

Carrera de Especialización de Medicina del trabajo

U.N.R

Facultad de Ciencias Médicas

Trabajo Final



Facultad de Ciencias Medicas

**ANALISIS DEL PROCESO SALUD-ENFERMEDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA FABRICA
ELECTROLUX DE LA CIUDAD DE ROSARIO.**

AUTOR: Dra. MARIA LAURA NEGRI

TUTOR: Dr. JORGE KOHEN

DIRECTORA DEL POSGRADO: Dra. AIELLO SILVIA.

COHORTE 2017- 2018

GMD Facultad Cs. Médicas
Biblioteca

TFEM 2511

ÍNDICE

- 1. RESUMEN.**
- 2. INTRODUCCIÓN.**
- 3. FUNDAMENTACIÓN.**
- 4. OBJETIVO GENERAL.**
- 5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**
- 6. GLOSARIO**
- 7. MARCO TEÓRICO.**
- 8. MARCO LEGAL.**
- 9. RESEÑA HISTÓRICA.**
- 10. DESCRIPCIÓN DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DE LA PLANTA.**
- 11. ELECTROLUX**
- 12. PLANO DE PLANTA.**
- 13. DIAGRAMAS.**
- 14. PROCESO DE TRABAJO DE ELECTROLUX**
- 15. METODOLOGÍA.**
- 16. MAPAS DE RIESGOS.**
- 17. PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS.**
 - 17.1. DATOS GENERALES DE LOS TRABAJADORES.**
 - 17.2. CARGAS FÍSICAS.**
 - 17.3. RIESGOS QUÍMICOS.**
 - 17.4. ESFUERZOS FÍSICOS Y POSTURAS INCÓMODAS.**
 - 17.5. MEDIOS E INSTRUMENTOS DE TRABAJO.**
 - 17.6. RIESGOS ORIGINADOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

17.7. VALORACIÓN SOCIAL Y AUTOVALORACIÓN DEL TRABAJO.

17.8. SALUD Y ENFERMEDAD.

17.9 SALUD MENTAL.

17.10. MANIFESTACIONES TEMPRANAS Y SÍNTOMAS.

17.11. ALTERACIONES DE LA SALUD.

17.12. CARGA DOMÉSTICA Y TIEMPO LIBRE.

17.13. GUÍA DE OBSERVACIÓN DE PROBLEMAS.

18. CONCLUSIÓN.

19. ANEXOS

20. BIBLIOGRAFÍA.

1.RESUMEN

En este trabajo analizaremos la relación entre el proceso de trabajo y el proceso de salud -enfermedad en trabajadores de una empresa del rubro metalúrgico, ELECTROLUX, localizada en la ciudad de Rosario, provincia de Santa fe, contando la misma con 450 Trabajadores en el sector de producción, para conocer las respuestas físicas, psicológicas y de conductas de dicho grupo y sus consecuencias a corto y largo plazo, a través de la recolección de información utilizando encuestas de tipo ISTAS y exponiendo los datos en forma de gráficos.

Destacándose como principales efectos los esfuerzos físicos y posiciones incómodas, la Fatiga, el rendimiento laboral y alteraciones psíquicas entre otros como los más frecuentes.

Por lo antes dicho es necesario modificar el enfoque e identificar los distintos procesos, ya sean saludables o insalubres a los que se exponen los operarios, por ello nos apoyaremos en el paradigma de la complejidad que posee una perspectiva crítica, con intervenciones que implican una nueva mirada al territorio micro-social. Al abordarlo no se puede observar solamente al sujeto (Nivel Singular), debe hacerse una interrogación colectiva del problema, abarcando para ello el análisis del entorno del mismo, la sociedad que lo rodea, sus compañeros laborales (Nivel particular) quienes así mismo son determinados por un nivel superior en el que se encuentra las políticas estatales (Nivel general) quienes finalmente determinan con sus decisiones a los niveles inferiores, por lo tanto es el estado el que debería de garantizar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

2. INTRODUCCIÓN

Desde el pensamiento de la complejidad aparece la idea de que el proceso Salud- Enfermedad es un fenómeno colectivo, histórico y complejo que se encuentra determinado por cada sistema social, no siendo este solo el resultado de la suma mecánica de las enfermedades presentes en una sociedad y si la expresión de manifestaciones sociales, psicológicas y orgánicas de los diferentes grupos sociales. Se plantea así la relación entre individuos y medios de producción como determinantes de situaciones de salud en las comunidades, mediante el desarrollo de un conjunto de procesos que se proyectan de acuerdo a las relaciones sociales en que se desarrollan. Estos procesos pueden ser de construcción de equidad y perfeccionamiento, o por lo contrario de inequidad y deterioro.

Las desigualdades en salud son un reflejo de las desigualdades sociales y económicas.

La corriente de la Epidemiología Crítica ha señalado que el proceso salud enfermedad atención transcurre en tres dimensiones o planos, dimensión individual, dimensión particular o colectiva y dimensión estructural o general.

Los procesos de cada uno de los planos inferiores adquieren independencia, pero quedan subordinados en una estructura de interrelación jerárquica que constituyen los diversos planos de la reproducción social.

La salud laboral tiene como objetivo principal fomentar un alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, previniendo la alteración de su integridad psicofísica y protegiéndolo de los posibles riesgos, manteniendo al trabajador en un empleo que le convenga y adaptando el trabajo al hombre y este a su trabajo.

En el siguiente trabajo se llevará a cabo el estudio de un grupo de trabajadores de varios puestos y sectores de la fábrica Electrolux (heladera, freezer, lavadora, chapería) de la ciudad de Rosario y como estos se ven afectados no solo en su momento productivo sino también su repercusión en sus momentos reproductivos, abordándolo desde el punto de vista del llamado Paradigma de la complejidad como una nueva forma de pensar la realidad.

3. FUNDAMENTACIÓN

Cuando se me planteó estudiar la problemática de un grupo de trabajadores para la tesis final del posgrado, elegí este tema porque desde hace 3 años me encuentro trabajando en el servicio médico de la fábrica Electrolux y soy testigo del consumo de diferentes medicamentos por parte de estos trabajadores para poder tratar síntomas como, cefalea, cansancio, algias musculares y óseas, entre otros.

La finalidad de esta tesis es estudiar como este tipo de trabajo afecta la salud física y mental y el impacto social de la misma en este grupo de trabajadores, y de ser posible generar cambios a beneficio del trabajador y crear conciencia en la sociedad que muchas veces es participe causando el daño.

Motivados por el análisis de los procesos influyentes en la salud de los trabajadores, principalmente con fines de analizar mediante observaciones objetivas los efectos de los procesos saludables y deterior antes con influencia sobre ellos y el impacto tanto a nivel individual, familiar, colectivo y social que puede generarse como consecuencia de ellos, es por lo cual desarrolle el presente tema.

Así mismo espero poder aportar información relevante e inherente a la situación actual de la empresa e industria del rubro metalúrgico para ser utilizada con fines preventivos, mejorando las condiciones laborales, detectando y corrigiendo, de ser necesario, las cuestiones que aflijan a los trabajadores en sus diferentes planos de interrelación y potenciando aquellos que sean satisfactorios.

4. OBJETIVO GENERAL

Analizar el proceso salud-enfermedad en los trabajadores de una empresa metalúrgica (fábrica Electrolux de la ciudad de Rosario).

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Indagar sobre políticas y leyes que intervengan en la industria metalúrgica.
- Observar y analizar el lugar de trabajo y definir cuáles son las CyMAT de este grupo de trabajadores.
- Analizar las relaciones entabladas entre los trabajadores y cómo influyen en estos.
- Observar, estudiar y describir los diferentes puestos de trabajo dentro de la empresa en cuestión.
- Describir los principales riesgos laborales al que se exponen los trabajadores.
- Analizar los principales problemas de salud con respecto a cada puesto de trabajo.
- Determinar las respuestas psicológicas y de conducta al estrés en el trabajo de estos trabajadores.
- Evidenciar cuales son los principales accidentes laborales y enfermedades padecidas.
- Definir salud y aspectos teóricos en relación con el trabajo.
- Sugerir medidas preventivas para los principales problemas surgidos de la investigación.

6. GLOSARIO

1. **LITIGIO:** es un conflicto de intereses calificado y elevado a una autoridad jurisdiccional por un sujeto de derecho con una intención o pretensión contra otro que manifiesta una resistencia o que se opone al planteamiento del primero, según como lo sugiere Francesco Carnelutti¹. Algunos autores consideran que el concepto de litigio solo se aplica al procedimiento civil en los conflictos contractuales y que en el proceso penal se debe utilizar el término controversia. Sin embargo, se ha avanzado en cuanto a esta idea, pues ahora, dentro de los procesos penales, se suele utilizar la acción civil o de resarcimiento de daños, lo cual da origen a la responsabilidad extracontractual.
2. **SALUD:** “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” (Dr. Kohen²). Los satisfactores (Necesidades humanas que se cubren trabajando, con el salario) evolucionan con la historia, corresponden a momentos históricos.

“La salud es un proceso dialectico, biológico y social, producto de la interrelación del hombre con el medio ambiente, influido por las relaciones de la producción y que se expresa en niveles de bienestar físico, mental y social” (Dr Salvador Allende³).
3. **TRABAJO:** “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 en los medios de sustentos necesarios para los individuos” Organización Internacional del trabajo (OIT). El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos
4. **TRABAJADOR:** persona que presta servicio que son retribuidos por otra persona a la el cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona particular, una empresa o una institución teniendo que cumplir con una edad legal para desempeñarse como tal.
5. **TRABAJO DECENTE:** es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el

desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el 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. (OIT)

Según Marx⁴ es un proceso consciente por medio del cual el hombre se apropia de la naturaleza para transformar sus materiales en elementos útiles para su vida. El trabajo no es solo una cualidad biológica, sino una característica del hombre como ser social que se encuentra relacionado con el proceso de transformación y dominio de la naturaleza.

6. **TRABAJO-SALUD:** la forma como los seres humanos trabajan, el tipo de actividad que realizan, las maquinarias, instrumentos y herramientas que usan, la duración de la jornada, los ritmos impuestos, las sustancias que se utilizan, todos actúan en el organismo ocasionando alteraciones de la salud (Betancourt⁵).
7. **PROCESO SALUD-ENFERMEDAD:** de los trabajadores debe abordarse como un proceso unitario y dinámico que se configura en el seno de la vida social, la cual se forja tanto en los procesos generales o más amplios de la sociedad, cuanto en los particulares procesos de una clase o grupo y también se determina por lo que ocurre en la cotidianidad familiar personal, para especificarse finalmente en cuerpo y mentes humanas concretas. (Betancourt⁵)
8. **ACCIDENTE DE TRABAJO:** a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

¹Francesco Carnelutti, Sistema de derecho procesal civil, p. 44

² Martín, Mariel Cecilia.-IV encuentro nacional red universitaria argentina de formadores en medicina del trabajo y salud de los trabajadores.

³ Dr. Kohen, Jorge. Seminario: Introducción a la Medicina del Trabajo. 2018. Rosario.

⁴ Marx, Karl. El Capital. Tomo I, sección I, capítulo I. 1867. Alemania.

⁵ Betancourt, Oscar. Salud y Seguridad en el trabajo. Capítulo I. página 34. Editorial OPS/OMS-FUNSAD. 1999. Quito.

9. **ENFERMEDADES PROFESIONALES:** aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional. El termino enfermedad profesional designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral.

7. MARCO TEORICO

SALUD Y SALUD LABORAL SEGÚN LA OMS

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad. Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde su fundación en 1948. En la misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias.

La salud desde el positivismo se entiende como un estado que siempre es posible de mejorar y que implica considerar la totalidad de los individuos, relacionados entre sí en términos poblacionales, y con el medio ambiental en que viven y trabajan. La salud no es algo que se posea como un bien sino una realidad, es una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, descanso, etc.).

La salud es aquel estado de total bienestar físico, social y mental, y no simplemente la falta de enfermedades o malestares, siendo un derecho humano fundamental y convirtiendo a la búsqueda del máximo nivel posible de salud en la meta social más importante a nivel mundial, cuya realización requiere de la participación de otros sectores sociales y económicos en adición al sector salud. Con la declaración de Alma-Ata, alcanzar un estado de salud fue definido como un objetivo social importante en todo el mundo y, junto a ello, se destacó que “la salud es un proceso social y político dentro del cual se toman decisiones no sólo sectoriales sino de Estado, capaces de comprometer a todos los sectores”.

Las causas (determinantes de procesos) de la enfermedad deben buscarse no solamente en los procesos biológicos o en las características de la tríada ecológica (huésped, agente, ambiente), sino en los procesos sociales, en la producción y reproducción social retomando así los planteamientos de la causalidad social de la enfermedad.

