



**SINDICATO DEL  
SEGURO**

**PRESENTES SIEMPRE**



**PROGRAMA  
DE CAPACITACIÓN  
PARA REPRESENTANTES  
SINDICALES  
EN MATERIA DE HIGIENE,  
SEGURIDAD Y  
SALUD LABORAL**



**Subsecretaría de Seguridad,  
Higiene y Medio Ambiente**

**GUÍA BÁSICA  
DE SEGURIDAD  
Y SALUD EN EL TRABAJO  
PARA  
DELEGADOS SINDICALES**



---

**Subsecretaría de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente**

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>¿QUÉ ES LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO?</b>	3
• PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	3
• RIESGO Y PELIGRO	3
• ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL	4
<b>MEDIDAS DE CONTROL DE RIESGOS</b>	4
• EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS	5
• CONTROL DE RIESGOS	6
<b>CULTURA PREVENTIVA</b>	7
• NIVELES DE LA CULTURA PREVENTIVA	7
• ¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA PREVENTIVA?	8
• HACIA UNA CULTURA DE PREVENCIÓN ¿CÓMO SE IMPLEMENTA?	8
<b>INTRODUCCIÓN A LA ERGONOMÍA</b>	9
• VENTILACIÓN	10
• ILUMINACIÓN	10
• CONFORT TÉRMICO	11
• RUIDO	11
• ¿QUÉ SON LAS PAUSAS ACTIVAS?	11
<b>COMITÉ MIXTO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO</b>	11
• LOS OBJETIVOS DEL COMITÉ MIXTO DE SEGURIDAD E HIGIENE	11
• FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN	12
<b>RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	13
<b>LA SALUD OCUPACIONAL COMO CONCEPTO INTEGRAL</b>	14
<b>ACCIÓN SINDICAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN</b>	15
<b>NORMATIVA DE SEGURIDAD E HIGIENE</b>	17
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	21

## **INTRODUCCIÓN**

La presente guía tiene como objetivo ser una herramienta de formación y resaltar la importancia de la participación del movimiento sindical en sus tareas relacionadas con las mejoras en las condiciones y medio ambiente de trabajo, buscando instaurar una cultura preventiva y así generar el cambio que se necesita, a través de la participación de las trabajadoras y trabajadores en esta materia tan importante y necesaria.

En el año 2021, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), informó que por año casi 2 millones de personas mueren por causas relacionadas al trabajo, esto pone de manifiesto la necesidad de acción proactiva, continua y mancomunada entre los diferentes actores para erradicar esa cifra, trabajando activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo, seguro y saludable, tal como indica el Convenio 187 de la misma Organización.

El trabajo debe ser un lugar de crecimiento y reconocimiento, es un derecho natural, y aún más natural debería ser que las condiciones en las que realizamos nuestra labor del día a día sean las óptimas y las adecuadas para poder regresar a nuestros hogares sin que esto disminuya nuestra calidad de vida.

Es por eso que la prevención debe ser llevada a cabo con la participación plena y real de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes gremiales. Trabajando para que la salud y seguridad laboral sean prioridad de los empleadores reivindicando los derechos de nuestras compañeras y compañeros.

Allí es donde estamos apuntando y para eso continuamos trabajando desde este gremio, en políticas que favorezcan e impulsen esta transformación tan necesaria.

**Jorge Alberto Sola**

Secretario General  
Sindicato del Seguro

## ¿QUÉ ES LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO?

La seguridad e higiene hace referencia a la aplicación de un conjunto de conocimientos técnicos y medidas sobre la seguridad y prevención de riesgos laborales para los trabajadores y las trabajadoras, comprende una serie de normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias o de cualquier otra índole que tenga como objetivo:

- Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores.
- Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.
- Estimular y desarrollar una actitud proactiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

La seguridad e higiene en el trabajo permite que se construya un medio ambiente de trabajo óptimo, sano y seguro, donde los trabajadores puedan desarrollar sus tareas sin riesgos de accidentes y con las condiciones de higiene necesarias para que se desarrolle la actividad laboral correspondiente.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Cuando hablamos de prevención de riesgos laborales, podemos hablar de una disciplina que busca promover la mejora continua de la seguridad y salud de los trabajadores en los espacios de trabajo, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para prevenir los riesgos derivados de las actividades y sus condiciones del trabajo conocido como CyMAT (Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo).

