajo.

“La salud no es mera ausencia de enfermedad, sino también un estado óptimo de bienestar físico, mental y social. La salud no es algo que se posea como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, descanso, forma de vida en general). No solamente significa verse libre de dolores o enfermedades sino también la libertad para desarrollar y mantener las capacidades funcionales” (Definición de la OMS)

2.3 El trabajo puede causar daño a la salud

Las condiciones en que se desarrolla el trabajo influyen sobre el estado de salud de las personas. Cuando las condiciones y medio ambiente de trabajo no son las adecuadas, se convierten en factores negativos constantes, aumenta la probabilidad de enfermarse y de accidentarse, es decir, que ese trabajo “sin condiciones y sin calidad” concluye por dañar la salud de las trabajadoras y de los trabajadores. Las malas condiciones de trabajo también pueden afectar al entorno en que viven los trabajadores, pues muchos trabajadores trabajan y viven en un mismo entorno. Es decir, que los riesgos laborales pueden tener consecuencias

nocivas en los trabajadores, sus familias y otras personas de la comunidad, además de en el entorno físico que rodea al lugar de trabajo. Un ejemplo clásico es el empleo de plaguicidas en el trabajo agrícola. En general, las actividades en materia de salud y seguridad laborales deben tener por objeto evitar los accidentes y las enfermedades laborales, reconociendo al mismo tiempo la relación que existe entre la salud y la seguridad de los trabajadores, el lugar de trabajo y el entorno fuera del lugar de trabajo.

2.4 Cultura de prevención de los riesgos laborales

El Convenio 187 de la OIT hace referencia a la Cultura de la prevención señalando que esta expresión se refiere al derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y derechos bien definidos, y en la que se concede máxima prioridad al principio de prevención. La cultura preventiva puede entenderse como “el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento, grupales e individuales, que determinan el compromiso y el estilo y la competencia de los programas de salud y seguridad de la organización y la sociedad. Esta conceptualización lleva implícita una lógica de proceso según la cual se dispone de buenos canales de información, se tiene capacidad de entender los riesgos que se enfrenta, priorizarlos, identificar caminos prácticos para ponerlos bajo control, se cuenta con mecanismos de discusión para lograr el mejor tratamiento.

Se caracteriza entre otros por:

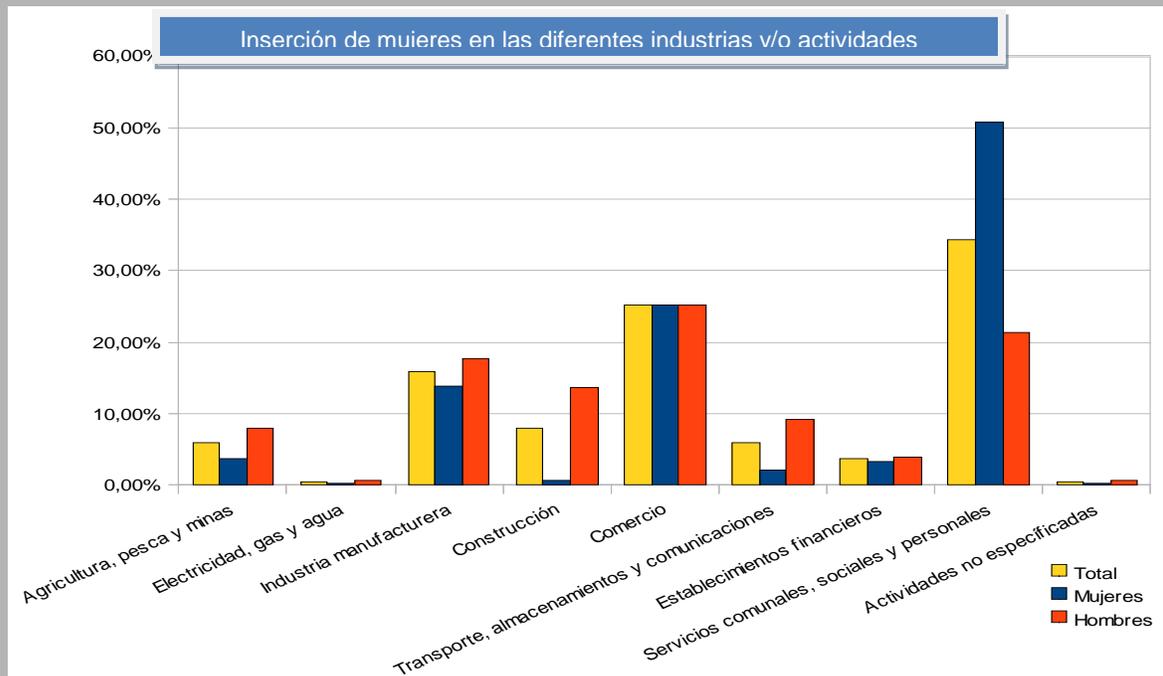
- Un alto nivel de comunicación entre los niveles organizacionales. Los intercambios son menos formales y más frecuentes.
- Condiciones de trabajo confortables, buen mantenimiento del lugar.
- Alta satisfacción en el trabajo con percepciones favorables de los trabajadores con respecto a la promoción, beneficios y las formas de realización de tareas.
- La capacitación sistemática de los trabajadores.

- Compromisos de las Gerencias y de la Dirección

2.5 Trabajo y Salud desde la Perspectiva de Género

Impacto Género

La Estrategia Global de la OIT en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo nos recuerda la necesidad de tener en cuenta los factores específicos de género, es decir, aplicar de forma constante y sistemática la perspectiva de género a la salud y seguridad en el trabajo.



La segregación laboral, es decir, los diferentes sectores, ocupaciones y tareas realizados por mujeres y hombres dan lugar a perfiles de riesgo diferentes.

En los sectores en los que predomina la mano de obra masculina se dan más los accidentes de trabajo y la exposición a riesgos químicos y físicos, y en los sectores ocupados mayoritariamente por mujeres hay una mayor incidencia de enfermedades laborales, que son justamente las menos investigadas y abordadas desde el punto de vista preventivo por la falta de datos sobre las mismas.

En general, sectores más feminizados son agricultura, industria textil y alimentaria, servicios sociales y comunales, teniendo gran incidencia los riesgos ergonómicos, principalmente los trastornos músculo-esqueléticos (TME), derivados de movimientos repetitivos, los daños de la exposición incontrolada a sustancias químicas y los daños que provoca una deficiente organización del trabajo. Además de esto, los riesgos derivados del reparto desequilibrado de roles, que impiden el reparto equitativo de las responsabilidades familiares, hacen que exista una doble carga de trabajo para las mujeres: en su hogar y en su centro de trabajo. Por último debemos hacer mención especial a la salud reproductiva, que ha de ser protegida tanto en hombres como a mujeres, pero que en la gestación y lactancia debe ser objeto de evaluación de las condiciones de trabajo y adopción de medidas adicionales.

Debemos tener en cuenta que un riesgo determinado puede afectar de diferente manera a la persona que ocupa un puesto si es hombre o mujer.

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

Definiciones Claves – Capítulo 2

✓ Concepto de Trabajo

El trabajo desempeña una función esencial en las vidas de las personas, entre otras cosas, ya que nuestra actividad nos permite transformar (materiales) y así obtener los bienes necesarios para la subsistencia.

✓ Concepto de Salud

El término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo.

✓ Cultura de prevención de los riesgos laborales

El Convenio 187 de la OIT hace referencia a la Cultura de la prevención señalando que esta expresión se refiere al derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y derechos bien definidos, y en la que se concede máxima prioridad al principio de prevención.

La cultura preventiva puede entenderse como “el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento, grupales e individuales, que determinan el compromiso y el estilo y la competencia de los programas de salud y seguridad de la organización y la sociedad.

✓ Género, Trabajo y Salud

Debemos tener en cuenta que un riesgo determinado puede afectar de diferente manera a la persona que ocupa un puesto si es hombre o mujer

3. ¿QUÉ SON LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CYMAT)?

3.1 Definición de Condiciones de Trabajo

Debemos enmarcar las CYMAT, dentro del resto de condiciones de trabajo por las que se rige la relación laboral dentro de la empresa: consideramos que un trabajo, debe proporcionarnos los recursos económicos para mantener una vida digna, debe respetar unos horarios asimismo, y debe poder ser desarrollado de forma que no ponga en riesgo nuestra salud, evitando la exposición a riesgos que puedan causarnos daños, bien sean estos accidentes o enfermedades.

El concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, lo entendemos a partir de una visión integradora de la relación del hombre con su medio social, físico y cultural y con su calidad de vida en general. Esta visión integradora relaciona directamente los aspectos sociales que están en la vida de las personas y de los trabajadores y los propios aspectos involucrados en la vida laboral. La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral.

Los daños a la salud ocasionados por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son el resultado de la existencia de unas condiciones de trabajo que implican la exposición a factores de riesgo en el lugar de trabajo y con una deficiente o inadecuada organización del trabajo. Decimos que “Como el medio ambiente de trabajo es una parte indivisible del medio-espacio total en que vive el hombre, la salud se ve influenciada por las condiciones de trabajo”.

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

3.2 Cuadro de los factores de riesgo que constituyen las CyMAT

1) Riesgos derivados por la falta de seguridad y el uso de la tecnología

Cortes y proyecciones, Contusiones,
Pinchazos, Choques, Resbalones, Caídas de personas y objetos,
Riesgos eléctricos.

2) Riesgos ergonómicos y psicosociales

Fatiga física, Sobreesfuerzos, Posiciones Forzadas, Fatiga mental.

3) Riesgos físicos del ambiente de trabajo

Carga térmica, Ruido, iluminación deficiente

4) Riesgos químicos y biológicos

Sustancias químicas, virus, bacterias u hongos

5) Riesgos derivados del lugar de trabajo

Estructuras, tabiques, suelos, vías de evacuación

6) Riesgo de Interferencia

Combinación de riesgos

Riesgos derivados de la falta de seguridad y el uso de la tecnología

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

Son riesgosas las herramientas que se encuentran en mal estado por falta de mantenimiento preventivo. Cuando las máquinas - herramientas y los equipos utilizan energía eléctrica, la electricidad se constituye en un factor de riesgo en sí mismo, capaz de causar lesiones e incendios. También el orden y limpieza dentro del centro de trabajo son de vital importancia, Hay que definir claramente las zonas de circulación y de acopio de materiales, que puedan caer o molestar a las personas en sus desplazamientos; incluyendo también a los espacios limpios para la ejecución de la tarea. Dentro de las condiciones en los lugares de trabajo, debemos considerar los riesgos de incendios, debemos evaluar la existencia de material

combustible que puede inflamarse y entrar en contacto con fuentes de energía, principalmente electricidad, ya que las fallas pueden generar, altas temperaturas en las instalaciones y derivar en incendios (cortocircuitos en instalaciones eléctricas mal conectadas y sobrecargadas-recalentamientos de los circuitos eléctricos por mayores consumos).

Riesgos Ergonómicos y Psicosociales

Los riesgos ergonómicos son aquellos que resultan del trabajo físico excesivo/pesado, excesivamente repetitivo el mantenimiento de una determinada postura durante largo tiempo.

Cuando hablamos de esfuerzo físico excesivo, hablamos de combinación de posturas, movimientos y fuerzas. Los problemas aparecen cuando se exige a las personas que permanezcan en una misma postura durante un tiempo excesivo (jornadas enteras) en malas posturas o que realicen movimientos y fuerzas que puedan causarles fatiga o daños a su salud. Para mantener una postura determinada, el organismo necesita realizar un esfuerzo sostenido, realizar movimientos también demanda un esfuerzo físico: son más exigentes los movimientos que se realizan a mayor velocidad, usando menos grupos musculares, en postura estática y venciendo una mayor fuerza que se le opone. Entre sus manifestaciones están los daños músculo-esqueléticos, contracturas, daños por esfuerzos...daños que pueden afectar a cualquier parte del cuerpo y cuyo punto en común es la aparición de dolor.

Diferencias de género en trastornos músculo-esqueléticos

	HOMBRES	MUJERES
Zona afectada	Menor dispersión. Más en zona lumbar.	Más dispersión. Más en hombros, cuello, miembros superiores.
Momento en que se produce	A menos edad.	A más edad.
Tipo de trastorno	Más lesiones por sobreesfuerzo.	Más lesiones por movimientos repetitivos. Amplia variedad de dolor y molestias.
Reconocimiento legal	Más accidentes de trabajo.	Más enfermedades profesionales.
Sector	Construcción. Metal (incluyendo ind. del automóvil). Cárnicas.	Textil. Comercio. Sanidad y Servicios Sociales. Limpieza. Manufacturas

El riesgo psicosocial es aquel derivado de las características del trabajo y sobre todo de la organización del trabajo que afecta a la salud de las personas. Riesgos derivados de puesto de trabajo y su entorno, como el clima o la cultura de la organización, las funciones laborales, el trabajo a turnos o el trabajo nocturno, las relaciones interpersonales y el diseño y contenido de las tareas (variedad, significado, alcance, carácter repetitivo). El concepto se extiende también a factores existentes fuera de la organización como pueden ser la exigencias domesticas, y a aspectos del individuo que pueden influir en la aparición de enfermedades.

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

- La falta de control sobre el contenido de la tarea a realizar,
- Las altas exigencias psicológicas tanto en cantidad como en calidad en el trabajo
- La falta de apoyo de compañeros o superiores
- La escasez de recompensas

Cuando decimos la organización del trabajo, estamos diciendo....como se hace, durante cuanto tiempo.... trabajo nocturno, trabajo repetitivo y monótono, jornadas prolongadas de trabajo, etc. que días se trabaja....cual es la forma de contratación;

Algunos ejemplos de riesgos habituales en trabajos feminizados: interacción de riesgos ergonómicos y psicosociales

	ERGONÓMICOS	PSICOSOCIALES
Profesionales sanitarias	Manipulación manual, posturas forzadas.	Demandas emocionales, trabajo a turnos, trabajo nocturno, violencia de clientes y familiares.
Guarderías	Manipulación manual, posturas forzadas.	Demandas emocionales.
Limpieza y empleadas de hogar	Manipulación manual, posturas forzadas.	Horarios "asociales", violencia (p.ej. si se trabaja aislada)
Industria de alimentación	Movimientos repetitivos, bajas temperaturas.	Trabajo repetitivo en cadena.
Hoteles y restauración	Manipulación manual, movimientos repetitivos (p.ej. al cortar).	Trabajo desbordante o intenso, trato con el público, violencia y acoso.
Textil, ropa y calzado	Movimientos repetitivos, posturas forzadas.	Trabajo repetitivo en cadena. En las maquilas, además, trabajo intenso, violencia y acoso
Lavanderías	Manipulación manual, posturas forzadas, calor.	Tareas repetitivas y a ritmo elevado.
Industria "ligera"	Movimientos repetitivos, posturas forzadas, manipulación manual.	Trabajo repetitivo en cadena.
Centros de atención telefónica (Call centres)	Posturas forzadas, excesivo sedentarismo.	Atención a clientes, ritmo de trabajo y repetitividad.
Enseñanza	Posturas forzadas (p. ej. guarderías), mucho tiempo de pie.	Demandas emocionales, violencia.
Peluquería	Posturas forzadas, movimientos repetitivos, mucho tiempo de pie.	Atención a clientes, trabajo a ritmo elevado.
Trabajo de oficina	Movimientos repetitivos, posturas forzadas, dolor de espalda debido a postura sedente.	Falta de control sobre el trabajo, interrupciones frecuentes, trabajo monótono.
Agricultura	Manipulación manual, posturas forzadas, equipo de trabajo y de protección personal inadecuados.	Largas jornadas, ritmo elevado.

