



GMD Facultad Cs. Médicas
Biblioteca

TFEM 2513

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO
ARGENTINA**

**IMPACTO DEL PROCESO SALUD-ENFERMEDAD EN LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR TELEFONISTAS, RECEPCIONISTAS, CHOFERES Y ENFERMERÍA DE LA
EMPRESA MEDICAR S.R.L. (PERGAMINO)**

**AUTOR: Dr. SCARPELLI, MAURICIO
TUTOR: Dr. MARCUCCI, MARCELO
DIRECTORA: Dra. AIELLO, SILVIA**

**CARRERA DE ESPECIALIZACION EN MEDICINA DEL TRABAJO
COHORTE 2019-2020**

ÍNDICE

Resumen.....	3
Introducción.....	4
Planteamiento de Problema.....	7
Fundamentación.....	7
Objetivos	8
Marco Teórico	9
Marco Legal	26
Marco Histórico.....	39
Metodología.....	41
Descripción del Centro de trabajo	42
Mapa de Riesgo	44
Diagrama de bloques.....	47
Datos generales de los trabajadores	48
Factores de riesgo	51
Ausentismos por patologías	53
Sugerencias	55
Historia de vida.....	56
Discusión.....	57
Conclusión.....	59
Propuesta de mejoras.....	61
Anexo I:	62
Anexo II.....	68
Anexo III.....	72
Anexo IV.....	83
Bibliografía.....	84

Resumen:

El objetivo de este trabajo fue estudiar y analizar cómo repercuten en el proceso salud-enfermedad de los trabajadores las Condiciones y Medio Ambientes de Trabajo (CyMAT), tomándose como grupo de estudio al personal no médico de la empresa Medicar S.R.L. de la localidad de Pergamino, empresa para la cual trabajo prestando mis servicios como profesional médico hace 5 años.

El personal no médico incluye al personal administrativo de la empresa, personal de maestranza, telefonistas, enfermeros y choferes de ambulancias tanto de traslado como de emergencias.

A su vez, también se dio a conocer las respuestas físicas, psicológicas y de conducta del grupo mencionado, y sus consecuencias a corto y a largo plazo.

La metodología de estudio fue la recolección de información utilizando datos recabados por la empresa, mediante el control de ausentismo laboral y sus causantes, durante el período que abarcó desde el mes de agosto del año 2020 hasta el mes de Julio del año 2021; y graficando sus resultados.

Este trabajo plasmó como efectos más frecuentes: los esfuerzos físicos y las posiciones incómodas, la fatiga, el rendimiento laboral y las alteraciones psíquicas.

Además, se abordaron dos cuestiones muy importantes: la problemática de la doble presencia (hogar/trabajo) y el impacto del trabajo nocturno.

Palabras Claves:

Proceso Salud-Enfermedad. CyMAT. Estrés. Afecciones físicas y psíquicas. Trabajo nocturno. Doble presencia.

Introducción:

¿Qué es el trabajo?

El **trabajo** tiene un rol muy importante en la vida del hombre, debido a que la mayoría de las personas ocupa una tercera parte del día trabajando, durante aproximadamente la mitad de su vida. El trabajo es una *actividad básica del ser humano*, cuyo fin es no sólo la transformación de la naturaleza sino también la transformación del propio ser para la labor asignada. Es una actividad que nos distingue a los seres humanos de los animales, ya que es una actividad *consciente y con participación del pensamiento*. El objetivo del trabajo es transformar, a conciencia, un hecho externo en una idea interna, y en una segunda instancia ideas en hechos; en los animales estas actividades son instintivas y limitadas para satisfacer necesidades inmediatas, en cambio en los seres humanos son racionales (abstracciones complejas) y de riqueza creativa infinita. (1)

Esta cuestión comenzó a tener interés de estudio recientemente en la Era Moderna, comenzándose a estudiar al trabajo desde un punto de vista científico. Los seres humanos tienen tres esferas donde se construye su desarrollo personal: el *amor*, la *vida social* y el *trabajo, como actividad*. Estas tres esferas no funcionan de manera independiente, sino que, a lo largo de la vida, en mayor o en menor medida, se articulan e influyen entre sí de manera sinérgica. Podría definirse al trabajo como una actividad coordinada y voluntaria, que transforma a la persona que lo ejecuta, es realizada en un tiempo dado y orientada hacia una finalidad específica que es la producción de bienes y servicios exteriores al sujeto, para satisfacer necesidades humanas, individuales o colectivas (para que proporcione una utilidad social). Muchas veces, el trabajo es una actividad impuesta por la fuerza de la necesidad, y su ejecución no es acorde con el normal funcionamiento biológico, psíquico y mental de quien lo ejecuta, generándole daños a la salud. (2)

¿Qué son los factores psicosociales en el trabajo?

Son los elementos externos que afectan la relación del individuo con su grupo, relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales, cuando exceden la vulnerabilidad de las personas, son susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores. Pero también pueden influir positivamente en la satisfacción y en el rendimiento laboral.

Algunos ejemplos de factores psicosociales son, entre otros: la carga laboral, la duración y la exhaustividad de la jornada laboral, los hábitos de trabajo, la utilización de habilidades, el reconocimiento al trabajo, el apoyo social y la supervisión.

Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción, y por los factores de riesgo del ambiente laboral. Podría decirse entonces, que existe una relación estrecha entre el proceso de trabajo y la salud: ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescrito, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos e indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores.

Esto es lo que vuelve fundamental la actividad de prevención para identificar a tiempo a los trabajadores de riesgo, aislarlos de la producción y evitar que se produzcan riesgos que afecten las ventajas competitivas del sistema productivo. (2)

¿A qué nos referimos cuando hablamos de tiempo laboral?

El tiempo laboral es uno de los aspectos en las condiciones de trabajo más directos sobre la vida diaria. La cantidad de horas trabajadas y su distribución afectan de manera intra y extra laboralmente la calidad de vida del trabajador. El tiempo libre es un elemento que determina el bienestar del trabajador en la medida en la que se vaya distribuyendo para su esparcimiento, su vida familiar y su vida social.

La actividad laboral ideal debería desarrollarse durante el día, con el objetivo de lograr una coincidencia entre ésta y la actividad fisiológica que regula el sueño y la vigilia. Sin embargo, en algunas actividades y en algunos ámbitos es necesario establecer turnos laborales que salen de este ritmo biológico, ya sea por necesidades del propio servicio o por necesidades productivas. Si ponemos de ejemplo al campo de Salud, el aumento de la demanda del servicio, así como la incorporación creciente de tecnología compleja y costosa, ha creado sistemas de trabajo que requieren actividad laboral continua durante las veinticuatro horas del día. El personal afectado por el trabajo nocturno puede experimentar desajustes entre las demandas de actividad y los ritmos biológicos internos que regulan el ciclo de sueño – vigilia, con consecuencias directas sobre su vida diaria.

Cuando hablamos de Salud Laboral, ¿de qué estamos hablando?

La Salud Laboral es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y a proteger la salud de los/as trabajadores/as mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad del trabajo, manteniendo de esta forma al trabajador en un empleo conveniente, adaptando el trabajo al hombre y viceversa. De esta manera, se intenta habilitar a los/as trabajadores/as para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible.

La salud se desarrolla y se mantiene por una acción recíproca entre el patrimonio hereditario y el medio local. Como el trabajo constituye una parte importante de la vida, la salud depende en gran medida de las condiciones de trabajo. (3)

Referencias

- (1) Clase presencial “Trabajo como categoría” de Oscar Betancourt, 10/04/19
- (2) Neffa, Julio César: Introducción al concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT). (diapositiva)
- (3) <http://www.msal.gob.ar/index.php/home/salud-ocupacional>

Planteamiento del problema

¿Cuáles son las condiciones que determinan el proceso de Salud – Enfermedad en los trabajadores no médicos de la empresa Medicar S.R.L. de la ciudad de Pergamino? ¿Cómo afectan en el rendimiento laboral dichas condiciones? ¿Qué actitudes debería tomar o sugerir como médico laboral para mejorar dichas condiciones?

Fundamentación

El ausentismo laboral constituye un verdadero problema para las autoridades de Medicar S.R.L., ya que afecta a la calidad del servicio prestado como empresa de Emergencias y Traslados. Durante el período evaluado por mí, el mayor alarmante fue la pandemia por COVID – 19 que es de público conocimiento. Se han tomado muchas medidas de prevención, uso de elementos de protección personal, aislamiento en casos sospechosos y un numeroso etcétera de medidas, pero fue casi inevitable contar con bajas en el personal, por momentos acentuadas, y afectando de este modo la calidad del servicio prestado por la empresa. Pero, además, ya venía preocupando la reincidencia de algunos motivos de ausentismo laboral, algunas veces coincidiendo con la misma persona en reiteradas veces.

Mediante el presente trabajo se pretende analizar la situación salud-enfermedad del trabajador del sector no médico de Medicar S.R.L., poniendo énfasis en el control de ausentismo laboral y, por supuesto, sus causantes. Esto se pretende lograr enumerando y caracterizando las causas y construyendo estrategias para mejorar la calidad de vida del trabajador, y de esta manera logrando mejorar su rendimiento laboral.

Lamentablemente, no se cuenta con estudios previos realizados en esta empresa, que reflejen de manera retrospectiva la persistencia o novedad del problema a resolver. Mi manera de encarar la situación fue recabando información de fuente confiable dentro de la empresa (personal administrativo, coordinador de choferes y telefonistas), quienes se encargan de llevar un registro del ausentismo laboral mes a mes mediante planillas de Excel, utilizando por un lado el registro de horas mensuales trabajadas (dato fundamental para calcular el índice de ausentismo laboral) y por otro lado las causas de ausentismo. De esta forma pude evaluar durante casi un año el ausentismo laboral y sus causas, sacando las conclusiones que se verán reflejadas en este trabajo.

Objetivos

- Generales:
 - 1) **Analizar el impacto del proceso Salud – Enfermedad** en las/os trabajadoras/es del sector no médico de Medicar S.R.L.
 - 2) **Investigar causas de ausentismo laboral** y cómo esto afecta al desempeño de la empresa.
- Específicos:
 - 1) **Observar el lugar de trabajo y definir cuáles son las CyMAT** de este grupo de trabajadores.
 - 2) **Describir los principales riesgos laborales** al que se expone el grupo estudiado.
 - 3) **Analizar sus principales problemas de salud** y su repercusión en el ausentismo laboral.
 - 4) Describir la problemática de la **doble presencia**.
 - 5) Describir la problemática del **trabajo nocturno**.
 - 6) Determinar cómo son las **respuestas psicológicas y de conducta al stress laboral** de este grupo en cuestión.
 - 7) **Definir salud y aspectos teóricos** en relación al trabajo ejercido.
 - 8) **Sugerir medidas preventivas** respecto a los principales problemas surgidos en esta investigación.

Marco Teórico

Definición de Salud

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), salud es “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales, y no solamente la ausencia de enfermedad”.¹

Esta definición actualmente es obsoleta, ya que el completo bienestar en el ser humano es inexistente. Las necesidades humanas van cambiando a lo largo de su historia, y se van modificando conforme el ser humano avanza en satisfacerlas. Aún así, cabe destacar de esta definición algunos aspectos de importancia:

- Reconocer a la Salud como un derecho fundamental de los seres humanos.
- Lograr el más alto grado de bienestar no es un acto individual, sino que depende de la cooperación entre individuos y naciones, y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias por los gobiernos involucrados.
- Bienestar y salud son conceptos considerados con la misma igualdad.
- Integración en un todo armónico de los aspectos físicos, mentales y sociales.
- Adopción de un marco común para el desarrollo de políticas gubernamentales de salud.

La Salud se debe entender como una condición que siempre es posible mejorar. Para comprender esta idea, es necesario considerar la totalidad de los individuos en una interrelación no sólo entre ellos sino también con el hábitat en el que conviven y trabajan.

“La salud es la síntesis de un proceso entre condiciones y valores positivos y negativos que los sujetos enfrentan tanto en momentos productivos como en el momento y en el espacio en el cual reproducen las condiciones materiales y espirituales de su existencia” .²

¿Qué es el Trabajo?

Como trabajo denominamos al conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas. La palabra trabajo proviene del latín *tripaliāre*, y esta a su vez de *tripalium*, que era una especie de yugo para azotar a los esclavos en el Imperio Romano. Con el paso del tiempo, el uso de la palabra se amplió para referirse a una actividad que causara dolor físico y se asoció al trabajo en el campo, pero su uso se extendió a otras actividades humanas.

Gracias al trabajo el ser humano comienza a conquistar su propio espacio, así como el respeto y la consideración de los demás, lo cual además contribuye a su autoestima,

¹ Definición de Salud, establecida en la Declaración de Principios de la OMS en 1948

² Dr. Kohen, Jorge. Seminario. Introducción a la Medicina del Trabajo

satisfacción personal y realización profesional, sin contar con el aporte que hace a la sociedad.

Según la OIT, trabajo es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

Algunos conceptos a considerar a la hora de hablar de trabajo³

- **Trabajo y empleo no siempre son sinónimos intercambiables:**
 - Trabajo: tarea que no necesariamente da al trabajador una retribución económica.
 - Empleo: trabajo efectuado a cambio de un pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especies), sin importar la relación de dependencia (si es empleado dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).
- **Trabajo decente:** es un concepto desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de *libertad, igualdad, seguridad y dignidad* humana. No es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el trabajo que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.
- **Salud Ocupacional:** Según la OMS, la salud ocupacional es una *actividad multidisciplinaria* cuyo objetivo es promover y proteger la salud de los/as trabajadores/as 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.
El trabajador se expone en su labor, a agentes físicos, químicos, biológicos y psicológicos. Esos agentes son los que causan accidentes y enfermedades en el empleado. Es por esto que el pensamiento clásico de salud ocupacional entiende al trabajo como un *problema ambiental*.
- Una parte importante de la salud ocupacional hace hincapié en la **prevención**. La misma se puede fomentar de varias maneras:
 - Estrategias que busquen promover y generar trabajo seguro y saludable.
 - Creación de ambientes laborales saludables, que fomenten al bienestar físico, mental y social de los/as trabajadores/as.
 - Perfeccionamiento y mantención de las capacidades laborales.
 - Estimulación a los/as trabajadores/as para que lleven una vida social y económicamente productivas, y de esta forma contribuir a un desarrollo

³ https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

sustentable, enriqueciendo al empleado tanto de manera humana como de manera profesional.

Trabajo-Salud: ⁴

En los últimos años, la formación de recursos humanos, la investigación y la prestación de servicios de salud han incorporado al trabajo como un elemento de referencia para entender de manera integral el proceso salud- enfermedad. El trabajo influye en la salud del trabajador ya que por medio del mismo se logra transformar la naturaleza para obtener los bienes necesarios para la reproducción del ser humano, desarrollando múltiples capacidades físicas y mentales.

El trabajo es una cualidad biológica, una característica del hombre como ser social en su proceso de transformación y dominio de la naturaleza. Paralelamente que entra en contacto con el objeto de trabajo y las herramientas y maquinarias que utilizará para obtener el producto deseado, también va adquiriendo nuevos conocimientos, habilidades, modificaciones en su organismo y en la relación con sus pares. A esta interacción Trabajador-Trabajo es importante tenerla siempre presente para comprender y de esta forma intervenir de manera más efectiva a la hora de encarar un problema de salud en la población.

Uno de los aspectos que más rigen en la productividad de la mayoría de los países es la utilización del ser humano como un simple medio para lograr beneficios para un limitado grupo de la sociedad. Esta particularidad se refleja de diferente manera en su salud.

Al decir que el trabajo es una actividad con dimensión particular y colectiva, se reconoce que las leyes sociales determinan las características del mismo y de la salud.

Para tener una visión integral de la salud laboral es necesario considerar las características temporo-espaciales del trabajo, los aspectos económicos y técnicos, las manifestaciones subjetivas, culturales y étnicas, las razones o determinaciones de esas peculiaridades. Con estas bases, las acciones encaminadas a estudiar e intentar resolver los problemas de salud de los trabajadores adquieren mayor coherencia y solidez.

Múltiples molestias, lesiones y enfermedades tienen su origen en las condiciones de trabajo. La exposición a sustancias químicas y a procesos de tipo físico, posiciones inadecuadas, medios de trabajo peligrosos, jornadas y ritmos de trabajo extenuantes, procedimientos inadecuados, relaciones jerárquicas en los centros de trabajo, tensiones psíquicas, etc. son algunos de los procesos que llevan a la enfermedad o muerte de los seres humanos. Estos problemas no son exclusivos de los obreros o del sector industrial. Una buena proporción de los problemas de salud que surgen por las condiciones de trabajo son irreversibles, y en algunos casos progresivas, a pesar de alejarse de la fuente de exposición.

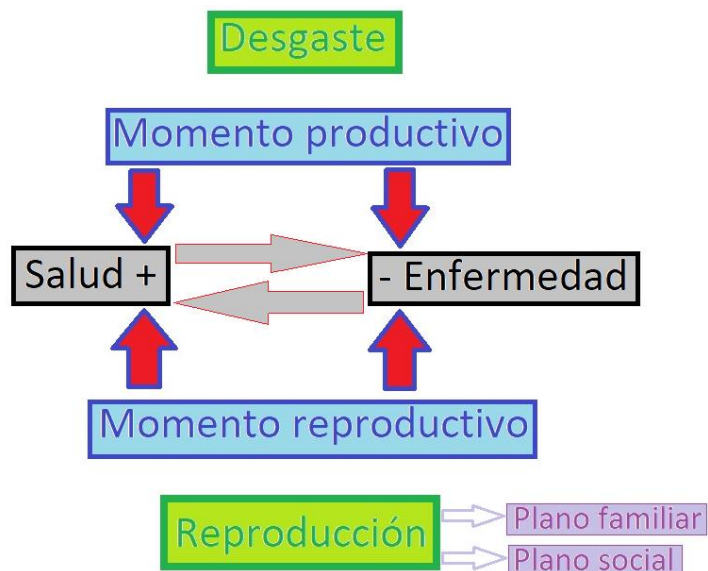
Las políticas sanitarias y las prioridades de los sectores oficiales y empresariales presentan un obstáculo para el desarrollo de la salud de los trabajadores, ya que la misma no se

⁴ Betancourt, Oscar. La salud y el trabajo. Reflexiones teórico-metodológicas. Monitoreo epidemiológico. Atención básica de la salud. Capítulo 1. Editorial CEAS/OMS. Quito, 1995

encuentra en la óptica central de las instituciones públicas o privadas. A los sectores empresariales no les preocupa la salud de los trabajadores, cualquier actividad en este campo ha surgido por la organización y demanda de los propios trabajadores o por algunas "concesiones" patronales encaminadas a mantener la fuerza de trabajo en condiciones adecuadas para la producción o para el funcionamiento regular de las instituciones públicas. la preocupación central se mantiene todavía en el campo económico. Es tan real esta situación que con mucha frecuencia se ve como en el ámbito laboral se negocian y se ceden espacios de la salud a cambio de beneficios monetarios.

Para comenzar a comprender este proceso, deberíamos recordar que el ciclo vital del ser humano transcurre en dos grandes momentos⁵

- Un primer **momento de producción**, donde los sujetos trabajan, se desgastan, y como su nombre lo indica se producen, y
- Un segundo **momento de reproducción** dedicado a que los sujetos repongan las energías gastadas en el primer momento, y a la reproducción biológica y social.
- El **tiempo libre** es el tiempo extra laboral en el cual el sujeto no se encuentra trabajando, el cual se utiliza para actividades como el descanso, la recreación, la cultura, el deporte, la reproducción biológica, la sexualidad, la vida familiar, la educación. En definitiva, el tiempo libre no solamente consiste en reproducir lo desgastado o consumido durante la jornada laboral, sino que es fundamental para desarrollar el conjunto de potencialidades que lo caracterizan como ser humano (la llamada "reproducción social").