## RIESGO Y PELIGRO

Según la norma ISO 45001, *un peligro* es una fuente, situación o acto con potencial para causar daño humano, deterioro de la salud, daños físicos o una combinación de estos.

El *riesgo* es la probabilidad de que ocurra una situación peligrosa, teniendo en cuenta el daño que podría causar para la salud.

Se entiende como *riesgo laboral*, la posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo tales como las enfermedades, patologías o lesiones sufridas en consecuencia de su tarea diaria.

Como ejemplo, el hecho de manipular sustancias peligrosas sin sus elementos de protección personal y la capacitación correspondiente, puede llevar a una enfermedad profesional.

## **ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Se considera *accidente de trabajo* a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.

Se consideran *enfermedades profesionales* aquellas que se encuentran incluidas en el listado de enfermedades profesionales que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo anualmente, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de la ley N° 24.557. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional.

Las enfermedades no incluidas en el listado como sus consecuencias en ningún caso serán consideradas resarcibles.

Están excluidos de esta ley:

- a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causadas por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo;
- b) Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación.

## **MEDIDAS DE CONTROL DE RIESGOS**

Para llegar a cumplir los objetivos que tiene la Seguridad e Higiene en el trabajo, es fundamental hacer un análisis adecuado de las condiciones de trabajo para luego hacer foco en tener una buena adecuación de un plan de control de riesgos laborales.

Pudiendo analizar nuevamente todos los factores que influyen en la actividad que se desarrolla dentro de cada trabajo.

## **EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS**

Es un proceso por el cual se busca identificar, clasificar y eliminar o contener los riesgos presentes en el entorno del trabajo.

Durante esta evaluación se mezclan procesos de información, investigación, participación, decisión y acción, en donde deben trabajar mancomunadamente la empresa, los trabajadores y los servicios de seguridad y salud en el trabajo.

Este proceso de evaluación debe ser dinámico, ya que debe revisarse y actualizarse, si cambian las condiciones de trabajo o las características de la persona que ocupa ese puesto, o si se observa que se produce un daño a la salud.

## **PASOS BÁSICOS PARA IMPLEMENTAR UNA EVALUACIÓN DE RIESGOS**

- ANALIZAR Y CLASIFICAR LAS ACTIVIDADES LABORALES
- IDENTIFICAR PELIGROS
- DETERMINAR EL RIESGO
- ANALIZAR Y DETERMINAR SI EL RIESGO ES TOLERABLE
- ELABORAR EL PLAN DE ACCION DE CONTROL DE RIESGO
- REVISAR SI EL PLAN DE ACCION ES ADECUADO
- VOLVER A ANALIZAR EL PROCESO SI SE PRODUCE UN CAMBIO REFERIDO AL PUESTO DE TRABAJO, O SI SE PRODUCE UN DAÑO A LA SALUD.

**Analizar y clasificar las actividades laborales:** Elaborar una lista de las actividades laborales que cubra las instalaciones, planta, personal y procedimientos, recopilando información sobre los mismos.

**Identificar peligros:** Identificar todos los peligros significativos relacionados con cada actividad laboral. Considerar quién puede resultar dañado y cómo.

**Determinar el riesgo:** Hacer una estimación subjetiva del riesgo relacionado con cada peligro asumiendo que los controles planificados o existentes están implementados. Los evaluadores también pueden considerar la efectividad de los controles y las consecuencias de sus falencias.

**Decidir si el riesgo es tolerable:** Juzgar si las precauciones de Seguridad y Salud en el Trabajo

planificadas o existentes (si las hubiera) son suficientes para mantener el peligro bajo control y cumplir los requisitos legales.

**Elaborar un plan de acción de control de riesgo:** Elaborar un plan para tratar todos los temas que la evaluación considera que requieren atención. Las organizaciones deben asegurarse que los controles nuevos y existentes permanezcan implementados y sean efectivos.