La relación entre organización del trabajo y salud debiera ser tanto o más evidente para la acción sindical como la de otros riesgos, aunque sus efectos puedan ser menos tangibles y se manifiestan a través de procesos psicológicos como el estrés.

El estrés es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos nocivos o adversos del contenido del trabajo. Se caracteriza por la aparición de excitación, angustia y sensación de no poder hacer frente a la situación.

Riesgos físicos

Son peligros que resultan de la exposición a elementos externos; como el frío, el calor, la humedad, el ruido, las radiaciones, la iluminación, las variaciones de presión, etc.

Sabemos de la variedad y la complejidad de los espacios de los centros de trabajo determinados por el ámbito físico (locales confinados, espacios semicubiertos o a la intemperie).

Será necesario establecer los puntos a mejorar a los fines de dar seguridad y comodidad a los trabajadores, ejemplo: en lugares cerrados es necesario contar una buena ventilación, iluminación general y limpieza para aclimatarlo; si estamos en espacios al aire libre, también se deben tomar medidas generales para una adecuada protección contra inclemencias climáticas, ejemplo elementos de protección personal, medias sombras y otras.

Por último tenemos, el ruido y las vibraciones; en el caso del ruido, la presencia permanente de este riesgo origina a futuro problemas de sordera; también conocido con el nombre de hipoacusia. En otros casos, el ruido molesto aumenta la sensación de fatiga al término de la jornada y dificulta la comunicación, lo que en algunas actividades puede influir en que ocurran los accidentes. En el caso de las vibraciones (oscilación mecánica que se transmite al cuerpo humano), generadas por medio de máquinas y de instalaciones fijan que crean movimientos.

Las personas expuestas de manera constante a vibraciones suelen sufrir problemas en el aparato del equilibrio y/o en las extremidades, especialmente manos y brazos, se producen pequeñas lesiones musculares y articulares que se van acumulando hasta llegar a transformarse en enfermedades músculo esqueléticas transmitiéndose al organismo también de manera global.

Riesgos Químicos

Son los peligros que resultan del contacto o exposición a sustancias o preparados químicos en la forma de gases, vapores, humos y polvos.

El riesgo de contaminación por sustancias químicas se encuentra por ejemplo en:

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

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

Vía respiratoria	el químico ingresa a través de la respiración; mientras menor es el tamaño de sus partículas, aumenta el paso al organismo a través de esta vía.
Vía dérmica	el químico penetra a través de la piel
Vía digestiva	el químico ingresa en este caso al ser ingerido; por lo que también la contaminación de alimentos es una vía de ingreso.
Vía parenteral	A través de un pinchazo.

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

Se hace indispensable:

- ✗ Conocer las sustancias químicas presentes en los puestos de trabajo y los efectos concretos sobre la salud de trabajadores y trabajadoras,
- ✗ Exigir la realización de estudios sobre los efectos y riesgos de las sustancias químicas incorporando la especificidad de las mujeres, con plena participación de éstas respecto a los efectos y molestias percibidas.
- ✗ Exigir la sustitución de sustancias y la aplicación del principio de precaución.

Presencia de productos químicos en algunos sectores feminizados

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

Riesgos Biológicos

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

Afecta a sectores como el personal sanitario, laboratorios, trabajos de agricultura y ganadería, servicios de atención al público (educación y servicios sociales) y en muchos otros sectores por la manipulación de productos de desecho.

Entre las medidas de prevención frente al riesgo de contaminación con agentes biológicos estarían la adecuada limpieza personal y general y control de bacterias/virus en los locales de

trabajo, disponibilidad de agua potable, duchas, guardarropas y elementos de aseo permanente; además de información sobre el riesgo a las personas expuestas.

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

Riesgos derivados del lugar de trabajo

El lugar de trabajo es un área del centro de trabajo o fuera del mismo, edificada o no, en la que las personas deben permanecer para realizar las tareas de su puesto. Se considera lugar de trabajo la fábrica, el campo, las escuelas, el lugar donde haya que desplazarse para realizar un trabajo.

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

Riesgos por Interferencia de distintos riesgos

Debemos prestar especial atención a la concurrencia de varios riesgos en un mismo lugar de trabajo, sobre todo en lugares en los que compartimos espacio con trabajadores de otras empresas.

En estos casos pueden afectarnos los peligros no solo de nuestra propia actividad, sino también los generados por las actividades de los otros trabajadores y estar atentos a las sinergias que se pueden generar.

En estos casos será necesario realizar una evaluación de riesgos coordinada con todos los demás trabajadoras o empresas con los que compartamos espacios, a fin de poder implementar las medidas preventivas necesarias para garantizar un trabajo seguro para todos.

✓ **Definición de Condiciones de Trabajo**

Debemos enmarcar las CYMAT, dentro del resto de condiciones de trabajo por las que se rige la relación laboral dentro de la empresa: consideramos que un trabajo, debe proporcionarnos los recursos económicos para mantener una vida digna, debe respetar unos horarios asimismo, y debe poder ser desarrollado de forma que no ponga en riesgo nuestra salud, evitando la exposición a riesgos que puedan causarnos daños, bien sean estos accidentes o enfermedades.

El concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, lo entendemos a partir de una visión integradora de la relación del hombre con su medio social, físico y cultural y con su calidad de vida en general.

Esta visión integradora relaciona directamente los aspectos sociales que están en la vida de las personas y de los trabajadores y los propios aspectos involucrados en la vida laboral. La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral.

✓ **Riesgos derivados de la falta de seguridad y el uso de la tecnología**

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

✓ **Riesgos Ergonómicos y Psicosociales**

Los riesgos ergonómicos son aquellos que resultan del trabajo físico excesivo/pesado, excesivamente repetitivo el mantenimiento de una determinada postura durante largo tiempo.

✓ **Riesgos físicos**

Son peligros que resultan de la exposición a elementos externos; como el frío, el calor, la humedad, el ruido, las radiaciones, la iluminación, las variaciones de presión, etc.

✓ **Riesgos Químicos**

Son los peligros que resultan del contacto o exposición a sustancias o preparados químicos en la forma de gases, vapores, humos y polvos.

✓ **Riesgos Biológicos**

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

✓ **Riesgos derivados del lugar de trabajo**

El lugar de trabajo es un área del centro de trabajo o fuera del mismo, edificada o no, en la que las personas deben permanecer para realizar las tareas de su puesto. Se considera lugar de trabajo la fábrica, el campo, las escuelas, el lugar donde haya que desplazarse para realizar un trabajo.

✓ **Riesgos por Interferencia de distintos riesgos**

Debemos prestar especial atención a la concurrencia de varios riesgos en un mismo lugar de trabajo, sobre todo en lugares en los que compartimos espacio con trabajadores de otras empresas.

Impacto Género

La Estrategia Global de la OIT en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo nos recuerda la necesidad de tener en cuenta los factores específicos de género, es decir, aplicar de forma constante y sistemática la perspectiva de género a la salud y seguridad en el trabajo, en todos y cada uno de los riesgos.

4. MEDIDAS DE CONTROL DE LOS RIESGOS

En el control de los riesgos reside en gran medida el alcanzar los objetivos de Salud y Seguridad en el Trabajo. Los mecanismos intervinientes son muy complejos y estrechamente vinculados a cada actividad laboral y, por lo tanto, seguramente requieren de un análisis más profundo que la pretensión de esta guía básica. No obstante se describen a continuación medidas y acciones posibles para que los compañeros y compañeras puedan asociar la existencia de riesgos profesionales a sus ámbitos de actividad laboral.

4.1 Evaluación de los riesgos

La evaluación de riesgos es un proceso por el cual se busca identificar y eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo así como su valoración y la acción preventiva. Todo puesto de trabajo debe ser evaluado para verificar si hay algún riesgo en las condiciones de trabajo para la persona que lo ocupa.

Es un procedimiento en el que se mezclan procesos de información, de investigación, de participación y de decisión, en los que debe participar la empresa, los trabajadores y el servicio de salud y seguridad.

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

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

Así la recomendación 191 de la OIT; nos habla de la necesidad de realizar una evaluación de riesgos específica en el puesto que ocupe la trabajadora embarazada.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, nos dice que “la evaluación del lugar de trabajo no es un instrumento de investigación de las situaciones de trabajo y generación automática de soluciones; sino que finalidad es, más bien, iniciar y estructurar un proceso de mejoras basado en un diálogo sobre las condiciones de trabajo en la empresa”.

4.2 Medidas preventivas a adoptar. Priorización.

Deberán aplicarse con arreglo al siguiente orden de prioridad:

1. Eliminar el riesgo en su origen, con la adopción de medidas técnicas de control o medidas organizativas: Cuando aplicamos el principio de la prevención integrada mediante una política de gestión inclusiva, nos encontraremos con una cantidad de riesgos que serán eliminados porque se corregirán determinadas condiciones de trabajo o bien porque en el proceso de decisión ya se elige opciones de trabajo sin riesgo
2. Minimizar el peligro/riesgo, a través de la aplicación de medidas preventivas de carácter colectivo y con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan disposiciones administrativas de control.

Existen riesgos cuya eliminación a corto plazo no es técnicamente posible o presenta dificultades operativas, sin embargo es posible reducirlos o minimizarlos. Hay que analizar dichos procesos de trabajo y sus riesgos para ver qué se puede hacer para controlarlos y asegurarse de que no dañan la salud de los trabajadores.

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

3. Deberían adoptarse procedimientos o disposiciones de prevención y control de los peligros/riesgos, y los mismos deberían:
 - a. ajustarse a los peligros y riesgos que existan en la organización;
 - b. examinarse y, de ser necesario, modificarse periódicamente;
 - c. cumplir con la legislación nacional y reflejar las prácticas más adecuadas, y tener en cuenta los conocimientos más recientes, incluida la información o los informes de organizaciones como la inspección del trabajo, los servicios de seguridad y salud en el trabajo, u otros servicios, según sea necesario
4. Utilización de Equipos de protección individual/personal: Cuando ciertos peligros/riesgos no puedan controlarse con disposiciones colectivas, el empleador debería ofrecer equipo de protección personal, incluida ropa de protección, sin costo alguno y debería aplicar medidas destinadas a asegurar que se utiliza y se conserva dicho equipo.

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

4.3 .Acciones preventivas en materia de Salud y Seguridad Laboral

Estudios y documentos consultados indican que el costo global por consecuencia de los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales evitables, equivalen estimativamente del 5% al 10% de las ganancias comerciales brutas de las empresas. En otros estudios realizados sobre la temática, se evidenció que los costos no asegurados originados a las pérdidas por accidentes son entre diez y cuarenta veces mayores que el costo de las primas aseguradas.

Estamos convencidos que existen razones éticas, legales, sociales y económicas para ocuparnos de la eliminación de causas que posibilitan que se produzcan los accidentes y las enfermedades profesionales derivadas del trabajo; la gestión efectiva y eficaz de un verdadero sistema preventivo, promueve la eficiencia y el control permanente de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Sabiendo que existen procedimientos dentro del marco legal para la defensa de la salud laboral, en el cual se requiere que las empresas y las organizaciones implementen programas para eliminar lesiones y enfermedades, anticipándose a ellas por medio de la prevención.

La gestión de los riesgos por medio de un sistema de mejora continua nos brindará un desempeño que promueva la salud y ambientes favorables de trabajo. Las Empresas deben internalizar y entender la importancia de implementar altos estándares en los niveles de salud y seguridad. Se propone implementar las bases para las guías de actuación y facilitar la implementación de un sistema de gestión en Salud y Seguridad. Estas prácticas tienen por objetivo principal brindar las herramientas preventivas a fin reducir las condiciones desfavorables; las entendemos como aquellas formas de actuación innovadoras que aportan mejoras relevantes en términos de eficiencia y que son susceptibles de ser transferidas a un ámbito general. Entre las condiciones para el desarrollo de la acción preventiva en Salud y Seguridad en el Trabajo citamos a la aplicación demostrada, la replicabilidad, la adecuación a los grandes objetivos de una organización, la sostenibilidad y la ética.

De acuerdo a los riesgos generales que se presentan en las diferentes actividades, definimos solo a manera de ejemplo y de aplicación práctica y genérica, los siguientes

puntos a tener en cuenta para la reducción de los accidentes laborales y la mejora de las condiciones y medioambiente de trabajo:

a) Prácticas para Trabajos con Corriente Eléctrica

Puntos clave básicos

a.1) Desconexión total

La desconexión total de las líneas con tensión de la instalación.

Aplicación Práctica, Es un método sencillo práctico de cumplir; es abrir el circuito, es desenroscar los fusibles manuales o automáticos o bien desconectar los disyuntores.

b.1) Asegurarse contra una reconexión

Se deberán tomarse medidas que garanticen que sólo la personas que trabajen puedan volver a conectar la instalación.

Aplicación Práctica, Si se han extraídos los fusibles no deberán dejarse junto a la caja del tablero. Este bloqueo puede obtenerse, mediante los siguientes sistemas:

- bloqueo mecánico (candado)
- bloqueo eléctrico (sacar y guardar fusibles)
- bloqueo neumático (poner algo en medio físicamente)

Para informar a otros trabajadores de la instalación puede emplearse etiquetas autoadhesivas que se pegaran sobre los dispositivos protectores, disyuntores o portafusibles. Realizar la señalización de corte, es indicar claramente mediante tarjetas con símbolos las limitaciones a que está sometido el aparato. En muchas oportunidades no es posible hacer bloqueo o confinamiento de un aparato de corte, entonces esta norma queda limitada exclusivamente a la señalización.

c.1) Comprobar la ausencia de tensión

Aunque se crea haber interrumpido el circuito eléctrico adecuadamente y como medida preventiva; se deberá comprobar la ausencia de tensión antes de empezar a trabajar.

Aplicación Práctica, Sólo deberá emplearse voltímetros o elementos de medición o conducción o bien los llamados buscapolos bipolares.

d.1) Puesta a tierra

Estas medidas adicionales garantizan que los dispositivos de protección contra sobrecorrientes se activen y desconecten si por error se sometiera la instalación a tensión antes de tiempo.

Aplicación Práctica, La puesta a tierra con los cables de fases y de éstos entre sí, deberán realizarse con una resistencia mínima medidas en ohm. Se deberá en primer lugar ponerse la descarga a tierra, mediante un conductor continuo y sin cortes.

e.1) Cubrir las partes próximas que tienen tensión

Cuando se deba trabajar en las proximidades de partes de circuitos sometidos a tensión deberán tomarse las medidas necesarias que impidan un posible contacto con estas partes.