(Figura tomada de la tesis del dr. Kohen)

⁵ Jorge Andrés Kohen. Tesis doctoral; la problemática del trabajo infantil y docente en el contexto de las nuevas vulnerabilidades. Del impacto Negativo en la salud a la Búsqueda de procesos saludables. Rosario, 2004. Página 25

Reproducción social ⁶

Definida por Jaime Breilh como “un sistema multidimensional de contradicciones, típicas de cada espacio social con sus características y relaciones históricas, en situaciones concretas de clase-género-etnia”.

La reproducción social se puede dividir en:

- **Reproducción simple:** es la que refiere al ámbito familiar, donde los individuos llevan a cabo su reproducción biológica, disponen de recursos para satisfacer sus necesidades, consumen lo necesario para su vida diaria y adquieren los primeros elementos de la socialización.
- **Reproducción ampliada:** refiere al marco de la sociedad. Transcurre en un conjunto de instituciones que forman parte de la sociedad civil y del Estado. También se incluye en la reproducción social a la Escuela.

¿Qué son el momento productivo y momento reproductivo en el ser humano?

A) El momento productivo

Desde el nacimiento de la economía política, el concepto de trabajo productivo fue controversial. Tras la formulación inicial de la teoría del valor-trabajo, que tuvo sus epígonos en Boisguillebert y Adam Smith, y descartó la tesis de los fisiócratas, según la cual sólo la tierra y quienes la trabajan crean valor (lo que haría de la industria y del comercio actividades improductivas), Marx supo darle su forma definitiva. Marx expone el concepto que Adam Smith plantea de trabajo productivo, asumiendo que se trata de dos conceptos en lugar de uno, lo cual genera controversias en el pensamiento de Smith. El primer concepto define al *trabajo productivo como productor de capital* y el segundo lo define como *productor de mercancías*.

- En este primer concepto hay coincidencias entre el pensamiento de Smith y el de Marx, incluso éste lo defiende de los opositores de la época y lo argumenta. Trabajo productivo, desde el punto de vista de la producción capitalista, es el trabajo asalariado que, al cambiarse por la parte variable del capital, además de reproducir esta parte del capital (o sea el valor de su propia fuerza de trabajo) produce plusvalía para el capitalista. Este trabajo es el que sirve de base a la existencia del Capital.

También existe otro tipo de trabajo, que no añade este efecto y por ende es

⁶ Breilh, Jaime. Epidemiología crítica. Ciencia emancipadora e interculturalidad. Página 157. Editorial Lugar. 2003. Buenos Aires

calificado como trabajo no productivo. Por ejemplo, podría citarse los gastos de mantenimiento de la maquinaria empleada, los impuestos del lugar de trabajo tales como luz, agua, inmobiliario, el gasto de combustible de la maquinaria y del transporte, el tiempo y dinero empleados para la capacitación del obrero/empleado en la tarea, etc.

- En el segundo concepto, hay oposición y crítica por parte de Marx. Esta segunda concepción ve al trabajo productivo como productor de mercancías, de este modo el trabajo productivo sería sólo el de aquellos obreros que sólo consumen una parte del producto agrícola para su sustento y el resto sería un plusvalor producido con el que pagan la renta al terrateniente. Marx dice que con esta segunda concepción Adam Smith vuelve a la postura de los fisiócratas, tan descartada previamente. Este segundo concepto de trabajo productivo puede ser rescatable siempre y cuando se vea la producción de mercancías como un medio para reproducir el capital. No se trata de producir mercancías para con ello obtener otras mercancías, sino más bien producir mercancías para reproducir el capital.

El proceso de trabajo se puede presentar de forma protectora o destructiva, generando de esta forma procesos positivos y/o negativos respectivamente para la salud del trabajador. Dependiendo del modo de vida y de la lógica que opere en la formación social correspondiente, una faceta será en mayor o menor medida protectora o destructora. No es lo mismo procesos peligrosos que las consecuencias (efectos) en la salud, las cuales surgen por la exposición a estos procesos peligrosos.

Tomaré como referencia a Oscar Betancourt para explicar ambos procesos⁷.

Los **Procesos peligrosos** son elementos concretos que pueden ser detectados por los sentidos y valorados con instrumentos. No surgen de la nada, son dinámicos, dependen de las características de los elementos del proceso de trabajo y cambian de acuerdo a las particularidades del trabajo. Son peligrosos porque atentan contra la salud y el bienestar de los trabajadores de diversas maneras, ocasionando diferentes problemas de salud. Es necesario controlar los procesos peligrosos que se encuentran en los centros de trabajo, para de esta manera prever futuras consecuencias negativas en la salud de los trabajadores. Si bien la clasificación convencional permite valorar la naturaleza de estos riesgos (física, química, biológica o psicosocial), también se pueden asociar de manera diferente los riesgos: procesos peligrosos *del objeto del trabajo, de los medios de trabajo*, los que surgen de la interacción *entre el objeto, los medios de trabajo y la actividad*, los que surgen de la *organización y división del trabajo*.

De la interacción de los elementos del proceso de trabajo no solo surgen procesos peligrosos, sino también **Procesos positivos o saludables** para la salud. Hay que tener presente que el trabajo como esencialidad del ser ha permitido el desarrollo y transformación de la humanidad, hasta en las condiciones más precarias se cumple esta

⁷ Betancourt, Oscar. Salud y Seguridad en el trabajo. Capítulo 1, página 43 a 45. Editorial OPS/OMS-FUNSA. 1999, Quito

esencialidad. Estos procesos permiten el desarrollo de capacidades físicas, intelectuales y emotivas. La promoción de la salud debe encargarse del desarrollo y fomento de estos ámbitos, creando relaciones armónicas que permitan el desarrollo de las capacidades individuales y colectivas.

El proceso laboral no es cien por ciento beneficioso, ni meramente perjudicial para la salud. Ambos aspectos conviven y tienen diferentes formas de operar de acuerdo al momento histórico y al grupo social al que pertenecen.

La capacidad de los sujetos para procesar estos dependerá del soporte que tenga éste como colectivo, de las herramientas de defensa y reserva con las que cuente en su propia realidad.

En conclusión: si los trabajadores acumulan procesos negativos, se potenciarán los procesos desgastantes y serán nocivos para el mismo, acercando de esta manera al individuo y a su colectivo de trabajo a la enfermedad. Pero si predominan los procesos positivos, las condiciones de trabajo serán más favorables y de esta manera se acercarán al polo de la salud.

B) El momento reproductivo

Al referirnos al momento reproductivo, me parece interesante mencionar algunas características del mismo en la actualidad⁸:

- A medida que las necesidades económicas de una familia van aumentando, una parte del trabajo reproductivo pasa a ser trabajo remunerado, sobre todo en el trabajo referido a actividades domésticas, como por ejemplo el trabajo en guarderías infantiles, lavanderías, venta de viandas de comidas, etc.
- Muchos de estos servicios operan de manera casi exclusiva con personal femenino. Si bien no deja de ser parte de la esfera de lo “reproductivo”, porque contribuye al mantenimiento de la fuerza de trabajo y a la reproducción social, es un trabajo remunerado y estadísticamente visible.
- No todo el trabajo doméstico es meramente reproductivo, un ejemplo es una familia sin niños: hay “mantenimiento” de la fuerza de trabajo, pero no “reproducción” a pesar de que en ambos casos sea no remunerado. Lo mismo puede decirse del cuidado de ancianos/as dentro del hogar.
- Asimismo, también hay procesos productivos que no son remunerados, como por ejemplo tareas de voluntariado ligadas a la economía, o en el caso de los médicos la especialización de un profesional médico en calidad de concurrente.

⁸ Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y política de reconciliación. Lourdes Benería. Páginas 10-11. <https://www.redalyc.org/pdf/1051/105116598002.pdf>

- En muchas situaciones es muy difícil distinguir entre trabajo productivo y reproductivo. Un ejemplo es una madre que vende en calidad de viandas parte de la comida que prepara para alimentar a su familia.
- A pesar de que sean las mujeres quienes más concentran el trabajo no remunerado, también es evidente el aumento del número de hombres que desempeñan actividades no remuneradas dentro del hogar, como las relacionadas a la construcción, carpintería, electricidad y mecánica. De esta manera, también contribuye un ahorro en la economía familiar al no tener la necesidad de contratar una persona ajena a la familia para tal labor.

Se puede concluir que cada ciclo de reproducción es una nueva producción, formando parte de una incesante actividad de auto reproducción, integrando parte de diversos planos de complejidad. La sociedad humana como conjunto complejo integra diversos planos de complejidad. Estos ciclos se encuentran en permanente desequilibrio y reequilibrio. Para explicar esta integración, es necesario comprender la existencia de 4 *planos procesales o prácticas reproductivas* donde transcurre la reproducción social, y a la vez podemos agrupar estas prácticas en 4 dimensiones:⁹

- ✓ La dimensión de las *prácticas reproductivas biológicas*, donde se reproducen las estructuras y procesos celulares, tisulares, orgánicos y biosociales.
- ✓ La dimensión de la *reproducción comunal-cultural*, referente a la reproducción de la conciencia y de la conducta.
- ✓ La dimensión de *prácticas de reproducción económica-societal*, donde se suceden los procesos de producción, distribución e intercambios de medios de vida.
- ✓ La dimensión de *prácticas de reproducción ecológica-políticas*, en la que se suceden los procesos reproductivos del medio y de la relación dinámica del todo social con el resto de las sociedades del planeta.

La comprensión de los conceptos de trabajo y reproducción nos permitirá entender a los diversos niveles de integración de los fenómenos físicos, químicos, fisiológicos y psicológicos que se involucran en el día a día del ser humano, satisfaciendo así sus necesidades vitales. En ese proceso, los sujetos reproducen y reconfiguran su funcionalidad en un marco permanente de potencialidades y restricciones en el cual se desenvuelven. La comprensión de este proceso resulta de importancia para explicar por qué a pesar de las condiciones adversas con las que se puede encontrar un trabajador, continúa desempeñando el mismo y sigue adelante con su vida familiar y social.

Categorías Generales, Particulares y Singulares

⁹ Samaja, Juan. Epistemología de la salud. Editorial Lugar.2004. Buenos Aires

Todo lo mencionado en este marco teórico hasta ahora, no son meramente la suma de sucesos aislados que acontecen en la vida del ser humano. Todos estos sucesos están condicionados por categorías *singulares, particulares y generales*.

- *Expresiones singulares*: son las características individuales de cada trabajador.
- *Expresiones particulares*: son, como su nombre lo indica, las particularidades de los grupos humanos (familia, gremio, clase social, etc.).
- *Expresiones generales*: son las características sociales y económicas de la sociedad a la que pertenece (país, provincia, ciudad).

La salud o la enfermedad del trabajador va a depender de sus expresiones singulares y particulares, regulando con ellas los procesos positivos y las manifestaciones saludables. La calidad de estos procesos dependerá de varios factores:

- Si existen o no planes y programas de salud y seguridad en los puestos de trabajo, y a su vez de la calidad y regularidad de los mismos
- De la forma en que se organizan los trabajadores y los empleadores.
- De las leyes, normas, reglamentos, fichas técnicas, formas de apoyo, etc. Que existan en un país.
- De las particularidades del ser humano, de sus particularidades órgano-funcionales, psíquicas, emocionales y afectivas de cada trabajador, sus necesidades sentidas y sus motivaciones.

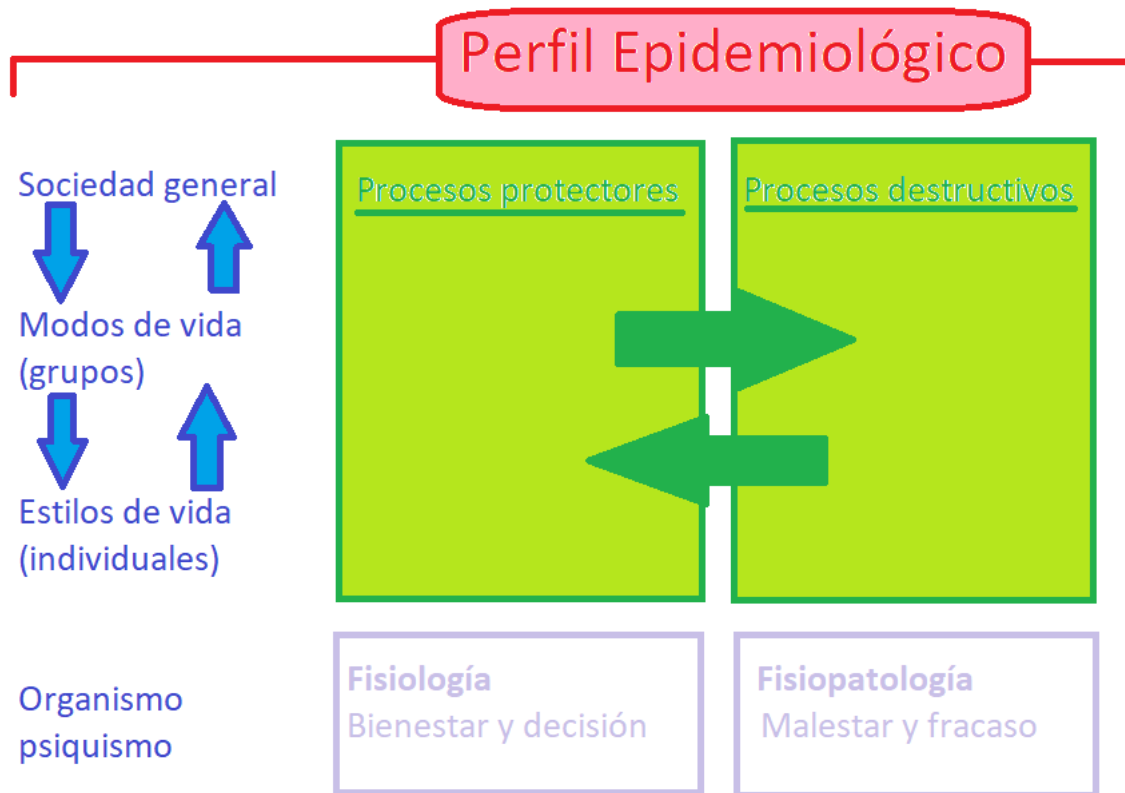
Categoría Perfil Epidemiológico y Categoría Capacidad Laborativa Restante¹⁰

Las categorías singular, particular y general son procesos independientes entre sí, pero a la vez quedan subordinados jerárquicamente: el plano singular dentro del particular, y el plano particular dentro del general. El ser humano como sistema complejo se integra desde el nivel molecular al nivel social en una estructuración de complejidades crecientes, donde cada uno de los niveles inferiores queda contenido, suprimido y superado por el nivel superior.

Las definiciones de **categoría perfil epidemiológico** y de **categoría capacidad laborativa restante** surgen de manera necesaria y obligatoria para poder comprender a la salud de los trabajadores, para comprender como el proceso de producción – reproducción determina al proceso salud – enfermedad. La categoría perfil epidemiológico hace referencia al nivel particular, mientras que la categoría capacidad laborativa restante refiere al nivel individual.

¹⁰ Jorge Andrés Kohen. Tesis doctoral; la problemática del trabajo infantil y docente en el contexto de las nuevas vulnerabilidades. Del impacto Negativo en la salud a la Búsqueda de procesos saludables. Rosario, 2004. Páginas 51 a 54

A) Perfil Epidemiológico: Se define como el conjunto de procesos que transcurren en la vida del trabajador, coexistiendo e interactuando entre sí a través de procesos destructivos, deteriorantes, protectores, perfeccionadores, bienes o soportes. La categoría perfil epidemiológico desarrollada por Breilh, es un buen recurso para sistematizar los procesos protectores o destructivos del trabajador y de su salud.



(Gráfico: Jorge Andrés Kohen. Tesis doctoral; la problemática del trabajo infantil y docente en el contexto de las nuevas vulnerabilidades. Del impacto Negativo en la salud a la Búsqueda de procesos saludables. Rosario, 2004. Páginas 53)

En este gráfico se visualizan los 3 niveles de la categoría perfil epidemiológico (individual, grupo o colectivo y general), y su relación con los procesos productores y destructivos. Esta vinculación entre procesos productores y destructivos es bidireccional en todos los niveles. Los fenómenos productores guardan relación con la fisiología, el bienestar, la capacidad de decisión. Por el otro lado, los procesos destructivos se vinculan con la fisiopatología, el malestar y el fracaso. Además, hay que contemplar que hay una relación entre la imposición y la exposición. La medicina laboral tradicional solamente contempla la exposición del trabajador, e ignora que detrás de éste hay una imposición modificada por sus condiciones sociales, económicas y culturales.

B) Capacidad laborativa restante: Es, como su nombre lo indica, el resto de capacidad laboral que le queda a un trabajador cuando sufre un accidente laboral, cuando es expulsado de su puesto de trabajo por alguna enfermedad o simplemente cuando

queda desocupado, a veces por razones fisiológicas (edad), a veces por razones ajenas a sí mismo. Esta capacidad laborativa restante determinará su modo de andar por la vida, asumiendo como “normal” al trabajo, con las libertades que le den sus nuevas capacidades laborales, es decir cuánto le queda de capacidad laboral y qué porcentaje de incapacidad posee. El concepto de capacidad laborativa restante se manifiesta de manera empírica en el padecimiento y sufrimiento físico y mental que los trabajadores presentan, manifestándose con síntomas y enfermedades.

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) ^{11 12}

Las CyMAT son, como su nombre lo indica, condiciones que están constituidas por factores socio técnicos y organizacionales del proceso de producción del lugar de trabajo, y por los factores de riesgo del medio ambiente laboral. Forman parte de las exigencias, requisitos y limitaciones del lugar de trabajo. La articulación de dichas CyMAT, de manera sinérgica o combinada, es la que nos dará la carga global de trabajo. Las CyMAT son asumidas, asignadas o impuestas a cada trabajador en particular, provocando de manera mediata o inmediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la salud física, psíquica y/o mental del mismo. Para saber la real repercusión de las CyMAT en los trabajadores, individual o colectivamente, es fundamental escuchar la opinión de los trabajadores y no sólo quedarse con la medición de los factores de riesgo del ambiente de trabajo. También es necesario tener presente que las CyMAT cambian permanentemente a través del tiempo y es por esto que se deben reevaluar y revisar periódicamente.

En Argentina, las normas que rigen las CyMAT son:

- Ley 195878
- Ley de higiene y seguridad
- Decreto 1338/96
- Ley 24557
- Ley de riesgos del trabajo.

Carga global de trabajo

Es la carga resultante de los diversos factores del medio ambiente de trabajo, a mencionar:

- Los diversos riesgos del trabajo
- Factores tecnológicos y de seguridad
- Factores originados por catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos

¹¹ Neffa, Julio. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Argentina. Tomo 1. Editorial Humanitas. Año 1987

¹² Clase presencial del dr. Kohen “CyMAT”

- Factores propios de las condiciones de trabajo: contenido y organización del mismo, duración del tiempo laboral, sistemas de remuneración
- Factores ergonómicos
- Modo de gestión de la fuerza de trabajo
- Servicios sociales, asistenciales y de bienestar de los trabajadores

A su vez, hay que mencionar que los **riesgos** se clasifican en:

- 1) **Físicos:** ruidos, vibraciones, temperaturas, iluminación, humedad, radiaciones.
- 2) **Químicos:** tóxicos, líquidos, vapores, polvos, gases.
- 3) **Biológicos:** virus, bacterias, hongos, parásitos, picaduras de insectos.
- 4) **Factores tecnológicos y de seguridad:** orden y limpieza, riesgo eléctrico, incendio, mantenimiento, trabajos en altura, explosión, riesgos de transporte.
- 5) **Catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos**
- 6) **Factores ergonómicos/fisiológicos**
- 7) **Carga psíquica-mental**
- 8) **Accidentes**
- 9) **Condiciones de trabajo:** organización y contenido del trabajo, duración, sistema de remuneración, modo de gestión, etc.
- 10) **Características personales de los trabajadores**

Posturas forzadas o incómodas ¹³

Este término hace referencia a las posiciones adoptadas por los diferentes segmentos corporales que pueden ser riesgosas para el sistema músculo-esquelético. Los factores que condicionan a una postura adecuada (segura, cómoda y funcional) dependen del tipo de trabajo muscular, de la intensidad del trabajo muscular, la amplitud del movimiento requerido, si existe o no compresión de estructuras anatómicas (nervios, tendones). También dependen de la relación con otros factores como: el tiempo en el que se mantiene la postura forzada, la frecuencia con la que se adopta la misma, la fuerza que se realiza, la posibilidad de implementar pausas, presencia de vibraciones, ambiente térmico, etc.