El proceso salud-enfermedad es una permanente interacción entre valores positivos y negativos que enfrentamos a diario, no solamente en nuestro ámbito laboral, es decir en el momento productivo, sino también en el espacio en el cual reproducimos condiciones materiales y espirituales de nuestra existencia.

En el ciclo vital del sujeto humano transcurren dos grandes momentos:

MOMENTO DE LA PRODUCCIÓN O PRODUCTIVO:

Es cuando el hombre trabaja, se desgasta en forma integral, se produce como ser humano y todo esto ayuda a formar la identidad del individuo.

El proceso trabajo puede adquirir facetas o formas protectoras o destructivas provocando cambios

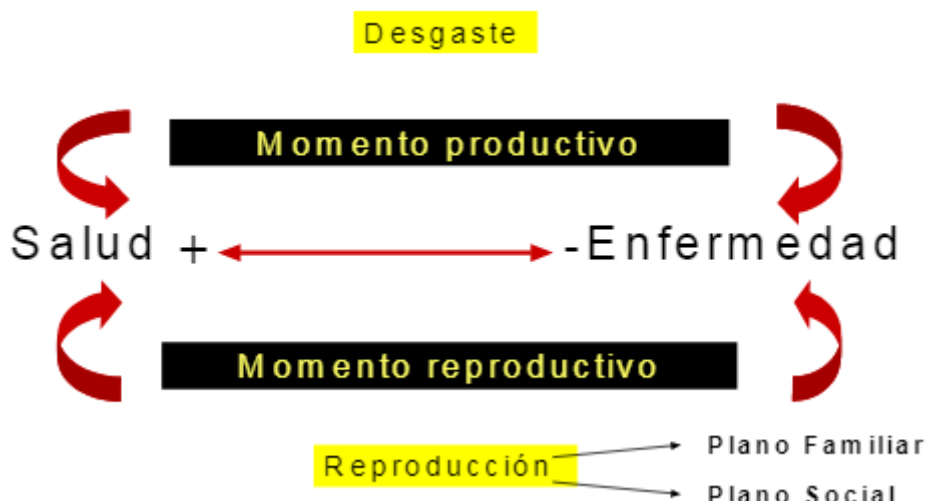
positivos o negativos profundos en la salud respectivamente.

Que una faceta o proceso se exprese con más fuerza en una u otra dirección en un grupo determinado y en un momento determinado va a depender del modo de vida y de la lógica que opere en la formación social correspondiente.

MOMENTO REPRODUCTIVO:

Los sujetos recuperan lo que se desgastó (en el momento de la producción) a través del consumo en el mercado. Puede ser biológico o social. La reproducción social se da en dos ámbitos. En el familiar o reproducción simple donde los sujetos se reproducen biológicamente, utilizan y distribuyen sus recursos y consumen todo aquello que implica necesidad humana, construyendo también su subjetividad entendiéndose como tal “la forma de vivir” construida culturalmente por los seres humanos en un tiempo histórico determinado. Y el otro ámbito llamado reproducción ampliada se da en el marco de la sociedad y transcurre fundamentalmente en un conjunto de instituciones que constituyen la sociedad civil y el Estado.

Dentro de estos momentos, productivo y reproductivo, existen procesos que puede tornarse protectores (“saludables”) o destructivos (“insalubres”) según las condiciones históricas en que se desenvuelvan. Se puede inferir también que no se trata de procesos protectores y destructivos separadamente, por el contrario, los aspectos saludables e insalubres confluyen y conviven en los momentos productivos y reproductivos del sujeto humano, según grupo social y momento histórico al que pertenecen.



Esos procesos adquieren proyección distinta frente a la salud de acuerdo a los condicionamientos sociales de cada espacio y tiempo, es decir de acuerdo a las relaciones sociales en que se desarrollan, condiciones que pueden ser de construcción de equidad mantenimiento y perfeccionamiento, o que, por el contrario, puedan tornarse elementos de inequidad, privación y deterioro.

De esta forma los procesos en que se desenvuelve la sociedad y los modos de vida grupales adquieren propiedad protectoras/benéficas o propiedades destructivas/deteriorantes. Cuando un proceso se torna beneficioso se convierte en un favorecedor de las defensas y soportes y estimula una direccionalidad favorable a la vida humana, individual o colectiva, en un proceso protector o benéfico; mientras que, cuando ese proceso se torna un elemento que provoca privación o deterioro de la vida humana individual o colectiva es un proceso destructivo.

El trabajo útil, creador de valores de uso, se constituye en un estímulo que desarrolla las capacidades físicas y mentales del ser humano, es decir un productor de salud. Salud es definido como el máximo desarrollo de las potencialidades del hombre de acuerdo al grado de avance logrado por la sociedad en un periodo histórico determinado.

Categorías generales, particulares y singulares

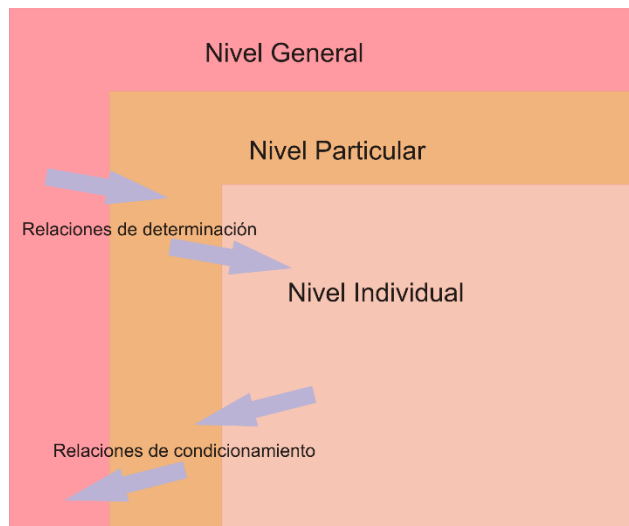
Es importante destacar que, desde la concepción postmoderna, el proceso de trabajo, los procesos peligros, los procesos positivos y el proceso salud-enfermedad de los trabajadores no son fenómenos aislados y transcurren en tres planos o dimensiones:

1º - PLANO SINGULAR: Características individuales de los trabajadores. Dimensiona al concepto de sujeto y su familia, estudia los estilos de vida, y entra en el terreno de la Clínica.

2º - PLANO PARTICULAR: Contiene a los grupos sociales, diferentes culturas, etnias, etc., estudiando los modos de vida y es terreno de la Epidemiología. Se entiende como modos de vida de un grupo o colectivo de trabajo a:

- a) Condiciones de trabajo
- b) Disfrute de bienes de consumo
- c) Capacidad de crear y reproducir valores culturales
- d) Calidad en las relaciones ecológicas
- e) Capacidad de organizar acciones en beneficio del grupo o colectivo

3º - PLANO GENERAL: Incluye a la sociedad en general, representada por el Estado (entendido como el ente que regula las políticas, puede ser Estado Nacional, Provincial) o puede ser Directorio de una Empresa, en cuyo caso la sociedad en general serian todos los sujetos miembros de esa Empresa, y surgiría un nivel supra-general donde estaría el Estado en sus distintas instancias estudiando las políticas y movimientos sociales. Es el plano de los principios y normas (o leyes) que determinan los espacios inferiores.



El Nivel Singular lo abordaremos a partir del estilo de vida de un trabajador de la FABRICA ELECTROLUX, mediante su Historia de Vida.

El Nivel Particular en este nivel estudiaremos el grupo de trabajadores de los DIFERENTES SECTORES DE LINEAS DE PRODUCCIÓN sus modos de vida.

En el Nivel Estructural o General se da el contexto de las supraunidades comprendiendo en este caso la sociedad general con su lógica y principios de reproducción.

Los procesos de cada uno de los planos inferiores adquieren independencia, pero quedan subordinados en una estructura de interrelación jerárquica que constituyen los diversos planos de la reproducción social.

El proceso laboral no es en sí mismo ni puramente beneficioso para la salud ni exclusivamente dañino, sus aspectos beneficios y sus facetas destructivas, coexisten y operan de modo distinto de acuerdo al momento histórico, al grupo social de pertenencia a la que hagamos referencia.

El trabajo puede causar daños a la salud, las condiciones sociales y materiales en que se realiza el trabajo pueden afectar el estado de bienestar de las personas en forma negativa. Los daños a la salud más evidentes y visibles son los accidentes de trabajo.

De igual importancia son las enfermedades profesionales, aunque se sepa menos de ellas. Los daños a la salud por los efectos del trabajo resultan de la combinación de diversos factores y mecanismos.

“NO ES ETICO QUE LAS PERSONAS MALOGREN SU SALUD Y SU VIDA, INTENTANDO GANARSE LA VIDA”
(Manuel Parra)

Categoría Perfil Epidemiológico y Categoría Capacidad Laborativa Restante.

El proceso salud-enfermedad-atención transcurre en tres dimensiones, la individual o singular, la particular o colectiva y la estructural o general.

Para comprender la salud de los trabajadores es necesario entender como el proceso producción-reproducción determinan el proceso salud-enfermedad; de esta manera se definen la categoría perfil epidemiológico que hace referencia a la determinación de estos procesos a nivel particular, y la categoría capacidad laborativa a nivel individual.

Los procesos de la reproducción social se constituyen en cada una de las diferentes dimensiones, éstas adquieren independencia, pero quedan subordinados jerárquicamente como en una estructura de interrelación desde la dimensión inferior a la superior.

Perfil Epidemiológico

Los desarrollos de Pedro Luis Castellano, Juan Samaja, Jaime Breilh y Normar Almeida Filho son los más representativos en este sentido. Breilh, Granda; Betancourt han desarrollado y aplicado a innumerables investigaciones, la categoría Perfil Epidemiológico definiéndolo como:

“un conjunto de procesos contrapuestos que transcurren en el mundo vital del trabajador donde coexisten e interactúan dialécticamente procesos destructivos, deteriorantes, protectores, perfeccionadores, bienes o soportes.”

La categoría perfil epidemiológico desarrollada por Breilh⁶, es en gran medida un recurso para sistematizar, de acuerdo con las múltiples dimensiones de la reproducción social, los procesos protectores y destructivos que participan en la definición del modo de devenir de la salud.

Basándonos en Jorge Kohen podemos visualizar “esquemáticamente los tres niveles donde transcurre la categoría perfil epidemiológico, la relación con los procesos protectores y destructivos. Se señala con relación a los procesos protectores su nexos con los fenómenos fisiológicos y estos con el bienestar y la capacidad de decisión. En tanto en relación a los procesos destructivos se lo vincula con los fenómenos fisiopatológicos, el malestar y el fracaso de los sujetos en la capacidad o poder de decisión y la flecha gruesa central establece la vinculación bidireccional de los dos procesos y sus niveles. Además, es necesario señalar como aporte la relación imposición/exposición que supera la concepción y enfoque tradicional de la medicina del trabajo que sólo tiene en cuenta la exposición, ignorando que existe un proceso de imposición por las condiciones sociales, económicas y culturales que se les imponen a los grupos para que afronten en el trabajo y la vida cotidiana determinadas condiciones.”

Capacidad laborativa restante

Cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo, cuando es expulsado del centro de trabajo por una enfermedad o cuando queda desocupado, afronta su vida, establece su modo de andar por la vida

con la capacidad laborativa restante; esto implica “La confrontación de las habilidades restantes del sujeto con las exigencias del proceso productivo (histórica y socialmente constituido) da forma al concepto de capacidad laborativa restante”.

Debe asumir el trabajo desde la nueva “normalidad” alcanzada, con las libertades que le permiten las capacidades que aún tiene para enfrentar el trabajo es decir, cuánto le queda de capacidad y qué porcentaje de incapacidad tiene. Por ello conceptualizamos a la capacidad laborativa restante como un emergente donde la historicidad de las trayectorias laborales queda impresa y se manifiesta empíricamente en el padecimiento y sufrimiento, síntomas y enfermedades que los trabajadores presentan

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. (Jorge. Kohen)

6Nota: El desarrollo de esta categoría puede verse en las siguientes publicaciones de J. Breilh:

Epidemiología, Economía, Medicina y Política, Universidad Central Ecuador, Quito 1979 y en Nuevos Conceptos y Técnicas de Investigación, Ediciones CEAS, Quito, 1997

Nota: Tesis doctoral J.A.Kohen 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 Pag. 25

SALUD LABORAL

Según la OMS la salud laboral es “un estado dinámico caracterizado por una armonía satisfactoria entre las aptitudes, las necesidades y las aspiraciones de un trabajador y los inconvenientes que puedan presentarse por condiciones de trabajo a realizar o generadas por el medio ambiente”.