Aplicación Práctica, Con frecuencia es suficiente tapar con materiales plásticos estas partes. Ejemplo; fundas de plástico para los soportes aisladores y para los cables en las líneas aéreas. El peligro aumenta cuando se emplean herramientas o aparatos voluminosos. Mediante una señalización clara y visible de la zona de peligro se logra una seguridad adicional.

b) Prácticas de Orden y Limpieza

A los fines de mantener las condiciones de trabajo y de conseguir una seguridad aceptable, es de suma importancia mantener el orden y la limpieza. Entre un 20 y un 25 % de los accidentes que se producen son golpes y caídas al mismo nivel, por locales de trabajo desordenado, suelos resbaladizos, materiales en zonas de circulación, zonas de acopio no definidas y acumulación de material de forma innecesaria, sumado a esto la posibilidad de que los materiales sean combustibles agregando así un factor de riesgo. Por eso es conveniente tener presente las siguientes buenas prácticas:

- Adecuada zonificación de la circulación, entradas y salidas de los lugares de trabajo, así como las salidas y vías de circulación para la evacuación en casos de emergencia, se mantendrán libres de obstáculos, a fin de que se puedan utilizarlas en cualquier momento.

- Correcta y clara señalización, por medio de la señalización y por medio de zonas pintadas de los distintos espacios y visualización de los riesgos.



- Carteles con los números de teléfonos en caso de accidentes y/o contingencia para emergencias médicas.
- Los lugares de trabajo, los servicios, los equipos e las instalaciones, se deben limpiar en forma sistemática y preventiva para mantenerlos en todo momento en condiciones higiénicas adecuadas. Se eliminarán los desperdicios, las manchas de grasa, los residuos de sustancias peligrosas y demás productos residuales que puedan originar accidentes o contaminar el ambiente de trabajo.
- El acopio de materiales, insumos y cualquier otro material debe apilarse/acopiarse en forma segura teniendo en cuenta la forma del mismo y con el correspondiente etiquetado (visible)
- La herramientas y equipos de trabajo, una vez utilizados y posteriormente a su limpieza, deben guardarse en las zonas definidas para tal fin (pañol)
- Colocación en los espacios comunes de circulación y vías de escape de las luces de emergencia.
- Señalización fosforescente en las puertas de salida/emergencia
- Disponer de equipos y accesorios de trabajo suficientes para mantener las medidas de orden y limpieza.
- Capacitar e informar sobre la aplicación del programa a los trabajadores.

c) Practicas en uso de Escaleras

Las caídas de personas en el mismo nivel y a distintos niveles corresponden al 25% de los accidentes, ocasionando golpes, traumatismos, torceduras, quebraduras hasta accidentes mortales. Debemos entonces ser capaces de aplicar buenas prácticas y trabajar seguro.

Algunas medidas a aplicar:

- Los puntos de apoyo de las escaleras de mano deberán asentarse sólidamente sobre un soporte de dimensiones adecuadas, estable, resistente e inmóvil, de forma que los travesaños queden en posición horizontal.
- Las escaleras de mano simples, para fines de acceso, deberán sobresalir al menos 1 (un) metro del plano de trabajo al que se accede.
- Las escaleras compuestas de varios elementos adaptables o extensibles deberán utilizarse de forma que la inmovilización recíproca de los distintos elementos esté asegurada.
- Las escaleras con ruedas deberán haberse inmovilizado antes de acceder a ellas.
- El ascenso y el descenso se efectuarán de frente a éstas.
- El transporte a mano de una carga por una escalera de mano se hará de modo que ello no impida una sujeción segura ni obstaculice la visión del trabajador.
- Las escaleras de mano no se utilizarán por dos o más personas simultáneamente.
- Las escaleras de mano se revisarán periódicamente. Se prohíbe la utilización de escaleras de madera pintadas, por la dificultad que ello supone para la detección de sus posibles defectos.

d) Prácticas en el uso de Máquinas/herramientas

Tomando todos los accidentes de los sectores de actividad, el 20% de accidentes de trabajo, están relacionados con el uso de Máquinas. Estos datos hablan claramente del elevado riesgo potencial que tienen estos equipos de trabajo (cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo), son:

- Seguir con las especificaciones de uso y medidas de seguridad.

- Resguardos de seguridad, son medios de protección para impedir que las personas accedan a puntos de peligro de la máquina (tipo fijo, móvil o regulable)
- Utilización de Equipos de Protección Personal o Individual (EPP o EPI).
- Capacitación de los trabajadores.
- Mantenimiento preventivo de las máquinas/herramientas; Las máquinas deben seguir un mantenimiento y cuidado periódico que garantice un correcto funcionamiento de las mismas y de sus sistemas de seguridad. El arreglo de cualquier deficiencia debe hacerse por personal especializado con la formación adecuada.

e) Prácticas para la prevención de incendios

De acuerdo al análisis efectuado para determinar la “carga de fuego” en los locales de trabajo, se deberán reemplazar aquellos insumos, materiales de alta combustión; más allá de colocar en lugares de fácil acceso, los extintores de tipo y clase según el estudio anterior. (Ejemplo Triclase ABC); medidas a adoptarse:

- Sustitución, siempre que sea posible de la sustancia combustible por otra de menor grado.
- Mezcla del combustible con otra sustancia que aumente su temperatura de inflamación (necesite mayor temperatura para arder).
- Condiciones de almacenamiento seguras: utilizar recipientes estancos; almacenar estrictamente la cantidad necesaria de combustible y control de la temperatura de almacenamiento, etc.
- Buena ventilación en locales donde se puedan formar mezclas inflamables
- Control y eliminación de residuos junto a un adecuado orden y limpieza,
- No deben almacenarse juntos productos combustibles y oxidantes, porque su contacto provoca reacciones exotérmicas muy violentas que pueden ocasionar incendios.

Ejemplo de extintores por tipo de combustible

TIPOS DE MATAFUEGOS FISTORAY Y SUS APLICACIONES		Tipo de Matafuegos				
		A	AB	ABC	BC	ABC
		Agua	Espuma	Powd. ABC	Dióxido de Carbono	Hidrocarburos Halogenados (halón)
Clases de fuego	A SOLIDO Madera, Papel, Carbón, Plástico, Tela, Trigo	SI Muy eficiente	Relativamente eficiente	SI Muy eficiente	Poco eficiente	SI Eficiente
	B LIQUIDOS INFLAM. Hidrocarburos, Alcoholes, Aceites, Aldehidos	NO Es eficiente	SI Muy eficiente	SI Muy eficiente	SI Eficiente	SI Muy eficiente
	C ENERGIA ELECTRICA Mecanismos eléctricos, Transformadores	NO Debe usarse	NO Debe usarse	Eficiente	SI Eficiente	SI Muy eficiente

4.4 Vigilancia de la Salud

Vigilar significa estar atentos para evitar que ocurran cosas indeseadas. En el caso de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, significa estar atentos para evitar que ésta se vea dañada por las condiciones de trabajo.

La vigilancia de la salud no es exactamente lo mismo que el reconocimiento médico.

Esta vigilancia puede llevarse a cabo mediante reconocimientos médicos o exámenes de salud. Es lo más usual, pero es sólo una de las formas posibles. Hay otras, por ejemplo, encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes.

Todo lo que aporte información sobre la salud de los trabajadores/as puede convertirse en un indicador válido para la vigilancia de la salud.

Los Servicios de salud en el trabajo serán quienes lleven a cabo esta vigilancia (el Convenio 161 de la OIT; define sus alcances, funciones y responsabilidades)

Deber servir para:

- Darse cuenta cuanto antes de que un trabajador está enfermado y poder actuar cuanto antes
- Estudiar la relación entre las enfermedades de un colectivo de trabajadores y el trabajo que desempeñan

- Chequear si las medidas preventivas ya adoptadas están siendo eficaces, y realmente están evitando el daño a la salud

Los resultados obtenidos deberán ser tenidos en cuenta y ser parte en la evaluación de riesgos de la empresa.

Comprende las siguientes actividades:

- Información sobre el estado de salud de los trabajadores
- Evaluaciones periódicas de salud y exámenes médicos
- Estudios que relacionen la ausencia al trabajo por motivos de salud con los riesgos del trabajo
- Investigación de las causas de los daños a la salud

La vigilancia de la salud es un derecho de los trabajadores y trabajadoras, que podrán ejercer de manera voluntaria, y siempre respetando la intimidad, dignidad y confidencialidad de los datos, que no podrán ser utilizados con fines discriminatorios.

4.5 Información y formación

Los trabajadores deberán recibir toda la información sobre los riesgos de su puesto y sobre las medidas de prevención y protección necesarias para que su salud no se vea a dañada.

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

Incluimos los dos conceptos: formación e información para hacer notar que, si bien las dos son necesarias, la formación va mas allá de la mera información, e implica la comprensión de los contenidos que son transmitidos y la verificación de esta comprensión por quien imparte la formación.

Incluye formación respecto al manejo de las máquinas, a la manipulación de sustancias y productos químicos, a qué procedimientos se deben usar por ser seguros.... etc.

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

Definiciones Claves – Capítulo 4

✓ Evaluación de los riesgos

La evaluación de riesgos es un proceso por el cual se busca identificar y eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo así como su valoración y la acción preventiva. Todo puesto de trabajo debe ser evaluado para verificar si hay algún riesgo en las condiciones de trabajo para la persona que lo ocupa.

Es un procedimiento en el que se mezclan procesos de información, de investigación, de participación y de decisión, en los que debe participar la empresa, los trabajadores y el servicio de salud y seguridad.

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

✓ Medidas preventivas a adoptar. Priorización.

Deberán aplicarse con arreglo al siguiente orden de prioridad:

Eliminar el riesgo en su origen, con la adopción de medidas técnicas de control o medidas organizativas: Cuando aplicamos el principio de la prevención integrada mediante una política de gestión inclusiva, nos encontraremos con una cantidad de riesgos que serán eliminados porque se corregirán determinadas condiciones de trabajo o bien porque en el proceso de decisión ya se elige opciones de trabajo sin riesgo

Minimizar el peligro/riesgo, a través de la aplicación de medidas preventivas de carácter colectivo y con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan disposiciones administrativas de control.

Existen riesgos cuya eliminación a corto plazo no es técnicamente posible o presenta dificultades operativas, sin embargo es posible reducirlos o minimizarlos. Hay que analizar dichos procesos de trabajo y sus riesgos para ver qué se puede hacer para controlarlos y asegurarse de que no dañan la salud de los trabajadores.

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

Deberían adoptarse procedimientos o disposiciones de prevención y control de los peligros/riesgos, y los mismos deberían:

- 1) ajustarse a los peligros y riesgos que existan en la organización;
- 2) examinarse y, de ser necesario, modificarse periódicamente;
- 3) cumplir con la legislación nacional y reflejar las prácticas más adecuadas, y

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

Utilización de Equipos de protección individual/personal: Cuando ciertos peligros/riesgos no puedan controlarse con disposiciones colectivas, el empleador debería ofrecer equipo de protección personal, incluida ropa de protección, sin costo alguno y debería aplicar medidas destinadas a asegurar que se utiliza y se conserva dicho equipo.

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

✓ **Acciones preventivas en materia de Salud y Seguridad Laboral**

La gestión de los riesgos por medio de un sistema de mejora continua nos brindara un desempeño que promueva la salud y ambientes favorables de trabajo. Las Empresas deben internalizar y entender la importancia de implementar altos estándares en los niveles de salud y seguridad. Se propone implementar las bases para las guías de actuación y facilitar la implementación de un sistema de gestión en Salud y Seguridad.

Estas prácticas tienen por objetivo principal brindar las herramientas preventivas a fin reducir las condiciones desfavorables; las entendemos como aquellas formas de actuación innovadoras que aportan mejoras relevantes en términos de eficiencia y que son susceptibles de ser transferidas a un ámbito general. Entre las condiciones para el desarrollo de la acción preventiva en Salud y Seguridad en el Trabajo citamos a la aplicación demostrada, la replicabilidad, la adecuación a los grandes objetivos de una organización, la sostenibilidad y la ética.

✓ **Vigilancia de la Salud**

La vigilancia de la salud tiene por objetivo principal “vigilar” que la salud de los trabajadores no se vea afectada por los riesgos existentes en el entorno de trabajo y estar alerta para que esto no ocurra. Esta vigilancia puede llevarse a cabo mediante reconocimientos médicos o exámenes de salud. Es lo más usual, pero es sólo una de las formas posibles. Hay otras, por ejemplo, encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes.

Los Servicios de salud en el trabajo serán quienes lleven a cabo esta vigilancia (el Convenio 161 de la OIT; define sus alcances, funciones y responsabilidades)

✓ **Información y formación**

Los trabajadores deberán recibir toda la información sobre los riesgos de su puesto y sobre las medidas de prevención y protección necesarias para que su salud no se vea dañada.

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

Incluimos los dos conceptos: formación e información para hacer notar que, si bien las dos son necesarias, la formación va más allá de la mera información, e implica la comprensión de los contenidos que son transmitidos y la verificación de esta comprensión por quien imparte la formación.

5. ESTADO ACTUAL DE LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL MERCOSUR Y LA REGIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fallecen en el mundo laboral entre 2,34 millones de trabajadores por causas originadas en el ámbito laboral; dentro de esta cantidad 321,000 corresponden a accidentes mortales y 2,02 millones corresponden a enfermedades profesionales; lo que lamentablemente nos permite decir que por día fallecen 5 mil trabajadores por motivos laborales.

La OIT piensa y desarrolla actividades en todo el mundo en el marco teórico/práctico que todos los accidentes y enfermedades profesionales son evitables y que para alcanzar dicho objetivo es primordial la aplicación de políticas nacionales que conjuguen las herramientas de la gestión en la prevención y de las buenas prácticas laborales.

Las legislaciones nacionales deberían adoptar o bien, estar en consonancia con las Directrices, Convenios y Recomendaciones de la OIT, incluyendo en la misma la eficiencia de los organismos de control.

La prevención de los accidentes laborales, significa conocer los riesgos de las actividades, determinar las medidas de protección a implementar, hacer su seguimiento verificando su ejecución y paralelamente realizar acciones de capacitación y formación en todos los niveles (trabajadores – capataces/supervisores – profesionales); sin embargo el panorama mundial, en mayor porcentaje en los países en vías de desarrollo, presenta la falta de legislación en salud y seguridad acorde a los cambios tecnológicos y a las particulares de cada industria.

La economía informal, juega también un rol importante en esta realidad, ya que la misma prevalece en los sectores económicos donde los riesgos laborales son más relevantes (construcción, la agricultura, la minera y otras industrias); allí no se ponderan los programas de seguridad, existe falta de reglamentación y de condiciones de trabajo; a esta situación también se le agrega la problemática de los trabajadores migrantes; cuya inserción laboral se da en industrias y en condiciones de trabajo no dignas; situación que es aprovechada por las pseudo empresas que lucran con las necesidades de los migrantes.

Según datos de la OIT, para Latinoamérica, los salarios percibidos no le permiten satisfacer sus necesidades básicas, por lo tanto afirmamos que la informalidad laboral aporta un componente fuertemente negativo a la salud y seguridad de los trabajadores.