La guía práctica sobre Ergonomía de la resolución SRT n° 886/15 menciona algunas indicaciones generales para los distintos segmentos corporales:

- **Miembros superiores:** Evaluar la posición de trabajo de los segmentos mano-muñeca, antebrazos y brazo-hombro. Respecto de la posición del segmento mano-muñeca, la condición óptima de trabajo se presenta cuando la muñeca trabaja en posición neutra (mano y antebrazo en forma alineada, sin desviaciones). El riesgo se presenta cuando se trabaja con las manos flexionadas, extendidas, en desviación lateral o rotada.

¹³ Guía práctica: implementación del Protocolo de Ergonomía de la resolución SRT n° 886/15, páginas 10 y 11. agosto 2015

- **Miembros inferiores:** Las posturas forzadas en miembros inferiores, se relacionan, entre otros, con el trabajo en posición de cuclillas o de rodillas como postura habitual durante la jornada de trabajo.
- **Cuello y hombros:** Posturas de flexión o extensión de cuello mantenidas por períodos prolongados, posturas o movimientos en rangos de movimientos extremos o realizados con alta velocidad, comprometen las vértebras cervicales. Posturas con proyección anterior de cabeza y cuello (adelantamiento de la cabeza por sobre el cuello, las cuales se pueden ver en personas que permanecen durante tiempo prolongado sentados frente a un monitor sin apoyar la espalda con un buen soporte lumbar). En esta postura se sobrecargan los músculos extensores de la cabeza y se “comprimen” en extensión las articulaciones de columna cervical superior. El trabajo con las manos por encima de los hombros produce trastornos musculoesqueléticos. También se producen cuando se hace fuerza con el brazo en extensión arrastrando un objeto; o con posiciones de supinación/pronación o aducción/abducción de miembros superiores.
- **Columna lumbo-sacra:** Las vértebras lumbares se alejan de su postura cómoda y segura, cuando las mismas no se encuentran alineadas, y no mantienen la curvatura natural. A su vez, cuando se flexiona, extiende, inclina o rota el tronco desde la cadera, también puede generarse una situación de riesgo.
- **Cuerpo entero:** Es importante observar globalmente la postura, y que el trabajador tenga la posibilidad de realizar su trabajo manteniendo la columna derecha, es decir, que la cabeza esté alineada con el resto de la columna frente al objeto de trabajo, sin necesidad de mantener inclinación o rotación del tronco o la cabeza; que las articulaciones se encuentren en posición neutral y los miembros superiores e inferiores en situación cómoda, evitando posturas estáticas o dinámicas en extremo.

Doble presencia ¹⁴

Este término hace referencia al hecho de que sobre una misma persona recaigan la necesidad de respuesta al trabajo doméstico-familiar y las demandas del trabajo asalariado. Es un riesgo para la salud, por el aumento de carga laboral, así como por la dificultad para responder a ambas demandas cuando se producen de manera simultánea. La Doble Presencia es un riesgo psicosocial habitual en las mujeres, esto se debe a que tradicionalmente han sido quienes han organizado y realizado la mayor parte del trabajo doméstico-familiar, incluso cuando la familia se mantiene únicamente a través del sueldo de la mujer es ella quien sigue realizando las tareas domésticas en su mayoría. La doble presencia también tiene que ver con la organización y las condiciones del trabajo remunerado, especialmente los horarios de trabajo y el nivel de decisión sobre éstos. Las obligaciones domésticas impiden a las mujeres dedicarse más intensamente a su puesto

¹⁴ <http://istas.net/descargas/Doble%20presencia.pdf>

de trabajo, de manera que se limita el acceso a algunos puestos laborales y de esta manera disminuye su estatus laboral a medida que aumentan sus obligaciones sociales. También se expresa según su clase social, pudiendo en los estatus más altos poder contratar personal que realice los quehaceres hogareños relacionados con la higiene, cuidado de niños y/o adultos mayores, alimentación diaria, etc.

Reconocer la Doble Presencia como un riesgo psicosocial más, es un paso importante a la hora de combatirla. Es importante tener presente que el 90% de las mujeres que trabajan fuera de casa la sufren, y esta Doble Presencia repercute directamente sobre su salud, siendo los síntomas más frecuentes el stress, la ansiedad, la depresión y los problemas osteomusculares. La doble presencia se asocia con cuatro dimensiones: Salud Mental, Vitalidad, Síntomas cognitivos del estrés y Síntomas conductuales del estrés.

Podemos afirmar que la Doble Presencia es una losa muy pesada que sigue recayendo en las mujeres en la actualidad, y que especialmente afecta a las mujeres de clase trabajadora, quienes no pueden deshacerse fácilmente de ella.

Organización del trabajo:¹⁵

El trabajo es una actividad orientada a un fin y, por lo tanto, organizada. De dicha organización pueden resultar procesos positivos o negativos, condicionando tanto el bienestar de los/as trabajadores/as como agravar los riesgos laborales preexistentes.

Jornada de trabajo

La duración de la jornada laboral se relaciona de diversas formas con la salud:

- Jornadas laborales excesivas conllevan a una mayor exposición a riesgos presentes en el ámbito laboral (ruido, vibraciones y esfuerzo físico).
- A mayor tiempo trabajado, menor es el tiempo del descanso. El descanso tiene dos finalidades: la recuperación física y mental causada por el desgaste laboral, y el tiempo de reproducción del ser humano ya mencionado previamente, destinado a la vida familiar, a los intereses individuales, a las actividades sociales.
- No sólo hay que considerar las horas de trabajo efectivo, sino también los tiempos de permanencia en el trabajo, ya que algunos trabajos permiten intervalos prolongados de descanso durante la duración de la jornada. Estos tiempos de descanso entre jornada y jornada se pueden ver acortados debido a los excesivos tiempos de traslado que requiere el trabajador.
- Una gran parte de las trabajadoras mujeres sufren, además de la desigual distribución de tareas dentro de la sociedad, el problema ya mencionado de la Doble Presencia. Por lo tanto, cuando se aborda la jornada de trabajo se deben

¹⁵ Manuel Parra. Conceptos básicos en salud laboral. Página 16 a 19. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo. 2003

tocar aspectos que dependen del puesto de trabajo y aspectos que dependen de factores sociales globales.

Ritmo de trabajo

El ritmo de trabajo hace referencia al tiempo que se requiere para realizar una determinada tarea, manifestado en la velocidad de trabajo, sea constante sea variable. Los ritmos laborales intensos producen mayor demanda física y mental, y como consecuencia, mayor fatiga, mayor probabilidad de accidentes, insatisfacción. A la larga pueden ser improductivos. Las formas de salario que dependen de una cantidad producida por unidad de tiempo, por lo general imponen ritmos forzados intensos. Algunos trabajos imponen ritmos tan intensos que incluso se llega a prohibir la conversación entre las personas y el uso de los sanitarios, hasta la pausa permitida de colación. Estas formas de organizar el ritmo de trabajo además de la insatisfacción, no generan trabajo de equipo y se relacionan además con patologías como, por ejemplo, infecciones urinarias infecciones por exceso de retención, especialmente en mujeres.

Los turnos de noche

Se denomina trabajo nocturno a aquel realizado fuera de las horas normales de luz diurna (aproximadamente entre las 07:00 y las 18:00 horas). Trabajo nocturno no es sinónimo de “trabajar lo mismo, pero en otro segmento horario”, ya que al trabajar en horarios nocturnos se está alterando la fisiología normal del organismo. La adaptación al trabajo nocturno no se produce ni siquiera en los trabajadores nocturnos permanentes. A mediano o a largo plazo, estos trabajadores podrían presentar los siguientes problemas:

- Mayor riesgo de trastornos digestivos y cardiovasculares.
- Problemas para tener una vida social y familiar adecuada.
- Se afecta el tiempo disponible para dormir de día después de un turno de noche.
- Se reduce el tiempo disponible para actividades recreativas y sociales.
- Se reduce la cantidad de fines de semana libres.

El ambiente social también influye en el efecto del trabajo nocturno:

- Género: Es mucho más difícil de soportar los efectos del trabajo nocturno para las mujeres que cuentan con doble presencia.
- Niños: La presencia de niños que demandan cuidado dificulta la permanencia en trabajos nocturnos.
- Apoyo social: Cuando el individuo que realiza trabajo nocturno cuenta con una suficiente base de apoyo social, ya sea por la existencia de una familia que le facilita las cosas (situación que suele faltar para las mujeres que trabajan) o por la existencia de programas especialmente diseñados provistos por la empresa, mejora la tolerancia al trabajo nocturno.

Para prevenir estos problemas relacionados con el trabajo nocturno, hay una serie de recomendaciones:

- Buscar alternativas al trabajo en turnos/nocturno.
- Reducir al mínimo la cantidad de turnos nocturnos consecutivos.
- Prohibir los cambios de turno rápidos: pausa mínima de 12 horas entre la salida de un turno y la entrada a otro.
- Otorgar el máximo posible de fines de semana libres.
- Organizar un mínimo de turnos largos y de sobretiempo.
- No usar turnos largos para tareas pesadas.
- Preocuparse de las horas de entrada y salida a turnos.
- Diseñar los sistemas de modo que sean lo más regulares posibles.
- Otorgar un número mayor de descansos en el turno de noche.
- Controlar las condiciones ambientales en el turno de noche.
- Proveer servicios de cuidado de la salud, asesoría individual y vigilancia.
- Proveer programas sociales.
- Entregar educación a los trabajadores, como con cualquier otro riesgo ocupacional.
- Proveer instalaciones adecuadas para dormir, cuando se trabaja fuera de la residencia habitual.

Relaciones sociales de trabajo

Las relaciones en el trabajo se dan en diferentes niveles. Existe un *nivel formal y jerárquico* que queda registrado en la estructura de una empresa y se manifiesta en las obligaciones del contrato, estableciendo con claridad la posición de un trabajador dentro de la empresa, en un puesto determinado, sujeto a determinadas obligaciones y bajo un mando específico. Dicha formalidad permite además que el trabajador reconozca las obligaciones que los demás tienen con él, que se expresa en su forma concreta en un horario dentro del cual se le pueden dar instrucciones y en un salario que la persona recibe a cambio de su labor.

La *relación entre los propios trabajadores* es también un aspecto social del trabajo, la cual puede desarrollarse a través de estructuras formales, como sindicatos y comités de diversa naturaleza). Pero también pueden desarrollarse relaciones de trabajo a través de *mecanismos no formales*, por una mera cuestión emocional, de simpatía o rivalidad entre personas que ocupan el mismo nivel en la jerarquía laboral como entre personas de diferentes niveles.

Comunicación

Lo habitual es que el trabajador subordinado a un mando reciba una serie de instrucciones para realizar su trabajo. Información que no sólo debe contener las órdenes laborales sino también advertencias sobre precauciones a tomar para proteger su seguridad y la de los demás. Asimismo, el trabajador cuenta con alguna forma de transmitir información relevante hacia los superiores jerárquicos. Es fundamental para mejorar la producción y

prevenir accidentes y enfermedades que esta comunicación recíproca sea clara y comprensible para ambas partes. Favorecer la comunicación en el trabajo mejora la satisfacción.

Marco Legal

1) Historia del derecho laboral argentino¹⁶

- La primera normativa laboral que se registra en Argentina es la **Ley 4661** de Joaquín V. González, sancionada en 1905, a partir de la cual se estableció el **descanso dominical**, en un principio sólo aplicable en la provincia de Buenos Aires, luego expandiéndose por el resto del territorio nacional). Fue considerada como la “primera ley obrera” y el puntapié para otras leyes laborales.

- En 1907 se sancionó la **Ley 5291, regulatoria del trabajo de mujeres y niños**, la cual intentaba incorporar nuevas ideas sobre problemas sociales de la época, estableciendo, por ejemplo, la prohibición de la contratación de niños menores de 10 años.

- En ese mismo año un decreto presidencial creó el **Departamento Nacional del Trabajo** – germen del actual Ministerio de Trabajo. Tiempo después, en 1912, el Congreso sancionó la **Ley Orgánica 8999** que ampliaba las funciones de dicho Departamento. Argentina fue así uno de los primeros países en el mundo en tener una dependencia estatal especialmente dedicada a tratar y solucionar problemas inherentes a las relaciones laborales.

- En el año 1915 se sancionó la **Ley 9688**, la cual establecía la responsabilidad del empleador para casos determinados, así como una serie de compensaciones económicas en favor del trabajador. Esta ley estuvo vigente –con distintas modificaciones– hasta el año 1991, y fue ejemplo para otras leyes en todo el continente americano. Fue derogada y reemplazada por la **Ley 24.028**, que entre 1991 y 1995 funcionaría como “puente” entre ella y la actual **Ley de Riesgos del Trabajo 24.557**, de 1995.

- En el año 1929 se sancionó la **Ley 11.544**, la cual reguló la **duración de la jornada laboral** y se encuentra vigente hasta hoy en día. En ella se estableció que las jornadas no pueden superar las 8 horas diarias o las 48 horas semanales. El criterio no es general y uniforme, ya que la norma también prevé el trabajo de mujeres o menores, trabajo nocturno o insalubre, donde las jornadas se reducen.

- En el año 1933 se sancionó la **Ley 11.723**, la cual introducía medidas protectoras para los trabajadores, como por ejemplo indemnizaciones y vacaciones pagas, aunque en este momento solamente eran para trabajadores del sector comercial. Luego de numerosos reclamos del sector sindical, en el año 1945, y a través del **Decreto 1740**, el entonces Secretario de Trabajo y Previsión Juan Domingo Perón generalizó el derecho a gozar de vacaciones pagas a los trabajadores de todos los sectores.

¹⁶ https://www.cac.com.ar/data/documentos/37_Historia%20del%20Derecho%20Laboral%20Argentino.pdf

- En materia de protección al trabajo femenino, en 1934 se sancionó la **Ley 11.933** a través de la cual se estableció la licencia por maternidad obligatoria desde los 30 días previos al nacimiento, y hasta los 45 días posteriores.

- La década del 40 se destacó por una gran cantidad de acontecimientos que sentaron las bases para consolidar al movimiento obrero en la Argentina y otorgar un lugar destacado al derecho del trabajo y de la seguridad social:

- Surgimiento de los primeros *estatutos profesionales*, destacándose el estatuto del personal bancario y de los trabajadores a domicilio.
- Constitución y fortalecimiento de los *sindicatos*.
- Comenzó a implantarse la *concepción social del trabajo como un elemento dignificador, y de ascenso social*, introduciendo normas de índole laboral que tuvieron por fin salvaguardar al trabajador y su familia.
- El Departamento Nacional del Trabajo adquirió el rango de Secretaría de Estado, con el nombre de *Secretaría de Trabajo y Previsión*, siendo el antecedente inmediato al actual Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- En 1944 se crearon los primeros tribunales del trabajo.
El año siguiente, a través del **Decreto 33.302**, fueron consagrados por primera vez los *conceptos de estabilidad en el empleo, los trabajadores de todas las actividades, el salario mínimo y vital, y el sueldo anual complementario*.

- Ya entrada la primera presidencia de Perón y, con la reforma de la Constitución Nacional de 1949, *el derecho del trabajo obtuvo rango constitucional*. Fueron incorporados a la carta magna los derechos al trabajo, a la retribución justa, a la capacitación, a las condiciones dignas de trabajo, al cuidado de la salud y el bienestar personal del trabajador y sus familiares, a la seguridad social, al progreso económico y a la agremiación. Aunque la Constitución Nacional del 49 fue suprimida tras el golpe de Estado de 1955, en 1957 se produjo una nueva reforma constitucional durante la autodenominada “Revolución Libertadora”. Si bien dicha reforma convalidó la derogación de las reformas constitucionales de 1949, incorporó a la carta magna el reconocido **artículo 14 bis**, especialmente referido a derechos laborales.

- En relación al derecho de huelga, la única mención que había en un texto normativo era el **Decreto 535** del año 1945, el cual incluía el derecho a huelga en ciertos ámbitos, y consideraba delito a la acción que hiciera cesar o suspender el trabajo por motivos ajenos a este. Este decreto luego fue derogado por el gobierno de facto de 1955, pero con la

reforma constitucional de 1957, el derecho a la huelga quedó plasmado en el **artículo 14 bis**.

Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

- En el año 1953, tuvo lugar la sanción de la **Ley 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo** que tuvo lugar en el año 1953 y que aún se encuentra vigente con diversas modificaciones, entre ellas la **Ley 25.877 de Ordenamiento laboral**, sancionada en 2004. Siguiendo en el aspecto colectivo de esta rama del derecho, cabe destacar que en 1988 se sancionó la **Ley 23.551**, la cual hoy se mantiene vigente y regula la actividad interna de las asociaciones sindicales.

- En el año 1974 se dictó la **Ley 20.744 de Contrato de Trabajo**, que, con diversas reformas, continúa vigente y constituye el cuerpo normativo fundamental en la materia.

- Normativa laboral más reciente para destacar:

- **Ley Nacional de Empleo N° 24.013**—con sus consecuentes reformas por **Ley 25.345**—: destaca la promoción del empleo, la regularización del trabajo no registrado, y la protección de los trabajadores desempleados.
- **Ley 25.323** del año 2000: duplica las indemnizaciones para los casos de trabajo no registrado.
- **Ley de Ordenamiento Laboral** sancionada en 2004: regula diversos

aspectos de la **Ley de Contrato de Trabajo (20.744)** y cuestiones referidas tanto a inspecciones laborales como del derecho colectivo, remitiendo a cuestiones de conflictos colectivos de trabajo y procedimientos de negociación colectiva.

2) Normas laborales vigentes sobre salud y seguridad en el trabajo¹⁷

Consideraciones preliminares sobre la salud y seguridad de los trabajadores en el marco normativo

- *La Salud y Seguridad de los Trabajadores es un derecho de rango constitucional, conforme lo preceptuado en el **Art. 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina** (CNA) y por los tratados y convenciones sobre derechos humanos que tienen jerarquía constitucional (Art. 75 inc. 22), tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 7 inciso b): “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ... La seguridad y la higiene en el trabajo;”.*

- Por otra parte, la **Ley 24.658** que aprueba el Protocolo adicional sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales —Protocolo de San Salvador— establece en su art. 7 (Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo) inc. e.: “Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: ... La seguridad e higiene en el trabajo;”.

- Previamente, en la Constitución Nacional de 1949, Capítulo III (Derechos del trabajador, de la familia, de la ancianidad y de la educación y la cultura), artículo 37, punto 5°, la salud y seguridad del trabajador fue declarada derecho especial: “Derecho a la preservación de la salud - El cuidado de la salud física y moral de los individuos debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen de trabajo reúna requisitos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de recuperación por el reposo”.

Convenios relevantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de salud y seguridad en el trabajo (que tienen jerarquía superior a las leyes, Art. 75 inc. 22 de la CNA)

- **Ley 26.693**: Apruébase el Convenio 155 de la OIT, relativo a la **seguridad y salud de los trabajadores**, adoptado el 22 de junio de 1981 y el Protocolo de 2002 relativo al convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, adoptado el 20 de junio de 2002. (B.O. 26/08/2011). Ratificados 13 de enero de 2014.

- **Ley 26.694**: Apruébase el Convenio 187 de la OIT, relativo al **marco promocional para la**

¹⁷ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/normas_legales_vigentes_sobre_sst_11_01_2022.pdf

seguridad y la salud en el trabajo, adoptado el 15 de junio de 2006. (B.O. 26/08/2011). Ratificado 13 de enero de 2014.