**Revisar si el plan de acción es adecuado:** Reevaluar los riesgos en base a los controles corregidos y verificar que los riesgos serán tolerables en forma periódica.

**Volver a analizar el proceso:** Este paso realizarlo solo en caso de ser necesario. Si cambian las condiciones de trabajo, o las características de la persona que lo ocupa, o que se haya verificado la existencia de un daño a la salud.

## **CONTROL DE RIESGOS**

### **1. Eliminar el riesgo en su origen.**

Utilizando los principios de la acción preventiva, debe ser prioritario a través de la adopción de medidas técnicas de control o medidas organizativas la eliminación de los riesgos existentes. El lugar de trabajo debe ser adecuado para cada trabajador y no el trabajador adecuarse al puesto de trabajo.

### **2. Reducir el peligro/riesgo.**

En el caso de que no sea posible eliminar el riesgo en su origen, aplicaremos medidas preventivas de carácter colectivo, medidas de ingeniería (ejemplo: aislar el agente, ya sea físico (ruido) o químico (extracción localizada), analizando los procesos de trabajo y sus riesgos para desarrollar e implementar un plan de acción de trabajo seguro. Capacitando de forma continua a las trabajadoras y trabajadores en dicho proceso.

### **3. Control del peligro/riesgo en su origen.**

Realizar un seguimiento continuo de las medidas adoptadas y los planes de trabajo involucrados en dichos procesos, para analizar las medidas técnicas de control que se efectuaron y evaluar su eficacia.

### **4. Utilización de Equipos de Protección Personal (EPP).**

Cuando los peligros/riesgos no puedan controlarse en los puntos mencionados anteriormente, el empleador debería ofrecer equipo de protección personal adecuado, incluyendo la capacitación para la utilización de los mismos, llevar un registro de la entrega según normativa vigente y controlar la utilización, el estado y el cuidado de estos.



## **CULTURA PREVENTIVA**

A raíz de la gran cantidad de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se originan por la falta de políticas o el no cumplimiento de las mismas sobre Seguridad y Salud en el trabajo, es que se presenta uno de los mayores desafíos para erradicar esta problemática a nivel mundial.

Es por eso, que es necesario un esfuerzo colectivo por parte de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a fin de crear, poner en práctica y fortalecer continuamente una cultura de prevención en materia de seguridad y salud, que nos permita generar hábitos de trabajo saludables.

El Convenio 187 de la OIT, se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, 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 deberes bien definidos y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

Por lo expuesto, podemos definir a la cultura preventiva como el conjunto de actitudes proactivas y creencias compartidas por todos los miembros de una organización, sobre los riesgos, los accidentes laborales, las enfermedades profesionales y las medidas preventivas.

## **NIVELES DE LA CULTURA PREVENTIVA**

### **1. Nivel Patológico**

Nivel en el que se agrupan las empresas que no se preocupan por la seguridad, y que actúan sólo en caso de riesgo de sanción por la actuación de la inspección o la entidad responsable de sancionar.

### **2. Nivel Reactivo**

Se sitúan en este nivel aquellas empresas que se preocupan por la seguridad cuando ocurre algo. Si ocurre el accidente, se ha materializado el riesgo.

### **3. Nivel Formalista:**

En este nivel pertenecen aquellas empresas que tienen implantado un sistema de gestión y que cumplen unas reglas. El sistema genera datos relacionados con el desempeño en seguridad y salud, se modifican procesos y se realizan auditorias de seguridad y salud ocasionalmente.

### **4. Nivel Proactivo**

Nivel en el que las empresas mejoran continuamente para prevenir los accidentes antes de que

ocurran. Los trabajadores están involucrados y comprometidos por la seguridad y salud, los líderes se ocupan en ella.

### **5. Nivel Generativo**

A este nivel pertenecen las empresas en las cuales la seguridad es su manera de trabajar. Son organizaciones que han conseguido estándares muy altos. En donde los errores y los fallos son usados para mejorar. El respeto por la salud de las personas está implícito en todas las decisiones. La seguridad y salud de los trabajadores es un valor de la organización, la prevención es su forma de pensar y de trabajar.