Impacto genero

En este contexto, el tema del genero, relacionada a la salud laboral y diremos, que según la OIT, las mujeres tienen fuerte presencia en los servicios comunales, sociales, microemprendimientos y en el comercio, y en menor participación en la industria manufacturera, siendo muy escasa su presencia en la industria de la construcción, transporte y electricidad, luz y agua.

A los típicos riesgos laborales vinculados a cada una de las actividades económicas, hoy por los cambios constantes en el mercado se le suman los factores psicosociales y del estrés laboral derivados de las nuevas formas del trabajo y aquellos propios que se generan por el género.

Los cambios más relevantes en la organización del trabajo pasan por la flexibilización en el empleo y por la intensificación del trabajo. Abordar la problemática de la salud laboral implica entender los desafíos y los retos que nos genera esta nueva organización laboral, debemos entonces:

- **Fomentar la investigación sobre las causas que afectan la salud,**
- **Evaluar y prevenir los factores de riesgo,**
- **Adoptar enfoques, “no modelos”, aplicar normas de buenas prácticas e incluir el tema de género para relevar y utilizar, según las particularidades de cada industria**
- **Desarrollar sistemas de información que sean comparables.**
- **Los principios de las soluciones están en el marco de la gestión, la planificación y la coordinación por medio dialogo social.**

Impacto de Género

En Argentina el 70% de las mujeres se concentran en cinco sectores, por este orden: empleadas domésticas -18,3%-, comerciantes -17,8%-, educación -14,6%-, salud y trabajo social -10%- y empleadas en industrias manufactureras -9,9%-.

Estimación de Accidentes Mortales (América Latina y el Caribe)

Población activa en AL y el Caribe	Empleados	Accidentes Mortales (estimados por la OIT)	Accidentes Mortales (informados a la OIT)	Accidentes con más de tres días de baja	Total de accidentes informados a la OIT
219 millones	182 millones	Aprox. 40.000	Aprox. 2100	30 millones	Aprox. 780.000

A manera de ejemplo podemos nombrar que en la industria de la Construcción en el mundo, hay 60 mil accidentes mortales anualmente, lo que representa decir que hay 1 accidente mortal cada 10 minutos en la construcción y que comparado con el total de accidentes corresponde al 17% de todos los accidentes mortales que se producen.

5.1 Estrategia Sindical de la Confederación Sindical de las Américas

Estrategia Sindical de Salud Laboral

Antecedentes de Declaraciones y Estrategias en la Región

- Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR de 1998, en su apartado de Salud y Seguridad en el Trabajo; Resoluciones del Subgrupo 10 del MERCOSUR sobre Asuntos laborales, empleo y seguridad social; Decisión 584 de “Instrumento ANDINO de Salud laboral”.
- La Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo de 2010-2013, aprobada en la Cumbre de Lisboa de Jefes de Estado y de Gobierno, y que debe ser desarrollada en cada país de la Región a través del Dialogo Social tripartito en igualdad de condiciones.
- La Agenda Hemisférica de Trabajo Decente en las Américas: 2006-2015, aprobada en XVI Reunión Regional Americana, Brasilia, mayo de 2006.

- La construcción de la Estrategia sindical de la CSA nos permite avanzar en el logro de metas de abordaje prioritario en salud laboral, permitiendo acciones concretas y coordinadas de defensa, denuncia y formación de cuadros sindicales, haciendo imprescindible fortalecer la acción sindical en materia salud laboral, en el ámbito local, nacional y regional considerando la formación, como herramienta indispensable para reforzar al movimiento sindical como un actor político y social que reivindica y defiende los derechos de los trabajadoras/es y con capacidad de incidir en políticas públicas sobre salud laboral en la región.

La última versión de la estrategia sindical, de diciembre de 2011, tiene como puntos centrales los siguientes:

1) Contenido de una Política de Estado en Salud Laboral, deben incluir:

El fortalecimiento del marco normativo en todos los países de la región, marcando las pautas para su elaboración donde no exista o completándolo con desarrollo reglamentario sobre determinados riesgos donde sea necesario (Convenio 155). Es imprescindible que en la elaboración de este marco normativo participen tanto los representantes de los trabajadores, como los de los empresarios y el Estado.

El fortalecimiento de los sistemas de vigilancia y control es indispensable para su cumplimiento dotarlos de medios materiales, humanos y planificando programas específicos de trabajo orientados a los sectores con mayor incidencia de accidentes de trabajo, enfermedades y muertes en cada país (Convenio 161).

El Desarrollo y fortalecimiento de los Sistemas Preventivos en cada país (Convenio 187).

Garantizar prestaciones sociales suficientes en los casos de Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales.

El Estado, en su papel de empleador, deberá dar cumplimiento de sus obligaciones en materia preventiva, cuando contrata directamente a trabajadores y trabajadoras y en los casos en los que subcontrate actividades con empresas privadas.

Se articularán mecanismos de cooperación técnica internacional a través de la OIT u otros organismos internacionales, para el diseño y la aplicación de las Políticas de Estado en Salud laboral en los países que tengan más dificultades y se prestará apoyo técnico a

las Organizaciones Sindicales a través de instituciones técnico- sindicales especializadas en SST

Exigir a las empresas multinacionales el cumplimiento de la legislación laboral de cada país en materia de salud laboral, los Estados exigirán a las multinacionales aplicar las legislaciones más favorables, bien sea del país de origen de las multinacionales o del país donde se realiza la actividad. Y se fomentará el desarrollo y cumplimiento de la responsabilidad social.

La Plataforma Laboral de las Américas señala que las empresas deben asumir su responsabilidad social y compromiso con el desarrollo integral de la sociedad, ajustando obligatoriamente su actuación a la Declaración Tripartita de la OIT.

El Programa de Acción de la CSA del 2008, señala que se continuará con el trabajo iniciado de investigación y seguimiento a multinacionales, y resalta el importante desarrollo alcanzado en esta década por las Federaciones Sindicales Internacionales en materia de acuerdos marco con determinadas multinacionales y recomienda un proceso de difusión de su contenido y promoción de su uso.

2) Fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social en salud laboral en la sociedad y en la empresa

Participación Sindical, como herramienta para la profundización del Tripartismo en materia Salud laboral se deberán constituir o fortalecer espacios Tripartitos de Diálogo Social y negociación colectiva. Para lograr un verdadero diálogo social debe existir libertad sindical; la defensa de este derecho se hace imprescindible para la participación de los trabajadores en la elaboración de estrategias tanto regionales, nacionales, como a nivel de empresa en el diseño, gestión, seguimiento y control de todas las acciones.

Para fortalecer los espacios tripartitos de diálogo social y la negociación colectiva las políticas en materia de seguridad y salud deben tener en cuenta los siguientes principios:

- Coherencia, con recursos suficientes para conseguir los objetivos marcados.
- Consenso desde una participación informada y propositiva en igualdad de condiciones y,

- Coordinación entre las diferentes áreas de la administración pública involucradas en la ejecución de los acuerdos y los programas derivados de los mismos.

La plataforma Laboral de las Américas propone crear mecanismos y procedimientos de decisión y consulta tripartitos de carácter sociolaboral articulados por la OIT. En este proceso la CSA, como organización sindical regional, con el apoyo de sus organizaciones nacionales afiliadas, reivindicara la creación de mecanismos de facilitación para abrir espacios de diálogo bipartito y tripartito para fortalecer la acción sindical nacional.

3) Fortalecimiento, mejora y avance de la cultura preventiva

La difusión e impulso de la cultura preventiva a todos los niveles es indispensable para conseguir integrar la Seguridad y la Salud en el mundo del trabajo. La conceptualización de la cultura preventiva requiere la correcta identificación de diferentes niveles de responsabilidad derivados de las asimetrías de poder que se presentan en las relaciones de trabajo: la responsabilidad de los empresarios respecto a condiciones de trabajo seguras y saludables como parte de la organización de la producción; la responsabilidad de los gobiernos de articular estrategias, sistemas, programas y políticas, de forma tripartita y con mecanismos de evaluación y control; y la responsabilidad de las organizaciones sindicales de organizar a los trabajadores para la defensa de sus derechos en salud y seguridad en el trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la cultura preventiva puede entenderse como “el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento, grupales e individuales, que determinan el compromiso y el estilo y la competencia de los programas de salud y seguridad de la organización y la sociedad. Esta conceptualización lleva implícita una lógica de proceso según la cual se dispone de buenos canales de información, se tiene capacidad de entender los riesgos que se enfrenta, priorizarlos, identificar caminos prácticos para ponerlos bajo control, se cuenta con mecanismos de discusión para lograr el mejor tratamiento.

4) Instituciones públicas nacionales de inspección y control fuertes y eficaces para el cumplimiento de las obligaciones preventivas

Las funciones de vigilancia y control del cumplimiento de las normativas son sumamente importantes para proteger la salud de los trabajadores. Para que la inspección del trabajo

pueda cumplir adecuadamente con sus tareas deberán fortalecerse los medios humanos y materiales, disponiendo de un ratio adecuado de inspectores por número de trabajadoras y trabajadores de 1 por cada 10,000 de los sectores públicos y privados, con distribución nacional y capacidad, especializados en conformidad con las directrices de los convenios 155 y 187 de la OIT. Es importante tener en cuenta que la lucha por la ampliación del número de inspectores debe formar parte de las estrategias por el fortalecimiento del papel del Estado en la regulación del trabajo y por el mantenimiento de las funciones de vigilancia e inspección bajo su responsabilidad. Deberán establecerse garantías de independencia de la actuación inspectora o controladora.

El movimiento sindical demanda que se establezcan planes especiales de vigilancia sobre las empresas con más altos niveles de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, consensuados con las organizaciones sindicales. Los resultados de las inspecciones y acciones de vigilancia de salud en el trabajo son de interés público, por lo tanto deberán ser publicados por medios que permitan el más amplio acceso de la sociedad, en especial de los trabajadores y de las organizaciones sindicales.

Se promoverá legislación que limite la facultad de contratar con la administración pública a las empresas que no cumplan con la normativa de Salud laboral o que hayan sido sancionadas por la autoridad laboral. Los representantes de los trabajadores deberán tener el derecho a ser avisados de la presencia del inspector del trabajo, a acompañar durante el recorrido de la inspección y conocer su resultado.

5) Generación de empleo con derechos laborales y protección social

El trabajo decente va unido indisolublemente a los derechos laborales y la protección social. Los gobiernos son actores imprescindibles en la generación de este tipo de empleo, constituyéndose en garantes de tales derechos y teniendo un rol activo en el proceso de cambio necesario para llevar a cabo políticas de generación de empleo, de innovación tecnológica de seguridad y salud y de previsión social, con el fin de conseguir el objetivo de un trabajo digno. La economía informal, con altos porcentajes en la región, se caracteriza porque los trabajadores no cuentan con medidas de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo; tienen un alto nivel de desprotección frente a los daños a la salud, con menor asistencia médica o sin ella y sin protección económica ante la pérdida del ingreso. Una de las tareas más necesarias es tratar de acabar con esta ausencia de derechos, antítesis de lo que se considera trabajo decente, tratando de establecer los mecanismos adecuados para facilitar

la labor de todos los sujetos implicados en el proceso. En otro nivel, la institucionalización del diálogo social, bipartito, tripartito, a través de la creación de mecanismos y procedimientos de decisión es indispensable para avanzar hacia un modelo basado en el desarrollo económico y social con justicia que ha de definir acciones concretas para la extensión de la cobertura de seguridad social.

Impacto de Género

Convenio 156 de la OIT, sobre trabajadores con responsabilidades familiares:

Objetivo: evitar la discriminación en el empleo de aquellas personas que tengan que atender a hijos e hijas o familiares dependientes así como evitar el conflicto entre tales responsabilidades familiares y las profesionales.

Se trata por tanto de una herramienta básica para atenuar los riesgos para la salud derivados de la doble jornada.

La Recomendación 165, trabajadores con responsabilidades familiares, propone medidas destinadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios.

Algunas mujeres optan directamente por el trabajo nocturno para atender de día a sus familias: la OIT contempla esta situación y el riesgo que supone para la salud, y por ello cuenta con el Convenio 171, sobre trabajo nocturno que hace especial hincapié en evitar el daño a la salud derivado del trabajo nocturno y a turnos

Definiciones Claves – Capítulo 5

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fallecen en el mundo laboral entre 2,34 millones de trabajadores por causas originadas en el ámbito laboral; dentro de esta cantidad 321,000 corresponden a accidentes mortales y 2,02 millones corresponden a enfermedades profesionales; lo que lamentablemente nos permite decir que por día fallecen 5 mil trabajadores por motivos laborales.

La OIT piensa y desarrolla actividades en todo el mundo en el marco teórico/práctico que todos los accidentes y enfermedades profesionales son evitables y que para alcanzar dicho objetivo es primordial la aplicación de políticas nacionales que conjuguen las herramientas de la gestión en la prevención y de las buenas prácticas laborales. Las legislaciones nacionales deberían adoptar o bien, estar en consonancia con las Directrices, Convenios y Recomendaciones de la OIT, incluyendo en la misma la eficiencia de los organismos de control.

✓ Estrategia Sindical de Salud Laboral

- *Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR de 1998, en su apartado de Salud y Seguridad en el Trabajo; Resoluciones del Subgrupo 10 del MERCOSUR sobre Asuntos laborales, empleo y seguridad social; Decisión 584 de “Instrumento ANDINO de Salud laboral”.*
- *La Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo de 2010-2013, aprobada en la Cumbre de Lisboa de Jefes de Estado y de Gobierno, y que debe ser desarrollada en cada país de la Región a través del Dialogo Social tripartito en igualdad de condiciones.*
- *La Agenda Hemisférica de Trabajo Decente en las Américas: 2006-2015, aprobada en XVI Reunión Regional Americana, Brasilia, mayo de 2006.*
- *La construcción de la Estrategia sindical de la CSA nos permite avanzar en el logro de metas de abordaje prioritario en salud laboral, permitiendo acciones concretas y coordinadas de defensa, denuncia y formación de cuadros sindicales, haciendo imprescindible fortalecer la acción sindical en materia salud laboral, en el ámbito local, nacional y regional considerando la formación, como herramienta indispensable para reforzar al movimiento sindical como un actor político y social que reivindica y defiende los derechos de los trabajadoras/es y con capacidad de incidir en políticas públicas sobre salud laboral en la región.*

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

✓ **Contenido de una Política de Estado en Salud Laboral**, deben incluir:

El fortalecimiento del marco normativo en todos los países de la región, marcando las pautas para su elaboración donde no exista o completándolo con desarrollo reglamentario sobre determinados riesgos donde sea necesario (Convenio 155). Es imprescindible que en la elaboración de este marco normativo participen tanto los representantes de los trabajadores, como los de los empresarios y el Estado.

El fortalecimiento de los sistemas de vigilancia y control es indispensable para su cumplimiento dotarlos de medios materiales, humanos y planificando programas específicos de trabajo orientados a los sectores con mayor incidencia de accidentes de trabajo, enfermedades y muertes en cada país (Convenio 161).

El Desarrollo y fortalecimiento de los Sistemas Preventivos en cada país (Convenio 187).