Normas fundacionales en materia de salud y seguridad en el trabajo (que aún se encuentran vigentes)

- **Ley 11.317 de Trabajo de Mujeres y Menores de 18 años.** Ocupaciones prohibidas, artículos 10 y 11. (B.O. 19/11/1924)
- **Ley 11.544 de Jornada de Trabajo.** Artículo 2. (B.O. 17/09/1929)
- **Ley 12.205 de la Silla.** Establece que todo local de trabajo, deberá estar provisto de asientos con respaldo. (BO 05/10/1935)
- **Ley 12.713 sobre Trabajo a Domicilio.** Artículo 9°; Condiciones de higiene y seguridad de los locales y talleres. (BO 15/11/1941).
- Decretos Reglamentarios de la Ley 11. 544: Decreto sin número de fecha 11 de marzo de 1930, Decreto 562/30 y Decreto 16.115/33 (B.O. 02/04/1930, 03/01/1931 y 28/01/1933).
- Decreto 85.474/36: Reglamentación de la Ley 12.205 de la Silla. (B.O. 10/07/1936)
- Decreto 118.755/42: Reglamentario de la Ley 12.713 sobre Trabajo a Domicilio. Capítulo IX: De las medidas de higiene y seguridad (B.O. 11/05/1942)

Leyes

- **Ley (Decreto Ley) 19.587/1972 de Higiene y Seguridad en el Trabajo** (B.O. 28/04/1972)
- **Ley 24.557 sobre Riesgos del Trabajo.** (B.O. 04/10/1995)
- **Ley 26.773:** Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (B.O. 26/10/2012)
- **Ley 27.203:** Marco legal de la actividad actoral. Artículo 15: Aplicación del régimen previsto por la Ley sobre Riesgos del Trabajo 24.557, sus modificatorias y complementarias. (B.O. 26/11/2015)
- **Ley 27.323:** Modifícase el artículo 75 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. (B.O. 15/12/2016)
- **Ley 27.348** Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo. (B.O. 24/02/2017)

Decretos

- **Decreto 4159/1973:** Declárase “Día de la Higiene y Seguridad en el Trabajo” en la República Argentina, el día 21 de abril de cada año. (B.O. 06/07/1973)
- **Decreto 351/1979:** Reglamentación de la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Derógase el Decreto 4160/73. (B.O. 22/5/1979)
- **Decreto 506/1995:** Facúltase al Ente Nacional Regulador Nuclear (ENRN) a dictar normas en materia de seguridad radiológica y nuclear. El ENRN asumirá todas las atribuciones y funciones asignadas a la CNEA por Dec. 842/58, Art. 79 del Dec. 5423/57 y Art. 62 del Dec. 351/79. (B.O. 17/04/1995)
- **Decreto 170/1996:** Reglamentación de Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo. Obligaciones

de los actores sociales en materia de Prevención. (B.O. 26/2/1996)

- **Decreto 708/1996:** Establécese que podrán acceder al régimen de autoseguro los empleadores que califiquen en el segundo nivel de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8° del Decreto N° 170/96. (B.O. 05/08/1996)

- **Decreto 491/1997:** Incorpóranse al ámbito de aplicación y al sistema creado por la Ley N° 24.557 a los trabajadores domésticos, a los vinculados por relaciones no laborales y a los trabajadores autónomos. Modificación de los Decretos 334/96, 717/96 y 1338/96. (B.O. 04/06/1997)

- **Decreto 1278/2000:** Modifícase la Ley N° 24.557 y su modificatoria. (B.O. 03/01/2001). En materia de Prevención el art. 1º sustituye los apartados 2, 3, 4 y 5 del art. 4º de la Ley N° 24.557.

- **Decreto 410/2001:** Reglamentación de la LRT. Su art. 1º (reglamentario del art. 4º de la LRT y sus modificatorias) faculta a SRT para determinar criterios y parámetros de calificación de empresas o establecimientos considerados críticos. (B.O. 17/04/2001)

- **Decreto 2239/2002:** Plan de Inclusión de Empleadores para integrar en la normativa establecida por la LRT, a los empleadores que adeuden sumas al Fondo de Garantía, incorporando en dicho ámbito de protección a sus trabajadores e intensificando las medidas de prevención en riesgos laborales. (B.O. 07/11/2002)

- **Decreto 1720/2012:** Constitución de entidades Aseguradoras de Riesgos del Trabajo sin fines de lucro. "ART-MUTUAL". (B.O. 20/09/2012)

- **Decreto 467/2014:** Reglamentación de la Ley 26.844 para el Personal de Casas Particulares. Artículo 74: Reparación y prevención de riesgos del trabajo. (B.O. 16/04/2014)

- **Decreto 762/2014:** Reglamentación de la Ley sobre Riesgos del Trabajo 24.557 y sus modificaciones, Empresas de Servicios Eventuales y Empresas Usuarias. (B.O. 30/05/2014)

- **Decreto 1714/2014:** Reglamentación de la Ley 26.940. Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales. Alícuotas del Régimen de Riesgos del Trabajo, criterios y parámetros sobre alta siniestralidad. Funciones del Comité de Seguimiento. (B.O. 01/10/2014)

- **Decreto 616/2016:** Reglaméntase la Ley 27.203 de la Actividad Actoral. Artículo 3: Encomiéndase a la Superintendencia de Servicios de Salud, SRT y a la Superintendencia de Seguros de la Nación, a establecer los lineamientos de cobertura previstos en los arts. 13 y 15 de la Ley 27.203. (B.O. 26/04/2016)

Resoluciones del Ministerio de Trabajo

- **Res. 523/1995 MTSS:** Modifícase el Art. 58 del Anexo I del Decreto 351/79 sobre Provisión de Agua Potable (B.O. 26/12/1995)

- **Res. 759/2014 MTESS:** Procedimiento del Decreto 762/2014 respecto de los trabajadores eventuales asignados a las Empresas Usuarias. Contratos de afiliación de las Empresas de Servicios Eventuales celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto 762/2014. Notificación a las Empresas Usuarias. (B.O. 31/07/2014)

- **Res. 1062/2014 MTESS:** Personal de Casas Particulares. Adecuación de las

remuneraciones horarias y mensuales mínimas. Categorías. (B.O. 02/10/2014)

- **Res. 277/2018 MTESS:** Programa Crédito para la Formación Profesional Año 2018, para el fortalecimiento de las competencias laborales de trabajadores ocupados y la mejora de las condiciones de empleabilidad de trabajadores desocupados, contribuyendo a la productividad y competitividad de empresas y cooperativas de trabajo. Una de sus líneas de acción incluye las actividades destinadas a la mejora de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo. (B.O. 30/05/2018).

Resoluciones de la de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo

- **Res. 239/1996 SRT:** Apruébanse los requisitos para las constancias de las visitas a los establecimientos que realicen las ARTs, de acuerdo al Decreto 170/96. (B.O. 08/01/1997)

- **Res. 47/1997 SRT:** Defínense los conceptos de Gastos de Prevención a los efectos del cálculo de Índice de Gastos de Prevención (IP) art. 5° Res. SSN 25.174/97. (B.O. 14/07/1997)

- **Res. 113/2002 SRT:** Adhiérese a la declaración del día 28 de abril, como el "Día Nacional en Memoria de los Trabajadores Fallecidos y Heridos en Ocasión del Trabajo". (B.O. 06/05/2002)

- **Res. 230/2003 SRT:** Obligación de los empleadores asegurados y de los empleadores autoasegurados de denunciar todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a su ART y a la SRT. Obligación de investigar los accidentes mortales, enfermedades profesionales y los accidentes graves. Derógase la Res. 23/97 SRT (B.O. 20/05/2003)

- **Res. 311/2003 SRT:** Apruébase el Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo para el Sector de Televisión por Cable. (B.O. 07/07/2003)

- **Res. 760/2003 SRT:** Declárase a la semana comprendida entre el 21 y el 28 de abril de cada año "La Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo". (B.O. 02/12/2003)

- **Res. 592/2004 SRT:** Apruébase el Reglamento para la Ejecución de Trabajos con Tensión en Instalaciones Eléctricas Mayores a Un Kilovolt. Establécese que los empleadores deberán poner a disposición de las comisiones de higiene y seguridad los Planes de Capacitación para la habilitación de los trabajadores que lleven a cabo las tareas mencionadas. (B.O. 06/07/2004)

- **Res. 635/2008 SRT:** Impleméntase el sistema de "Ventanilla Electrónica", como parte de los procesos de control y de gestión de trámites entre las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, los Empleadores Autoasegurados y la SRT. (B.O. 26/06/2008)

- **Res. 733/2008 SRT:** Ventanilla Electrónica. Registro de Seguimiento de Reclamos. Procedimiento.(B.O. 01/07/2008)

- **Res. 24/2009 SRT:** Deróganse las Res. SRT 97/06, 130/07 y 316/07 relacionadas al régimen de certificación de máquinas destinadas a moldear plástico y caucho por inyección. (B.O. 26/01/2009)

- **Res. 365/2009 SRT:** Establécese que los empleadores quedan incluidos en el Sistema de Ventanilla Electrónica implementado por Res. 635/08. (B.O. 20/04/2009) Artículo 6° derogado por Res. 46/2018.

- **Res. 463/2009 SRT:** Apruébase la Solicitud de Afiliación y el Contrato Tipo de Afiliación.

Créase el Registro de Cumplimiento de Normas de Salud y Seguridad en el Trabajo. (B.O. 15/05/2009) Artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 21 derogados por Res. 46/2018.

- **Res. 529/2009 SRT:** Modifícase la Res. SRT 463/2009 relacionada a la creación del Registro de Cumplimiento de Normas de Salud, Higiene y Seguridad en el Trabajo. (B.O. 27/05/2009)

- **Res. 558/2009 SRT:** Apruébase el procedimiento preventivo y tratamiento de estrés post traumático relacionado con accidentes en el ámbito ferroviario, premetro y subterráneos. Derógase la Res. 315/02 SRT (B.O. 29/05/2009). Modificada por Res. 65/2011 SRT. (B.O. 15/02/2011)

- **Res. 1735/2009 SRT:** Suspéndase la aplicación del incremento del 50 % del monto de las alcuotas previstas para la renovación contractual, cuando el empleador no cumpla con su obligación de presentar el Relevamiento General de Riesgos Laborales y el Plan de regularización de los incumplimientos, conforme el art. 20 de la Res. SRT 463/09, sustituido por el art. 3º de la Res. SRT 529/09. (B.O. 31/12/2009)

- **Res. 741/2010 SRT:** Información que deberán remitir las ART a la SRT sobre los contratos de afiliación y los relevamientos generales de riesgos laborales. Procedimiento. Estructura de datos. (B.O. 27/05/2010) Vigencia de los procedimientos y estructuras de datos de sus Anexos VI, VII, VIII, IX, X y XI ratificados por Res. 46/2018. Artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, Anexos I, II, III, IV y V derogados por Res. 46/2018.

- **Res. 953/2010 SRT:** Criterios de seguridad respecto de las tareas ejecutadas en espacios confinados. (B.O. 15/07/2010)

- **Res. 1068/2010 SRT:** Apruébase el Programa de Regularización de las Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo en Organismos Públicos. (B.O. 28/7/2010)

- **Res. 65/2011 SRT:** Modificación de la Res. 558/09 en relación con el procedimiento de prevención y tratamiento del estrés post traumático suscitado a raíz de determinados accidentes. (B.O.15/2/2011)

- **Res. 1552/2012 SRT:** Procedimiento para determinar la cobertura y prestaciones de la Leyes Nros. 19.587 y 24.557 a los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo. (B.O. 14/11/2012)

- **Res. 770/2013 SRT:** Créase el Programa Nacional de Prevención por Rama de Actividad. (B.O. 06/05/2013)

- **Res. 771/2013 SRT:** Programación Anual en materia de Prevención que deberán presentar las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y Autoasegurados. (B.O. 06/05/2013) – Ver también Disp. 1/2014 de la Gerencia de Prevención, B.O. 28/02/2014 y Disp. 1/2014 de la Gerencia de Sistemas, B.O. 04/04/2014.

- **Res. 2757/2014 SRT:** Créase el “Programa de apoyo de capacitación y difusión del sistema de riesgos del trabajo”, destinado a asistir a las Entidades Gremiales, Organizaciones de Empleadores y otras organizaciones de la comunidad, en la temática de prevención, salud, higiene, condiciones de seguridad y medio ambiente del trabajo. Derógase la Res. 1735/2012. (B.O. 20/10/2014)

- **Res. 3068/2014 SRT:** Adóptase el “Reglamento para la Ejecución de Trabajos con Tensión en Instalaciones Eléctricas con tensión menor o igual a un kilovoltio (1 kV)”, de acuerdo al documento N° 95.705 —edición 01 de junio de 2013— elaborado por el Comité de

Estudios Nº 53 de la Asociación Electrotécnica Argentina –AEA- (B.O. 20/11/2014)

Res. 3194/2014: Créanse la “Base Única de Establecimientos” y la “Base Única de Visitas” a fin de dar cumplimiento a lo establecido en las Res. SRT 1/05, 463/09 y 559/09. Créase la “Base Única de Denuncias”, conforme lo establecido en las Res. SRT 552/01, 1/05, 463/09 y 559/09. Créase la “Base Única de Avisos de Obra”, conforme lo establecido en el art. 13 de la Res. SRT 552/01. Especificaciones sobre los grupos “Construcción”, “Agro” y “Básico”. Obligación de informar de las ART. (B.O. 05/12/2014)

- **Res. 3326/2014 SRT:** Créase el “Registro Nacional de Accidentes Laborales” (R.E.N.A.L.). Apruébanse procedimientos. Deróganse la Res. SRT 1604/2007 y la Instrucción SRT 1/2010. Establécese la entrada en vigencia de la presente resolución a partir del 1 de enero del 2015. (B.O. 11/12/2014)
- **Res. 887/2015 SRT:** Créase el “Acta Digital Única” a utilizar en la ejecución de inspecciones del cumplimiento de las normas de Prevención de los Riesgos del Trabajo en el marco de las Leyes Nros. 14.329, 19.587, 24.557, 25.212, 25.877, 26.773. (B.O. 27/04/2015)
- **Res. 960/2015 SRT:** Establécese condiciones de seguridad para la operación de Vehículos Autoelevadores. (B.O. 07/05/2015)
- **Res. 1810/15 SRT:** Requisitos para la solicitud de autorización para funcionar como ART o ART-MUTUAL ante la SRT. Deróganse las Res. SRT 2/96 y 66/96. (B.O. 31/07/2015)
- **Res. 1934/2015 SRT:** Créase el “Programa Nacional de Trabajadores Saludables”. (B.O. 03/08/2015)
- **Res. 3528/15 SRT:** Establécese requisitos a ser presentados por los empleadores que soliciten autorización a la SRT para operar en el régimen de autoseguro de riesgos del trabajo. Deróguese el artículo 4° de la Res. SRT 39/97. Abróguese la Res. SRT 75/96. (B.O. 10/11/2015). Ver Nota aclaratoria sobre Artículo 18 (B.O. 25/01/2015)
- **Res. 268/2016 SRT:** Apruébase el texto prototipo del afiche informativo previsto en la Res. 70/97 SRT. Abróguese la Res. 62/2002. (B.O. 24/06/2016)
- **Res. 883/2017 SRT:** Créase el Observatorio Argentino de Salud y Seguridad en el Trabajo - Observatorio SRT- (B.O. 14/09/2017)
- **Res. 19/2018 SRT:** Adhiérase a la Campaña Global Visión Zero que tiene como objetivo mejorar la seguridad, la salud y el bienestar laboral y las condiciones generales de trabajo. (B.O. 06/03/2018)
- **Res. 25/2018 SRT:** Establécese que las A.R.T. deberán crear y mantener un sistema electrónico de Relevamiento General de Riesgos Laborales (RGRL), al cual los empleadores obligados podrán ingresar y completar, con carácter de declaración jurada, los datos del RGRL requeridos por las Res. SRT 463/2009 y 741/2010, modificatorias y reglamentarias (B.O. 06/04/2018)
- **Res. SRT 46/2018:** Créase en el ámbito de la S.R.T., el servicio “Póliza Digital de Riesgos del Trabajo”. Condiciones Particulares y las Cláusulas Generales del contrato de cobertura de riesgos del trabajo. Solicitud de Afiliación. Ratificaciones y derogaciones. (B.O. 01/06/2018)
- **Res. SRT 47/2018:** Créase el servicio “Aplicativos de Ayuda a la Cotización”, el cual estará disponible para los empleadores en “eServicios S.R.T. – Sistema de Ventanilla Electrónica”. Solicitud electrónica de cotización y Consulta electrónica de oferentes. (B.O. 01/06/2018)

- **Res. SRT 13/2020:** Establece que toda manipulación, transporte, distribución, carga y/o descarga de productos cárnicos, cuyo peso sea superior a los 25 Kg., que realicen trabajadores y se lleven a cabo en empresas y/o establecimientos dedicados a la faena de ganado bovino, ovino, porcino, equino, caprino, animales de caza mayor y/o menor o industrialización de los mismos, o en su cadena de transporte y distribución mayorista o minorista, se deberá realizar con la asistencia de medios mecánicos adecuados. (B.O. 30/01/2020) Arts. 1 y 2 modificados por Res. SRT 22/2021 (B.O. 19/04/2021)
- **Res. 83/2020:** Autorízase a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) y Empleadores Autoasegurados (E.A.) a remitir las credenciales previstas en la Res. 310/2002 SRT y sus complementarias, en formato digital. (B.O. 29/12/2020)

Disposiciones de la ex DNHST

- **Disposición 2/1983 DNHST:** Clarifícanse los conceptos sobre sistemas de higiene personal que regula el Decreto 351/79. Acláranse los alcances del art. 42 del Anexo I. (B.O. 30/8/1983)
- **Disp. DNHST 79/1987:** Establécese que las inspecciones deberán efectuarse con la presencia de representantes de la empresa, de la Comisión Interna Sindical y/o de los representantes obreros de la Comisión de Higiene y Seguridad. (B.O. 04/03/1988). Modificada según Disp. 40/88 DNHST (B.O. 21/06/1988)

Disposiciones de la ex GCFyA – SRT

- **Disp. 10/2003 GCFyA - SRT:** Información que deberán suministrar las ART sobre promoción y fiscalización de las normas de Higiene y Seguridad, y su actualización conforme lo establecido en las Res. 2 y 66/96 SRT. (08/07/2003)

Disposiciones de la ex GPyC - SRT

- **Disp. 001/05 GPyC - SRT:** Información que deberán suministrar los Empleadores Autoasegurados sobre el cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad. (21/01/2005)

Circulares de la ex GPyC – SRT

- **Circular GPyC – SRT 001/04:** Informe de Investigación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Deróganse las Circulares SP 001/99 y GCFyA 003/03. Déjase sin efecto la Nota SP 3400/98. (04/06/2004)
- **Circular GPyC – SRT 005/04:** Informe de Investigación de Accidentes de Trabajo. Acláranse determinadas obligaciones establecidas en la Circular GPyC 001/04. (23/10/2004)

Protocolos

- **Res. 84/2012 SRT:** Protocolo para la Medición de la Iluminación en el Ambiente Laboral. (B.O. 30/01/2012)
- **Res. 85/2012 SRT:** Protocolo para la Medición del nivel de Ruido en el Ambiente Laboral. (B.O. 30/01/2012)
- **Res. 861/15 SRT:** Protocolo para Medición de Contaminantes Químicos en el Aire de un Ambiente de Trabajo. (B.O. 23/04/2015) y Res. 739/2017 SRT: Rectificación de datos contenidos en el protocolo (B.O. 17/07/2017).
- **Res. 886/15 SRT:** Protocolo de Ergonomía. (B.O. 24/04/2015)
- **Res. 900/15 SRT:** Protocolo para la Medición del valor de puesta a tierra y la verificación de la continuidad de las masas en el Ambiente Laboral. (B.O. 28/04/2015)
- **Res. 3345/15 SRT:** Establécense límites máximos para las tareas de traslado de objetos pesados, y para las tareas de empuje o tracción de objetos pesados. Definiciones. (B.O. 29/09/2015)
- **Disposición 1/2016 de la Gerencia de Prevención (SRT):** Prorrogáanse por el término de doce (12) meses los plazos establecidos en el punto 5 del Anexo III de la Resolución SRT 886/2015. (B.O. 11/04/2016)

Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo

- **Res. 390/2013 SRT:** Créase el "Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo". Derógase la Res. SRT 512/2001, sus modificatorias y complementarias,
- **Res. SRT 839/2005, 446/2006, 555/2007, 534/2008, y 443/2009.** (B.O. 08/02/2013)
- **Res. SRT 1440/2008, 100/2009 y 1450/2010:** Desígnanse integrantes del Comité Evaluador del Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo. (B.O. 30/12/2008, 06/02/2009 y 08/10/2010)

Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

- **Res. 222/1998 SRT:** Apruébase el contenido de los formularios de evaluación para alcanzar el Cuarto nivel de cumplimiento de normas de prevención. (B.O. 02/12/1098)
- **Res. 103/2005 SRT:** Adóptanse las "Directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo" de la Oficina Internacional del Trabajo-OIT. (B.O. 01/02/2005)
- **Res. 523/2007 SRT:** Apruébanse las "Directrices Nacionales para los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo". (B.O. 17/04/2007)
- Res. 1629/2007 SRT: Apruébase el "Reglamento para el Reconocimiento de implementación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo". (B.O. 26/10/2007)

COVID 19

- **Res. 21/2020 SRT:** Establece que los empleadores que habiliten a sus trabajadores a

realizar su prestación laboral desde su domicilio particular en el marco de la emergencia sanitaria dispuesta por el Decreto 260/2020 deberán denunciar a la A.R.T. a la que estuvieran afiliados, los datos filiatorios y el domicilio del ámbito laboral. La Res 1552/2012 SRT no resulta aplicable a los supuestos de excepción previstos en la presente. (B.O. 17/3/2020)

- **Res. 29/2020 SRT:** Establece que A.R.T. deberán proveer gratuitamente un modelo digital de afiche informativo sobre medidas de prevención acerca del Coronavirus COVID-19 a sus empleadores afiliados. Apruébase el texto del modelo digital de afiche informativo, que deberán proveer las A.R.T.

o Empleadores Autoasegurados y el documento “SARS-Cov-2 Recomendaciones y medidas de prevención en ámbitos laborales”. (B.O. 21/3/2020)

- **Disposición 3/2020 GG:** Recomendaciones especiales para trabajos en el sector de telecomunicaciones. (B.O. 23/3/2020)

- **Disposición 5/2020 GG:** Aprueba los documentos “Recomendaciones especiales para trabajos exceptuados del cumplimiento del aislamiento social, preventivo y obligatorio”; “Recomendaciones para desplazamientos hacia y desde tu trabajo”; “Elementos de Protección Personal” y “Correcta colocación y retiro del protector respiratorio”. (B.O. 28/3/2020)

- **Disposición 6/2020 GG:** Recomendaciones para trabajos en el sector de la energía eléctrica. (B.O. 5/4/2020)

Marco histórico

Reseña histórica de la empresa¹⁸

La fundación de la empresa data del año 1985, época en la que en Pergamino había alguna que otra ambulancia de una cochería y no estaba instalada la idea de que dentro de una ambulancia podía ir un médico para prestar asistencia. Esta empresa comenzó como la integración de una sociedad conformada por dos médicos y un contador, médicos que trabajaban en ese entonces en la Unidad de Terapia Intensiva de la Clínica Pergamino y vieron la posibilidad de desarrollar la empresa, teniendo una expectativa mucho más limitada de la actual. Hoy en día en Pergamino, Medicar es una referencia para la prestación del servicio de emergencia.

Para la creación de Medicar, se tomó como modelo a la empresa ECCO de Rosario, lugar donde se capacitó a la primera camada de personal. Originalmente fueron dos las unidades que salieron a la calle, a los pocos meses se incorporó una ambulancia más. Las primeras unidades eran furgones Volkswagen a los que se podía equipar y adaptar con una cúpula para darle la posibilidad a la persona de caminar adentro de la unidad y al médico, estar de pie para asistir al paciente con el vehículo en movimiento.

Desde los primeros socios a la actualidad

Los primeros asociados a la empresa buscaban solamente asistencia médica a domicilio cuando tenían un proceso agudo, siendo aceptada la empresa como tal desde el primer día, viéndose reflejada en la comunidad como “alguien en quien confiar”.

Hoy en día, para la atención inmediata, se cuenta con cinco unidades, pero la flota total de ambulancias es de 15 unidades, afectadas a diferentes servicios como traslados de larga distancia, traslados locales y servicios de enfermería a domicilio para los abonados. Todas las unidades están dotadas de tecnología para asistir en la emergencia. Las ambulancias destinadas para la atención inmediata van siempre con médico y chofer capacitado para la emergencia (paramédico, enfermero, bombero voluntario). En algunas ocasiones, de acuerdo a la complejidad, también acompaña a la dotación una enfermera.

Respecto a los abonados, algunos son propios de la empresa y otros se encuentran en el marco con diversos convenios.

La capacitación, una constante

En este punto, se realizan actualizaciones en forma constante. Desde el área de coordinación médica se organizan capacitaciones semestrales para el personal médico y paramédico a efectos de que el plantel de trabajo siempre esté actualizado y actúe con competencia en lo que se conoce como ‘la hora de oro’, que es clave en la atención de emergencias. También se capacita en igual intensidad al personal administrativo y

¹⁸ <https://laopinionpergamino.com.ar/nota/-11552/2015/11/marino-aguirre--ldquoen-medicar-es-central-el-buen-trato-con-la-gente-atendemos-personas-y-no-accidentesrdquo>

telefonistas para recibir de manera correcta los llamados y coordinar al momento de dar una respuesta rápida ante la emergencia.

El trato con la gente

En Medicar, se enfatiza mucho en el trato con la gente. Una de las reglas de la empresa, es entender que estamos para atender a seres humanos, no enfermedades o accidentes, sino a personas que sufren accidentes o padecen una enfermedad.

Hacia el futuro

Según refieren los dueños de la empresa, cuando se les pregunta sobre el futuro de la misma: “Estamos en una situación estabilizada, pensando que en el futuro el gran desafío estará en la posibilidad de incorporar nueva tecnología. Estamos participando y preparándonos para adoptar tecnologías electrónicas que permitan lo que en el mundo se conoce como telemetría y que permite que, mediante una conexión a Internet, la persona desde su celular pueda apretar un botón de pánico y contactarse con la empresa o monitorear determinadas enfermedades Estos son avances que ya se están planteando en el mundo y queremos estar desde el principio porque consideramos que el futuro va a pasar por ahí”

“Angel”, una referencia para simbolizar la idea de asistencia

Desde el primer día en que salieron a las calles de Pergamino, las ambulancias de Medicar se identifican con el nombre de “Angel” y un número que corresponde a cada unidad. La idea de ponerle “Angel” a las ambulancias surgió del diálogo con el primer publicista que tuvo a su cargo el armado de la imagen institucional, los logos identificatorios y la promoción comercial de las primeras etapas. El publicista sugirió esta idea, porque en una ciudad donde se estaba empezando a implantar la idea de una atención domiciliaria para las emergencias y urgencias, las ambulancias iban a ser “como ángeles llegando al rescate”. Desde ese entonces, la flota de ambulancias lleva ese nombre, y son identificadas con el mismo por los diferentes efectores de la ciudad, incluso por la sociedad.

Una atención a medida de distintas necesidades

Como se comentó más arriba, Medicar tiene diferentes tipos de abonados, algunos propios, otros a través de las obras sociales y en el marco de los convenios con la Municipalidad. Originalmente, la empresa estuvo muchos años asistiendo sin costo en la vía pública, luego lo hizo a través de un convenio por licitación pública y con renovación anual.

Hoy en día, la Labor de asistencia en vía pública en la ciudad está a cargo del SAME, cubriendo Medicar mediante convenios lo que refiere a vía pública y domicilios de los pueblos aledaños, zonas rurales y localidades menores correspondientes al partido de

Pergamino, a mencionar: Acevedo, Urquiza, Rancagua, El Socorro, Manuel Ocampo, Mariano Benítez, Pinzon, Peña. Estas atenciones son previamente clasificadas por personal capacitado y solamente se aceptan aquellas que se pueden asistir llegando en un tiempo lógico, ya que las distancias que separan a las localidades del Partido con la cabecera juega un papel. Esto fue establecido en un convenio mixto que paga por un lado el Municipio y por el otro algún ente cooperativo del pueblo comprometido. La única localidad de campaña que no se asiste es La Violeta, precisamente por una cuestión de distancia.

En relación al uso que la comunidad da a este servicio, se considera que a la gente que vive en las localidades rurales se les ha resuelto un gran problema que tenían, resultando más conveniente contratar los servicios que presta Medicar que salir con vehículos propios no equipados para la emergencia a una guardia, o salir a buscar médicos y enfermeras cuando se producía una emergencia. Los pueblos tienen mucha conciencia de lo que significa para ellos este servicio, y contar con Medicar es una forma de poder contar con médico y recursos para asistir ante una emergencia.

Medicar también cuenta con el servicio a través del 107, destinado a la atención de emergencia de personas que no tienen cobertura social y se atienden en el Hospital. Es un convenio que tiene vigencia desde hace varios años, la gente llama ante situaciones de emergencia con riesgo de vida.

En las escuelas

Medicar presta el servicio gratuito de atención de emergencias en las escuelas públicas de Pergamino durante los horarios de clase. Es un servicio que gestionó la Municipalidad cuando se otorgó la prestación de vía pública y le pidió a la empresa como condición que se atendieran las emergencias en los colegios.

La inseguridad, un problema

Independientemente del convenio bajo el cual se realice la prestación, Medicar está en la calle todos los días y eso supone su intervención en situaciones muchas veces complejas. Respecto de la inseguridad, es todo un tema que no tiene la solución que uno quisiera y esto pasa respecto de la seguridad en general. La empresa tiene emergencias en lugares críticos a los que se concurre sólo acompañados de un patrullero. No obstante, lo cual, no se refieren agresiones mayores registradas al personal de Medicar hasta el día de la fecha. Lo que sucede es que a veces se asiste en contextos de pelea, a personas alcoholizadas o que están bajo los efectos de alguna otra sustancia y eso genera un clima especial, que fundamentalmente afecta a las médicas mujeres. La violencia está presente en todos los ámbitos de la sociedad y nuestra actividad en salud no resulta ajena a ello. Estos hechos no suceden sólo en barrios periféricos, también se dan en zona céntrica los viernes y sábados y muchas veces algunos hechos son protagonizados por mujeres jóvenes, a las que uno lamenta ver en un estado casi humillante cuando pierden el conocimiento por una borrachera. Se trabaja en conjunto con personal policial debido a que a veces se presentan situaciones espinosas.

Metodología

Se realizó un estudio de tipo observacional descriptivo de corte transversal, cuali/cuantitativo.

La unidad de observación fueron trabajadores no médicos de la empresa MEDICAR S.R.L. de la ciudad de Pergamino.

Se solicitó autorización tanto al Gerente General como al Auditor Médicos, ambos socios accionistas de la empresa, para la realización de dicha investigación.

La recolección de la información se logró por medio de cuestionarios tipo Ista, realizados a un total de 24 trabajadores de dicho sector, en diversos turnos, durante el período agosto 2020 – julio 2021. También me resultaron de utilidad planillas Excel utilizadas por el coordinador del personal no médico con el fin de recabar información sobre los motivos del ausentismo laboral en el periodo estudiado.

Con los datos obtenidos se realizó un resumen a través de gráficos.

Realicé la guía de observación para evaluar la influencia del ausentismo laboral en el desempeño de la labor en la empresa.

Descripción del centro de trabajo

MEDICAR S.R.L. es una empresa dedicada a prestar servicios referidos a la salud de Pergamino, siendo la única empresa que cuenta con ambulancias privadas destinadas para tal fin. Vigente desde el año 1985, es la única empresa en la ciudad que presta dicho servicio en forma privada, y hasta el año 2016 también se ocupaba de cubrir parte de la salud pública.

Sus labores principales son las destinadas a brindar servicio de atención médica domiciliaria tanto para consultas cotidianas tanto en domicilios particulares como en áreas protegidas (colegios, bares, canchas de deportes, clubes, boliches bailables, restaurantes, negocios, bancos, etc.), como para reales situaciones de Emergencias y Urgencias, actuando coordinadamente para esto último con el SAME (efector de salud público de la provincia de Buenos Aires), con el Hospital Regional San José y con 3 clínicas privadas ubicadas en la ciudad: Clínica Pergamino, Clínica Centro y Clínica General Paz. Este trabajo se realiza con 2 ambulancias equipadas como móviles de alta complejidad para cuando la situación lo requiere, así como con 2 consultorios en el edificio destinados a la atención ambulatoria y a las prácticas de enfermería (colocación de inyectables, toma de presión arterial, registros de peso-altura, curación de heridas, etc.)

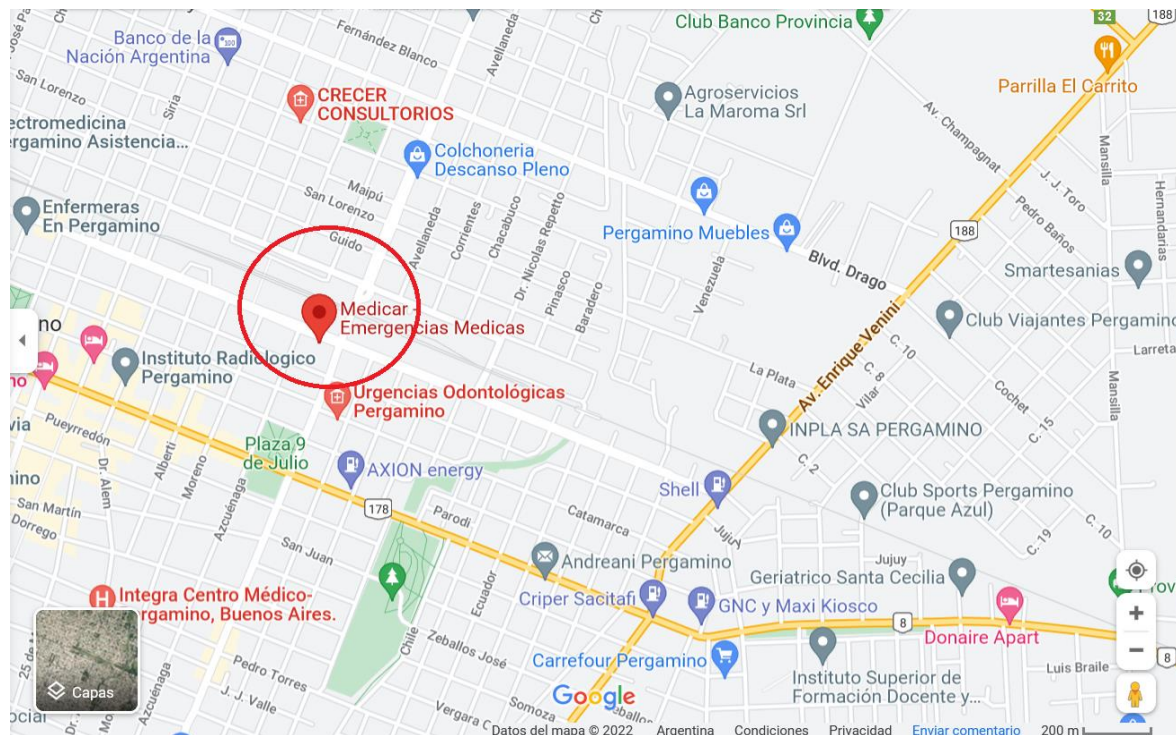
Además, cuenta con 2 ambulancias de menor complejidad para realizar traslados de baja complejidad (altas médicas de internaciones que no requieren personal de emergencias, traslados a centros de diálisis, movilización de adultos mayores, etc.) y 1 ambulancia destinada a la aplicación de medicina inyectable prescrita cuando el paciente no puede movilizarse por propios medios hacia la empresa.

También la empresa dispone de 4 móviles destinados a traslados de diversos tipos (por ejemplo, traslados a otras localidades para realizar estudios de mayor complejidad, altas médicas que requieren monitoreo constante del paciente, derivaciones varias) los cuales son en mayoría fuera de la ciudad. Y también se cuenta con 4 ambulancias para eventos de diferentes índoles (eventos deportivos, fiestas varias regionales, recitales, carreras, maratones, etc.).

La totalidad de los móviles con los que cuenta Medicar son 16, teniendo algunos móviles con un rol secundario cuando las eventualidades lo ameritan (reparaciones en taller, en época de COVID se acondicionó uno de estos móviles para traslados de pacientes COVID positivos, etc.)

Dentro de la empresa, contamos con personal de telefonía, quien se encarga de recibir los llamados entrantes de diversos tipos, y de hacer la primera codificación de la atención médica. Además, se cuenta con personal de enfermería permanente en ciertos días y horarios, personal de tesorería para la afiliación de nuevos socios y la liquidación de las mensualidades entre otras labores, una sala de espera con las comodidades que el paciente requiera, una sala de descanso compartida entre los empleados, cocina, baños, habitaciones para choferes y médicos de guardia y un estacionamiento destinado a los vehículos particulares de los empleados.

La empresa se encuentra ubicada en la calle Alsina 62 de la localidad de Pergamino, y pertenece al rubro Salud según habilitación vigente. Funciona las 24 horas, los 365 días del año.



Mapa de riesgo¹⁹

¿Qué es un mapa de riesgo?

Es una herramienta que representa de forma gráfica, mediante símbolos de uso general o adaptados, los riesgos de una empresa, indicando el nivel de exposición de acuerdo a los factores de riesgos predisponentes.

La función de un mapa de riesgos laborales es proporcionar las herramientas necesarias, para llevar a cabo las actividades de localizar, controlar, dar seguimiento y representar en forma gráfica, los agentes que tienen una alta probabilidad de ser generadores de riesgos que ocasionan accidentes o enfermedades profesionales en un centro de trabajo.

Su objetivo es **prevenir** un incidente o accidente en el ámbito laboral.

El mapa debe ser **legible** y **colocarse en un lugar visible** de la empresa, con el objetivo de **dar a conocer los riesgos, las medidas de protección y prohibiciones a toda persona** que transite por el lugar.

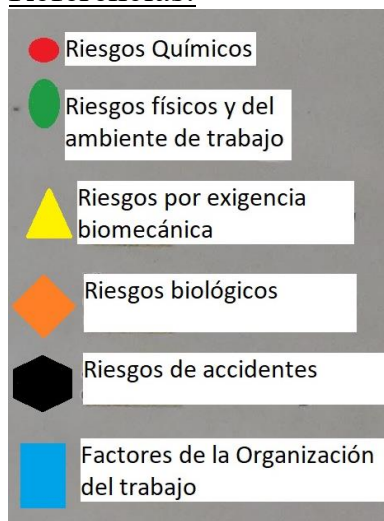
Se recomienda, por cuestión de practicidad, colocarlo al ingreso del establecimiento, y que de preferencia sea una gigantografía para su fácil ubicación de ser necesario consultarlo.