### **¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA PREVENTIVA?**

- Se enriquece de las actitudes y creencias positivas compartidas por todos los trabajadores y trabajadoras sobre salud, riesgos, accidentes, enfermedades y medidas preventivas.
- Se caracteriza por la actitud proactiva y positiva de directores/as, de mandos intermedios, y de empleados/as, para emprender acciones de prevención.
- Se construye mediante un trabajo colectivo donde cada persona, desde su espacio de acción, promueve formas de convivencia más incluyentes, responsables, solidarias y saludables.
- Educa para crear conciencia, adoptar nuevas conductas, trabajar las habilidades blandas de las personas y una actitud de respeto hacia la diversidad.
- Determina los objetivos, intereses, normas, valores, patrones de comportamiento de los miembros de la organización y las prácticas de trabajo seguras y propicias para la salud.

### **HACIA UNA CULTURA DE PREVENCIÓN. ¿CÓMO SE IMPLEMENTA?**

Para gestionar un cambio cultural dentro de una organización, resulta fundamental establecer prioridades en las que hacer foco para generar el cambio que queremos lograr.

#### **• Conocé bien a tus mandos y trabajadores y colocalos en el puesto más adecuado.**

Históricamente se ha promocionado a directivos y mandos medios por ser el de mayor antigüedad dentro de un sector, o por ser el mejor o el más rápido en su tarea, sin tener en cuenta si tiene la capacidad de liderazgo o las aptitudes que hacen falta para el puesto. Si se conoce de forma íntegra al trabajador y se lo capacita de forma continua, se podrán obtener mejores y mayores resultados colocándolo en un puesto que le sea beneficioso a ambas partes, tanto para la empresa como para el trabajador.

- **Mejorar la percepción del riesgo de todos los trabajadores.**

A través de ciclos de capacitaciones y charlas donde se concientice para trabajar la percepción del riesgo de cada trabajador y mando medio se conseguirá que puedan observar cómo están trabajando. Y así tener mayor conocimiento para advertir cuando se presente una situación de peligro en el entorno laboral.

- **Desarrollar espacios de diálogo y propuestas entre los trabajadores.**

Una vez que los trabajadores y los mandos medios hayan mejorado la percepción de los riesgos, no debemos quedarnos en el simple hecho de seguir lineamientos, normas, procedimientos e instrucciones, sino que debemos trabajar para que todos los integrantes de la organización puedan ser gestores del cambio al que aspiramos. Esto se logra mediante la participación y el diálogo como fuente de generación e implementación de mejoras.

- **Trabajar el liderazgo preventivo en todos los miembros de la organización.**

Cada uno de los integrantes de la organización son pieza fundamental en la implementación de la cultura preventiva. Para eso, hay que trabajar la escucha activa, para que todos los trabajadores sepan y sientan que se los escucha con respeto y atención, incluyéndolos en los debates referidos a la prevención en la empresa.

## **INTRODUCCIÓN A LA ERGONOMÍA**

La Ergonomía es una disciplina científico-técnica y de diseño que estudia la relación entre el entorno de trabajo (lugar de trabajo), y quienes realizan el trabajo (los trabajadores). Se trata de un conjunto de conocimientos que trata de adaptar los productos, las tareas, las herramientas, los espacios y el entorno en general a la capacidad y necesidades de las personas.

Un ambiente que no reúne las condiciones ambientales adecuadas, afecta a la capacidad física y mental del trabajador. Una buena distribución de trabajo y el descanso en el marco del tiempo biológico, tiene como consecuencia, además de un mayor grado de satisfacción por parte del trabajador, un mayor rendimiento, que se plasma en una disminución de errores y un aumento de la calidad del trabajo realizado.

Es por eso que destacamos la importancia y cómo influye tener un espacio de trabajo, que se adecúe a nuestras necesidades, para esto se deben tener en cuenta y disponer ciertas condiciones.