Si se intenta abordar los problemas de salud de manera integral, no se puede dejar de considerar la forma de cómo el trabajo influye en la salud. La manera en cómo los seres humanos trabajan, el tipo de actividad que realizan, las maquinas, instrumentos y herramientas que usan

la duración de la jornada de trabajo, los ritmos impuestos, las sustancias que se utilizan, todos ellos interactúan con el organismo, ocasionando una infinidad de alteraciones en la salud.

Los problemas de salud de los trabajadores, no surgen solo en las fábricas. En cualquier espacio donde se realice actividad laboral, inclusive en el doméstico, pueden presentarse alteraciones de la salud.

Cuando las condiciones de trabajo no son seguras, surgen distintos tipos de salud, que no siempre se los identifica con claridad.

Al conocer la manera de como el trabajo afecta a la salud es posible definir e implementar las acciones de prevención y protección, de esta manera se puede disponer de un centro de trabajo saludable, que permita a la población trabajadora una realización plena y que sirva como catalizador de la salud y no como un destructor de la misma.

Es importante resaltar que lo fundamental de este campo es la prioridad que se debe dar a las acciones de prevención. Es conocido que múltiples alteraciones a la salud que se adquieren en el trabajo son irreversibles, de ahí la necesidad de controlar los procesos peligrosos que se encuentran en los centros de trabajo y la determinación de las manifestaciones tempranas de las alteraciones a la salud.

El análisis de las condiciones de trabajo no solo permite detectar los procesos peligrosos y los problemas de salud, ofrece la posibilidad de observar los aspectos que permiten el desarrollo físico y mental de los trabajadores. De esta manera al mismo tiempo que se implementan las medidas de prevención y protección, se puede fomentar el desarrollo de esas condiciones favorables para la salud.

El trabajo permite el desarrollo de muchas capacidades del ser humano, al tiempo que ofrece condiciones de realización personal y bienestar.

La promoción de la salud debe encargarse del desarrollo y fomento de estos ámbitos. Cuyo significado es crear las condiciones de vida y de trabajo que permita el desarrollo de las capacidades individuales y colectivas, que otorguen bienestar y una realización plena de la vida. Condiciones que permitan el desarrollo de manifestaciones saludables.

A pesar de que la salud y seguridad en el trabajo tiene un campo específico de acción en el intento de tener un enfoque integral de la salud de los trabajadores, es adecuado considerar varios aspectos de las condiciones de vida de la población laboral. Las características de la vivienda, la forma de alimentarse, de uso del tiempo libre, las relaciones con los miembros de la familia, todos interactúan con las condiciones de trabajo para definir un perfil Salud-Enfermedad de los trabajadores. Por ello es importante incluir estos aspectos en los estudios y programas de salud y seguridad laboral.

Las condiciones de trabajo:

PROCESO DE TRABAJO

PROCESOS PELIGROSOS

PROCESOS POSITIVOS O SALUDABLES

Las condiciones de Salud-Enfermedad, se encuentran representadas:

ACCIDENTES DEL TRABAJO

ENFERMEDADES DEL TRABAJO

MANIFESTACIONES TEMPRANAS O SUB-CLINICAS

MANIFESTACIONES SALUDABLES

Las condiciones de vida se las puede encontrar en los mediadores singulares, particulares y generales.

Condiciones de trabajo:

PROCESO DE TRABAJO

Lo que sucede en un centro de trabajo y del cual surgen los procesos peligrosos causantes de los problemas de salud o las potencialidades para el desarrollo del ser. Es importante conocer en profundidad el proceso de trabajo para desentrañar los orígenes de esos procesos peligrosos y la inferencia de los problemas de salud. Sobre esta base es posible definir las medidas de intervención (prevención, protección y promoción) más adecuadas.

“A diferencia de los enfoques convencionales que toman como elemento central a los denominados “Riesgos del trabajo”, lo importante es la identificación de las características de cada uno de los elementos del proceso de trabajo, como paso previo a la identificación de los procesos peligrosos (riesgos y exigencias). Este pequeño detalle marca una notable diferencia con lo que ha sido en la práctica de la salud y seguridad en el trabajo”. (Betancourt⁷)

Objeto de trabajo

Es el elemento inicial y principal sobre el cual va a actuar el trabajador para transformarlo y obtener un producto determinado u ofrecer un servicio. Producto o servicio que no necesariamente sirve para satisfacer su necesidad de manera directa.

Actividad

Para que el objeto sea transformado es necesaria la participación del trabajador que con su accionar permite la obtención de un bien o servicio.

Además del objeto de trabajo, se deben conocer las características de la actividad. Definir la manera como ejecuta la actividad específica. La Ergonomía es una herramienta muy útil para el análisis de este elemento del proceso de trabajo con base a lo que se ha dado en denominar análisis de la tarea.

Medios de trabajo

Son los elementos que median entre el objeto de trabajo y la actividad. Es decir, los implementos de los que se sirve el trabajador para ejecutar su tarea.

Se contempla también a las instalaciones, los espacios con sus paredes y pisos.

Conjuntamente se deben conocer las características de los medios de trabajo e insumos.

Esto porque a la hora de interactuar con la actividad y el objeto de trabajo, son capaces de generar una diversidad de procesos peligrosos que pueden ocasionar distintos problemas de salud, dependiendo precisamente de las particularidades de estos medios, del objeto y de la actividad que se imprime.

Organización y división del trabajo

Categoría importante para la salud de la población trabajadora. Se ha visto que en el proceso de trabajo participan el objeto, los medios y la actividad, sin embargo, estos elementos interactúan de una manera determinada, en un tiempo definido, bajo ciertos ritmos e intensidades y en una relación con los otros trabajadores. Los aspectos que deben ser tomados en cuenta se relacionan con:

- 1- Tiempos y horarios de trabajo
- 2- Cantidad y calidad del trabajo
- 3- Sistemas de control y vigilancia
- 4- Características de la actividad

Dentro de cada categoría existen varias sub-categorías que definen la manera como se encuentra organizado y dividido el trabajo:

Tiempo de trabajo

- Duración de la jornada diaria y semanal
- Presencia o no de horas extras, de doblada de turnos
- Tipo de turno (diurno, nocturno)
- Sistema de rotación de los turnos
- Duración y frecuencia de las pausas

Cantidad y calidad del trabajo

- Tiempos y movimientos
- Repetitividad de la tarea
- Ritmo
- Tipo de trabajo
- Posibilidad de comunicación
- Formas salariales (salario fijo, a destajo, etc.)
- Grado de conjunción entre la concepción y ejecución de la tarea
- Grados de atención que exige la tarea

Vigilancia y control del trabajo

- Formas de control (productos, control de calidad, supervisión)
- Características de la supervisión

Tipo de actividad

- Posturas o posición en el trabajo
- Posición de las extremidades
- Tipo de esfuerzo físico
- Características de la actividad
- Desplazamientos

Calidad del trabajo

- Monótono o cambiante
- Posibilidad de desplazamiento

- Posibilidad de comunicación
- Posibilidad de creatividad

De la característica que adquiera cada uno de estos elementos y de su interacción con los objetos, los medios y la actividad se va a tener un perfil específico de procesos peligrosos para la salud.

“Durante la jornada y dependiendo de las características de la organización del proceso laboral, el trabajador puede suspender temporalmente su actividad para hacer una pequeña pausa, para ir al baño o para conversar con sus compañeros. A esto es lo que en la producción capitalista se conoce como tiempo muerto. Un tiempo que para los trabajadores debería ser lo contrario, es decir un tiempo de vida, de respiro, de descanso, de relaciones, de humanidad” (Betancourt⁸)

PROCESOS PELIGROSOS

Desde la interacción entre el objeto, los medios y la actividad, en una organización y división del trabajo determinada, surgen procesos peligrosos para la salud.

El término Procesos peligrosos (expresión del proceso de trabajo) no se puede confundir con las consecuencias (efectos) en la salud que surgen por la expresión de

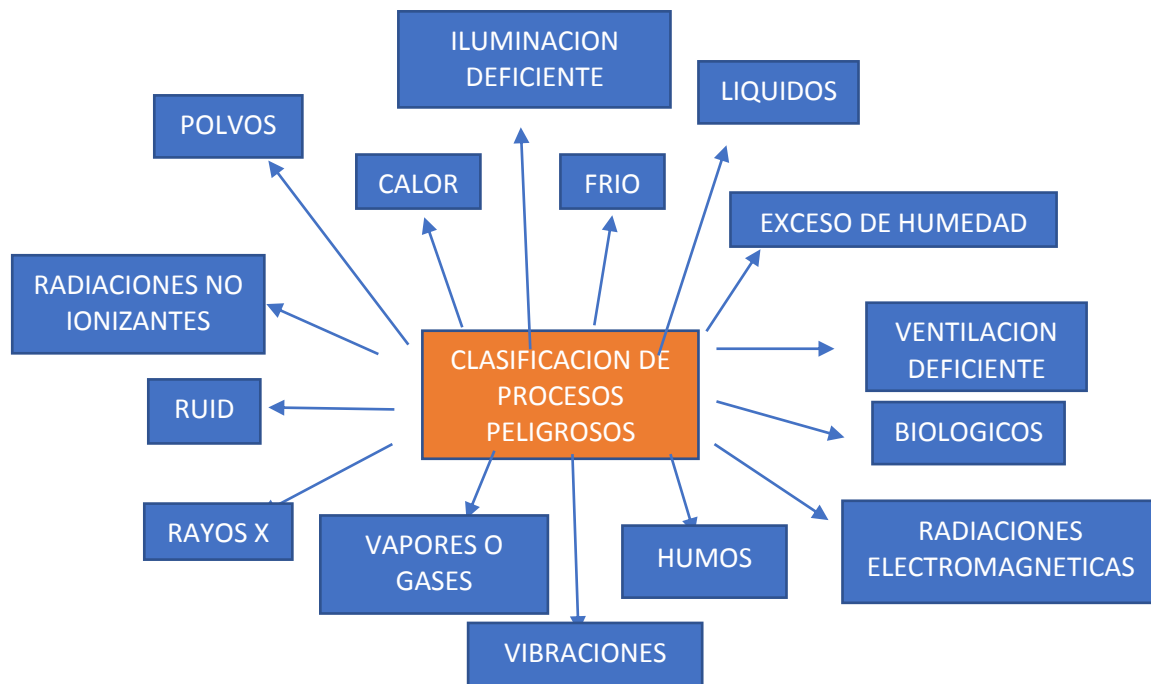
dichos procesos generando un impacto en la salud de los trabajadores, como individuo y como colectivo.

Los procesos peligrosos son elementos concretos, facticos, detectables por los órganos de los sentidos y susceptibles de ser valorados con instrumentos (dosímetros, bombas, luxómetros, etc.), por ello, no puede ser ubicados al nivel de riesgo. Si bien reconocemos la presencia de fenómenos químicos, físicos y mecánicos, cargas laborales, etc. En el ambiente de trabajo, desde el enfoque de “procesos peligrosos”, dejan de ser de carácter natural para ser comprendidos como determinados por el proceso de trabajo en cuestión que los está incluyendo. “Es decir, el ruido y cualquier otro fenómeno denominado “riesgo” quedan suprimidos, contenidos y superados en los “procesos peligrosos” (Khoen⁹)

⁸Betancourt, O. La salud y el trabajo, reflexiones teórico metodológicas, CEAS OPS, Quito 1995, p.15.

⁹Kohen, J.A., Prologo en texto para la enseñanza e investigación de la salud y seguridad en el trabajo. OPS/OMS-FUNSA, Quito, 1999,p.19.

CLASIFICACION DE LOS PROCESOS PELIGROSOS



Cuando el trabajador en su accionar, interactúa e incorpora diferentes medios de trabajo a fines de manipular y transformar el objeto, es cuando estos procesos peligrosos se manifiestan, pudiendo generar cambios perjudiciales para la salud de los trabajadores.

Aquellos procesos peligrosos que se centran en el tiempo, organización y división del trabajo pueden comprometer la salud de los trabajadores por si mismos o por interactuar con otros procesos peligrosos. La sola duración de la jornada de trabajo (más de 8 horas) se deviene en proceso peligroso, susceptible de ocasionar fatiga y sea de tipo física o Psíquica.