Consideraciones para su elaboración:

- Plano del lugar
- Identificar riesgos de las áreas de trabajo
- Identificar los EPP disponibles en cada área de trabajo
- Colocar señales de evacuación por cada área
- Colocar los equipos contra incendios adecuados para cada área

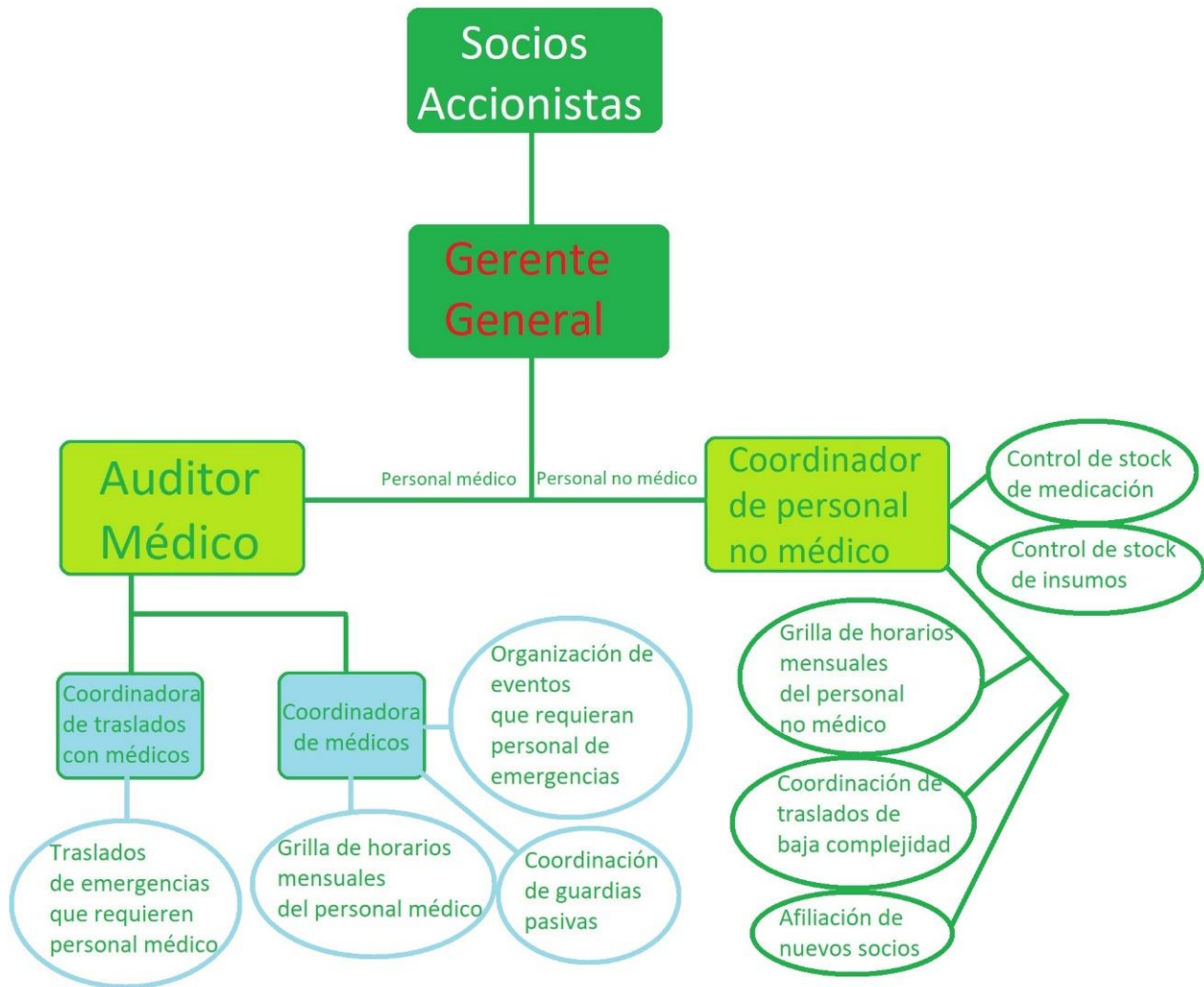
¹⁹ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/manual_para_la_elaboracion_de_mapas_de_riesgo.pdf

Referencias:

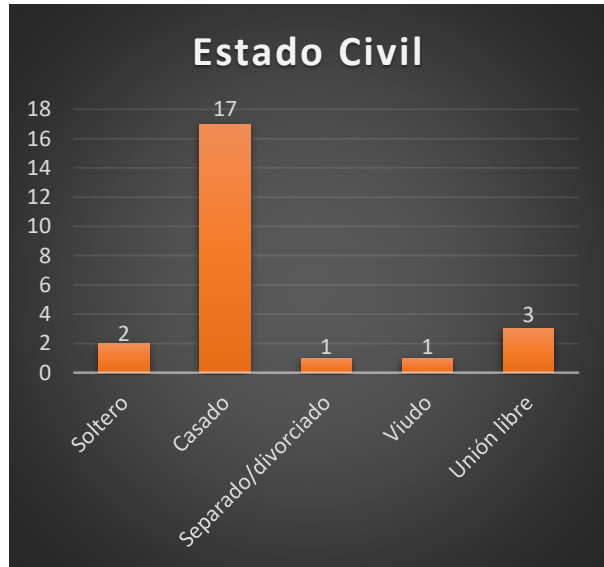
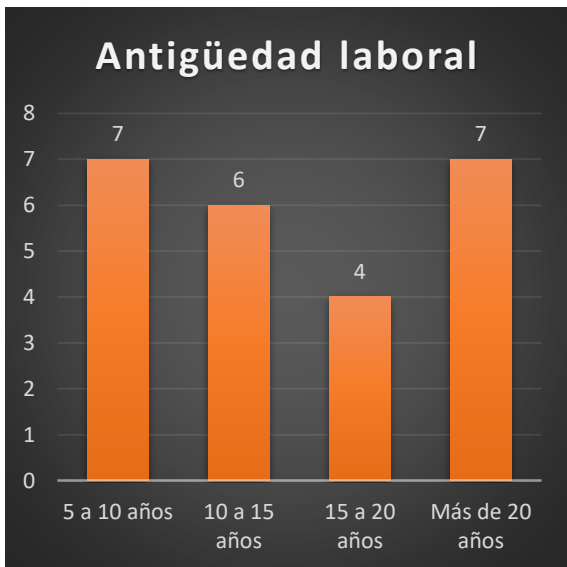
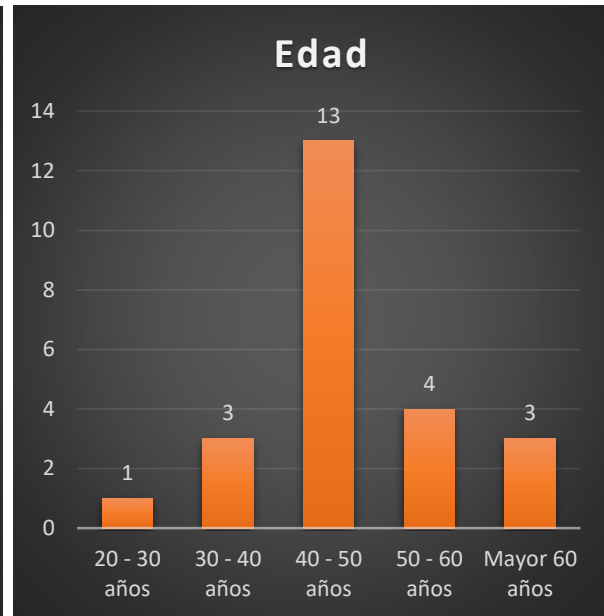
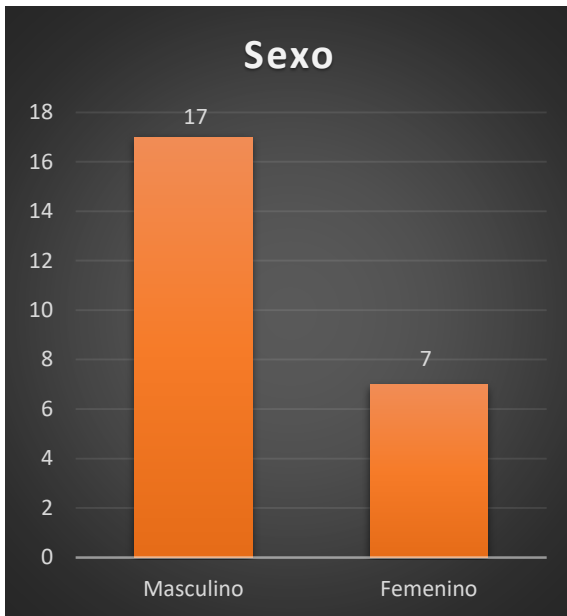


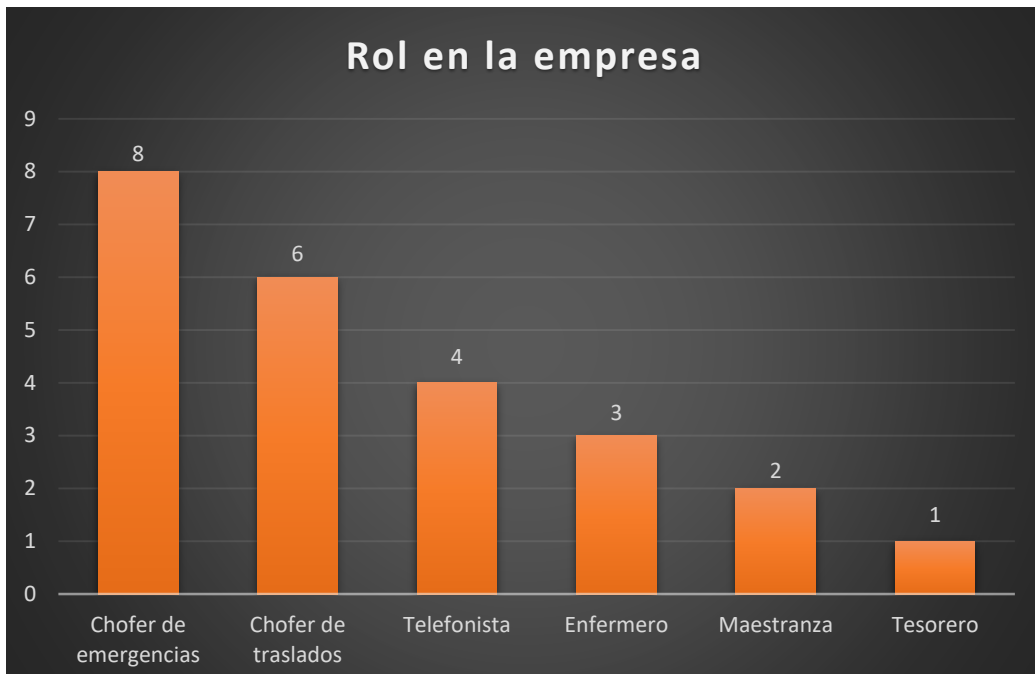
- Riesgos químicos: gases (irritativos, tóxicos, inflamables, combustibles, explosivos, asfixiantes), vapores (irritativos, tóxicos, inflamables, explosivos, asfixiantes), humos (irritativos, tóxicos, asfixiantes), aerosoles (irritativos, tóxicos, inflamables o explosivos, asfixiantes), polvos (irritativos, tóxicos, combustibles, explosivos, asfixiantes), líquidos (irritativos, tóxicos, inflamables, explosivos)
- Riesgos físicos y del ambiente de trabajo: temperatura, ruido, iluminación, humedad, ventilación, vibraciones, radiaciones, presión barométrica
- Riesgos por exigencia biomecánica: movimientos repetitivos, posturas forzadas, esfuerzo o fuerza física, movimiento manual de cargas, posturas estáticas
- Riesgos biológicos: virus, bacterias, hongos, parásitos
- Riesgos de accidentes: caídas, torceduras, quemaduras, picaduras, cortes, golpes, atrapamientos, atropellamientos, choques, agresiones por terceros, electricidad, incendio, traumatismo de ojo, explosión
- Factores de la Organización del trabajo: Exigencias Originadas en la Organización, División, Duración, Supervisión y Contenidos del Trabajo: Exigencias o cargas Psicológicas, directamente vinculadas con la subjetividad y el trabajo mental que debe realizar el trabajador.

Diagrama de bloque



Datos generales de los trabajadores





En datos generales, podría decirse que la mayoría de los trabajadores son de género masculino, con un promedio de edad entre los 40 y 50 años, con una edad mínima entre 20 y 30 años y una máxima de mayores de 60 años, en su mayoría con estado civil casado. La mayoría de los trabajadores del grupo de estudio son choferes de ambulancias, siendo el grupo predominante en emergencias.

Índice de ausentismo anual en Medica*

Este índice fue tomado durante el período de agosto 2020 – julio 2021, arrojando un resultado de: **3.43%**

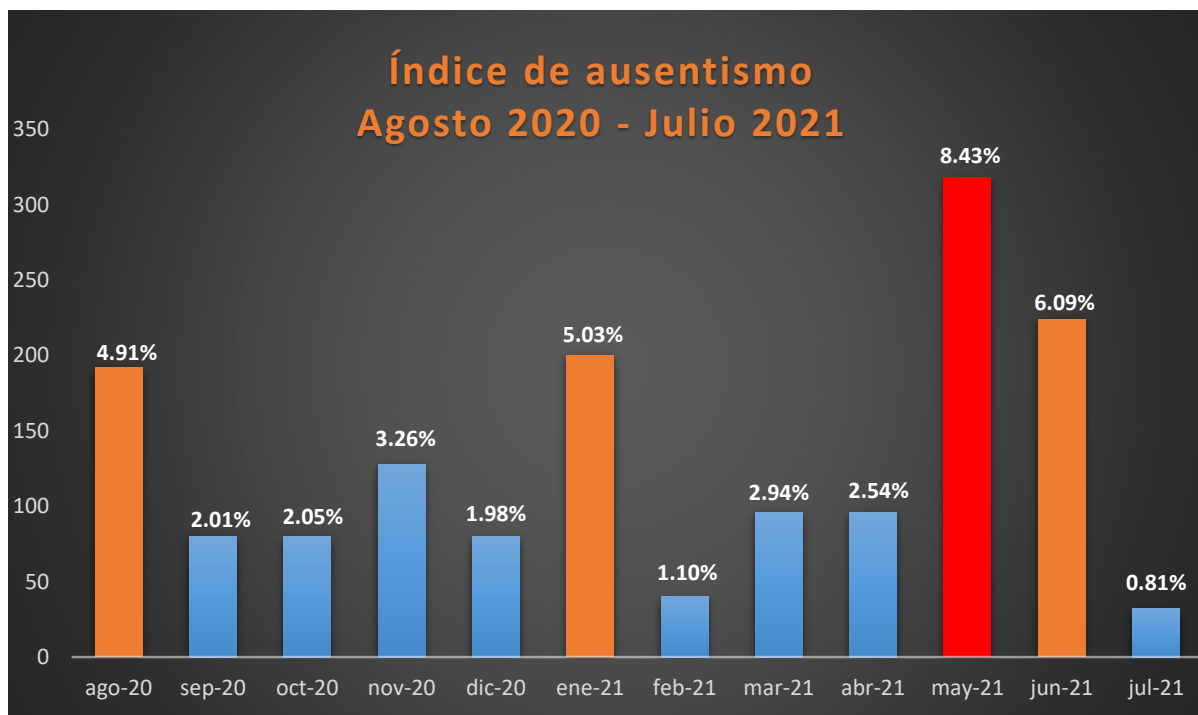
(*): El índice de ausentismo laboral se calculó utilizando la siguiente fórmula:

$(\text{Número Total de Horas Ausentismo} / \text{Número Total de Horas Trabajadas}) \times 100$

Hay que tener presente que este índice:

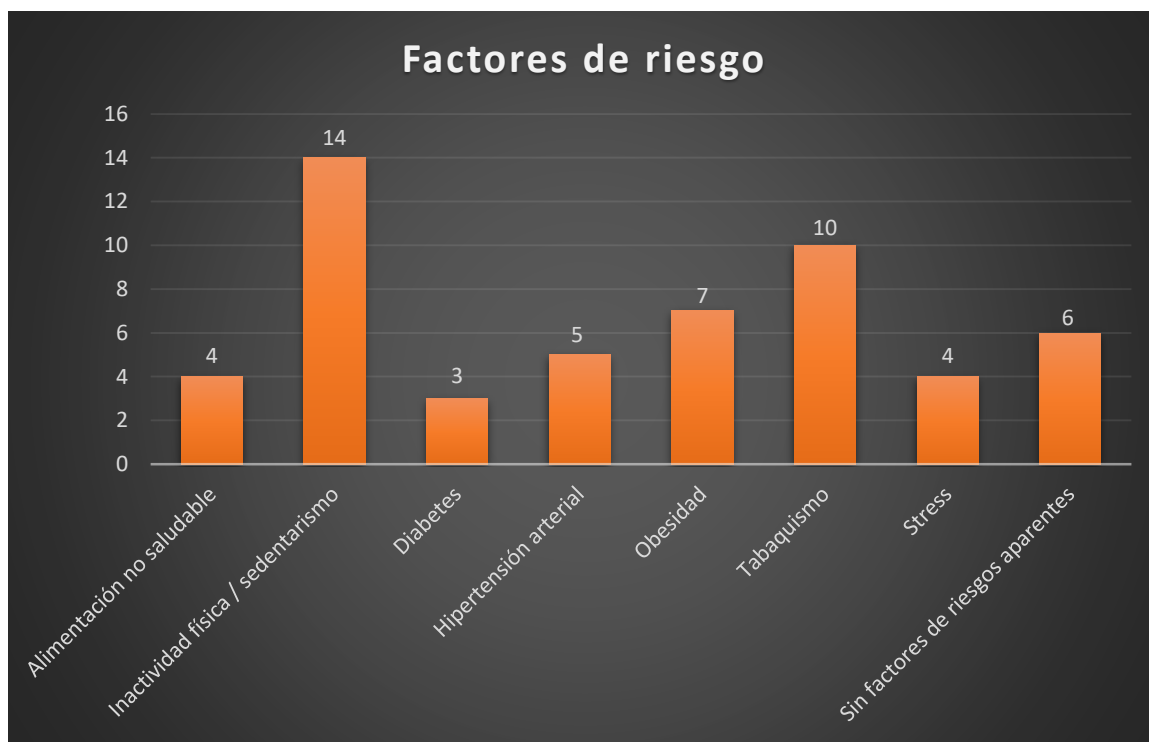
- **Incluye** todas las ausencias por motivos de enfermedad o familiar enfermo.
- **No incluye** licencias por vacaciones, casamiento y ceremonia civil, nacimiento, maternidad, fallecimiento familiar, días de exámenes, mudanza, donación de sangre, día de cumpleaños, feriados propios de la ciudad.

Si a este índice lo individualizamos mes a mes durante el período estudiado, obtendremos los siguientes resultados:



Los meses que presentaron mayor porcentaje de ausentismo laboral fueron mayo y junio del año 2021, siguiendo en número los meses de enero 2021 y agosto 2020.