Estas son algunas directrices ergonómicas para lograr ese objetivo en los trabajos de oficina:

## SINDICATO DEL SEGURO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

- El espacio de trabajo debe adaptarse al usuario y no al revés.
- Los pies han de estar firmemente apoyados en el suelo, de forma que si no se llega a el, se disponga de un reposapiés.
- La posición correcta es aquella en que la persona está sentada recta frente al trabajo que tiene que realizar. Sentarse correctamente, y cambiar de posición cada cierto tiempo.
- El trabajador tiene que poder llegar a todo su trabajo sin alargar excesivamente los brazos, ni girarse innecesariamente. Se deben colocar las cosas en la mesa, de tal forma que todos los objetos y herramientas de uso frecuente se puedan alcanzar sin dificultad.
- No sentarse sobre una pierna o con las piernas cruzadas.
- No sujetar el auricular del teléfono con el hombro y la cabeza.
- Los giros sobre la silla no deben hacerse por movimientos bruscos de tronco, sino ayudándose con los pies.
- Ordena el espacio de trabajo y mantén los accesos sin obstáculos (cajas, cables, cajones abiertos, etc.)
- El espacio de trabajo debe permitir movimientos y cambios de postura.

### **VENTILACIÓN**

- El área de trabajo debe estar ventilada permitiendo el ingreso de aire al ambiente desde el exterior, mediante ventanas, rejillas u otras formas de ventilación.
- Un diseño incorrecto del sistema de ventilación puede contribuir a la formación de ambientes a los que no llegue el aire limpio.

### **ILUMINACIÓN**

- Se debe disponer un equipo de iluminación adecuado al tipo de trabajo y tarea visual que debemos realizar. Tenemos que tener en cuenta no solo la cantidad de luz necesaria, sino también la calidad de la luz, evitando contrastes, deslumbramientos, etc.
- El espacio debe contar con luz natural y complementarla con luz artificial general. (Si esta no es suficiente, se podrá utilizar iluminación focalizada)
- Asegurar que la iluminación mínima del sector de trabajo oscilara entre 300 y 750 lux.
- Ubicar la mesa y la pantalla de modo que se eviten deslumbramientos o reflejos sobre la pantalla.
- Ajustar el brillo y el contraste de la pantalla, para acomodarlos a la iluminación que sea cómoda para el usuario.

-Asegurar que la superficie de la pantalla o del filtro antirreflejos, estén limpio.

### **CONFORT TÉRMICO**

-Un ambiente térmico no confortable, produce malestar general, afectando a la capacidad de movimiento, procesamiento de información, estado de ánimo, etc.

-La temperatura efectiva debe estar comprendida entre los 20-23 grados en el invierno y los 23-26 grados en verano.

### **RUIDO**

-Evitar ruidos molestos que generen discomfort.

-Se deberá evitar que en el ámbito de trabajo se superen los 70dBA. Para tareas que requieran de gran atención, el máximo permisible es 55dBA.

### **¿QUÉ SON LAS PAUSAS ACTIVAS?**

Son sesiones de actividad física desarrolladas durante la jornada laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad.

Las Pausas Activas serán una forma de promover la actividad física, como habito de vida saludable, por lo cual se deben desarrollar programas educativos sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular.



### **COMITÉ MIXTO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.**

Son órganos paritarios 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 ya que se integrará en números iguales por representantes de trabajadores y de empleadores y son colegiados porque las decisiones se toman por consenso teniendo todos los miembros voz y voto en la toma de decisiones.

#### **Los objetivos del Comité Mixto de Seguridad e Higiene son:**

- 1) Preservar la vida y la salud integral de los trabajadores en el medio ambiente laboral.

- 2) Velar por el cumplimiento de la normativa vigente, acuerdos y convenios colectivos y condenas judiciales en materia de salud, higiene y seguridad en el trabajo y reparación de la integridad psicofísica del trabajador.
- 3) Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa vigente.
- 4) Participar de la formulación y del control de la ejecución de planes, programas y proyectos especiales de salud, higiene y seguridad en el trabajo.
- 5) Fomentar un clima de cooperación entre trabajadores y empleadores a fin de promover: la salud, prevenir los riesgos laborales, reducir y evitar la siniestralidad, velar por alcanzar mejores condiciones y medio ambiente de trabajo y mejores prestaciones reparadoras por infortunios laborales.
- 6) Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos que considere irregulares, a fin de que sean corregidos y sancionados.
- 7) Perseguir el cumplimiento de las condenas y sanciones que correspondan por incumplimiento del empleador y/o de la aseguradora de riesgos del trabajo.
- 8) Toda otra actividad tendiente al cumplimiento de los fines establecidos por la presente Ley.