EN FUNCION AL TIEMPO DE TRABAJO

- EXTENSA JORNADA DIARIA Y / O SEMANAL
- GUARDIAS
- DOBLE TURNOS
- HORAS EXTRAS

- TRABAJO NOCTURNO
- PAUSAS INSUFICIENTES
- TIPO DE TURNO

En función a la cantidad y calidad del trabajo, con el exceso de grado de atención que puede demandar una tarea, los ritmos que se imprimen para cumplir con cuotas de producción, el trabajo monótono, que algunos autores consideran que se trata de una subcarga de trabajo generador de fatiga y deterioro de las capacidades intelectuales y físicas. Se debe reconocer que el ser humano se encuentra expuesto a trabajos que denigran la calidad humana (prostitución, limpieza de alcantarillas, trabajo esclavizante, trabajo infantil, etc.) y que tienen procesos peligrosos muy particulares con sus respectivos impactos en la salud. De igual manera, resulta peligroso ciertas formas de pago, la forma de pago a destajo, por ejemplo, aprovecha de las necesidades de los trabajadores por incrementar su ingreso a costa de aumentar la intensidad del trabajo, la prolongación de la jornada con las correspondientes repercusiones en la salud (fatiga, accidentes traumáticos, menos horas de descanso, deterioro de las relaciones familiares).

EN FUNCION DE LA VIGILANCIA DEL TRABAJO		
MALTRATO	ACOSO SEXUAL	RIGIDA SUPERVISION
CHANTAJE	PRESION EN RENDIMIENTOS	EXTREMO CONTROL DE CALIDAD

No se afirma que la supervisión en el trabajo sea inadecuada, más bien debería adoptar la categoría de coordinación que de vigilancia. En ciertos tipos de trabajo existe la posibilidad que esta supervisión adopte características que atentan a la dignidad y a la salud de los trabajadores.

La acción de los procesos de peligrosos, puede ocasionar una infinidad de problemas de salud y que desde hace mucho tiempo se han denominado *accidentes y enfermedades del trabajo*. Estas son manifestaciones terminales de procesos que tienen acción inmediata o de larga data en el organismo

del trabajador. A las *manifestaciones tempranas o pre-clínicas* deben prestarse atención antes de que pasen a formar entidades patológicas bien definidas y muchas veces irreversibles.

PROCESOS POSITIVOS O SALUDABLES

De la interacción de los objetos, los medios y la actividad, en una forma particular de organización y división del trabajo surgen distintos procesos peligrosos, pero es bueno recordar que el trabajo no es la desgracia del ser humano, que ocasiona solamente accidentes, enfermedades y muerte, por principio y desde siempre, el trabajo ha sido constructor del ser humano. Es por eso que de la misma interacción entre los elementos del proceso de trabajo pueden existir *procesos positivos para la salud*. Por lo que son considerados condiciones favorables para el desarrollo del ser humano y el surgimiento del polo saludable de este. Son, por lo tanto, la antítesis de los procesos peligrosos. Ejemplos de estos procesos son las buenas relaciones entre compañeros, la posibilidad de que el trabajador controle el proceso de trabajo, actividades que permiten el ejercicio de la creatividad, actividades laborales que permiten el desarrollo armónico tanto físico como mental, actitudes solidarias de compañeros de trabajo, expresiones valorativas del trabajo, actitudes motivadoras, formación permanente, valoración del trabajo por los jefes y compañeros, entre otras.

Los procesos positivos son la antítesis de los accidentes y enfermedades del trabajo y de las manifestaciones tempranas (pre-clínicas). Ejemplo de estas manifestaciones tempranas pueden ser alegría, tranquilidad, sensación de bienestar, desarrollo muscular armónico, desarrollo cardio respiratorio, aumento de las capacidades mentales, desarrollo de destrezas. Las manifestaciones tempranas son las que se deben promover, interviniendo en los procesos positivos de las condiciones del trabajo.

Las medidas de intervención, tradicionalmente llamadas de higiene y seguridad también deben tener distinta direccionalidad. Ante los *procesos peligrosos* hay que crear medidas de *prevención y protección*, en cambio para los *procesos positivos* se deben generar medidas de *promoción*.

8. MARCO LEGAL

Legislación Laboral de la República Argentina.

Régimen Laboral

Ley 25.877

Derógase la Ley Nº 25.250 y sus normas reglamentarias. Ordenamiento del Régimen Laboral. Derecho Individual del Trabajo. Período de Prueba. Extinción del Contrato de Trabajo. Preaviso. Promoción del Empleo. Derecho Colectivo del Trabajo. Negociación Colectiva. Procedimiento de la Negociación Colectiva. Conflictos Colectivos de Trabajo. Balance Social. Administración del Trabajo. Inspección del Trabajo. Simplificación Registral. Cooperativas de Trabajo. Disposiciones Finales.

Sancionada: Marzo 2 de 2004.

Promulgada: Marzo 18 de 2004.

La sanción de esta ley involucra diferentes aspectos de orden individual y colectivo, entre ellos y en forma sintética, podemos hallar inicialmente “derecho individual del trabajo” (periodo de prueba, extinción del contrato de trabajo, promoción del empleo) y su título segundo en relación al “derecho colectivo del trabajo” (negociación colectiva, ámbitos de la misma, fomento de esta, conflictos colectivos, balance social) y finalmente en su título tercero hace mención a la administración del trabajo (inspección del trabajo, cooperativas de trabajo).

La Ley 24557 de Riesgos de trabajo

Esta ley fue sancionada el 13/09/1995 y promulgada el 03/10/1995 con modificaciones introducidas por el decreto de necesidad y urgencia Nº 1278/00. Fue puesta en vigencia el 01/07/1996.

Son objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT):

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

Tanto los empleadores como los trabajadores comprendidos en el ámbito de la LRT, tienen obligaciones, debiendo adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo.

Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) deberán establecer medidas para cada una de las empresas, y controlar que estas sean cumplidas.

Las ART y los empleadores estarán obligados a informar a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo o a las Administraciones de Trabajo provinciales, según corresponda, la formulación y el desarrollo del plan de acción establecido en el presente artículo, conforme lo disponga la reglamentación.

Contingencias: Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

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

INCAPACIDADES: Existe situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) cuando el daño sufrido por el trabajador le impida temporariamente la realización de sus tareas habituales. Existe situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) cuando el daño sufrido por el trabajador le ocasione una disminución permanente de su capacidad laborativa. La Incapacidad Laboral Permanente (ILP) será total, cuando la disminución de la capacidad laborativa permanente fuere igual o superior al 66%, y parcial, cuando fuere inferior a este porcentaje. La situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) que diese derecho al damnificado a percibir una prestación de pago mensual, tendrá carácter provisorio durante los 36 meses siguientes a su declaración.

PRESTACIONES DINERARIAS: Las prestaciones dinerarias de esta ley gozan de las franquicias y privilegios de los créditos por alimentos. A partir del día siguiente a la primera manifestación invalidante y mientras dure el período de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual, de cuantía igual al valor mensual del ingreso base. La prestación dineraria correspondiente a los primeros diez días estará a cargo del empleador. Las prestaciones dinerarias siguientes estarán a cargo de la ART la que, en todo caso, asumirá las prestaciones en especie.

MUERTE DEL DAMINIFICADO: Los derechos habientes del trabajador accederán a la pensión por fallecimiento prevista en el régimen previsional al que estuviera afiliado el damnificado y a las prestaciones establecidas en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 15 de esta ley, además de la prevista en su artículo 11, apartado cuarto.

PRESTACIONES EN ESPECIE: Las ART otorgarán a los trabajadores que sufran algunas de las contingencias previstas en esta ley las siguientes prestaciones en especie: a) Asistencia médica y

farmacéutica; b) Prótesis y ortopedia; c) Rehabilitación; d) Recalificación profesional; y e) Servicio funerario.

Las prestaciones a que se hace referencia en el apartado 1, incisos a), b), y c) del presente artículo, se otorgarán a los damnificados hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas incapacitantes, de acuerdo a cómo lo determine la reglamentación.

Las comisiones médicas y la Comisión Médica Central creadas por la ley 24.241 (artículo 51), serán las encargadas de determinar:

- a) La naturaleza laboral del accidente o profesional de la enfermedad;
- b) El carácter y grado de la incapacidad;
- c) El contenido y alcances de las prestaciones en especie.

Estas comisiones podrán, asimismo, revisar el tipo, carácter y grado de la incapacidad, y - en las materias de su competencia - resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir entre la ART y el damnificado o sus derechohabientes.

La reglamentación establecerá los procedimientos a observar por y ante las comisiones médicas, así como el régimen arancelario de las mismas. En todos los casos el procedimiento será gratuito para el damnificado, incluyendo traslados y estudios complementarios.

El Decreto 658/96 de Riesgos de trabajo, aprueba el listado de enfermedades profesionales, previsto en el artículo 8°, inciso 2, de la ley N° 24557.

El Decreto 659/96 de Riesgos de trabajo, incorpora la tabla de evaluación de las incapacidades laborales, que deberán aplicarse para la determinación de incapacidades en los trámites que involucren tanto Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales

El Decreto 590/97 de Riesgos de trabajo, crea fondos para fines específicos.

Transitoriamente y hasta tanto se disponga lo contrario, el FONDO para FINES

ESPECIFICOS se utilizará exclusivamente para abonar las prestaciones dinerarias correspondientes a hipoacusias perceptivas consideradas según lo estipulado en el artículo 6º, apartado 2, de la Ley N° 24.557 y su normativa reglamentaria.

El Decreto 49/14 de Riesgos de Trabajo, incorpora tres nuevas enfermedades profesionales, hernias inguinales directas y mixtas-hernias crurales, várices primitivas bilaterales de miembros inferiores, hernia discal lumbosacra.

Según **la Ley 26773 de reforma de la Ley de Riesgos de Trabajo**, los damnificados PODRAN OPTAR de modo excluyente entre: a) las indemnizaciones previstas en la LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO, o b) las que les pudieran corresponder con fundamento en ACCIDENTES DE DERECHO CIVIL (al tratarse de un

proceso civil la reparación se subordina a las consecuencias probatorias del juicio). Los distintos sistemas de responsabilidad no serán acumulables

Decreto 54/17, Comisiones Médicas Jurisdiccionales. A través de un Decreto de Necesidad y Urgencia, se modifica la ley que regula el Sistema de Riesgos del Trabajo. Exige, con carácter obligatorio y excluyente, a los trabajadores que sufran un accidente de trabajo iniciar un procedimiento administrativo ante las Comisiones Médicas Jurisdiccionales, antes de promover una demanda ante el Poder Judicial. Si se acepta esta mediación, lo decidido se convertirá en cosa juzgada. Si no, se podrá activar la vía judicial. No obstante, los trabajadores que no estén registrados podrán acceder al litigio desde el principio. Además, las ART deberán compensar a obras sociales que otorguen atención a trabajadores accidentados, y ante una incapacidad se tomará el mejor sueldo o un promedio de los últimos meses, entre otros cambios.

La Ley 19587, Ley de Higiene y seguridad en el trabajo

La Ley 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y su Decreto Reglamentarios 351/79 determinan las condiciones de higiene y seguridad que se deben cumplir en el trabajo, en todo el territorio de la República. Establece, a su vez, la obligatoriedad de contar con un Servicio de Higiene y Seguridad y Medicina Laboral, de acuerdo con las modalidades fijadas en los Decretos Nº 1338/96 y 417/97 (Modificatorios del Decreto 351/79).

La ley establece normativas sobre:

- Servicio de Higiene y Seguridad:

Tiene como misión fundamental implementar la política fijada por el establecimiento en la materia, tendiente a determinar, promover y mantener adecuadas condiciones ambientales en los lugares de trabajo. Asimismo, deberá registrar las acciones ejecutadas, tendientes a cumplir dichas políticas.

- Servicio de Medicina Laboral:

Tiene como misión fundamental promover y mantener el más alto nivel de salud en los trabajadores, debiendo ejecutar, entre otras, acciones de educación sanitaria, socorro, vacunación y estudios de ausentismo y morbilidad. Su función es de carácter preventivo, sin perjuicio de las prestaciones de la asistencia inicial de las enfermedades profesionales y de las emergencias médicas ocurridas en el establecimiento.

También reglamenta todos los puntos sobre higiene y seguridad a saber; el estrés térmico y tensión térmica, la contaminación del ambiente, las radiaciones, la ventilación, la iluminación y color, los ruidos y vibraciones, las

Instalaciones eléctricas, las máquinas y herramientas, la protección y capacitación personal del trabajador.

Ley Nacional 11.544: “Jornada de trabajo”, Aprobada en Buenos Aires, Septiembre 12 de 1929.

Artículo 1° - La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

Artículo 2° -La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de siete horas, entendiéndose como tal la comprendida entre las veintiuna y las seis horas. Cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales la ventilación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de seis horas diarias o treinta y seis semanales. El Poder Ejecutivo determinará, sea directamente o a solicitud de parte interesada y previo informe de las reparticiones técnicas que correspondan, los casos en que regirá la jornada de seis horas.

9. RESEÑA HISTÓRICA

El Grupo Electrolux es una corporación multinacional sueca que fabrica electrodomésticos para uso doméstico y profesional, vendiendo más de 55 millones de productos al año a clientes de 160 países.