Factores de riesgo

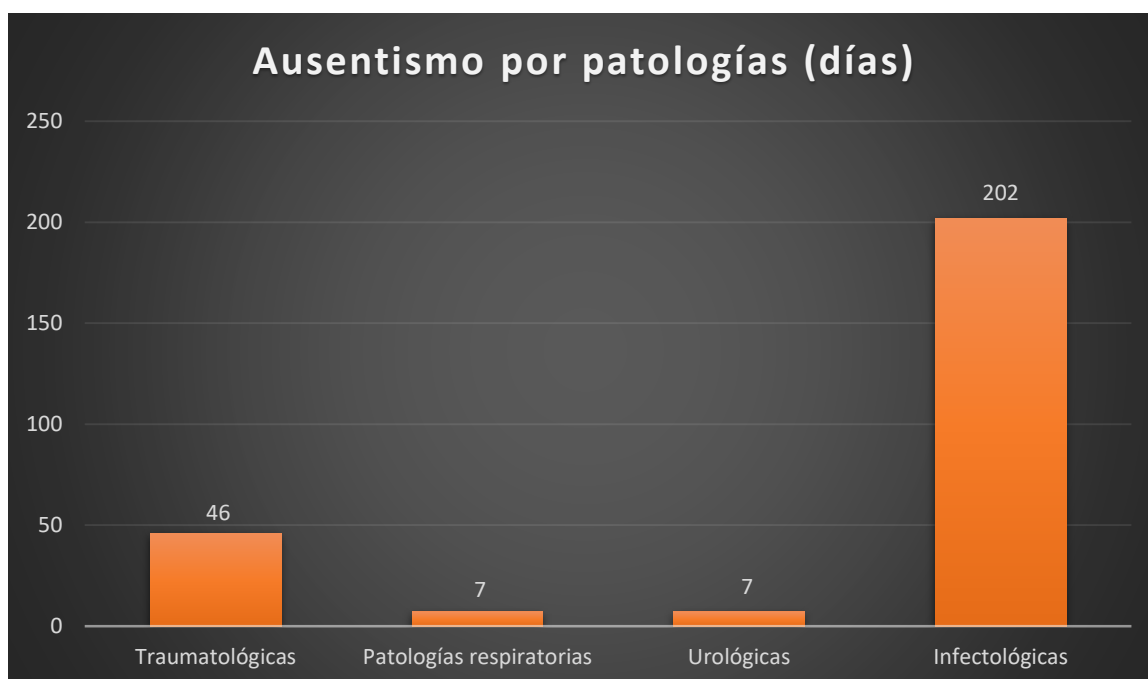


Del grupo estudiado, los principales factores de riesgo fueron:

- **Inactividad/sedentarismo**: 14 fueron las personas que no demostraron interés en actividades saludables fuera de su jornada laboral, optando por un estilo de vida sedentario. De los restantes, las actividades saludables más populares fueron caminata recreativa, trotar y bicicleta.
- **Tabaquismo**: En este grupo, nos encontramos con 10 fumadores activos actualmente, y 3 ex fumadores, de los cuales 2 dicen haber dejado el hábito por razones saludables y 1 por una promesa. De los fumadores activos actuales, 4 superan los 10 cigarrillos por día.
- **Obesidad**: Tomando como referencia el índice de masa corporal (peso/talla x 2), 16 personas del grupo estudiado superan la media de 25, pero de éstos 7 se encuentran en la categoría obesidad (IMC superior a 30).
- **Alimentación no saludable**: 4 personas han demostrado no respetar una alimentación variada y saludable, ya sea por la mala calidad alimenticia como en alteraciones en los ritmos y horarios habituales (no comer durante la noche, reemplazar comidas por mates o saltar comidas, optar “por algo dulce” o “por algo rápido”, etc.).

- **Patologías crónicas no transmisibles:** 5 personas del grupo estudiado padecen hipertensión arterial y 3 personas diabetes tipo 2. Todos admiten tener un adecuado control farmacológico de dichas patologías, no obstante 2 de éstos no tienen un control higiénico – dietético acorde (no respetan las comidas permitidas, saltean horarios de comidas fundamentales).
- **Stress:** Las personas que mayormente manifestaron esta problemática son los trabajadores del horario nocturno de manera permanente, principalmente debido a que su calidad de sueño – vigilia está afectada por su horario laboral.
- **Sin factores de riesgo aparentes:** 6 personas del grupo estudiado no pertenecen a ninguna categoría de factor de riesgo

Ausentismo por patologías



Los grupos de diagnósticos con mayor incidencia sobre el ausentismo total de Medigar fueron:

- **Infectología (Covid 19)**: Durante el año 2020 el Covid 19 fue la patología que más incidió sobre el ausentismo, incluyéndose en la totalidad de los casos tanto a casos confirmados sintomáticos, como a casos de contacto estrechos y aislaciones preventivas por nexo directo con conviviente positivo. Durante el período estudiado, se otorgaron 202 días de licencias infectológicas en total, siendo el mes de agosto de 2020 el mes más castigado. No obstante, se realizaron gestiones interdisciplinarias (Protocolos preventivos, aislamientos de pacientes sospechosos, seguimiento médico de casos confirmados, etc.) con el fin de evitar contagios masivos dentro de los empleados.
- **Patología respiratoria**: También hubo un porcentaje mucho menor de patologías respiratorias no relacionadas con COVID (estados pseudogripales, faringitis, virosis de vías aéreas superiores)
- **Traumatología**: fue la segunda especialidad que mayores registros tuvo en este período. Hubo muchos ausentismos relacionados con dolor lumbar, especialmente en el sector de choferes de traslados. Los esfuerzos relacionados con dicha labor,

sobre todo en la movilización de pacientes postrados, parecieran ser los culpables. También se han registrado cervicalgias en el personal telefonista/administrativo.

- **Urología:** Este sector ha tenido mayor influencia en el personal femenino que realiza jornadas laborales en posición sentada durante la mayor parte de su tiempo (personal administrativo, telefonistas, enfermería). Se han registrado tanto ausentismos por cistitis como por cálculos renales.
- **Otros grupos:** Cuidado de familiar a cargo.

Sugerencias

Sugerencias para mejorar la Planificación de Salud Ocupacional:

- Actualizar los legajos médicos de los empleados, para determinar más específicamente las causas patológicas de ausentismo laboral.
- Realizar un control de ausentismo teniendo en cuenta el mismo período.
- Seguir fomentando campañas de vacunación antigripal, antineumocócica y contra el COVID-19 para evitar complicaciones respiratorias.
- Realizar controles periódicos de salud de los empleados, sobre todo a quienes presentan factores de riesgo para patologías crónicas (diabetes, cardiopatías, enfermedades respiratorias, etc.)
- Realizar devolución de los exámenes pre ocupacionales a los nuevos ingresantes.

Sugerencias para capacitaciones de personal:

- Alimentación saludable
- Riesgo cardiovascular
- COVID-19
- Adicciones (drogas, alcohol, tabaquismo, etc.)
- Violencia de género
- Continuar con las medidas preventivas ya establecidas

Historia de vida

S.A., nació en 1966, en la ciudad de Arrecifes.

Tuvo su primer empleo formal a temprana edad, a los 14 años, como ayudante en un bar que era propiedad de su familia. Previamente a este empleo, hacía changas después del colegio en el club Arrecifes, donde desarrolló gran pasión por el tenis, pasión que hoy en día conserva. Luego de cumplir con el servicio militar obligatorio, volvió al bar de su familia, y tras malas decisiones económicas y personales, terminó en bancarrota, teniendo que mudarse de Arrecifes a Pergamino “con una mano atrás y la otra adelante”, según refiere.

En el año 1988 arriba Pergamino, conoce a quien hoy es su actual esposa y consigue empleo como remisero para solventar sus gastos. Trabajó de este empleo durante varios años, pero nunca fue suficiente el ingreso y su primera hija venía en camino, teniendo que además hacer changas varias. Mientras tanto, fue conociendo la ciudad y sus calles, razón por la cual un día en el año 1992 ve una solicitud de chofer para ambulancia de traslados en Medicar. Se postuló para el puesto, y tras una breve capacitación y demostrando su experiencia en el manejo, fue incorporado a la empresa.

Trabajó como chofer de traslados y se fue capacitando constantemente durante muchos años, a punto tal de obtener un título de auxiliar de farmacia. Una mala jugada en su salud, obligo a S.A. a bajarse de las ambulancias por impedimentos físicos, pero Medicar no le soltó las manos y le ofreció trabajo como telefonista de turno noche, para poder concluir sus estudios iniciados. Ese mismo año se convierte en padre por segunda vez, por lo que decide tener un segundo trabajo de mañana ya que el horario nocturno se lo permitía. Su segundo empleo “es más un Hobbie que un laburo”, según refiere, y es ser ayudante de tenis, a veces profesor de ligas inferiores del Club Viajantes de Pergamino. Ahí es donde él encuentra su distracción a su rutina, haciendo lo que más le apasiona que es jugar al tenis, y de paso incrementa sus ingresos económicos.

Hoy en día, ya cuenta con 30 años de antigüedad en Medicar, y se lo nota conforme con su relato de vida. Él refiere que gracias a los ingresos que le facilitó la empresa, pudo criar a sus dos hijas y pudo construir su casa, y espera ansioso su jubilación. Si bien muestra conformidad con su empleo, tantos años de trabajo nocturno también marcan al organismo, y traen consecuencias negativas en el día a día. No obstante, S.A. se muestra muy conforme con su labor actual en la empresa.

Discusión

Cuando inicié mi trabajo de investigación, mi principal preocupación fue el ausentismo laboral, por momentos muy notorio en contexto de la pandemia de COVID 19 que es de público conocimiento. Noté que en algunos meses este ausentismo dificultó mucho la labor en la empresa, porque además teníamos el problema de la alta demanda poblacional del servicio de emergencias. Se han tomado estrategias para apaciguar esta falencia y para cubrir entre los trabajadores no afectados, los huecos dejados por el ausentismo relacionado. En muchas situaciones, algunos empleados han tomado turnos dobles, o se han desempeñado en otras labores dentro de la empresa (por ejemplo, choferes de traslados han pasado a ser choferes de emergencias, o choferes de emergencia han pasado a ser telefonistas). Pero, además, también noté otros factores que influían en dicho ausentismo, como lo son enfermedades preestablecidas y factores de riesgos previos.

Naturalmente, la mayor parte de los ausentismos laborales en el periodo estudiado fue por complicaciones relacionadas por el COVID-19, mayormente enfermedades respiratorias: disneas, bronquitis, neumonías, virosis de vías aéreas superiores, fiebre. También me encontré con problemas traumatológicos, sobre todo en los choferes que se dedican exclusivamente al traslado de pacientes, como lo son lumbalgias, tendinitis, cervicalgias (patología también frecuente en el personal telefonista), posturas inadecuadas y exceso de esfuerzo físico. En la gran parte de los casos se lo toma como “algo natural del trabajo” y no realizan la recuperación o rehabilitación adecuados, prolongando así las dolencias y evitando las consultas con los especialistas correspondientes. A veces no lo hacían para no perder el presentismo laboral, siendo más importante el problema económico que el de salud.

El estrés que conlleva trabajar en una empresa de salud, riesgo referido, es un factor de riesgo que no es considerado con frecuencia, y enmascara otros síntomas como son la angustia, dificultad de concentración, nerviosismo, acidez, entre otros.

En cuanto a los riesgos originados en la organización del trabajo, la mayoría de los encuestados coinciden en que su trabajo debe hacerse con rapidez, y destacaron que solo algunas veces tienen influencia sobre las tareas asignadas, su orden de realización y cuando tomarse un descanso. Dentro de las preocupaciones que padecen los trabajadores destacan la variación del salario, cambios de horario y dificultad para coordinar con otro trabajo, ya que no son menores los casos en los que se refiere que con un solo empleo no logran satisfacer sus necesidades diarias.

Con respecto a la valoración social y autovaloración del trabajo, un 100%, consideran que su trabajo es valioso para la sociedad. La gran mayoría manifestó estar satisfecho o tranquilo, con excepción del turno noche quien se mostró a veces irritable a veces desconforme. Los problemas que trae el trabajo nocturno son, entre otros, dificultad para

conciliar el sueño por los horarios de sueño-vigilia desfasados, dificultad para tener una vida social fuera de lo laboral, problemas personales y de pareja, mayor predisposición a enfermedades crónicas no transmisibles (eventos coronarios, hipertensión, diabetes), estilo de vida más sedentario, obesidad/sobrepeso, mala alimentación, trastornos depresivos. Estos efectos son en base a dos mecanismos fundamentales: el desfase de los ritmos biológicos (tanto con el medio externo, como una desincronía interna) y por privación de sueño.

Las consecuencias más directas del trabajo nocturno son la somnolencia, fatiga, alteración cognitiva y alteración del sueño, y esto conlleva serias implicancias en las áreas de rendimiento laboral y accidentabilidad. Los episodios de sueño involuntario son más frecuentes durante los turnos de noche (especialmente entre las 3-6 am), con mayor riesgo de accidentes durante la jornada laboral como al finalizar la misma.

También me pareció importante destacar la importancia de la doble presencia laboral, una problemática que se ve más reflejada en el personal femenino por la doble labor de ser trabajadora y madre, pero también se ve reflejada en el personal masculino, cuando quedan a cargo de algún familiar o en las tareas cotidianas del hogar en ambos casos. Esto también afecta al rendimiento laboral, ya que no en todos los casos se cuenta con una economía solventable para, por ejemplo, emplear a otra persona para los quehaceres cotidianos o para el cuidado de un niño o de una persona adulta mayor.

Conclusión

El principal objetivo de este trabajo fue darle énfasis a la importancia del control del ausentismo laboral y cómo éste afecta a la labor diaria del servicio que brinda MEDICAR S.R.L. a la comunidad de Pergamino. Para estudiarlo, tuve que recurrir a consultar las CyMAT de la empresa y sacar conclusiones en base a cómo éstas impactan en el ausentismo, y por ende en el proceso de salud – enfermedad.

Según los datos recabados, los trabajadores del sector no médico de la empresa padecen en mayor o en menor medida, alguna afección física, psíquica o emocional, y esto afecta directamente a su rol en la empresa y a su vida personal.

Concluyo que el lugar de trabajo, mediante la observación y mis conocimientos adquiridos durante el cursado de Medicina Laboral, presenta unas CyMAT aceptables pero mejorables.

Entre las condiciones mejorables, debo destacar las relacionadas con la ergonomía, la luminaria del despacho de telefonistas, los horarios laborales a veces excesivos (con turnos dobles, o con labores mixtas ya especificadas), no contar con un espacio óptimo para el descarte de material patológico en época de pandemia (el lugar que fue asignado para tal fin fue una improvisación y se mantuvo así durante toda la pandemia), mala relación entre compañeros de trabajo (discusiones, episodios de violencia verbal, trabajo tenso e incómodo), un control de ausentismo rudimentario que no presenta legajos médicos

En cuanto a los procesos positivos, destaco que nunca hubo escasez de insumos en auge de pandemia, los tiempos de atención y desempeño laboral fueron aceptables, aunque no siempre es suficiente en las emergencias, la accesibilidad de mis superiores (tanto la coordinadora médica como el auditor médico, como el gerente general) a la hora de presentarse un problema, las ambulancias cuentan con un equipamiento acorde pese a no ser lo más novedoso en tecnología pero cumple para el rol que se le asigna.

En cuanto a entre los principales riesgos laborales encontrados tenemos las posturas incómodas, esfuerzos físico excesivos y el estrés.

En cuanto a la problemática del trabajo nocturno podemos determinar que los horarios nocturnos generan afectación a nivel físico y de la vida social de los trabajadores. El trabajo nocturno prolongado perjudica de manera trascendente la calidad de tiempo que los individuos pueden pasar con su familia y además los obliga a sacrificar su tiempo de descanso para cumplir con sus responsabilidades sociales.

Durante esta investigación se puso en evidencia las consecuencias devastadoras de la pandemia COVID-19, manifestada mayormente en patologías del tracto respiratorio, pero

también se observó que hay un alto grado de factores de riesgo entre los trabajadores, entre ellos destaco el tabaquismo, el sedentarismo y el sobrepeso/obesidad. Todos estos factores conllevan a consecuencias orgánicas y psíquicas ya conocidas, y esto al deterioro de la salud del empleado y por ende al deterioro del rendimiento laboral.

Todo esto pone en evidencia que tan vulnerable están los trabajadores de salud a desarrollar posibles enfermedades laborales futuras. Por ende, es fundamental la prevención y el actuar para evitar el desarrollo de las mismas.

PROPUESTA DE MEJORAS

Mis propuestas para mejorar el ámbito de trabajo son las siguientes:

- Exámenes médicos del personal con frecuencia semestral y/o anual (según Resolución SRT 37/10), poniendo énfasis en los empleados que presentan factores de riesgo (diabetes, cardiopatías, etc.)
- Actualizar los legajos médicos de los empleados
- Realizar controles de ausentismo laboral
- Seguir fomentando campañas de vacunación antigripal, antineumocócica y contra el COVID-19
- Capacitación del personal para tratar temas como alimentación saludable, riesgo cardiovascular, COVID-19, adicciones (drogas, alcohol, tabaquismo, etc.)
- Mejoras en el equipamiento laboral con el objetivo de corregir cuestiones ergonómicas. Instalar mobiliario adecuado para tal fin.
- Educación sobre corrección de posturas.
- Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos al que están expuestos y enseñar medidas de prevención
- Capacitación en gestión del estrés. Cursos de relajación, gestión del tiempo, reafirmación personal, ejercicio.
- Flexibilidad horaria, sobre todo en los trabajadores del turno noche. Evitar jornadas de trabajo excesivas, turnos dobles, respetar los días de descanso del empleado.
- Implementar medidas ambientales adecuadas con respecto a temperatura, humedad y ventilación.

Anexo I

Para el trabajo presentado, se realizó una adaptación resumida inspirada en las encuestas SUSESO/ISTAS21

1. DATOS GENERALES

- 1.1 Edad Fecha de Nacimiento / /
- 1.2 Sexo: 1.- Masculino 2.- Femenino
- 1.3 Estado Civil:
- 1. Soltera/o
 - 2. Casada/o
 - 3. Divorciada/o
 - 4. Separada/o
 - 5. Viuda/o
 - 6. En unión libre

2.- SITUACION LABORAL

- 2.1. Situación de revista
- Titular Meritorio Temporario Provisorio
- 2.2. Sector donde trabaja _____
- 2.3. Cargo o tarea que desempeña _____
- 2.4. Antigüedad total Fecha de ingreso al trabajo / /
- 2.5. Usted trabaja en: _____
- 2.6. Ciudad donde trabaja: _____

CARGAS LABORALES

CARGAS FISICAS (GRUPO I)

TEMPERATURA (aclarar época del año)

Características: 1. Muy alta 2. Alta 3. Confortable 4. Baja

HUMEDAD

Características: 1. Muy alta 2. Alta 3. Confortable 4. Baja

VENTILACION

Características: 1. Muy alta 2. Alta 3. Confortable 4. Baja

RUIDOS

1. Nivel del ruido: 1 Bajo 2 Moderado 3 Alto 4 Muy alto

2 ¿Interfiere en la comunicación verbal? SI NO

3. Tipos de ruido : 1. Continuo 2. Intermitente 3. Impulso

6. Tiempo promedio de exposición: (en horas y por día)

VIBRACIONES ¿Existen? Si No

ILUMINACION

Características: 1. Buena 2. Regular 3. Mala

Tipo de luz : 1. Natural 2. Artificial 3. Ambas

Variaciones de iluminación ¿Existen? Si No

RIESGOS QUIMICOS Y BIOLOGICOS (GRUPO II)

Gases	Si	No
Polvos	Si	No
Líquidos	Si	No
Aerosoles	Si	No
Material contaminado	Si	No
Otros	Si	No

ESFUERZO FISICO Y POSICIONES INCOMODAS (GRUPO III)

Las tareas que Ud. realiza, le exigen: 1. Siempre 2. A veces 3. Nunca

- Estar de pie toda la jornada

- Hablar mucho, forzando la voz
- Sentado en mueble incómodo
- Esfuerzos físicos excesivos
- Postura incómoda

La carga de trabajo, ¿le resulta excesiva? SI NO

MEDIOS E INSTRUMENTOS DE TRABAJO

Cuenta con un lugar cómodo para realizar su trabajo		SI	NO
Tiene buena iluminación sobre su plano de trabajo	SI	NO	
Las herramientas de trabajo son suficientes	SI	NO	
Las herramientas de trabajo se encuentran en buen estado	SI	NO	
Trabaja con computadora	SI	NO	

SI TRABAJA CON COMPUTADORA

La pantalla cuenta con protección		SI	NO
Existen reflejos sobre la pantalla	SI	NO	
Hay una adecuada ubicación entre teclado, pantalla y CPU	SI	NO	
La mesa de computación es adecuada	SI	NO	

Apartado 1: ELIGE UNA **SOLA RESPUESTA** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS: (4: Siempre 3: Muchas veces 2: Algunas veces 1: Sólo alguna vez 0: Nunca)

- 1) ¿Tienes que trabajar muy rápido? 4 3 2 1 0
- 2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? 4 3 2 1 0
- 3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo? 0 1 2 3 4
- 4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo? 4 3 2 1 0
- 5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? 4 3 2 1 0
- 6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones? 4 3 2 1 0

Apartado 2: ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS: (4: Siempre 3: Muchas veces 2: Algunas veces 1: Sólo alguna vez 0: Nunca)

- 7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna? 4 3 2 1 0
- 8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas? 4 3 2 1 0
- 9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas? 4 3 2 1 0
- 10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso? 4 3 2 1 0
- 11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial? 4 3 2 1 0
- 12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa? 4 3 2 1 0
- 13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? 4 3 2 1 0
- 14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión? 4 3 2 1 0
- 15) ¿Tienen sentido tus tareas? 4 3 2 1 0
- 16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas? 4 3 2 1 0

Apartado 3: ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

En estos momentos, ¿estás preocupado/a... (4: Muy preocupado 3: Bastante preocupado 2: Más o menos preocupado 1: Poco preocupado 0: Nada preocupado)

- 17) ... por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro? 4 3 2 1 0
- 18) ... por si te cambian de tareas contra tu voluntad? 4 3 2 1 0
- 19) ... por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)? 4 3 2 1 0
- 20) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad? 4 3 2 1 0

Apartado 4: ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS: (4: Siempre 3: Muchas veces 2: Algunas veces 1: Sólo alguna vez 0: Nunca)

- 21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo? 4 3 2 1 0
- 22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad? 4 3 2 1 0
- 23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro? 4 3 2 1 0
- 24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo? 4 3 2 1 0
- 25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros? 4 3 2 1 0
- 26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior? 4 3 2 1 0
- 27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as? 0 1 2 3 4
- 28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo? 4 3 2 1 0
- 29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo? 4 3 2 1 0
- 30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras? 4 3 2 1 0

Apartado 5: ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES...) SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

- 31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?
- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas 4
 - Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas 3
 - Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas 2
 - Sólo hago tareas muy puntuales 1
 - No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas 0

ELIGE UNA **SOLA RESPUESTA** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS: (4: Siempre 3: Muchas veces 2: Algunas veces 1: Sólo alguna vez 0: Nunca)

- 32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer? 4 3 2 1 0
- 33) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares? 4 3 2 1 0

34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez? 4 3 2 1 0

Apartado 6: ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS: (4: Siempre 3: Muchas veces 2: Algunas veces 1: Sólo alguna vez 0: Nunca)

35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco 4 3 2 1 0

36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario 4 3 2 1 0

37) En mi trabajo me tratan injustamente 0 1 2 3 4

38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado 4 3 2 1 0

Anexo II

GUÍA DE OBSERVACIÓN SOBRE RIESGOS Y DAÑOS LABORALES PARA LA CONFECCIÓN DEL MAPA DE RIESGOS

EMPRESA, SECCIÓN:

1. ¿Considera que en ese lugar de trabajo se manifiestan algunos de los siguientes problemas?