### **Facultades de los delegados de prevención:**

- Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Recibir información suficiente sobre las cuestiones de seguridad e higiene, tener la posibilidad de examinar los factores que afectan a la seguridad y a la salud de los trabajadores y las trabajadoras y ser alentados a proponer medidas en este campo.
- Ser consultados cuando se prevean —y antes de que se ejecuten— nuevas medidas importantes de seguridad e higiene.
- Ser consultados cuando se prevean cambios en las operaciones y procesos de trabajo y en el contenido o en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad o la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Tener posibilidad de contribuir al proceso de toma de decisiones al nivel de la empresa en lo que concierne a las cuestiones de seguridad y de salud.
- Tener acceso a cualquier parte de los lugares de trabajo y poder comunicar con los trabajadores y trabajadoras acerca de las cuestiones de salud y de seguridad durante las horas de trabajo y en los lugares de trabajo.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

- Tener acceso de forma reservada, a la documentación e información relativa a las condiciones de trabajo que les sea necesaria.
- Tener la libertad de establecer contacto con los inspectores del trabajo.

### **RIESGOS PSICOSOCIALES**

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias.

El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

La OIT definió los factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales) en 1984, en términos de “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”

Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son:

- Cargas de trabajo excesivas.
- Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto.
- Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo.
- Gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo.
- Comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros.
- Acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.

Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas músculo esqueléticos.

Con la adopción de un enfoque correcto, los riesgos psicosociales y el estrés laboral pueden preve-

nirse y gestionarse de modo satisfactorio sea cual sea el tamaño o el tipo de empresa. Se pueden abordar de la misma manera lógica y sistemática que otros riesgos para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

- Aplicar medidas colectivas de evaluación y gestión de riesgos psicosociales, como se hace con otros riesgos en el lugar de trabajo.
- Adoptar medidas colectivas e individuales de prevención y control e involucrar a los trabajadores y a sus representantes en su ejecución.
- Mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores aumentando su capacidad de control sobre las tareas.
- Mejorar la comunicación organizacional.
- Permitir la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.
- Crear sistemas de apoyo social para los trabajadores en el lugar de trabajo.
- Tomar en cuenta la interrelación entre las condiciones de trabajo y de vida.
- Valorar las necesidades de la organización tomando en cuenta las interacciones organizacionales, individuales y aquellas entre los individuos y la organización cuando se evalúen las exigencias en materia de salud de los trabajadores.

## **LA SALUD OCUPACIONAL, COMO CONCEPTO INTEGRAL**

Es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.

Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realizando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.

"Es la adaptación del trabajo a la persona y de cada persona a su trabajo".

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo la definen como la rama de la salud pública que busca mantener el máximo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, protegerlos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.



**Según la OIT y la OMS la salud ocupacional abarca:**

- La prevención entre los trabajadores de las desviaciones de la salud causadas por sus condiciones de trabajo.
- La protección de los trabajadores en su trabajo contra los riesgos resultantes de los factores adversos a la salud.
- La promoción y el mantenimiento de un mayor grado de desarrollo físico, mental y del bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

En consecuencia la salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria que busca generar y promover el trabajo seguro y sano, crear buenos ambientes de trabajo eliminando los factores y condiciones que ponen en peligro la salud del trabajador y su seguridad, controlando las enfermedades y accidentes de trabajo. Realzando el bienestar físico, mental y social dentro del ambiente laboral.

Dentro de nuestro ámbito se promueve a partir de lo destacado en la Resolución SRT 905/2015 que señala las funciones mínimas a tener en cuenta en el ámbito de trabajo por los servicios de Higiene y Seguridad y Medicina Laboral, en forma individual por cada servicio, como así también funciones en conjunto.

Una de las funciones es corroborar el cumplimiento de la normativa en Seguridad y Salud en el Trabajo, proponiendo las medidas correctivas y preventivas adecuadas, identificando y evaluando los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.