Los productos de Electrolux incluyen frigoríficos, lavavajillas, lavadoras, microondas, placas vitrocerámicas y de inducción, hornos y aspiradoras vendidas bajo las marcas: Electrolux, Lux AEG-Electrolux, Zanussi, Corberó, Eureka (aspiradoras) y Frigidaire, entre otras.

Sus inicios, en 1901, estuvieron marcados por el nombre AB Lux en Estocolmo (Suecia) que lanzó al mercado la lámpara Lux y que funcionaba con querosene para uso al aire libre y muy utilizada también en faros en diferentes partes del mundo.

En 1912 desarrolló la primera aspiradora producida en Suecia e inició su distribución en varios países de Europa con la modalidad de venta puerta a puerta. Esta fue una oportunidad para que muchas familias adquirieran sus primeros electrodomésticos.

La nueva era.

El nombre de Lux permaneció hasta 1919 cuando se fusionó con Elektromekaniska y empezó a darse a conocer como Electrolux, con Axel Wenner-Gren en la gerencia general.

Durante las décadas de los años 50 y 60 la compañía mantuvo su expansión y empezó a producir lavadoras, refrigeradoras, congeladores, estufas, lavadoras de platos y equipos profesionales.

Su desarrollo continuó en los años 70 durante los cuales adquirió 59 compañías, entre ellas el fabricante americano de aspiradoras Eureka, compañías de productos destinados para el cuidado de campos, bosques y jardines como Husqvarna, Jonsered y la francesa de electrodomésticos Arthur Martin.

En los 80, Electrolux adquirió otras grandes productoras como la Compañía Italiana Zanussi, AEG, en Alemania; Prosdócimo, en Brasil; y WCI, Frigidaire, White Westinghouse, en Estados Unidos.

A principios de 1996 Electrolux dio un gran paso en América del Sur cuando adquirió el control accionario de Refripar (Prosdócimo) de Brasil, para introducir por primera vez productos de línea blanca con tecnología y calidad Electrolux.

En la actualidad, el 52 por ciento de su producción total se realiza en Suecia a través de 40 fábricas situadas en diferentes zonas de la mitad sur del país. De esta producción exporta aproximadamente el 45 por ciento.

1 Nota de prensa Electrolux: Hans Stråberg deja Electrolux y es sucedido por McLoughlin, Presidente y CEO.

2 «Copia archivada». Archivado desde el original el 15 de julio de 2014. Consultado el 2 de julio de 2014.

10. DESCRIPCIÓN DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJO DE PLANTA

Director de Planta (Manufactura): es la máxima autoridad ejecutiva, se encarga de planificar, organizar, dirigir, controlar, coordinar, analizar en la empresa.

3 jefes de planta: Uno de producción, uno de componente, uno de logística.

Supervisor (Por debajo de los jefes de planta): es la persona que se dedica a dar indicaciones, controlar y asistir al personal de la línea de producción.

Supervisor de EHS: Supervisa al Servicio Médico, Higiene y Seguridad y Medio Ambiente.

Ingeniería: es la persona que se dedica a planificar, organizar y analizar los proyectos que se establezcan para el futuro de la empresa.

Administrativos: RRHH: Gestión de ausentismos, liquidación de sueldos de las personas que se encuentran en la nómina), **Compras:** reciben todos los presupuestos y son los encargados de negociar contratos y precios con proveedores de la empresa), **marketing:** Nexo entre la empresa y los puntos de distribución/venta), **Tesorería y créditos:** se encarga de la parte financiera de la planta. Pagos de salarios, pago de proveedores, entre otros), **Post Venta:** Servicio que se le ofrece a un cliente luego de la compra de un producto (garantía, reparaciones, etc.), **Business Controllers:** controla gastos de la empresa, **Product Manager:** Ingeniería de productos nuevos o mejora de los actuales, **Planeamiento Comercial:** Programan la producción en el tiempo (semanal, mensual, anual).

Representante Legal: es la persona que se dedica a resolver y/o asesorar toda situación de tipo legal que se presente en la compañía.

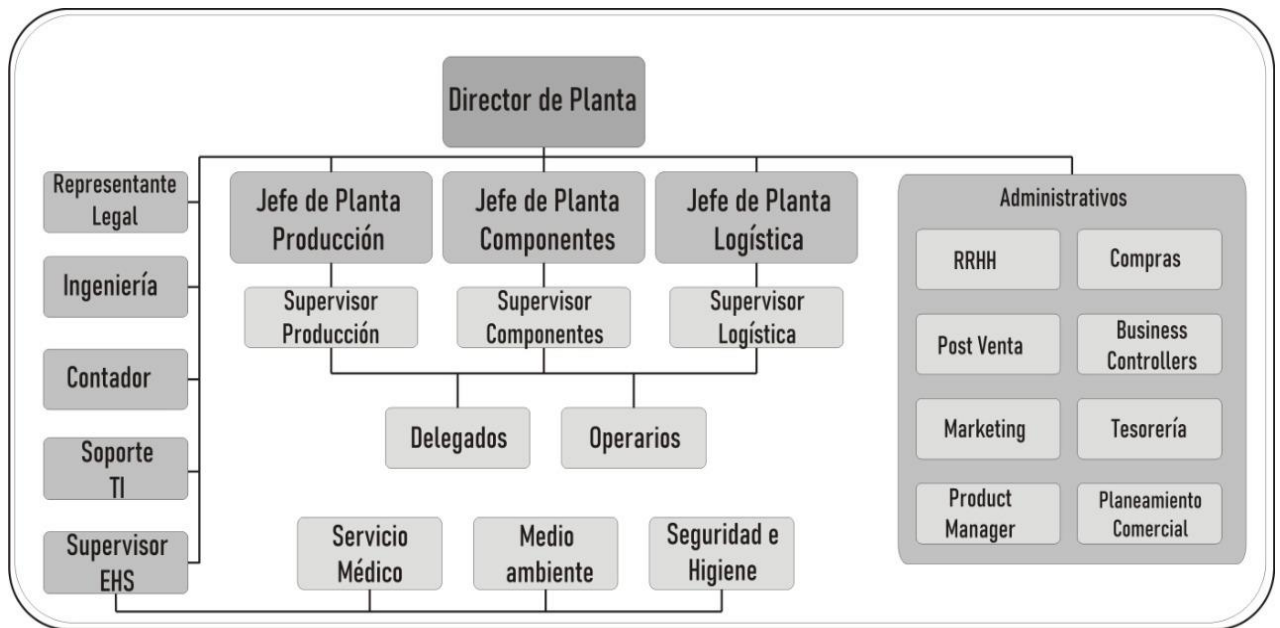
Contador: es la persona que vela por el orden de todas las situaciones de tipo financiero económico y comercial de la compañía.

Soporte Técnico de Información (TI): es la persona que debe velar por que todos los sistemas funcionen correctamente.

Mantenimiento: personas encargadas del correcto funcionamiento de maquinarias y herramientas técnicas.

Delegados: en la planta hay 8, es un representante legal de los trabajadores en la empresa, es elegido por y entre los trabajadores. Tiene un cargo representativo por elecciones, su mandato dura 4 años.

Operario: Persona que se encarga de realizar un trabajo específico según el puesto y sector en el que se encuentre. Por ejemplo: armado de puerta de freezer.



A través de la Gerencia se establece la característica de la empresa, y por lo tanto del proceso de trabajo. Este esquema es impuesto a los jefes, junto con el establecimiento de objetivos y prioridades, y la forma en la que se llevará a cabo el proceso laboral.

Los jefes lo comunicarán a los supervisores que serán los responsables de dar indicaciones y los que va a monitorear el trabajo de los operarios de la línea de producción.

Los operarios reciben la materia prima, la que luego pasara al proceso productivo donde se realiza una transformación y se obtiene el producto final, por último, será evaluado por calidad para poder distribuirlo a los clientes.

En caso de que el producto no esté dentro de los parámetros especificados por calidad, este será rechazado y reingresa al proceso de circuito de productividad nuevamente.

11. LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CYMAT)

Citando a NEFFA¹, las CyMAT “Están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. 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 prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados”. Las CyMAT pueden afectar a los individuos dentro y fuera de la organización, transfiriendo situaciones de trabajo al entorno familiar y social.

Identificación de los elementos del proceso de trabajo (procesos peligrosos y positivos)

Objeto de trabajo. Es el elemento inicial y principal sobre el cual va a actuar el trabajador para transformarlo y obtener un producto determinado u ofrecer un servicio. Producto o servicio que no necesariamente sirve para satisfacer su necesidad de manera directa.

Actividad. Es necesaria la participación del trabajador que con su accionar permite la obtención de un bien o servicio a partir de la transformación del objeto.

Medios de trabajo. Son los elementos que median entre el objeto de trabajo y la actividad; los implementos de los que se sirve el trabajador para ejecutar su tarea.

Organización y división del trabajo. Objeto, medios y actividad, interactúan de forma determinada, en un tiempo definido, bajo ciertos ritmos y en relación con otros trabajadores.

La forma en que las CyMAT afecten al trabajador, determina las características de salud-enfermedad del mismo, como el resultado de la acción de los procesos peligrosos o riesgos a los que está expuesto dentro de su lugar de trabajo.

¹ NEFFA, J.C.. Introducción al Concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT). CONICET DIGITAL. https://ri.conicet.gov.ar/admin/bitstream/11336/13769/1/CONICET_Digital_Nro.17010.pdf

10. ELECTROLUX

PRODUCCIÓN:



PROVEEDORES/CLIENTES:



Proveedores



Clientes

ESTABILIDAD

Trabajo Estándar

- Es una serie de documentos que reúne el **mejor método de trabajo**, la mejor combinación de personas y máquinas definida **hasta hoy**, para satisfacer los **requisitos del cliente** (interno / externo).

Objetivo











- Permite cumplir exigencias internas de **Seguridad, Calidad, Costo y Entrega**, satisfaciendo los requisitos del cliente.
- Base para la mejora continua

Aplicación

El trabajo estandarizado está definido en **dos documentos**:

- Secuencia de Trabajo:** detalla las actividades que deben llevarse a cabo, indicando los puntos clave.
- Hoja de Layout:** muestra dónde se llevan a cabo las actividades, a través de un plano del puesto.

Secuencia de trabajo:

Electrolux		Línea 1				EMS		Tiempos (s)		Fecha Revisión	
SW.L01.E01.Op250		Equipo 1						Takt Time	51.42	Nº Revisión	1/4/2016
		250. Colocación de piso (lado KM)						Tiempo Ciclo	36.29	Revisó	Schaeffer C.
		Heladeras Frío Directo						Dormancia (hr)	70	Aprobó	Vignatti G.
EPPs		Ojos	Oído	Piés	Cabeza	Manos	Respiración	Otros	Rotación		
Anteojos de seguridad transparentes		Protectores auditivos Endourales	Calzado de seguridad con puntera de acero	NA	Guantes de seguridad PU/Moteados	NA	NA	NA			
Nº	Pasos principales	Puntos clave			Detalles y razones para los puntos clave + Seguridad ◆ Calidad ● Atención		Foto, esbozo o dibujo				
1	Presentar piso en la línea						 				
2	Pegar trozo de cinta PLUR en punta de caño precondensador	Colocar cinta según referencias solicitadas en P/NP del puesto			Evitar scrap o reclamos de cliente por alojamientos espumados		 				
3	Estirar capilar y línea de succión e insertarlo en cavidad del piso	Asegurar que el caño capilar tenga el correspondiente tapón.			La falta de tapón puede generar contaminación del circuito frigorífico. o Tapar directamente el capilar (por espumado)		 				
4	Insertar precondensador en cavidad del piso	Colocar hasta referencia indicada en P/NP del puesto. Precisión al Realizar el Encastre del Precondensador, evitando realizar sobre-esfuerzo			Evitar scrap o reclamos de cliente por alojamientos espumados + Riesgo Ergonómico		 				
5	Encastar piso en techo termoformado y unirlos con cinta adhesiva a través del frontal inferior.	Corroborar posición del frontal respecto al termoformado antes de pasar al puesto siguiente			Evitar defectos estéticos o funcionales por frontal mal montado		 				
6	Pasar conjunto al puesto siguiente, girando 90°										

Hoja de Layout:

	Área / Línea	Línea 1		Tiempos (s)		Fecha Revisión		
	Equipo	Equipo 1		Takt Time	51.42	Nº Revisión	1	
	Nombre de la operación	250: Colocación de piso(lado KM)		Tiempo Ciclo	38'29	Revisó	Schaeffer C.	
	Productos	Heladeras Frio Directo		Demanda (hr)		Aprobó	Vignatti G	
SW.L01.E01.Op250								
Nº	Pasos principales	<div style="text-align: center;"> <h2>Movimientos</h2> </div>						
1	Presentar piso en la línea							
2	Pegar trozo de cinta PUR en punta de caño precondensador							
3	Estirar capilar y línea de succión e insertarlo en cavidad del piso							
4	Insertar precondensador en cavidad del piso							
5	Encastrar piso en tacho termoformado y unirlos con cinta adhesiva a través del frontal inferior.							
6	Passar conjunto al puesto siguiente, girando 90°							
		REFERENCIAS: 1) Pisos termoformados 2) Rollos de cinta Pur 3) Rollos de cinta adhesiva						
Movimientos del Operador		Movimientos del material						
Stock del proceso estándar		Seguridad	Calidad	Atención	Tiempo de Ciclo			
Símbolo	Número total en la celda							
	8	+	◆	●	38'29			

	Área / Línea	Línea 1		Tiempos (s)		Fecha Revisión		
	Equipo	Equipo 1		Takt Time	51.42	Nº Revisión	1	
	Nombre de la operación	250: Colocación de piso(lado KM)		Tiempo Ciclo	38'29	Revisó	Schaeffer C.	
	Productos	Heladeras Frio Directo		Demanda (hr)		Aprobó	Vignatti G	
SW.L01.E01.Op250								
Nº	Pasos principales	<div style="text-align: center;"> <h2>Stocks: nº de piezas necesario para llevar adelante la secuencia de trabajo sin perder tiempo.</h2> </div>						
1	Presentar piso en la línea							
2	Pegar trozo de cinta PUR en punta de caño precondensador							
3	Estirar capilar y línea de succión e insertarlo en cavidad del piso							
4	Insertar precondensador en cavidad del piso							
5	Encastrar piso en tacho termoformado y unirlos con cinta adhesiva a través del frontal inferior.							
6	Passar conjunto al puesto siguiente, girando 90°							
		REFERENCIAS: 1) Pisos termoformados 2) Rollos de cinta Pur 3) Rollos de cinta adhesiva						
Movimientos del Operador		Movimientos del material						
Stock del proceso estándar		Seguridad	Calidad	Atención	Tiempo de Ciclo			
Símbolo	Número total en la celda							
	8	+	◆	●	38'29			



OBJETIVOS:

- Mejorar y mantener los resultados.
- Encontrar mejoras o propuestas para los puestos de trabajo o para las hojas de trabajo estándar.
- Detectar necesidades de capacitación de las personas.
- Detectar necesidades de actualización de las hojas de trabajo estándar.
- Eliminación de desperdicios.
- Mejoras en el balanceo de línea.
- Se debe realizar al menos una auditoría SW por día.
- El plan mensual de auditorías debe estar publicado en el tablero
- de información del equipo, con indicaciones visuales de los resultados,
- y por ende del nivel de estandarización del equipo.

BENEFICIOS:

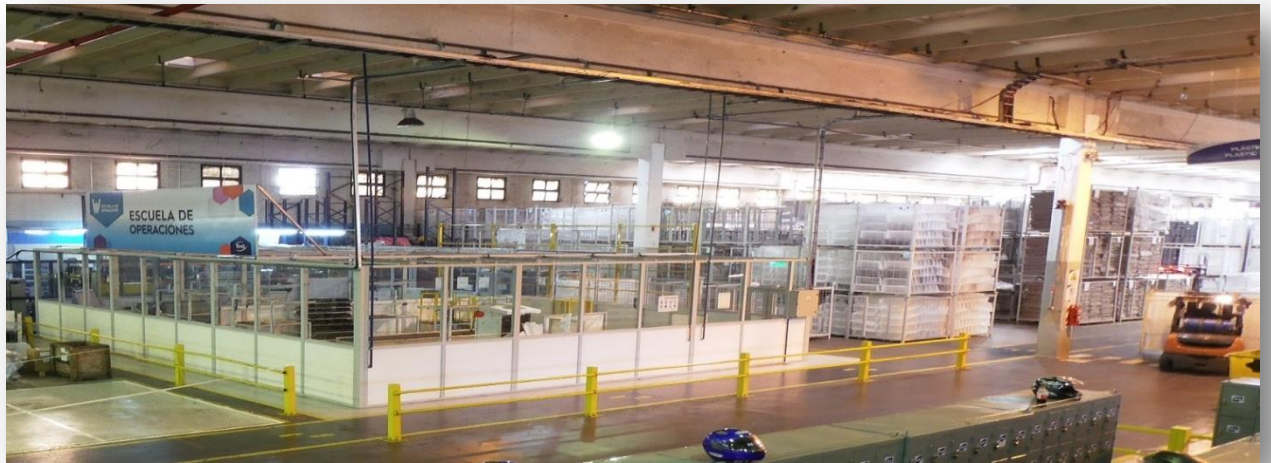
Trabajo Estándar:

- Mejorar la seguridad, disminuir riesgos de accidentes.
- Evitar errores que afectan la calidad del producto
- Obtener siempre el mismo producto, con un proceso determinado → **Eliminar vibraciones en el proceso**
- Identificar **Problemas y condiciones anormales**
- Definir la **mejor secuencia de trabajo** del operador → **Metodo de trabajo**
- Despejar las dudas en cuanto al trabajo
- Transmitir información o capacitar de manera escrita y detallada → **Capacitación y desarrollo proceso**
- Reducir y definir stocks en → **Inventarios controlados**
- Facilitar el análisis para **eliminación de 7 productos**
- Optimizar el **balanceo de línea**
- Base para la **mejora continua**

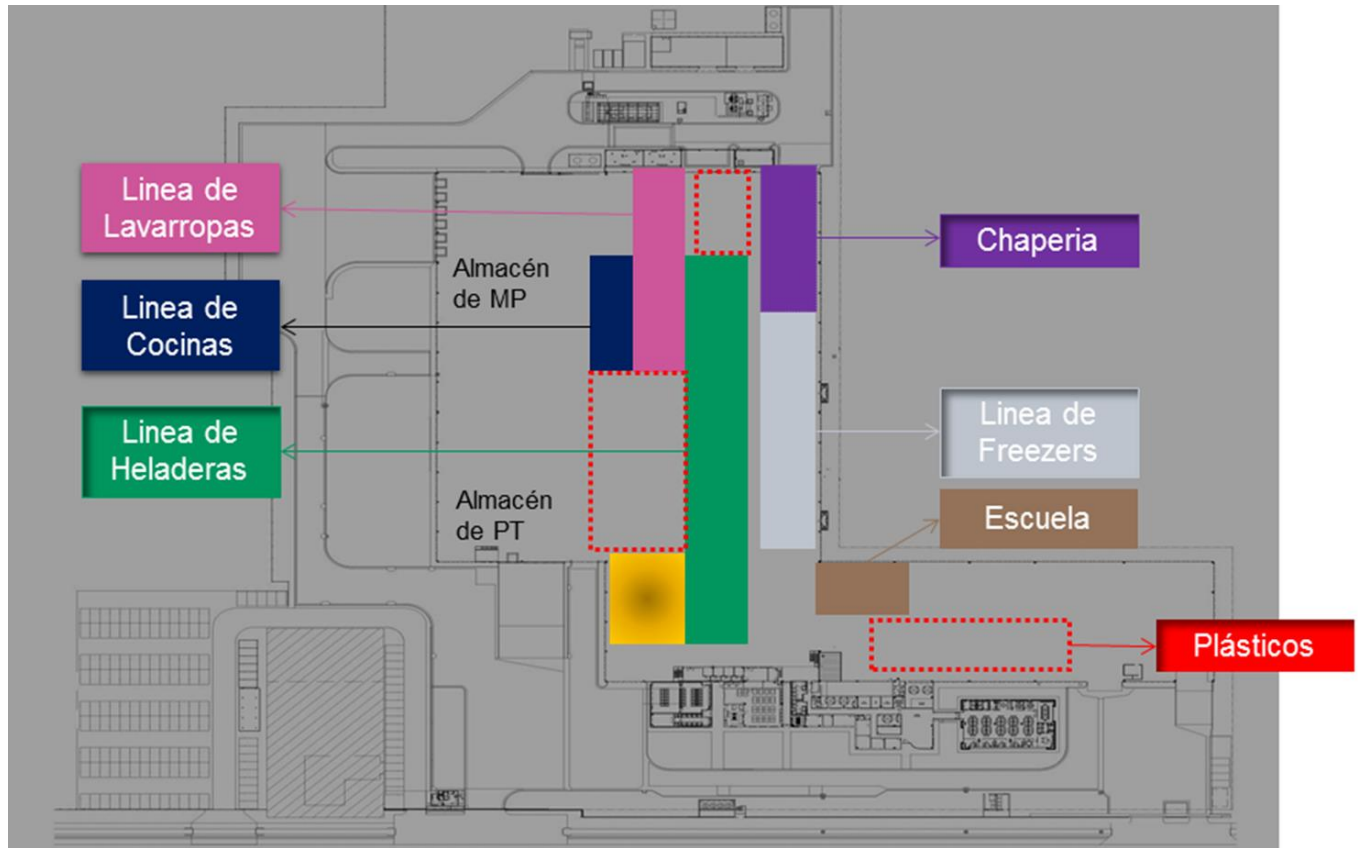
ESCUELA DE OPERACIONES

OBJETIVO:

- Realizar inducción a nuevos funcionarios.
- Entrenamiento sobre las herramientas de EMS, Seguridad, Medio Ambiente.
- Capacitaciones de Instructores Externos.
- Reuniones de seguimiento de Resoluciones de Problemas.
- Entrenar en: secuencia de trabajo, puntos clave, riesgos potenciales, documentación del puesto.



12. PLANO DE LA PLANTA



13. DIAGRAMAS

DIAGRAMA DE BLOQUE

Realizar un diagrama de bloque consiste en el registro de manera sistemática de los pasos que sigue el proceso laboral, desde que se inicia hasta que se obtiene el producto o los resultados esperados.

El diagrama de bloque laboral, es una técnica que permite obtener una visión integral del proceso de trabajo, a través de la reconstrucción; por parte de los trabajadores del proceso laboral.

Ejemplo de proceso de elaboración de la línea de heladera:



DIAGRAMA DE FLUJO

Consiste en describir de manera detallada y sistemática el proceso laboral. Se registran las tareas que se realizan en cada componente del diagrama de bloques.

Se describen los objetos, los instrumentos, la organización y división del trabajo y los productos o resultados del trabajo.

Chapería



Chapas

- Planchado
- Corte
- Piqueteado
- Plegado

Caños

- Corte
- Plegado

Plástico



Inyección



Extrusión



Termoformado

Inyección: El plástico viene particulado/triturado, ingresa a la maquina llamada Haitian (hay 4) mediante calor pasa de estado sólido a líquido y el mismo es inyectado en diferentes moldes(en total hay 36) para darle la forma de la pieza necesaria para producción.

Ej: balcones de heladera y cajones, cubierta superior de lavadora.

Hay diferentes tipos de plástico, blanco y acrílico.

Extrusión: Mediante calor el plástico molido pasa a un estado semilíquido y a través de rodillos se forma una plancha llamada Pai.

Termoformadora: es la que por medio de calor toma las planchas de plástico y le da diferentes formas, hay 2, una genera contratapas de puertas y freezer de heladera y freezer horizontales y la otra interiores de los mismos.

Luego de 2 hs de enfriamiento del plástico, se comienza el ensamblado de piezas.

En cuanto a sector cocina, viene un kit de materia prima desde Brasil y en la fábrica solo se hace ensamblado.

Lavadora se realiza tambor y centrifugado, plegado de chapa y ensamblado.

14. PROCESO DE TRABAJO DE ELECTROLUX

Existen condiciones que funcionarán como potenciadores de la salud del empleado y otras que se constituyan como dañinas para su salud.

Para KOHEN "El proceso laboral no es en sí mismo ni puramente beneficioso para la salud ni exclusivamente dañino, sus aspectos beneficiosos y sus facetas destructivas, coexisten y operan de modo distinto de acuerdo al momento histórico y al grupo social de pertenencia a la que hagamos referencia. En el centro de trabajo los sujetos enfrentan condiciones específicas. La capacidad para procesarlas, depende simultáneamente, de las capacidades y soportes a los que puedan echar mano como colectivo, y de las condiciones de defensas y reservas individuales con las que vive esa realidad."

Los aspectos que forman parte del proceso laboral aparte del Objeto, y los Medios de Trabajo, se relacionan con la Organización y División del trabajo:

-Objeto: Materia prima el cual será transformado en un producto determinado , ofreciendo un servicio de línea blanca a la comunidad.

-Medios de Trabajo: Herramientas de trabajo (Maquina de espumado, plegadora, termoformadoras, inyectora, extrusora, embaladora con aire caliente, autoelevadores, atornilladoras eléctricas, tornillos, Carro eléctrico, etc.).