Participación Sindical, como herramienta para la profundización del Tripartismo en materia Salud laboral se deberán constituir o fortalecer espacios Tripartitos de Diálogo Social y negociación colectiva. Para lograr un verdadero diálogo social debe existir libertad sindical; la defensa de este derecho se hace imprescindible para la participación de los trabajadores en la elaboración de estrategias tanto regionales, nacionales, como a nivel de empresa en el diseño, gestión, seguimiento y control de todas las acciones.

Fortalecimiento, mejora y avance de la cultura preventiva, La difusión e impulso de la cultura preventiva a todos los niveles es indispensable para conseguir integrar la Seguridad y la Salud en el mundo del trabajo. La conceptualización de la cultura preventiva requiere la correcta identificación de diferentes niveles de responsabilidad derivados de las asimetrías de poder que se presentan en las relaciones de trabajo: la responsabilidad de los empresarios respecto a condiciones de trabajo seguras y saludables como parte de la organización de la producción; la responsabilidad de los gobiernos de articular estrategias, sistemas, programas y políticas, de forma tripartita y con mecanismos de evaluación y control; y la responsabilidad de las organizaciones sindicales de organizar a los trabajadores para la defensa de sus derechos en salud y seguridad en el trabajo.

Instituciones públicas nacionales de inspección y control fuertes y eficaces para el cumplimiento de las obligaciones preventivas, Las funciones de vigilancia y control del cumplimiento de las normativas son sumamente importantes para proteger la salud de los trabajadores. Para que la inspección del trabajo pueda cumplir adecuadamente con sus tareas deberán fortalecerse los medios humanos y materiales, disponiendo de un ratio adecuado de inspectores por número de trabajadoras y trabajadores de 1 por cada 10,000 de los sectores públicos y privados, con distribución nacional y capacidad, especializados en conformidad con las directrices de los convenios 155 y 187 de la OIT. Es importante tener en cuenta que la lucha por la ampliación del número de inspectores debe formar parte de las estrategias por el fortalecimiento del papel del Estado en la regulación del trabajo y por el mantenimiento de las funciones de vigilancia e inspección bajo su responsabilidad. Deberán establecerse garantías de independencia de la actuación inspectora o controladora.

Generación de empleo con derechos laborales y protección social, El trabajo decente va unido indisolublemente a los derechos laborales y la protección social. Los gobiernos son actores imprescindibles en la generación de este tipo de empleo, constituyéndose en garantes de tales derechos y teniendo un rol activo en el proceso de cambio necesario para llevar a cabo políticas de generación de empleo, de innovación tecnológica de seguridad y salud y de previsión social, con el fin de conseguir el objetivo de un trabajo digno.

6. INSTITUCIONES, ORGANISMOS Y LEGISLACIÓN RELACIONADA

6. 1 Contexto Regional

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

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

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

La informalidad y los altos índices son una constante; las transformaciones de los estados nacionales ha sido más profunda y en donde se han modificado su función original, dejando parte de los subsistemas de la seguridad social en manos de instituciones privadas, para que ejerzan funciones del Estado (fiscalización y cobertura o solamente cobertura) dejando en él, la función de contralor.

Estas ineficiencias de los sistemas, más allá de quien lo ejerza, se ven reflejadas, por ejemplo; en la falta de estadística “confiable” que refleje la realidad, esto es debido a la notificación incompleta ó no notificación de los accidentes laborales y de las enfermedades laborales, a partir de los cuales se podrían instrumentar políticas públicas vinculada a la salud de los trabajadores; este problema de la declaración insuficiente prevalece en casi todos los países y es más relevante en los caso de las enfermedades profesionales, ya que es difícil establecer una vinculación entre la enfermedad y el ámbito de trabajo. Agregamos a esto, que no es fácil,

la comparación de las estadísticas entre países, ya que las mismas no son homogéneas y tienen distintos criterios de clasificación.

Tomando, el eje de las estadísticas, podemos decir, que el panorama regional presenta deficiencias de forma y de fondo, con lo cual, definiciones básicas y fundamentales comienzan hacer indispensables para modificarlo. La falta de alcance de los sistemas de cobertura de riesgos laborales tiene su primer obstáculo en la calidad del empleo.

El objetivo de los gobiernos y de las organizaciones deberá ser mejorar la calidad del empleo en la región. La generación de empleo no registrado es la primera barrera a superar; a los fines de que los trabajadores sean beneficiarios de sus Derechos Sociales (salud, asignaciones familiares, jubilación, subsidios por desempleo y prestaciones por riesgos en el trabajo) y sus Derechos Laborales (indemnización por despido, remuneraciones y condiciones de trabajo convenidas, vacaciones y aguinaldo). Por otro lado, las normas técnicas de aplicación general y en determinados casos específica, definen claramente, la responsabilidad de los empleadores en dar las condiciones de trabajo decente y digno en cada puesto de trabajo.

Si bien se dispone de esta normativa; la falta de la Cultura de la prevención, hace que los incumplimientos se deriven en altos índices de siniestralidad. En síntesis, el subsistema de la seguridad social, relacionado con los riesgos laborales, deben constar con un marco legal claro que fije funciones, derechos y obligaciones, frente a una contingencia en los lugares de trabajo.

- ✓ Que el Estado desarrolle el rol de regulador fijando objetivos y metas
- ✓ Que el Estado sancione a las empresas que no cumplen con la legislación
- ✓ Que las Empresas cumplan con las normas de Salud y seguridad
- ✓ Que objetivo de los partes involucradas sea la prevención

6.2 Instituciones de aplicación

Inspectivas/asesoras en la salud y seguridad: Secretaria y/o Ministerio de Salud, Secretaria de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Dirección del Trabajo y/o instituciones públicas y/o privadas creadas para esa tarea.

Convenios de OIT relacionados

- Convenio 81, Inspección de trabajo
- Protocolo de 1995, Convenio sobre la inspección del trabajo,
- Recomendación 81, sobre la inspección del trabajo
- Convenio 155 Artículo 9, el control de la aplicación de las leyes y reglamentos de SST se asegurará por un sistema de Inspección apropiado y suficiente y el sistema de control preverá sanciones para los incumplimientos
- Recomendación 164 Artículo 4, la Autoridad o autoridades competentes de cada país en la materia tienen entre sus obligaciones:

Instituciones - Cobertura médica laboral

- Ministerio de Salud, Aseguradoras/Administradoras de Riesgos del Trabajo y/o instituciones contratadas para esa tarea.

Instituciones - Pago de indemnizaciones:

- Banco Nacionales del Estado, Ministerios y/o Secretaria de Trabajo y Previsión, Aseguradoras de Riesgo del Trabajo y/o Instituciones creadas para esa tarea.

Cuadro relacionado de Sistemas de Riesgos del Trabajo

Nº	Tipo de sistema	Características	Países
1	Sistema de seguros nacionales	Cobertura Universal de ATEP, mediante afiliación obligatoria a todas las personas, con o sin contrato de trabajo, bajo un sistema de monopolio del Estado	Costa Rica, Belice, Barbados, Guyana, Jamaica y Uruguay
2	Sistema de Seguridad Social Tradicional	Cobertura de ATEP para aquellos trabajadores con un contrato formal de trabajo, a veces para trabajadores independientes, administrado por un Instituto u Organización nacional de seguridad social, bajo un esquema de monopolio estatal	Bolivia, Brasil, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Venezuela, República Dominicana Trinidad y Tobago
3	Sistema Mixto	Cobertura de ATEP en donde se mezcla la categoría anterior, con opción al aseguramiento privado por cuenta propia del empleador, cuando el Instituto nacional de seguridad social no logra la cobertura nacional; o cuando hay regímenes de excepción que operan simultáneamente	Panamá, Nicaragua, Honduras
4	Sistema de Seguridad social pluralizado	Cobertura de ATEP para los trabajadores con contrato de trabajo formal y trabajadores independientes del sector público o privado, bajo un esquema de participación de múltiples instituciones de carácter público, privado, solidario, cooperativista o mutual.	Colombia, Chile, Argentina, México y Perú

a. Instituciones en Argentina

Seguridad e Higiene en el Trabajo - Ley 19587

Es una ley de carácter nacional en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Se establece su ámbito de aplicación a todos los establecimientos del país, sin distinción de naturaleza ó actividad que se desarrolle en los mismos. Define los principios

básicos y los métodos de ejecución de sus puntos y las obligaciones fundamentales del empleador y de los trabajadores; más otros decretos obligatorios que surgen a partir de esta Ley (Decreto 351/79)

Sistema de Riesgos del Trabajo - Ley 24557/96

El sistema de prevención y cobertura de los riesgos del trabajo, vigente desde 1996 por medio de la Ley sobre Riesgos del Trabajo Nº 24.557, cambió el modelo de responsabilidad civil individual y de Seguro voluntario, por un administrador privado. La gestión de este sistema descansa en entes privados llamados Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), siendo el Estado quien debe supervisar el marco regulatorio y la preservación de la calidad y solvencia de estos sistemas. El ente contralor del estado es la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), entidad bajo la jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación; entre los objetivos del sistema son los siguientes:

- Promover prevención de los riesgos profesionales, lograr ambientes laborales dignos y seguros para todos los trabajadores;
- Dar a los accidentados; recalificación, rehabilitación y recolocación de los trabajadores damnificados,
- El sistema asegura la prestación médica y dineraria al trabajador accidentado.

Instituciones involucradas – Funciones de la SRT

- ✓ Controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo;
- ✓ Fiscalizar el funcionamiento de las ART,
- ✓ Dictar las disposiciones complementarias para la actualización del marco legal relativo a riesgos laborales;
- ✓ Supervisar y fiscalizar a las empresas autoaseguradas;
- ✓ Imponer las sanciones previstas en la Ley de Riesgos del Trabajo.

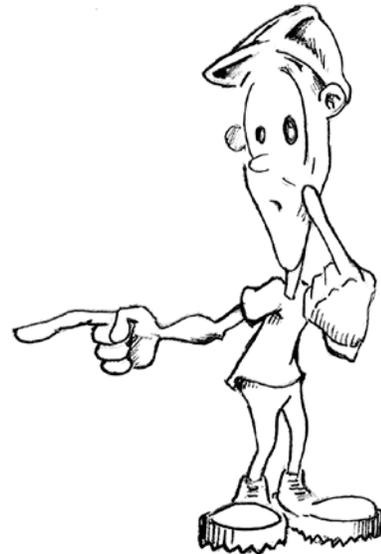
Obligaciones del Empleador

- Realizar los exámenes médicos preocupacionales y por cambio de actividad e informar los resultados de los mismos al trabajador y a la ART,

- Notificar a la ART de la incorporación de nuevos trabajadores,
- Informar a los trabajadores la ART ha que están afiliados,
- Solicitar la atención médica inmediata en caso de accidente y/o enfermedades profesionales,
- Denunciar ante la ART, los accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales,
- Cumplir con la normas de seguridad e higiene en el trabajo

Obligaciones de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART)

- Promoción, control y supervisión del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo;
- Brindar las prestaciones dinerarias y en especie que correspondan frente a un accidente o una enfermedad laboral;
- Denunciar ante la SRT los incumplimientos de sus afiliados (empresas) a las normas de higiene y seguridad en el trabajo;
- Promover la aplicación de normas de prevención, informando a la SRT acerca de los planes y programas exigidos a las empresas;
- Mantener un registro de enfermedades y accidentes ocurridos por cada establecimiento.



Derechos de los Trabajadores

- Cumplir con la realización de los exámenes médicos,
- Denunciar ante su empleador o en la SRT, los accidentes de trabajo ó enfermedades profesionales,

- Participar en las actividades de capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo,
- Utilizar correctamente los elementos de protección personal,
- Recibir todas las curaciones hasta terminar todos los síntomas relacionados del accidente y/o enfermedad profesional.

Derecho a participar

En el marco de la ley de Riesgos del Trabajo N° 24557, se crea el Comité Consultivo Permanente, el mismo es un órgano tripartito de participación, dialogo, discusión y consenso, en donde el Estado Nacional, Empresas y los Trabajadores generan mejoras en el actual Sistema y reforzar el protagonismo de los trabajadores en los temas relacionados con la salud laboral.

Inspección del Trabajo

La descentralización del “poder de policía” constituye, uno de los mayores inconvenientes, no por el hecho en sí; sino por la falta de recursos materiales, escasa cantidad de inspectores y coordinación entre la Nación y las provincias y no disponer de la logística necesaria para el desarrollo de tareas inspectivas.

Cada una de las jurisdicciones provinciales es la autoridad competente encargada de controlar las normas de salud y seguridad en el trabajo para todas las industrias; solo han quedado en el ámbito de la SRT, los denominados “territorios federales” (puertos, aeropuertos y otros); sin embargo la SRT, realiza inspecciones en las obras (puede preventivamente suspender un frente de obra) y denuncia en la jurisdicción que corresponde los incumplimientos relevados; así mismo el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, realiza inspecciones a los fines de la regularización de los trabajadores.

Consideraciones

En lo relativo a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) al ser entidades privadas con fines de lucro, su objetivo más que preservar la salud de los trabajadores / as es tener un negocio redituable, lo que propicia, sumado a la falta de un adecuado control, al incumplimiento de sus obligaciones.

En el marco del sistema, la ART debería desarrollar un rol más participativo y que esta acción no se rija por la cantidad de trabajadores de la empresa; sino por sus riesgos. Por otra parte,

la SRT, ha cambiado su rol, y actualmente, es mucho más activo, auditando el funcionamiento de las obligaciones de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).