Verificar y registrar las acciones por establecimiento, a saber: exámenes médicos periódicos y prestaciones médicas que se efectúen a los trabajadores, visitas según programas o planes de focalización, visitas y otras tareas programadas en materia de prevención.

Todas ellas al ponerlas en práctica cumplirían con muchos de los puntos ratificados por la OMS-OIT.

## **ACCIÓN SINDICAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN**

La tarea del delegado/a es una de las posiciones de representación más importante y exigente en el conjunto de los trabajadores organizados, porque está en la primera línea en la defensa de los derechos de sus compañeros/as por un trabajo digno, con las condiciones del entorno del trabajo adecuadas y una remuneración justa.

Cuando hablamos de acción sindical en salud y seguridad nos referimos a la intervención que se

realiza con el objetivo de eliminar o controlar los riesgos en los lugares de trabajo.

Un buen análisis de control de riesgos (que mencionamos en los puntos anteriores), no puede ser completo si no involucramos de forma participativa y con la posibilidad de contar con canales de comunicaciones adecuados para los trabajadores/as que están día a día realizando la actividad laboral.

**Hacer visible lo invisible:**

Muchas patologías y daños a la salud con motivo del trabajo parecen no existir debido a que no se contemplan en las legislaciones, en las prácticas preventivas y/o en el reconocimiento de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Hacer emerger estos daños a la salud, ponerlos en el centro de diálogo en torno a la salud y seguridad en el trabajo es uno de los ejes para la acción sindical, lo que hace necesario la puesta en común de las experiencias personales y subjetivas en torno a la exposición, a los riesgos y los problemas de salud, tal como son vividos por los trabajadores y las trabajadoras.

**Convertir lo individual en colectivo:**

La relación entre trabajo y salud no es una cuestión individual, sino que colectivos de trabajadores y trabajadoras comparten condiciones de trabajo y efectos sobre la salud. Es indispensable que desde la actuación sindical se propicie la oportunidad de compartir las percepciones, las insatisfacciones, los riesgos y los daños, las propuestas de mejora y las propuestas de acción, de forma que se pueden expresar colectivamente los problemas de salud derivados del trabajo y las demandas para mejorar las condiciones de trabajo.

**Transformar la percepción en acción:**

Desarrollar iniciativas y propuestas de mejora de las condiciones de trabajo por parte de la representación sindical, requiere que se implique a los propios trabajadores y trabajadoras en las actuaciones encaminadas a la solución de los problemas. Una vez visibilizados los problemas y abordados desde un enfoque colectivo se hace preciso pasar a la acción: participar de forma efectiva en la organización de la prevención, hacer valer los derechos de quienes trabajan y quienes los representan, y contribuir de este modo a una cultura preventiva.

## NORMATIVA DE SEGURIDAD E HIGIENE

### LEY 19.587

La Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y sus decretos Reglamentarios 351/79 y 1338/96 determinan las condiciones de seguridad que debe cumplir cualquier actividad industrial en todo el territorio de la República Argentina. El Decreto 911/96 reglamenta la ley 19.587 específicamente en las actividades de la industria de la construcción.

Comprende las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto: a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores; b) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo; c) estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.



## **LEY 24.557**

La Ley de Riesgos del Trabajo, propone en su marco teórico, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, además de asegurar al trabajador adecuada atención médica en forma oportuna, procurando su restablecimiento.

### **Trabajador**

#### **Derechos**

- Trabajar en un ambiente sano y seguro.
- Conocer los riesgos que puede tener su trabajo.
- Recibir información y capacitación sobre cómo prevenir accidentes o enfermedades profesionales.
- Recibir los elementos de protección personal según su trabajo.
- Estar cubierto por una ART a través de la afiliación de su empleador.
- Conocer cuál es su ART.
- Si su empleador no tiene ART, o no lo ha declarado como empleado ante la misma, tiene derecho a denunciarlo ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) para intimarlo a que se afilie o lo declare.