Grupo	Factor de Riesgo	Cant. de trabajadores		Evaluación de gravedad del riesgo
		Mujeres	Hombres	
I	Temperatura inadecuada.			
	Humedad o sequedad excesivas			
	Presión atmosférica			
	Corrientes de aire molestas			
	Aireación/ventilación insuficiente.			
	Iluminación insuficiente o reflejos molestos.			
	Ruido muy elevado o molesto para la realización del trabajo.			
II	Vibraciones transmitidas por máquinas o herramientas.			
	Presencia de radiaciones.			
	Riesgo de contraer infecciones.			
	Humos, gases, vapores o aerosoles.			
	Riesgos por contacto con líquidos o salpicaduras			
	Polvo molesto o nocivo en el ambiente.			
	Inadecuado suministro de agua potable (calidad y cantidad)			
	Inadecuadas instalaciones sanitarias			
	Sistema cloacal deficitario			
III	Mantenimiento de una misma postura durante mucho tiempo.			
	Posturas forzadas para realizar algunas tareas u operaciones.			
	Esfuerzos físicos importantes que producen fatiga ó riesgo de accidentes			
	Movimientos repetitivos demasiado frecuentes.			
IV	Duración excesiva de la jornada de trabajo			
	Organización insatisfactoria de horarios o turnos de trabajo.			
	Ritmo de trabajo demasiado elevado.			

	Trabajo monótono, rutinario, con poca variedad de tareas.			
	Trabajo aislado o que dificulta el contacto con los compañeros.			
	Falta de medios adecuados para la realización del trabajo			
	Conflictividad y malas relaciones con directivos y personal jerárquico			
	Mal clima en las relaciones entre los compañeros.			
	Poca capacidad de decisión sobre cómo realizar el trabajo			
	Pocas posibilidades de promoción y capacitación			
	Agresividad, acoso sexual o violencia.			
	Dificultad para compatibilizar el trabajo con el trabajo doméstico			
	Situaciones de discriminación laboral			
	Precarización e inestabilidad laboral. Temor al desempleo			
	Deterioro salarial			
	Inseguridad personal			
	Desconocimiento o formación insuficiente sobre los riesgos del propio trabajo			

V	Incomodidad por falta de espacio o mala distribución			
	Orden y limpieza insuficientes.			
	Dificultad de evacuación en caso de emergencia.			
	Riesgo de caída de personas			
	Riesgo de atropellamiento por vehículos			
	Riesgo de caída de objetos.			
	Riesgo de accidentes en relación con máquinas ó herramientas.			
	Riesgo de accidente por contacto eléctrico.			
	Riesgo de incendio o explosión			
	Carencia de elementos de protección personal			
VI	Tratamiento y disposición de residuos sólidos			
	Tratamiento y disposición de efluentes líquidos			
	Efluentes gaseosos			

Señala por orden de importancia los 5 problemas prioritarios:

	PROBLEMA	JUSTIFICACIÓN
1		
2		
3		
4		
5		

2. ¿Conoce si en ese lugar se han dado casos de alguno de los siguientes problemas de salud? ¿Cree que tienen relación con las condiciones de trabajo?

	CASOS		RELACIÓN CON EL TRABAJO		ESPECIFIQUE CUALES
	SI	NO	Provocados	Agravados	
Lesiones por accidente					
Enfermedades infecciosas					
Migraña o dolor de cabeza frecuente					
Pérdidas auditivas / sordera					
Problemas oculares					
Hipertensión					
Enfermedades del corazón					
Varices					
Enfermedades renales					
Intoxicaciones por metales o sustancias químicas					
Problemas					
respiratorios					
Enfermedades de la piel					
Cáncer					
Problemas digestivos					
Enfermedades del hígado					
Problemas en las articulaciones					
Dolores musculares crónicos					
Lesiones discales o de columna vertebral					
Lumbalgia					
Problemas del					

sistema nervioso					
Estrés/depresión					
Cambios de humor/ alteraciones del comportamiento					
Trastornos del sueño					
Alcoholismo y toxicomanías					
Consumo frecuente de medicamentos					
Bajas frecuentes por motivos de salud					
Cambios/ abandono de trabajo por motivos de salud					
Agresiones o conductas violentas					
Trastornos relacionados con la menstruación					
Trastornos de la reproducción y embarazo					
Otros problemas:					

Anexo III – Fotografías de la empresa

Frente



Área libre



Estacionamiento de ambulancias



Sala de Descanso



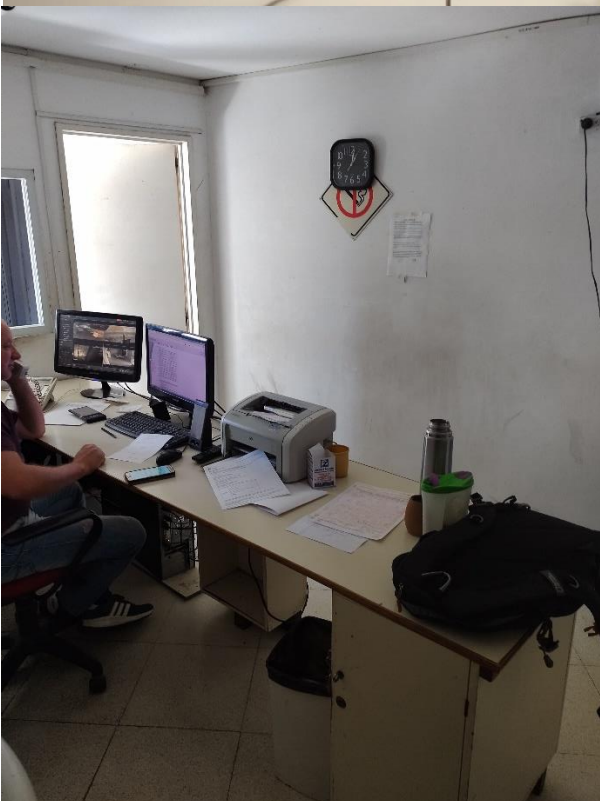
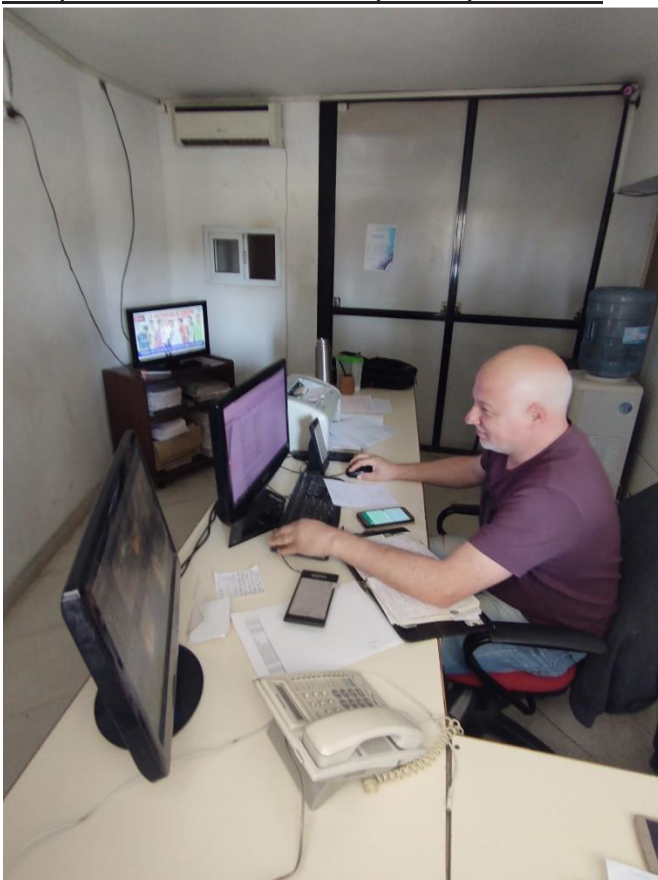
Consultorios



Sala de espera



Despacho de telefonista / recepcionista



Área COVID



Ambulancias de emergencias





Ambulancia de traslados



Historia clínica de emergencias

medi-car

HISTORIA CLINICA PREHOSPITALARIA

Nº INCIDENTE: _____ FECHA: _____ HORA: _____ MOVIL: _____ CROFIER: _____ MEDICO: _____ DESPACHADOR: _____

IDENTIFICACION DEL PACIENTE
 APELLIDO (SOLT) Y NOMBRES: _____ FECHA NAC: _____ UBICACION DE LA ATENCION: _____
 EDAD: _____ AT. DOMICILIO INDUSTRIA
 VIA PUBLICA INST.ENSENANZA
 SEXO: MASC FEM COMERCIO BASE

MOTIVO DEL LLAMADO
 TIPO: FLEGA UBICACION DE LA ATENCION: _____ LOCALIDAD: _____ Nº PISO/PTO: _____ CASA _____
 AMARILLO CALLE: _____ BARRIO: _____ TELEFONO: _____
 VERDE

MEDICACION: NINGUNA CODIGO: _____ ANTECEDENTES: NINGUNA ALERGIA
 DIABETES CONVULS. A: _____ TIEMPO DE EVOLUCION DE LOS SINTOMAS:
 ASMA HTA DIAS: _____ HORAS: _____ MINUTOS: _____
 CARDIOP. ACV OTROS: _____

SIGNOS VITALES / PARAMETROS BASICOS
 SCORE DE GLASGOW: _____
 HORA: _____ TAS: _____ TAD: _____ TEMP: _____ FR. RES: _____ F.C.: _____ LL. CAR: _____ HORA: _____ C4: _____ M6: _____ V5: _____ TOTAL: _____

PIEL Y MUCOSAS
 SECAS NORMAL EDEMAS
 PALIDA LIVIDEC. PALPEBRAL
 CIANOS ICTERIC H. INFECCIONES
 RUBIC SACRO
 SUDOR ANASAR

EXAMEN NEUROLOGICO NO CORRESPONDE **AP. RESPIRATORIO** NO CORRESPONDE **INFORME ECG:** NO SE EFECTUA NORMAL
 NORMAL ESTADO MENTAL: _____ VIGIL RIT RESP. NORMAL APNEA DESCRIPCION DE HALLAZGOS: _____
 Miosis NORMAL ESTUP. IRREG. ASISTIDA
 MDRAS LUCIDO EXCIT. PARAD. RECT. IV. ACC.
 NO REACT. DESOR.
 BABINSKY (+) DEPRIM.
 COMA GRADO: _____ AFAS. APRAXIA
 OTORRAGIA CONVULS. RIG. NUC.
 INC. ESPINTER. GRAL. FOC.

APARATO CARDIOVASCULAR: NO CORRESPONDE
 NORMAL PAPO CARDIACO: _____ SOPLOS
 ING. YUG. MIT AOR
 RUIDOS HIPOFONETICOS DISTOLICO TH PUL
 FB PULSO
 FROTE GALOPE RIT REGULAR RIT. IRREGULAR
 PERS.
 PULSOS PERIFERICOS _____
 OTROS: _____

CABEZA Y CUELLO NO CORRESPONDE NORMAL **SIST. OSEARTIC. Y MUSCULAR** NO CORRESPONDE NORMAL
 OTROS: _____

ABDOMEN NO CORRESPONDE **OROGENTAL** NO CORRESPONDE **GINECOBISTETRICO** NO CORRESPONDE
 NORMAL EVENTRAC. R.H.A. + NORMAL ANURIA NORMAL EMBARAZO
 HERMA HEMATEMESIS DISTENDIDO DEFENSA SOPLO HEMATURIA SONDA VEGICAL HEMOR. VAGINAL AMENAZA PARTO
 COMPLIC. MELENA ASCITIS MAC BURNERY HEPATOMEG. GLOBO VESICAL DOLOR TEST. DOLOR PELVIANO PARTO DOMIC.
 EVICERAC. ENTERORRAGIA DOLOR PAL. MURPHY ESPLINOMEG. PUÑO PERC. (+)
 OTROS: _____

PSIQUIATRICO NORMAL NO SE INVESTIGA R.N.A. ALTERAC. SOCIAL
 DEPRESIVO ANSIOSO DEPRESIVO VIOLENTO DELIRIO INTENTO SUICIDIO OTROS: _____

TRAUMA SIN LESION APARENTE
 TIPO DE LESION: _____
 Dolor _____
 Deformación _____
 Contusión / Hematoma _____
 Puntos de Mordidura _____
 Pérdida de Sensibilidad _____
 Laceración / Abrasión _____
 Herida Cortante / Penetrante _____
 Trauma Cerrado _____
 Luxación / Esguinse _____
 Fractura _____
 Amputación _____
 Hemorragia _____

MECANISMO
 ACC. VEHICULAR QUEMADURA: _____
 CAIDA TERMICA
 ARMA FUEGO QUIMICA
 ARMA BLANCA ELECTRICA
 ELECTROUCION
 MORDEDURA EXPLOSION
 PICADURA DEPRUBRE
 EXTENSION QUEMADURAS: _____%
 A: _____% AB: _____% B: _____%
 OTROS: _____

PROCEDIMIENTOS MEDICAMENTO VIA/DOS: _____ NINGUNO CODIGO: _____
 DESENLAZE: _____ RECH. TRAT. INTER. YA RETIRADO POR OTROS MEDICOS
 GUARDA MED. QUEDA SALA GUARDI. FALLEC. EN TRASLADO
 LTI INTERN. SALA GRAL. FALLEC. ANTES LLEGADA EQUIPO EMERG.
 FALLEC. NOSOC. FALLEC. DOMIC. FALSO LLAMADO
EVOLUCION MEJORA DESMEJORA CONSULTA
 SIN CAMBIO FALLECE TRASLADO
 AL LLEGAR AL DOMICILIO HABIA: _____
 MEDICO AUXILIAR NINGUNO FAMILIAR OTRO

DIAGNOSTICO PRESUNTIVO CODIGO: _____ INST. INTERNACION: _____

EPICRISIS

FIRMA / ACLARACION / MAT. PROFESIONAL MEDICO MEDICAR: _____ FIRMA / ACLARACION / MAT. PROFESIONAL MEDICO RECEPTOR: _____ FIRMA / ACLARACION / DOCUMENTO PACIENTE / FAMILIAR: _____ RECHAZO TRAT. / INTERN. _____

DESPUES DE ESTA ATENCION DEBE CONSULTAR CON SU MEDICO DE CABECERA

Me riesgo a recibir atención médica / Intermedario estado informado de las posibles consecuencias, conluzo los riesgos bajo mi exclusiva responsabilidad. Declaro que al firmar, me encuentro en todas mis facultades.

Habitaciones



Anexo IV – Planillas Excel utilizada para control de ausentismo laboral

	A	B	C	D	E	F	G	H
1	JULIO DE 2021							
2	NOMBRE	DIAS TRAB.	lic - enfermedad	aislados	feriados	PASIVAS	vacaciones	vacac restan
3		16 + 4 hs.	x	x	6 hs.	x	x	22
4		21 + 7 hs.	x	x	7 hs.	x	x	11
5		18	x	x	1	4	6	14
6		Tel noct 15 día 3/Emer noct 2 día 9	x	x	x	x	x	9
7		16	x	x	1	x	6	20
8		19 + 6 hs.	x	x	1	x	6	33
9		19	x	x	1	x	6	11
10		Emer 12 / Tras 14 + 2 hs.	x	x	x	4	x	10
11		23	x	x	1	x	x	23
12		Em 4 + 4 hs. / Tras 27	x	x	1	x	x	34
13		23 + 6 hs	x	x	x	x	x	34
14		24 + 3 hs	x	x	1	x	x	36
15		10	x	x	x	x	x	19
16		Emer noct 19 / Día 6	x	x	x	x	x	49
17		Emer 8 / Tras 21 + 4 hs.	x	x	x	5	x	24
18		23	x	x	1	x	x	18
19		básico	x	4	x	x	7	20
20		39 hs.	x	x	x	x	x	0
21		25 + 1 h.	x	x	1	x	x	14
22		19 + 2 hs.	x	x	1	x	6	23
23		Tel 22 / Enf 1 + 4 hs.	x	x	x	5	x	26
24		14 + 4 hs.	x	x	4 hs.	x	x	22
25		17 + 4 hs.	x	x	1	x	6	32
26		17	x	x	1	x	6	32
27								
28								

BIBLIOGRAFÍA

- Julio C. Neffa. CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CYMAT) Y SALUD Orientación y Sociedad 2015, Volumen N°15- Facultad de Psicología Universidad Nacional de La Plata
- Jaime Breilh. La epidemiología crítica: una nueva forma de mirar la salud en el espacio urbano. Salud Colectiva. Buenos Aires. 2010
- Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. OIT. 3er. Edición. Ginebra. 1998.
- Oscar Betancourt. Salud y Seguridad en el trabajo. OPS/OMS-FUNSA. 1999
- Juan Samaja. Epistemología de la salud. Editorial Lugar. Buenos Aires. 2004
- Jorge Andrés Kohen. Tesis doctoral: La problemática del trabajo infantil y docente en el contexto de las nuevas vulnerabilidades del impacto negativo en la salud a la búsqueda de procesos saludables. 2004
- Manuel Parra Conceptos básicos en salud laboral Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2003
- El Correo Argentino. 200 años. Buenos Aires. 2010
- Nelson Albiano. Toxicología Laboral. SRT. Buenos Aires. 2009
- Leonardo Waron. Medicina Legal del Trabajo. Rosario. 2010