Legislación de la OIT ratificada en la Argentina

Convenios OIT – Legislación Argentina

Convenio 155 sobre la Salud y Seguridad de los Trabajadores, 1981

(Aprobado por el Congreso Nacional)

Convenio 187, marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

(Aprobado por el Congreso Nacional)

Recomendación 197, marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

Algunos Convenios Sectoriales

Convenio 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura (2006)

Convenio 154 sobre la negociación colectiva (1993)

Convenio 139 sobre el cáncer profesional (1978)

Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1956)

Definiciones Claves – Capítulo 6

- ✓ **Instituciones, organismos y legislación relacionada**
- ✓ *Que el Estado desarrolle el rol de regulador fijando objetivos y metas*
- ✓ *Que el Estado sancione a las empresas que no cumplen con la legislación*
- ✓ *Que las Empresas cumplan con las normas de Salud y seguridad*
- ✓ *Que objetivo de los partes involucradas sea la prevención*

- ✓ **Instituciones de aplicación**

Inspectivas/asesoras en la salud y seguridad: *Secretaría y/o Ministerio de Salud, Secretaría de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Dirección del Trabajo y/o instituciones públicas y/o privadas creadas para esa tarea.*

Instituciones - Cobertura médica laboral

- *Ministerio de Salud, Aseguradoras/Administradoras de Riesgos del Trabajo y/o instituciones contratadas para esa tarea.*

Instituciones - Pago de indemnizaciones:

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

Sistema de Riesgos del Trabajo - Ley 24557/96 - Objetivos

- *Promover prevención de los riesgos profesionales, lograr ambientes laborales dignos y seguros para todos los trabajadores;*
- *Dar a los accidentados; recalificación, rehabilitación y recolocación de los trabajadores damnificados,*
- *El sistema asegura la prestación médica y dineraria al trabajador accidentado.*

Instituciones involucradas – Funciones de la SRT

- ✓ *Controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo;*

- ✓ *Fiscalizar el funcionamiento de las ART,*
- ✓ *Dictar las disposiciones complementarias para la actualización del marco legal relativo a riesgos laborales;*
- ✓ *Imponer las sanciones previstas en la Ley de Riesgos del Trabajo.*
- ✓ **Obligaciones del Empleador**
 - *Realizar los exámenes médicos preocupacionales y por cambio de actividad e informar los resultados de los mismos al trabajador y a la ART,*
 - *Notificar a la ART de la incorporación de nuevos trabajadores,*
 - *Informar a los trabajadores la ART ha que están afiliados,*
 - *Solicitar la atención médica inmediata en caso de accidente y/o enfermedades profesionales,*
 - *Denunciar ante la ART, los accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales,*
 - *Cumplir con la normas de seguridad e higiene en el trabajo*
- ✓ **Obligaciones de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART)**

- *Promoción, control y supervisión del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo;*
- *Brindar las prestaciones dinerarias y en especie que correspondan frente a un accidente o una enfermedad laboral;*
- *Denunciar ante la SRT los incumplimientos de sus afiliados (empresas) a las normas de higiene y seguridad en el trabajo;*
- *Promover la aplicación de normas de prevención, informando a la SRT acerca de los planes y programas exigidos a las empresas;*
- *Mantener un registro de enfermedades y accidentes ocurridos por cada establecimiento.*

Derechos de los Trabajadores

- *Cumplir con la realización de los exámenes médicos,*
- *Denunciar ante su empleador o en la SRT, los accidentes de trabajo ó enfermedades profesionales,*
- *Participar en las actividades de capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo,*
- *Utilizar correctamente los elementos de protección personal,*
- *Recibir todas las curaciones hasta terminar todos los síntomas relacionados del accidente y/o enfermedad profesional.*

7. Principales Actores sociales - Acciones en Salud y seguridad en el trabajo

7.1 Representantes de los Trabajadores con funciones específicas en SST

En el marco de OIT y de sus convenios, se fundamenta la importancia del dialogo social bipartito entre los empleadores y los trabajadores, a los fines de poder contribuir a mejorar las condiciones de trabajo; sin modificar las obligaciones primarias de cada una de las partes involucradas; en este sentido podemos encontrar, la siguiente normativa:

Artículos 16, 19 y 20 del Convenio 155

La cooperación entre empleadores y trabajadores o sus representantes debe ser un elemento esencial en las medidas en materia de organización que se adopten.

Artículo 12 de la Recomendación 164

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

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

- Las medidas adoptar
- Cambios en operaciones y procesos de trabajo
- Contenido y organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores
- Para contribuir al proceso de toma de decisiones y a las negociaciones en la empresa en SST
- Tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y comunicar en horas de trabajo sobre cuestiones de seguridad y salud con los trabajadores y establecer contacto con la Inspección de trabajo
- Solicitar a la inspección del Trabajo la paralización de las tareas en caso de riesgo grave o inminente.

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

7.2 Servicios de salud en el trabajo

En el marco del convenio OIT N° 161, se definen los alcances, las funciones y responsabilidades de los servicios de salud en el trabajo.

En el artículo 1, define que son la expresión servicios de salud en el trabajo designa a los servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

- Los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo;
- La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental;

Las funciones definidas en su **Artículo 5**, define que: sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:

- ✓ Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo;
- ✓ Vigilar los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador;
- ✓ Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo,

- ✓ Asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva;
- ✓ Vigilar la salud de los trabajadores en relación con el trabajo;
- ✓ Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía;
- ✓ Participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

a) Servicios de salud y seguridad en Argentina – Decreto 1338/96

Define las funciones del Servicio de salud y seguridad en el trabajo; en su **Artículo 3º)** dice que; a los efectos del cumplimiento del artículo 5º apartado a) de la Ley N° 19.587, los establecimientos deberán contar, con carácter interno o externo según la voluntad del empleador, con Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, los que tendrán como objetivo fundamental prevenir, en sus respectivas áreas, todo daño que pudiera causarse a la vida y a la salud de los trabajadores, por las condiciones de su trabajo, creando las condiciones para que la salud y la seguridad sean una responsabilidad del conjunto de la organización. Dichos servicios estarán bajo la responsabilidad de graduados universitarios, de acuerdo al detalle que se fija en los artículos 6º y 11º del presente. En su artículo 11, define los profesionales con incumbencias para el ejercicio de los servicios en todas las industrias; **Artículo 11º)** Los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo deberán estar dirigidos por graduados universitarios, a saber:

Ingenieros laborales.

Licenciados en Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Ingenieros y químicos con curso de postgrado en Higiene y Seguridad en el

Trabajo de no menos de CUATROCIENTAS (400) horas de duración, desarrollados en universidades estatales o privadas.

Técnicos en Higiene y Seguridad, reconocidos por la Resolución MTSS N° 313 de fecha 26 de abril de 1983.

Todo profesional que a la fecha de vigencia del presente decreto se encuentre habilitado por la autoridad competente para ejercer dicha función. En todos los casos, quienes desempeñen tareas en el ámbito de los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo deberán encontrarse inscriptos en el Registro habilitado a tal fin por la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO.

7.3 Comités Paritarios de Seguridad e Salud en el trabajo

Desde la OIT, se potencia el establecimiento de Comités Paritarios de Seguridad e Higiene como una forma estable, eficaz y permanente de canalizar la participación de las trabajadoras y los trabajadores, y en esta línea Valentina Forastieri, especialista de la OIT, caracteriza los Comités de la siguiente manera:

✓ **Definición**

Los comités paritarios de seguridad e higiene (CPSH) son órganos paritarios y colegiados de participación en la empresa para la puesta en práctica de las medidas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Son **paritarios** debido a que deben constituirse de igual número de representantes de los trabajadores que del empleador y son **colegiados** porque las decisiones se toman por consenso teniendo todos los miembros voz y voto en la toma de decisiones.

✓ **La elección de representantes**

La elección de los representantes de los trabajadores/as se realiza por votación individual, secreta y directa, convocada y presidida por el sindicato. **Los criterios para definir el número de delegados de SST** en un centro de trabajo y de delegados miembros de los Comités y su cantidad, en una empresa o centro de trabajo se establece en función de: número de trabajadores/as en una empresa, número de centros de trabajo y número de divisiones/secciones/departamentos en la empresa.

a) Comités o Coordinación en SST en Argentina

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

Caso particular – Construcción: En la Industria de la construcción, se da un caso particular dado por las Resoluciones de la SRT N° 35/98 y 51/97, por la cual se define las responsabilidades de la empresa contratista ppcial. o de comitente, como responsables de la coordinación de las tareas de salud y seguridad, en una obra donde haya varios subcontratos

b) Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ejemplo español

La ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales establece en sus artículo 35 y siguientes la composición y funcionamiento de este órgano, y así como las facultades de los representantes de los trabajadores dentro del mismo: los delegados de prevención. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales

¿Qué es un Comité de Seguridad y Salud?

Es el órgano de participación interno en la empresa para la consulta regular y periódica de las actuaciones preventivas en la empresa.

¿Dónde deberá existir Comité de Seguridad y Salud?

La ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que en las empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores se creará un Comité de Seguridad y Salud. En las empresas o centros que cuenten con 6 o más trabajadores, la participación se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada en prevención de riesgos

¿Quién lo conforma?

Esta compuesto por los representantes de los trabajadores con funciones específicas en prevención (delegados de prevención) y un número igual de representantes designados por el empresario.

¿Cuándo se reúne?

Al menos cada 3 meses, salvo que sus normas de funcionamiento establezcan una periodicidad inferior a 3 meses. El tiempo destinado a estas reuniones será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

¿Qué utilidad tiene?

Es un órgano consultivo en el que los representantes de los trabajadores y de la/as empresa/s hacen sus propuestas y defienden sus opiniones; con el objetivo de llegar a acuerdos sobre las decisiones a tomar en la empresa en materia de seguridad y salud.

Funcionamiento del comité de Seguridad y Salud

El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Normalmente se suele elaborar un reglamento que recoja normas tales como:

- Quién ostenta la presidencia y el secretariado del mismo
- Con que periodicidad se celebrarán las reuniones
- Que puntos del día mínimos se tratarán en el comité

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

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

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

En el ejercicio de estas competencias, estarán facultados para:

- Acompañar a los técnicos de los servicios de salud en las evaluaciones de riesgos
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo necesaria para el ejercicio de sus funciones
- Recibir de empresario las informaciones procedentes de las personas u órganos encargadas de la prevención en la empresa (por ejemplo de los servicios de salud)
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer la vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo

- Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas para la mejora de los niveles de protección de los trabajadores, pudiendo a tal efecto efectuar propuestas al empresario, así como en el Comité de Seguridad y salud para su discusión en el mismo
- La negativa del empresario a adoptar estas medidas propuestas deberá ser fundamentada

Estos derechos son inherentes a los representantes de los trabajadores con funciones específicas en prevención. Puesto que el comité de seguridad y salud esta conformado por los representantes de los trabajadores con funciones especificas en prevención, a los derechos señalados anteriormente se sumaran los siguientes, propios de los miembros del Comité de seguridad y salud, y que son muy similares .

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

7.4 Acción Sindical

La Acción sindical en salud y seguridad está dirigida al “control de los riesgos” en los centros de trabajo; esto es comenzar a darle contenido a la palabra “prevención”.

Esta actividad es uno de los ejes de la prevención de los accidentes laborales; sin embargo, las escasas políticas o las falta de política en salud y seguridad, determinan el no cumplimiento de la obligación de los empresas a darle al trabajador condiciones dignas de trabajo (En Argentina, Ley 19587 y 24557).

El control de los riesgos no puede ser realizado ni efectivo sin la presencia de los trabajadores, por lo que los delegados deben trabajar en forma continua y permanente en los canales de participación y comunicación, a los fines de implementar una actuación preventiva. (En Argentina, Ley 24557, Artículo 4).

Tabla modelo – Control sindical, secuencia de trabajo

Procesos de la Investigación	Fuentes de la información	Acción Sindical
Definición del problema	Empresa. Trabajadores, Bibliografía. Sindicato	Derecho a la información
Investigar, Informarse, Inspeccionar, Hablar con los trabajadores	Bibliografía, Experiencia de los trabajadores, Informes técnicos	Investigación sindical, Asesoramiento técnico. Información de trabajadores
Evaluar el problema	Informes técnicos, Registros médicos, Criterios de la legislación, Sindicato	Derechos a la información, Participación de los trabajadores.
Proponer soluciones	Experiencias, Información Técnica. Sindicato	Participación de los trabajadores. Negociación
Sistema de vigilancia	Servicios de salud en el trabajo	Control sindical permanente

a. Por que deben participar los trabajadores por medio de sus representantes?

- **Participar es formar parte de las decisiones**

Estar informados de los que otros evalúan o relevan es una condición necesaria pero “no es participar de las decisiones”. Ser consultados para que otros analicen nuestro punto de vista y

saquen sus conclusiones, entendemos que tampoco lo es. La participación simulada es un ejercicio habitual que las empresas realizan a los fines de cubrir los aspectos formales del vínculo con los trabajadores.

Es indispensable para lograr mejorar las Cymat que los aportes de las partes sean en igualdad de condiciones y que exista la predisposición de las partes para llegar a un acuerdo.

Las partes deben concientizarse que a partir del dialogo, los acuerdos arribados serán mejores a la actual situación. Para ello es necesario luchar contra la cultura jerárquica de la empresa, contra algunas actitudes de los técnicos y contra de los “supuestos” que ambas partes tienen sobre el otro.

b. Derechos de los representantes de los trabajadores – Los Delegados

Los delegados son los representantes de los trabajadores con determinadas funciones vinculadas a la defensa de los derechos de los trabajadores, en donde, sin dudas está incluida la defensa de la salud y la seguridad. Según la ley 23551, Ley de Asociaciones Sindicales, podrá existir representación sindical cuando haya en la empresa más de 10 trabajadores.

Los Derechos de los delegados

- **Derechos otorgados por la normativa relacionada en SyS en Argentina**

Relevamiento

Acciones de verificación en los centros de trabajo en la aplicación de las normativas relacionadas con la salud y seguridad de los trabajadores, pudiendo colaborar en las inspecciones que efectúa la Autoridad de Aplicación. (En Argentina, Ley 23551; Artículo 2 y 3)

Información

Derecho a recibir información y tener acceso a la documentación que la empresas deben disponer obligatoriamente en el centro de trabajo, así también conocer el ingreso de nuevos trabajadores y la forma de contratación. (En Argentina, Ley 24557 Artículo 31 y Decreto 351/79, Artículo. 213)

Denunciar

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

Proponer soluciones

Cuando se disponga de la información suficiente es positivo a los fines de las mejorar las CyMAT, proponer soluciones. Las propuestas de mejoras, entendemos que se deben dar en un contexto determinado, en donde ambas partes entiendan que la prevención es una mejora que beneficia a todos.

Estudiado el problema en particular y a los fines de alcanzar las soluciones, es bueno crear opciones y NO pensar en una única solución. Las opciones nos van a permitir disponer de más soluciones y decidir en forma conjunta la misma, así las partes se sienten involucradas en la decisión y será defendida por ambos y puesta en marcha sin reparos.

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

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

c. Ejemplos de Casos Prácticos

Mejoras en las CYMAT

Los armadores de hierro estaban reunidos con la comisión interna sindical del gremio a los fines de mejorar las condiciones de trabajo del sector. Ahí se realizan tareas de atado y colocación de armadura durante casi toda la jornada; hay demasiadas bajas por problemas de lumbalgia y los trabajadores y delegados están preocupados por esta situación.

El delegado habla con los trabajadores del sector y eleva la propuesta a la empresa constructora.

Posibles soluciones

El resultado de la asamblea fue el siguiente:

Que dada la gran cantidad de trabajos de hormigón armado que se da en la obra, se propone lo siguiente:

- a) Nadie quiere ausentarse por problemas de salud y Nadie quiere perder el trabajo*
- b) Realizar jornadas de capacitación específicas para el manejo de cargas y trabajos en determinadas posiciones.*
- c) Trabajar en conjunto con la empresa en un proceso de trabajo en el cual los trabajadores de Hormigón, en sus distintas especialidades, roten por diferentes puestos.*

Adecuados EPP y mejoras en las Cymat

En una cadena de tintorerías, en la cual el 80% son mujeres, trabajan en forma diaria y frecuente con distintos productos químicos que son vertidos dentro de la maquinas de lavado en seco de las distintas prendas. La situación es que el uso de estos químicos generan gases y vapores que producen problemas de piel y respiratorios en las empleadas. El personal por sucursal es de no más de 4 trabajadoras. Varias compañeras de diferentes sucursales, conocen la problemática y deciden organizarse.