#### **Obligaciones**

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

### **Empleador**

#### **Derechos**

- Elegir una ART y cambiar de aseguradora, luego de cumplir los plazos mínimos de afiliación.
- Recibir por parte de la ART asesoramiento, capacitación y asistencia técnica en materia de prevención de riesgos para el propio empleador y para sus trabajadores.
- Recibir información de la ART sobre el régimen de alcúotas vigente, sobre las prestaciones

que prevé el sistema de riesgos del trabajo y los procedimientos de denuncia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- Exigir a su ART la realización de los exámenes periódicos que correspondan y el cumplimiento de la asistencia médica y económica a sus trabajadores en caso de accidentes o enfermedades profesionales.
- Exigir a su ART la entrega de credenciales para los trabajadores en la cual consta el número telefónico de la aseguradora para llamar en forma gratuita al Centro Coordinador de Atención Permanente (CeCAP) que brinda asistencia y orientación en caso de accidente de trabajo.

### **Obligaciones**

- Estar afiliado a una ART o autoasegurarse (sólo si cumplen con los requisitos establecidos).
- Notificar a la ART la incorporación de nuevo personal.
- Informar a sus trabajadores a qué ART está afiliado.
- Cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo establecidas a través de las Leyes N° 19.587 y N° 24.557 y sus normativas complementarias.
- Adoptar las medidas necesarias para prevenir riesgos en el trabajo.
- Informar a sus trabajadores de los riesgos que tiene su tarea y protegerlos de los mismos.
- Proveer a sus trabajadores de los elementos de protección personal y capacitarlos para su correcta utilización.
- Capacitar a sus trabajadores en métodos de prevención de riesgos del trabajo.
- Realizar los exámenes médicos preocupacionales y por cambio de actividad (si dicho cambio implica el comienzo de una eventual exposición a agentes de riesgo), e informar los resultados de los mismos al trabajador.
- Denunciar ante la ART los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que ocurran en su establecimiento.
- Solicitar a la ART la atención médica inmediata en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- Denunciar incumplimientos de su ART ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Mantener un registro de accidentabilidad laboral.
- Cumplir con el Programa de Reducción de Siniestralidad, establecido en caso de que la accidentabilidad de su empresa supere en un 10% el índice de incidencia de su sector de actividad.
- Inscribirse a través de su ART al "Registro de Sustancias y Agentes Cancerígenos" (Resolución SRT N° 415/02), al "Registro Nacional para la Prevención de Accidentes Industriales Mayores" (Resolución SRT N° 743/03) y al "Registro de Difenilos Policlorados" (Resolución SRT N° 497/03).

**Res. 905/2015 SRT**

Establece las funciones que deberán desarrollar los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo y de Medicina del Trabajo en cumplimiento con el Decreto 1338/96.



**Decreto 658/1996**

Listado de Enfermedades Profesionales, previsto en el art. 6º, inc. 2 de la Ley N° 24.557. Decreto 1167/2003: Modifícase el Listado de Enfermedades Profesionales previsto en el de la Ley N° 24.557.



**Convenio 187 OIT**

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



**Convenio 155 OIT**

Sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981



## BIBLIOGRAFÍA

[https://fja.org.ar/wp-content/uploads/media/uploads/documents/manual\\_del\\_delegado\\_en\\_salud\\_salud\\_laboral.pdf](https://fja.org.ar/wp-content/uploads/media/uploads/documents/manual_del_delegado_en_salud_salud_laboral.pdf)

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-905-2015-246509/texto>

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/manual\\_delegado.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/manual_delegado.pdf)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/genericdocument/wcms\\_570478.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/genericdocument/wcms_570478.pdf)

[https://www.uocra.org/pdf/argentina\\_guias\\_practicas\\_version\\_10abril.pdf](https://www.uocra.org/pdf/argentina_guias_practicas_version_10abril.pdf)

<https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/how-can-osh-be-managed/lang-es/index.htm>

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_233220.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_233220.pdf)

<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_473270.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf)

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/245000-249999/246509/norma.htm>

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/30000-34999/32030/dto351-1979-anexo1.htm>

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187)

<https://sociales.unc.edu.ar/sites/default/files/ley-19587%20ley%20de%20higiene%20y%20seguridad%20en%20el%20trabajo.pdf>

<http://www.microbyte.cl/hsec/picarti/201609/col8b.jpg>