-Organización y división de trabajo: hay que tener en cuenta diferentes aspectos:

Tiempo y horarios de trabajo: La fábrica permanece abierta de lunes a viernes las 24 hs, con todas las líneas de producción activas. Hay tres turnos de producción mañana (6 am a 3 pm), tarde (3:30 pm a 12:30 am) y a la noche 3 turnos de componente de plástico (6 a 15 pm, 15 a 00 hs y 21 a 06 am) de 9 horas cada uno.

Cantidad y calidad de trabajo: Cuenta con 4 líneas de producción (Heladera, freezer, cocina, lavarropas) y en cada línea hay diferentes equipos de trabajo (ej.: heladera: sub-armado, espumado, armado de puertas y embalaje) y dentro de ese equipo diferentes puestos. Por otra parte 2 áreas tecnológicas (chapería y plásticos) y logística (Recepción de materia prima, abastecimiento a líneas de producción y distribución del producto terminado).

Vigilancia y control de trabajo: La fábrica se encuentra a cargo de un gerente general quien transmite las pautas que debe tener la empresa a los jefes, y estos a los supervisores los cuales deben cumplirlas y hacerlas cumplir a los operarios.

Tipo de actividad: la elaboración de un producto/servicio que será enviado a los centros de distribución el cual luego serán comprados por los clientes (Musimundo, Garbarino, Novogar y Frávega).

Calidad de trabajo: El trabajo puede ser agobiante, por lo que la fábrica cuenta con un parque arbolado y se realizan 2 descansos de 10 minutos (de 8 a 8:10 y de 13 a 13:10 pm), más los 30 minutos de almuerzo, donde los trabajadores pueden ir a comer, tomar mates, dispersarse o realizar otras tareas sin estar en contacto con el resto del grupo, y además 2 veces por semana se realizan pausas activas.

En lo que hace a las condiciones y medio ambiente de trabajo, y su relación con la legislación vigente, a nivel Nacional, existe una Ley (19.587) con sus respectivos decretos y resoluciones, en el caso de la actividad de manufactura, está regulado por el decreto 351/79.

15. METODOLOGÍA

Tipo de estudio: Se realizó un estudio de tipo observacional descriptivo de corte transversal, cuali/cuantitativo. Trabajando con datos primarios obtenidos en el campo mismo.

Unidad de Análisis: Trabajadores del sector de producción de una empresa metalúrgica.

Contexto: La investigación se llevó a cabo en la ciudad de Rosario de la provincia de Santa Fe.

Población: Trabajadores de ambos sexos del rubro metalúrgico.

Muestra: Para la investigación se tomó una muestra de 50 trabajadores del área de producción de heladera, freezer, lavadora y chapería. Operarios con una antigüedad mayor a seis meses en la empresa, mayores de 18 años, que tuvieran evaluación completa pre-ocupacional.

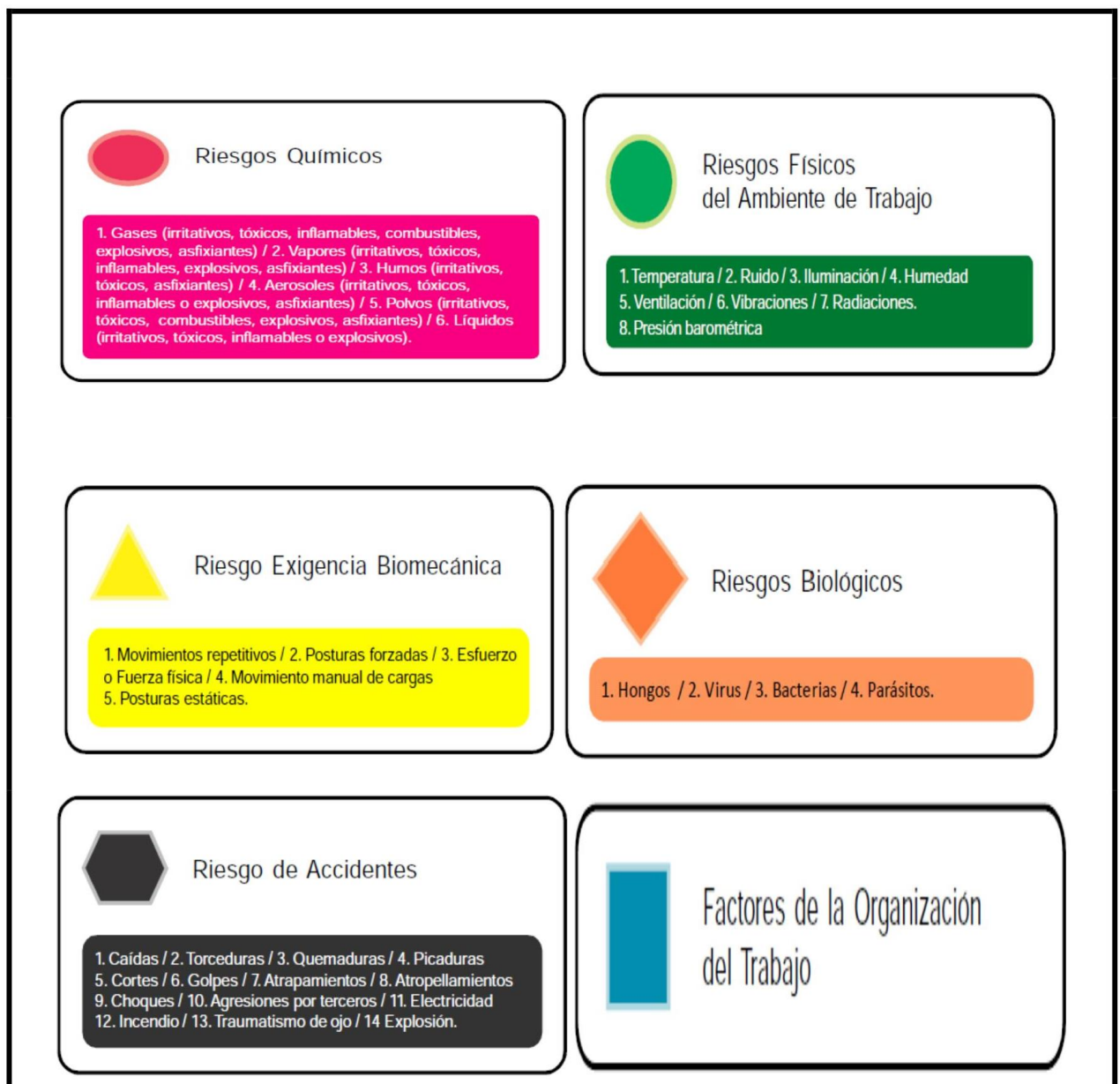
Técnica de recolección de datos: se logró por medio de cuestionarios tipo Ista durante el año 2019. Con los datos obtenidos se realizó un resumen a través de gráficos de barra y tortas.

16. MAPA DE RIESGO

La elaboración del mapa de riesgos permite a los trabajadores identificar y ubicar espacialmente los procesos peligrosos (riesgos, cargas y exigencias) presentes en su trabajo, a partir de una reflexión colectiva generada en los grupos homogéneos.

Dice Mariano Noriega: “Los riesgos y las exigencias son los componentes derivados de los elementos básicos del proceso de trabajo, que pueden potencialmente, crear daños a la salud”.

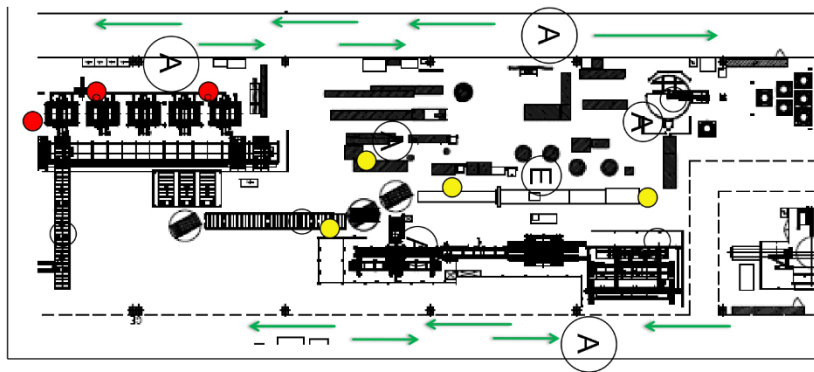
A continuación, se presentarán los mapas de riesgo según las marcas correspondientes a cada tipo de riesgo:



MAPA DE RIESGO

SECTOR: HELADERAS

● RIESGO FÍSICO GENERAL: RUIDO



LEYENDA

- RIESGO PEQUEÑO
- RIESGO MEDIO
- RIESGO GRANDE

- RIESGO FÍSICO
- RIESGO QUÍMICO
- RIESGO BIOLÓGICO
- RIESGO ERGONÓMICO
- RIESGO DE ACCIDENTES

- A ACCIDENTE
- D DOLENCIAS
- E ERGONÓMICOS
- G GASES
- I INCENDIO
- P POLVO
- R RUIDO
- Q QUÍMICO



OBLIGACIONES

- RUIDO:**
 - UTILIZAR PROTECTOR AUDITIVO.
- INCENDIO:**
 - ALMACENAR CORRECTAMENTE MATERIALES COMBUSTIBLES Y LIQUIDOS QUE PUEDAN REACCIONAR ENTRE SI
- ACCIDENTE:**
 - UTILIZAR ADECUADAMENTE LOS EPP NECESARIOS PARA LAS ACTIVIDADES.
 - MANEJAR PIEZAS Y EQUIPAMIENTOS CON PRECAUCION.
 - REALIZAR MANTENIMIENTO PREVENTIVO DE EQUIPOS Y MAQUINARIAS.
 - SER HABILITADO PARA MANEJAR AUTOELEVADORES, RICHYS Y DEMAS EQUIPOS MOTORIZADOS.
 - SER HABILITADO PARA REALIZAR TRABAJOS ELECTRICOS.
 - MANER VIAS DE ESCAPE Y EQUIPOS DE LUCHA CONTRA INCENDIO LIBRE.
- QUIMICO:**
 - UTILIZAR EPP ADECUADO (GUANTE DE LATEX)
 - ENTRENAMIENTO
- INSPECCIONAR:**
 - PROTECCIONES Y DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD.
 - SENSORES OPTICOS DE MAQUINARIAS Y LINEA DE MONTAGE..
 - COMANDO BI MANUAL
 - PROTECCION EM PUNTOS DE PIEZAS EN MOVIMIENTO.
 - CONDICIONES DE LAS INTALACIONES ELECTRICAS.
- OBSERVACIONES**
 - MANTENER ORDEN Y LIMPIEZA EM EL PUESTO DE TRABAJO.
 - FOMENTAR LA AUTOROTACION ENTRE PUESTOSDE TRABAJO.
 - HIDRATARSE DE LA FORMA ADECUADA.
 - NO UTILIZAR TOPA SUELTA O ALAJAS.
 - ANTE CUALQUIER EMERGENCIA LOCALICE AL BRIGADISTA MAS CERCANO.**

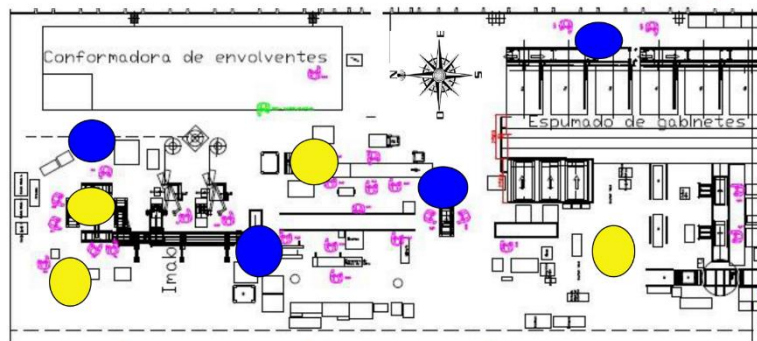
Riesgo Ergonómico: ● Bipedestacion toda la jornada laboral, movimientos repetitivos, colocacion de tornillos con atornilladora neumatica y movimiento repetitivo con postura inadecuada cuando realizan colocación de bisagras y puerta superior y embalaje de tergotpol, colocacion de condensador, postura forzada por colocación de motocompresor (9 kg). Riesgo de tropiezos, caidas por desniveles, accesos a tarimas. Golpes por herramientas, espacio reducido, partes fijas y moviles de equipos y maquinas. Vibraciones por atornilladora neumatica o electrica.

Riesgo Físico/Ruido: ● Herramientas neumáticas, maquinarias para procesar material con energia hidraulicas y neumaticas). Remolcadores con carros que abastecen materia prima a linea de produccion. Temperatura por clima Frio/calor.