Posibles soluciones

El grupo de trabajadoras reunida propone:

- a) Ponerse en contacto con el sindicato de actividad; todas las compañeras están de acuerdo en la importancia de un trabajo decente, de calidad.*
- b) Ponerse en contacto con la empresa y solicitar una reunión con presencia del sindicato de la actividad.*
- c) Poner en conocimiento de la condiciones de trabajo y proponer: entrega de EPP acorde con los materiales que se están manipulando y solicitar mayor renovación de aire de los locales de trabajo*
- e) Se supervisará la eficacia de las medidas adoptadas.*

Definiciones Claves – Capítulo 7

✓ Representantes de los Trabajadores con funciones específicas en SST

En el marco de OIT y de sus convenios, se fundamenta la importancia del dialogo social bipartito entre los empleadores y los trabajadores, a los fines de poder contribuir a mejorar las condiciones de trabajo; sin modificar las obligaciones primarias de cada una de las partes involucradas; en este sentido podemos encontrar, la siguiente normativa:

Artículos 16, 19 y 20 del Convenio 155

La cooperación entre empleadores y trabajadores o sus representantes debe ser un elemento esencial en las medidas en materia de organización que se adopten.

Artículo 12 de la Recomendación 164

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

Servicios de salud en el trabajo

En el marco del convenio OIT N° 161, se definen los alcances, las funciones y responsabilidades de los servicios de salud en el trabajo.

En el artículo 1, define que son la expresión servicios de salud en el trabajo designa a los servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

- *Los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo;*
- *La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental;*

*Las funciones definidas en su **Artículo 5**, define que: sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y*

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

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

✓ **Comités Paritarios de Seguridad e Salud en el trabajo**

Desde la OIT, se potencia el establecimiento de Comités Paritarios de Seguridad e Higiene como una forma estable, eficaz y permanente de canalizar la participación de las trabajadoras y los trabajadores, y en esta línea Valentina Forastieri, especialista de la OIT, caracteriza los Comités de la siguiente manera:

✓ **Definición**

*Los comités paritarios de seguridad e higiene (CPSH) son órganos paritarios y colegiados de participación en la empresa para la puesta en práctica de las medidas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Son **paritarios** debido a que deben*

constituirse de igual número de representantes de los trabajadores que del empleador y son **colegiados** porque las decisiones se toman por consenso teniendo todos los miembros voz y voto en la toma de decisiones.

✓ **Los Derechos de los delegados**

Derechos otorgados por la normativa relacionada en SyS en Argentina

Relevamiento, Acciones de verificación en los centros de trabajo en la aplicación de las normativas relacionadas con la salud y seguridad de los trabajadores, pudiendo colaborar en las inspecciones que efectúa la Autoridad de Aplicación. (En Argentina, Ley 23551; Artículo 2 y 3)

Información, Derecho a recibir información y tener acceso a la documentación que la empresas deben disponer obligatoriamente en el centro de trabajo, así también conocer el ingreso de nuevos trabajadores y la forma de contratación. (En Argentina, Ley 24557 Artículo 31 y Decreto 351/79, Artículo. 213)

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

8. DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD SEGÚN LA NORMATIVA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Derecho a la salud en el trabajo

El Convenio 155 de OIT insta a los gobiernos a formular políticas de prevención de riesgos laborales. La OIT lo recoge en su Constitución de la OIT y en sus normas internacionales, así como en la Declaración de Derechos humanos de las Naciones Unidas (1948) y en el Acuerdo Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos Económicos Sociales y Culturales (1976). Además en las Constituciones de muchos de los países también se recoge este derecho.

¿Quién es el responsable de la seguridad y salud en la empresa?

Artículo 16 del Convenio 155, el empleador, que tiene el poder de dirección y fija las condiciones en las que se realiza el trabajo y como se organiza el proceso productivo dentro de la empresa, será el responsable de esta obligación.

“Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible garanticen:

- que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.”
- que los agentes y las sustancias químicas, físicas y biológicas que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.

¿Quién costea las medidas preventivas? Artículo 21 del Convenio 155, El coste de las medidas de seguridad recaerá sobre el empresario y no implicará carga financiera alguna para el trabajador

¿Qué obligaciones tiene el empleador? Artículo 10 de la Recomendación 164, Entre las obligaciones que incumben al empresario para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores tenemos las siguientes:

- a) Proporcionar lugares de trabajo, maquinaria y equipos y utilizar métodos de trabajo que sean seguros y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores
- b) Dar instrucciones y formación necesarias, habida cuenta de las funciones y las capacidades de las diferentes categorías de trabajadores
- c) Asegurar una supervisión adecuada del trabajo efectuado, de las practicas de trabajo y de las medidas de seguridad e higiene aplicadas
- d) Adoptar medidas de organización en lo referido a seguridad y salud, adaptadas al tamaño de la empresa y a la índole de sus actividades
- e) Proporcionar ropas y equipos de protección adecuados, cuando no se pueda prevenir el riesgo de otra forma; siempre sin costo para los trabajadores
- f) Asegurarse de que la organización del trabajo (duración y periodos de descanso en especial) no perjudique a la salud de los trabajadores
- g) Adoptar medidas para eliminar la fatiga física y mental

Protección al trabajador, Artículo 14 de la Recomendación 164

No se deberán tomar medidas contra el trabajador que, de buena fe, haya notificado una queja por lo que considera una infracción de la normativa o una deficiencia en las medidas preventivas adoptadas en el lugar de trabajo.

Derecho de consulta

A lo largo de toda normativa internacional aparece constantemente la obligación de consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores. Sirvan como ejemplo los siguientes:

- Artículo 4 del Convenio 155; para formular, poner en práctica y reexaminar la política nacional
- Artículo 15 del Convenio 155, para lograr la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos encargados de llevar a cabo la política y la acción a nivel nacional

Artículo 4 del Convenio 161, La autoridad competente deberá consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, acerca de las medidas que es preciso adoptar para dar efecto a las disposiciones del C161 sobre la

Inspección de Trabajo. Sin embargo, destacamos como muy importante, ya que se lleva a cabo a nivel de empresa, y por el alcance de su obligación el siguiente artículo:

Artículo 19 inciso e) Convenio 155, A nivel de empresa los trabajadores, sus representantes y llegado el caso sus organizaciones representativas **sobre todos los aspectos de la seguridad y la salud** relacionados con su trabajo. En este artículo se recoge una obligación del empresario y un derecho de los trabajadores que no había sido recogida anteriormente en la legislación laboral, y que permite a los trabajadores incidir en todos los aspectos del trabajo, incluida la organización del trabajo, territorio hasta ahora exclusivo del empresario en virtud del poder de dirección.

Derecho de participación, Artículo 19 y 20 Convenio 155, derecho cuyo ejercicio es difícilmente separable del anterior. Aparece en numerosas ocasiones en Convenios y Recomendaciones.

Podemos citar el **Artículo 20 del Convenio 155**, La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 a 19 del presente Convenio.

En los **Artículos 16 a 19 del Convenio 155**, se recoge toda la acción en materia de salud laboral que se debe llevar a cabo a nivel de empresa, luego debemos concluir que la participación de los trabajadores constituye uno de los ejes principales en todas y cada una de las acciones relativas a la actividad preventiva que se acometan en el centro de trabajo.

Coordinación empresarial, Artículo 17 del Convenio 155, para evitar la existencia de riesgos por interferencia de actividades de varias empresas en un mismo lugar de trabajo, estas tendrán un deber de colaboración en la aplicación de las medidas preventivas a adoptar en el lugar para conseguir que el trabajo se desarrolle de manera segura

Paralización del trabajo por riesgo inminente y grave, Artículo 13 del Convenio 155

La persona que trabaja podrá interrumpir una situación de trabajo cuando crea, por motivos razonables que ésta entraña un riesgo inminente y grave para su vida o salud. Deberá protegerse a este trabajador contra consecuencias injustificadas derivadas del ejercicio de este derecho.

Definiciones Claves – Capítulo 8

✓ **Derecho a la salud en el trabajo**

El Convenio 155 de OIT insta a los gobiernos a formular políticas de prevención de riesgos laborales. La OIT lo recoge en su Constitución de la OIT y en sus normas internacionales, así como en la Declaración de Derechos humanos de las Naciones Unidas (1948) y en el Acuerdo Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos Económicos Sociales y Culturales (1976). Además en las Constituciones de muchos de los países también se recoge este derecho.

✓ **¿Quién es el responsable de la seguridad y salud en la empresa?**

Artículo 16 del Convenio 155 , *El empleador, que tiene el poder de dirección y fija las condiciones en las que se realiza el trabajo y como se organiza el proceso productivo dentro de la empresa, será el responsable de esta obligación.*

✓ **Derecho de participación, Artículo 19 y 20 Convenio 155,**

Podemos citar el Artículo 20 del Convenio 155, La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 a 19 del presente Convenio.

En los Artículos 16 a 19 del Convenio 155, se recoge toda la acción en materia de salud laboral que se debe llevar a cabo a nivel de empresa, luego debemos concluir que la participación de los trabajadores constituye uno de los ejes principales en todas y cada una de las acciones relativas a la actividad preventiva que se acometan en el centro de trabajo.

Anexo

Anexo 1- Prácticas para el uso de Elementos de Protección Personal (EPP)

Anexo 2 – Formulario de denuncia tipo – Modelo base utilizado en Argentina

Anexo 3 – Relevamiento de condiciones y medioambiente de trabajo – Información general y particular del Centro de Trabajo

Anexo 4 – Cuadro de Riesgos (para incluir posibles riesgos particularidades)

Anexo I: Prácticas para el uso de Elementos de Protección Personal (EPP)

Antes de enumerar y definir algunas particularidades de los EPP; debemos señalar que las medidas de protección colectiva deben ser las primeras en concientizarse y aplicarse para su uso, en los diferentes riesgos de las distintas industrias; es decir el concepto es “primero lo colectivo y después lo individual”, debemos comenzar a pensar las medidas preventivas desde el conjunto de los trabajadores hacia cada uno de los trabajadores; son ejemplos las señalizaciones, las protecciones en los tableros eléctricos, los extintores, las condiciones adecuadas en espacios comunes, de circulación y de acopio de materiales, entre otras.

Criterios de selección y consideraciones generales de los EPP

Protección adecuada al riesgo que se va a estar expuesto.
Trabajadores capacitados para su uso
No restringir movimientos.
Resistencia y durabilidad.
Ajustarse a Normas correspondientes nacionales e internacionales.
Deben estar siempre en condiciones para su uso (hermético, fuerte, etc.)
Se deben ajustar en función de la persona y lugar de trabajo.

Partes del cuerpo a proteger

- **Cabeza**, cráneo, rostro, ojos, aparato auditivo y vías respiratorias.
- **Miembros superiores**, dedos, mano, muñecas, antebrazos, codos y brazos.
- **Miembros inferiores**, Pies, tobillos, rodillas y rodillas.
- **Tronco**, hombros, pecho, espalda y abdomen.

Protección del Cráneo - Casco de seguridad

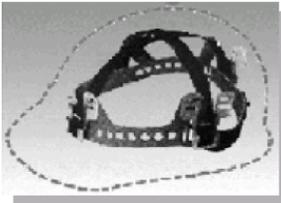
Características

Máxima absorción de golpes.
Liviano y cómodo – Tiene fecha de elaboración (12 meses de durabilidad)
Mínima conductividad eléctrica y térmica.
Autoextinguible y durable.

Arnés simple, de fácil limpieza y reemplazo.



Diferentes modelos de cascos (casco, visera y arnés)



Arnés interior de fijación (ajustable a la cabeza)

Protección Auditiva

Protector auditivo, dispositivo para ser usado por una persona, a fin de prevenir efectos no deseados en el sistema auditivo.

Tipos



Tapón auricular (intraurales) protector auditivo



Cobertor (extraurales) protector auditivo

Valores reales de atenuación

18 dB. Tapón auricular

10 dB Cobertor sobre cascos

15 dB Cobertor

Materiales de la protección auditiva

- **Fibras**, lana mineral, encapsulado en polietileno antialérgico.
- **Espumas**, Generalmente son de polímeros espumosos que requieren ser preformados. Así mismo, pueden ser expansibles, inyectados en espuma de poliuretano, pueden ser con cordel o sin.
- **Siliconas**, Reutilizables y de tripe aleteado.

Protección Facial

Existen varios tipos de protecciones faciales resguardando al rostro y cuello de la proyección de partículas, salpicaduras, radiaciones, infrarrojas, UV, nieblas y calor. Las pantallas destinadas a la proyección de partículas serán de material orgánico, transparente libre de rayas o deformaciones. Aquellas pantallas, sometidas a carga térmica, como las mascararas de soldar, tendrán tejidos aluminizados, reflectantes en su construcción y con un visor resistente a la temperatura.

Pueden ser de tipo

a. Pantalla rebatible con arnés

b. Pantalla rebatible sujeta al casco

c. Pantalla sostenida con la mano



Protección Facial completa



Para Soldar

Mascaras para soldar - Filtros

Una fuente intensa, como la soldadura emite radiaciones de los siguientes tipos: **Infrarrojas**, que son invisibles al ojo humano que pueden ser perjudicial para la vista; **Luminosa**, es la parte visible del espectro de radiaciones;

Las UV, invisibles y peligrosas para los ojos, razón por la cual en el visor de estas mascararas se utilizan filtros.

Filtros, deben cumplir con 2 funciones

Proteger sus ojos de radiaciones nocivas y permitir ver el trabajo claramente y con comodidad. En virtud de que estos se eligen por su capacidad de reducir la luz de la soldadura a una intensidad cómoda y menos nociva, clasificándose de acuerdo a su densidad visual. A cada grado de densidad visual, se le adjudica un número "Tintes":

Soldadura oxiacetilénica, tintes de 3 al 7.

Soldadura eléctrica, tintes: 8 al 14.

Protección Ocular

Tienen por finalidad proteger los ojos de partículas, salpicaduras de líquidos corrosivos, ácidos, metal fundido, polvos y radiaciones, todas causas de accidentes en la vista prevenibles a bajo costo.

Tipos de Protección existen fundamentalmente dos tipos:



Gafas universales, pueden tener o no protectores laterales.



Antiparras, encerrando la región orbital completa

Características de las gafas de protección

1. Según el tipo de marco del protector

- Universal.
- Integral.

- Suplementaria (sujetas al casco)

2. Según el sistema de sujeción

- Por patillas laterales.
- Por banda de cabeza.
- Acopladas al casco.

3. Según el sistema de ventilación

- Pueden ser ventiladas o sin ventilación.

4. Según la protección lateral

- Pueden ser con protección lateral o sin ella.

5. Según los datos relativos al ocular del protector

- Cristal mineral.
- Orgánico.
- Malla.

Protección de Vías Respiratorias

Son todos aquellos dispositivos diseñados para proteger al hombre contra la respiración de los contaminantes. Estos contaminantes se presentan como polvos, humos, neblinas, vapores, emanaciones y gases tóxicos o sustancias molestas al ser humano.

El medio para eliminar la penetración de estas sustancias consiste en colocar un filtro entre los órganos respiratorios y el medio ambiente, o bien por un completo aislamiento de medioambiente.

El diseño, construcción y limitaciones de estos EPP están sujetos a rigurosas normas aprobadas por organismos competentes (NIOSH, IRAM, según país, etc.) debiendo llevar una inscripción que especifique el riesgo que protege.

Peligros respiratorios

- **Polvos**, se forman cuando se lijan o trituran materiales. Mientras más fino más permanece en el aire.

- **Humos**, Partículas diminutas formadas por el enfriamiento rápido de un material recién fundido.
- **Neblinas**, pequeñas gotas por la pulverización líquidos. Pueden ser una combinación de partículas y vapores.
- **Gases**, sustancias en estado gaseoso a temperatura ambiente transportables por el aire.
- **Vapores**, sustancias sólida o líquidas evaporadas. Generalmente son líquidos a temperatura.
- **Falta de O2**, ocurre en sitios cerrados y puede deberse a una reacción química, fuego o gas que desplace el oxígeno.

Ejemplos de protección respiratoria



Barbijo (protección de polvos/partículas)



Mascara Facial (Protección de gases tóxicos)

Protección de Manos y Brazos

El 30 % de los accidentes con lesiones que suceden en el trabajo ocurren en dedos y brazos. En este sentido el protector mas empleado es el guante.

Guantes – Clasificación

- De uso general, reducen el riesgo de lesiones en manos, pinchazos, rasguños, cortes, etc. y no son aptos para productos químicos ni líquidos.

- Proporcionan una barrera entre las manos y el producto que se manipula.
- De usos especiales, protegen las manos de altas o bajas temperaturas, corriente eléctrica, etc.

Consideraciones generales

1. Materiales, según tareas a realizar.
2. Reforzados/no reforzados.
3. Acabado interior/acabado exterior, agarre.
4. Diseño de puños.
5. Largo, Talles y Espesores.

Materiales

- Cuero, protege contra objetos cortantes, chispas, objetos calientes y amortigua impactos.
- Vinilo, aplicaciones industriales - procesos alimenticios, manejo de adhesivos, manejo de componentes electrónicos, etc.
- Látex, aplicaciones industriales, productos electrónicos, procesos alimenticios, laboratorios, uso farmacéutico y medico.
- Polietileno, aplicaciones industriales, manipulación de alimentos, cosmética, laboratorios, uso farmacéutico entre otros
- Neopreno, trabajo en refinerías e industrias de productos químicos, electrónica, manejo de materiales secos o mojados, trabajos con válvulas, equipos de limpieza, etc.
- Nitrilo, manejo de moldes para fundición , cables, metales, edificios prefabricados, bloques de concreto, ladrillo, etc..
- PVC, según su composición pueden proveer protección contra líquidos básicos, sustancias químicas, minas, aceites, solventes, petroquímicos, refinerías, sustancias
- Fibras Sintéticas, fábricas de electrodoméstico, autos, trabajos eléctricos, vidrios, metal entre otros.

Protección de Miembros Inferiores

La protección normal de los pies es el zapato de seguridad con puntera metálica/PVC, de acuerdo a norma referida a calzado de seguridad de cuero para uso industrial. Estas normas especifican un zapato de construcción fuerte y sólida, con protección de acero en la parte de los dedos y provista de rebordes que apoyen en la suela del calzado según norma internacional y nacional.

Partes - Puntera de acero

Es importante que el zapato cuente con una puntera cuyo diseño la haga indeformable, ya que en caso contrario, un impacto sobre el borde podría lastimar los dedos del pie.

Cobertura interior de cuero

Protección de cuello de talón y tobillo acolchada.

Suelas

Existen distintos materiales para la confección de suelas para calzado de seguridad. Entre los más usuales encontramos PVC, goma y poliuretano.

- **Suelas de PVC**

Alta densidad, Pesado, de poca flexibilidad, se fractura o raja, se rompe a bajas temperaturas, no resiste hidrocarburos, es poco antideslizante y su costo es bajo.

- **Suelas de goma**, son de Alta densidad, es pesado, es poco flexible, es Antideslizante y se derrite al contacto con hidrocarburos.

- **Suelas de poliuretano**, poca resistencia a las superficies calientes, su costo comparado es elevado, es de bajo peso, es flexible y es resistente a los hidrocarburos y ácidos.

Ejemplos de calzados



Botas; para trabajos con presencia de humedad/agua/líquidos



Zapatos de seguridad; para tareas generales (No para Tareas con presencia de tensión)

Protección del Cuerpo

La ropa de trabajo debe ser provista por el empleador, de acuerdo a los distintos convenios colectivos de trabajo. Si bien no se considera como un elemento de protección personal para el cuerpo, esta debe cumplir ciertos requisitos:

- Durabilidad, la capacidad de resistir a pinchazos y abrasiones.
- Flexibilidad es la capacidad de doblarse o ser flexible; plegable. Esta es una cualidad muy importante ya que afecta a la movilidad del usuario.
- Deberá proteger de los factores como los agentes químicos, las temperaturas extremas, la humedad, la luz ultravioleta, los agentes oxidantes, y otros disminuyen la vida útil del traje.
- La ropa/mamelucos de distintos materiales que ofrece protección contra algunos riesgos químicos y radiaciones, no contra riesgos físicos.

Anexo 2 – Ejemplo de Denuncia por incumplimientos en salud y seguridad

Fecha y Lugar

Autoridad Competente o

(Dirección General de Protección del Trabajo - Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires)

Nos dirigimos a Uds. a los efectos de solicitarle la inspección de la obra/fabrica/centro de trabajo ubicado en la calle.....en la Localidad (Ciudad Autónoma de Buenos Aires); a los fines de verificar los incumplimientos detectados a la siguiente normativa:

- En los temas relacionados con salud laboral referidos a las Leyes..... (en Argentina, las Leyes son N° 19587 y 24557 y al Decreto N° 351 y otros decretos particulares de cada uno de los sectores)
- En los temas relacionados con la relación contractual entre trabajadores y empleadores, en el marco de las Leyes (en Argentina las Leyes son N° 20744 y 25877.

Para caso que los incumplimientos relevados generan riesgo de vida para los trabajadores del centro de trabajo, se colocará el siguiente párrafo:

....En virtud a las graves faltas relevados solicitamos en forma URGENTE la inspección del centro de trabajo ubicado en la calle y Localidad.

A continuación se detallan los incumplimientos relevados:

(Artículos de la Leyes; ejemplos con la Leyes Argentinas)

- 1) Baños y duchas adecuadas (Decreto 911/96 Art. 23, 24, 26 y 27)
- 2) Protección ocular (Decreto 911/96 Art. 108)
- 3) Ancho mínimo de plataforma de trabajo 0,60 m (Decreto 911/96 Art. 224)

Y otros.....

Anexo 3 – Relevamiento de condiciones y medioambiente de trabajo – Información general y particular del Centro de Trabajo

A partir de la descripción de los puestos de trabajo y medio ambiente de trabajo y de las características de la empresa, será posible determinar los riesgos generales y específicos de las diferentes actividades de la industria de la construcción; a partir de esa información, podemos comenzar a evaluar los riesgos y determinar las medidas a implementar.

GUÍA PARA EL ANALISIS DEL PUESTO DE TRABAJO

Colaboradores

Guía.....
.....

Información General de la Empresa/Contexto

1. Nombre de la empresa.....
2. Hay solo un centro de trabajo.....
3. Aplica un solo convenio colectivo de trabajo.....
4. Cuáles son los sindicatos que están presentes.....
5. Se permite la realización de asambleas.....
6. Esta alta la tasa de afiliación.....

7. Existe responsable de Salud y seguridad.....
8. Nombre de la ART.....
.
9. Se capacita a los trabajadores en SyS, hay registros.....
10. Hubo visitas al centro de trabajo por parte de los representantes de la Aseguradora.....
.....
11. Se realizan visitas conjuntas entre el responsable de salud y seguridad y los representantes de los trabajadores.....
12. La empresa determina las medidas de seguridad.....
13. Estas normas de salud y seguridad están escritas.....
14. Se verifican las necesidades en SyS antes de comenzar las tareas.....
15. Los trabajadores disponen de información sobre su puesto de trabajo.....
16. Existe comité de seguridad constituido en la empresa.....
17. Cada cuando se reúne el Comité.....
18. Se hacen actas de cada una de las reuniones.....

19. Quienes las firman.....
20. Hubo visitas al centro de trabajo por parte de la inspección del trabajo.....
21. Existen en su Centro de Trabajo trabajadores contratados.....
22. Sabe de la existencia de trabajadores no registrados.....
23. Qué tipo de accidentes recurrentes hubo en la empresa (últimos 6 meses).....
.....
.....
24. Se investigan los accidentes.....
25. Se investigan los incidentes.....
26. Se determinan las causas en ambos casos.....
27. Existe un registro de los accidentes y de incidentes.....
28. Se realizan mantenimientos preventivos sistemáticos.....
29. Se registran las novedades.....
30. Se hace seguimiento de las medidas propuestas.....
.....

1) INFORMACION GENERAL del PUESTO DE TRABAJO

Nombre del Puesto de Trabajo

.....
.....

Describa las tareas que realiza frecuentemente

.....
.....
.....
.....

Según las tareas que describió, donde “cree” que hay mas riesgos

.....
.....
.....
.....
.....

2) RIESGOS DERIVADOS POR LA TECNOLOGÍA

Puede cortarse?

.....

Puede lastimarse su piel?

.....

Puede recibir golpes? En que parte del cuerpo.....

Puede caerse al mismo nivel?

.....

Puede caerse a diferentes niveles?

.....

Otros

relacionados.....

.....

2.1) ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO

¿Qué elementos de protección personal utiliza habitualmente? (EPP)

.....

.....

¿Cuál es el criterio que usa para seleccionarlos?

.....

.....

¿Qué elementos de protección colectiva utiliza? (EPC)

.....

.....

¿Qué herramientas utiliza habitualmente?

.....

.....

Algunas son eléctricas? ¿Cuál es la protección?

.....

.....

Otros relacionados.....
.....

3) CARACTERISTICAS DE LOS RIESGOS ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

3.1) Describa su posición corporal en el puesto de trabajo

Siempre parado

Siempre sentado

Casi siempre sentado

Otras.....

Levanta peso? Cuanto aproximado?.....

Otros relacionados.....
.....

3.2) ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Duración de la jornada.....

Cantidad de días en la semana.....

Horas extras realizadas.....

Existen períodos de descanso?.....

¿Cómo se organiza su tiempo de trabajo?

Que hace

1ero.....

Que hace

2do.....

Que hace

3ro.....

¿Quién lo supervisa?

.....

¿Trabaja solo o en

equipo?.....

Otros

relacionados.....

.....

.....

4) CARACTERISTICAS DEL AMBIENTE FISICO LABORAL – RIESGOS FÍSICOS

4.1) Cuales son las Condiciones necesarias de Iluminación para hacer su trabajo (marcar con una “X”)

Muy buena

Regular

Mala

4.2) Condiciones de ruido necesarias (marcar con una “X”)

Muy buena

Regular

Mala

4.3) Condiciones de higiene necesarias (marcar con una “X”)

Muy buena

Regular

Mala

Otros relacionados.....

.....

5) CARACTERISTICAS DE EXPOSICIÓN – Riesgos Químicos

Esta expuesto a salpicaduras

.....

A alguna exposición de gases?

.....

A alguna exposición de

vapores?.....

Otros

relacionados.....

.....

.....

6) Cree que su proceso de trabajo puede mejorar? Que haría? En donde? Entre quienes?

.....

.....

.....

Anexo 4 – Cuadro de Riesgos (para incluir posibles riesgos particularidades)

1) Riesgos derivados por la falta de seguridad y el uso de la tecnología

Cortes y proyecciones, Contusiones,
Pinchazos, Choques, Resbalones, Caídas de personas y objetos,
Riesgos eléctricos.

2) Riesgos ergonómicos y psicosociales

Fatiga física, Sobreesfuerzos, Posiciones Forzadas, Fatiga mental.

3) Riesgos físicos del ambiente de trabajo

Carga térmica, Ruido, iluminación deficiente

4) Riesgos químicos y biológicos

Sustancias químicas, virus, bacterias u hongos

5) Riesgos derivados del lugar de trabajo

Estructuras, tabiques, suelos, vías de evacuación

6) Riesgo de Interferencia

Combinación de riesgos

7) Otros Riesgos Propias de la actividad

.....
.....

8) Otros Riesgos Propias de la actividad

.....
.....

9) Otros Riesgos Propias de la actividad

.....
.....

10) Otros Riesgos Propias de la actividad

.....
.....

Esta Guía es el resultado del trabajo del compañero Mauro Posada (UOCRA – CGT/RA) y la Compañera Puri Moran (CCOO), quienes a través de sus conocimientos técnicos y experiencia en el plano sindical hicieron posible la sistematización lograda. Cabe destacarse que el presente es un desarrollo que ha contado con el apoyo del Proyecto Seguridad Social para organizaciones Sindicales –SSOS-

Guillermo Zuccotti (Coordinador del Proyecto SSOS de la OIT)



Agradecemos la invaluable participación activa en el desarrollo del Seminario Taller de “Validación de la Guía Básica de Salud y Seguridad en el Trabajo” para delegados:

A los Representantes de los siguientes Sindicatos argentinos:

UOCRA

FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA

APUBA

FEDERACION DE LA CARNE

UTI (PAMI)

AATRAC (CORREO ARGENTINO)

SUETRA (TABACO)

A las Compañeras y Compañeros de la Secretaría de Relaciones Internacionales de la Confederación General del Trabajo – RA

Bibliografía

- Rodríguez C. Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, 2009
Disponible en: <http://www.oit.org.ar/documentos/Libro%20Normas.pdf>
- Rodríguez C. Acerca de la Salud de los trabajadores. Madrid, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 1993
- Rodríguez C. La Salud de los trabajadores: contribuciones para una asignatura pendiente. Buenos Aires, Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2005
- Parra M. Conceptos básicos en Salud Laboral, Santiago, Oficina internacional del trabajo, 2003
- Forastieri V. La participación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo en el ámbito de la OIT. Oficina Internacional del trabajo, 2011.
Disponible en: <http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/sst/sindicatos/cmshdoc.pdf>
- Panorama laboral América Latina, 2009. Lima, Organización Internacional del Trabajo/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2009
Disponible en: http://www.oitchile.cl/pdf/panorama_09.pdf
- Andrés R. y Cols. Curso básico para delegadas y delegados en prevención de PYME. Madrid, Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud. 2005
Disponible en: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/cursobasicodelegadospyme.pdf>
- Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Turín, Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo/ Oficina de Actividades para los trabajadores, 2011
Disponible en:
http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto_ssos/publicacion/es/documentos/genero_td_proteccionsocial/6Salud_y_seguridad_en_el_trabajo_perspectiva_de_genero.pdf
- Guía del delegado y delegada de prevención. Madrid. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2007.
Disponible en: <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=1434>
- Gestión en la prevención de riesgos para delegados de obra. Buenos Aires, Fundación Social Aplicada al Trabajo /Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, Año 2005
- Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo de la OIT. Volumen II. Disponible en <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=a981ceffc39a5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
- Migliónico W. Salud y Trabajo. Curso de Salud laboral para dirigentes sindicales. Guía para la acción sindical. Montevideo, Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional Trabajadores, 2006