MAPA DE RIESGO

SECTOR: Freezers

● RIESGO FISICO GENERAL: RUIDO



LEYENDA

- RIESGO PEQUEÑO
- RIESGO MEDIO
- RIESGO GRANDE

- RIESGO FISICO
- RIESGO QUÍMICO
- RIESGO BIOLÓGICO
- RIESGO ERGONÓMICO
- RIESGO DE ACCIDENTES

- A ACCIDENTE
- D DOLENCIAS
- E ERGONÓMICOS
- G GASES
- I INCENDIO
- P POLVO
- R RUIDO
- Q QUÍMICO



OBLIGACIONES

RUIDO:
 UTILIZAR PROTECTOR AUDITIVO.
INCENDIO:
 ALMACENAR CORRECTAMENTE MATERIALES COMBUSTIBLES Y LIQUIDOS QUE PUEDAN REACCIONAR ENTRE SI
ACCIDENTE:
 UTILIZAR ADECUADAMENTE LOS EPP NECESARIOS PARA LAS ACTIVIDADES.
 MANEJAR PIEZAS Y EQUIPAMIENTOS CON PRECAUCION.
 REALIZAR MANTENIMIENTO PREVENTIVO DE EQUIPOS Y MAQUINARIAS.
 SER HABILITADO PARA MANEJAR AUTOELEVADORES, RICHES Y DEMAS EQUIPOS MOTORIZADOS.
 SER HABILITADO PARA REALIZAR TRABAJOS ELECTRICOS.
 MANTER VIAS DE ESCAPE Y EQUIPOS DE LUCHA CONTRA INCENDIO LIBRE.

QUIMICO:
 UTILIZAR EPP ADECUADO (GUANTE DE LATEX)
 ENTRENAMIENTO
INCENDIO:
 PROTECCIONES Y DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD.
 SENSORES OPTICOS DE MAQUINARIAS Y LINEA DE MONTAGE..
 COMANDO BI MANUAL
 PROTECCION EM PUNTOS DE PIEZAS EN MOVIMIENTO.
 CONDICIONES DE LAS INTALACIONES ELECTRICAS.
OBSERVACIONES
 MANTENER ORDEN Y LIMPIEZA EM EL PUESTO DE TRABAJO.
 FOMENTAR LA AUTOROTACION ENTRE PUESTOSDE TRABAJO.
 HIDRATARSE DE LA FORMA ADECUADA.
 NO UTILIZAR TOPA SUELTA O ALAJAS.
ANTE CUALQUIER EMERGENCIA LOCALICE AL BRIGADISTA MAS CERCANO.

Riesgos de Accidentes: ● riesgo de tropezos, caídas por desniveles, accesos a tarimas. Golpes por herramientas, espacio reducido, partes fijas y móviles de equipos y máquinas, riesgo de atrapamiento en máquinas y equipos por tareas de mantenimiento y procesos, estos riesgos están controlados por dispositivos de seguridad.

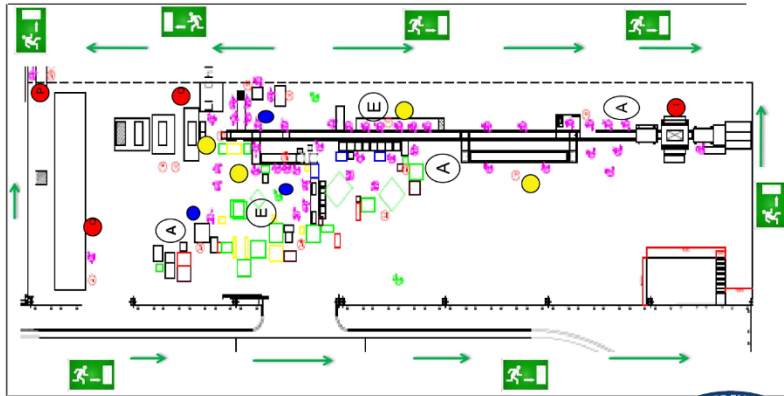
Riesgo Ergonómico: ● Bipedestación toda la jornada laboral, movimientos repetitivos, colocación de torrillos con atornilladora neumática, movimientos repetitivos y postura inadecuada para el armado de interiores con engrafadora, postura inadecuada cuando deben meterse en el interior del freezer para realizar encintado. Vibraciones por atornilladora neumática o eléctrica. Estrés de contacto en piernas durante la colocación de motocompresores.

Riesgo físico/Ruido: ● Herramientas neumáticas. Maquinarias para procesar material con energía hidráulicas y neumáticas) Remolcadores con carros que abastecen materia prima a línea de producción. Temperatura por clima Frio/calor.

MAPA DE RIESGO

SECTOR: LAVARROPAS

● RIESGO FISICO GENERAL: RUIDO



LEYENDA

- RIESGO PEQUEÑO
- RIESGO MEDIO
- RIESGO GRANDE

- RIESGO FÍSICO
- RIESGO QUÍMICO
- RIESGO BIOLÓGICO
- RIESGO ERGONÓMICO
- RIESGO DE ACCIDENTES

- A ACCIDENTE
- D DOLENCIAS
- E ERGONÓMICOS
- G GASES
- I INCENDIO
- P POLVO
- R RUIDO
- Q QUÍMICO



OBLIGACIONES

- RUIDO:**
UTILIZAR PROTECTOR AUDITIVO.
- INCENDIO:**
ALMACENAR CORRECTAMENTE MATERIALES COMBUSTIBLES Y LIQUIDOS QUE PUEBAN REACCIONAR ENTRE SI
- ACCIDENTE:**
UTILIZAR ADECUADAMENTE LOS EPP NECESARIOS PARA LAS ACTIVIDADES.
MANEJAR PIEZAS Y EQUIPAMENTOS CON PRECAUCION.
REALIZAR MANTENIMIENTO PREVENTIV DE EQUIPOS Y MAQUINARIAS.
SER HABILITADO PARA MANEJAR AUTOELEVADORES, RIGHS Y DEMAS EQUIPOS MOTORIZADOS.
SER HABILITADO PARA REALIZAR TRABAJOS ELECTRICOS.
MANTER VIAS DE ESCAPE Y EQUIPOS DE LUCHA CONTRA INCENDIO LIBRE.
- QUIMICO:**
UTILIZAR EPP ADECUADO (GUANTE DE LATEX) ENTRENAMIENTO
- INSPECCIONAR:**
PROTECCIONES Y DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD.
SENSORES OPTICOS DE MAQUINARIS Y LINEA DE MONTAGE..
COMANDO BI MANUAL PROTECCION EM PUNTOS DE PIEZAS EN MOVIMIENTO.
CONDICIONES DE LAS INTALACIONES ELECTRICAS.
- OBSERVACIONES**
MANTENER ORDEN Y LIMPIEZA EM EL PUESTO DE TRABAJO.
FOMENTAR LA AUTOROTACION ENTRE PUESTOS DE TRABAJO.
HIDRATARSE DE LA FORMA ADECUADA.
NO UTILIZAR TOPA SUELTA O ALAJAS.
- ANTE CUALQUIER EMERGENCIA LOCALICE AL BRIGADISTA MAS CERCANO.**

Riesgo Químico: ● Uso de poxirram, limpieza con Sif de las máquinas, uso de grasa para poner en los amortiguadores del lavarropas.

Riesgo Ergonómicos: ● Bipedestación durante toda la jornada laboral, movimientos repetitivos cuando realizan colocacion de torrillos con atornilladora neumatica, vibraciones por la utilizacion de atornilladora neumatica.

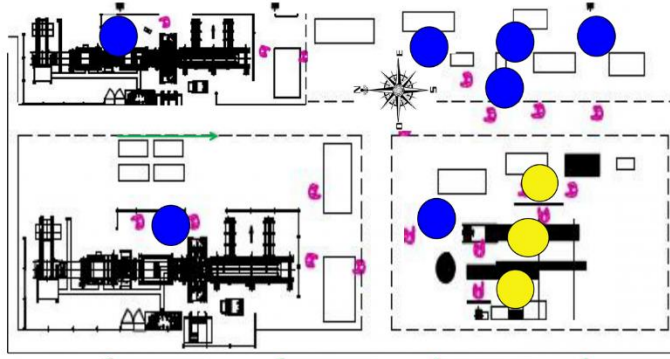
Riesgos de Accidentes: ● corte por manipulacion de chapa, golpes por uso inadecuado de herramientas manuales, atrapamiento por maquina como la prensa de plegado y estampado.

Riesgo Físico/Ruido: ● Herramientas neumáticas, prensas, robot que coloca refuerzo en las uniones/esquinas de la chapa. Temperatura por clima Frio/calor. Remolcadores con carros que abastecen materia prima a linea de producción.

MAPA DE RIESGO

SECTOR: Chapería -

● RIESGO FÍSICO GENERAL: RUIDO



LEYENDA

- RIESGO PEQUEÑO
- RIESGO MEDIO
- RIESGO GRANDE

- RIESGO FÍSICO
- RIESGO QUÍMICO
- RIESGO BIOLÓGICO
- RIESGO ERGONÓMICO
- RIESGO DE ACCIDENTES

- A ACCIDENTE
- D DOLENCIAS
- E ERGONÓMICOS
- G GASES
- I INCENDIO
- P POLVO
- R RUIDO
- Q QUÍMICO



OBLIGACIONES

RUIDO:

UTILIZAR PROTECTOR AUDITIVO.

INCENDIO:

ALMACENAR CORRECTAMENTE MATERIALES COMBUSTIBLES Y LÍQUIDOS QUE PUEDAN REACCIONAR ENTRE SI

ACCIDENTE:

UTILIZAR ADECUADAMENTE LOS EPP NECESARIOS PARA LAS ACTIVIDADES.

MANEJAR PIEZAS Y EQUIPAMENTOS CON PRECAUCION.

REALIZAR MANTENIMIENTO PREVENTIVO DE EQUIPOS Y MAQUINARIAS.

SER HABILITADO PARA MANEJAR AUTOELEVADORES, RICHES Y DEMAS EQUIPOS MOTORIZADOS.

SER HABILITADO PARA REALIZAR TRABAJOS ELECTRICOS.

MANTER VIAS DE ESCAPE Y EQUIPOS DE LUCHA CONTRA INCENDIO LIBRE.

QUÍMICO:

UTILIZAR EPP ADECUADO (GUANTE DE LATEX)

ENTRENAMIENTO

INSPECCIONAR:

PROTECCIONES Y DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD.

SENSORES OPTICOS DE MAQUINARIAS Y LINEA DE MONTAJE.

COMANDO BI MANUAL

PROTECCION EN PUNTOS DE PIEZAS EN MOVIMIENTO.

CONDICIONES DE LAS INTALACIONES ELECTRICAS.

OBSERVACIONES

MANTENER ORDEN Y LIMPIEZA EN EL PUESTO DE TRABAJO.

FOMENTAR LA AUTOROTACION ENTRE PUESTOSDE TRABAJO.

HIDRATARSE DE LA FORMA ADECUADA.

NO UTILIZAR TOPA SUELTA O ALAJAS.

ANTE CUALQUIER EMERGENCIA LOCALICE AL BRIGADISTA MAS CERCANO.

Riesgo Ergonómico: ● Bipedestación toda la jornada laboral, movimientos repetitivos que realiza el operario al colocar la chapa en plegadora (realiza plegado y agujereado de la misma), posturas forzadas cuando realizan cambio de matriz.

Riesgos de Accidentes: ● Atrapamiento por maquina si no hacen el bloqueo correspondiente, corte y golpes.

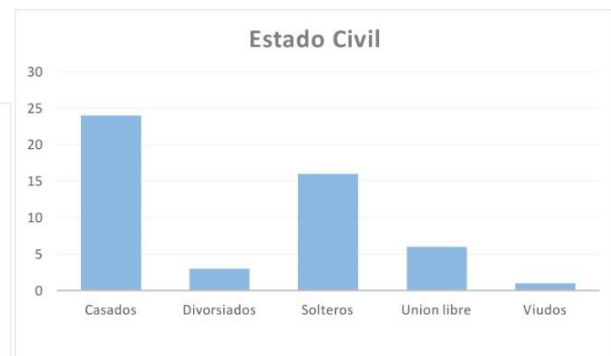
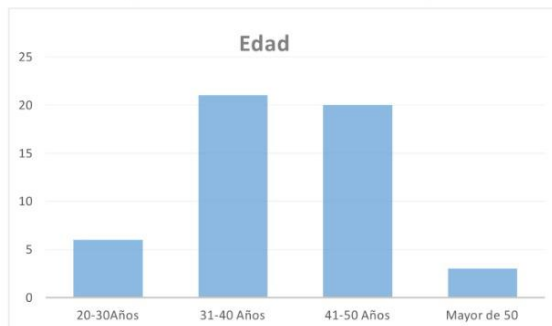
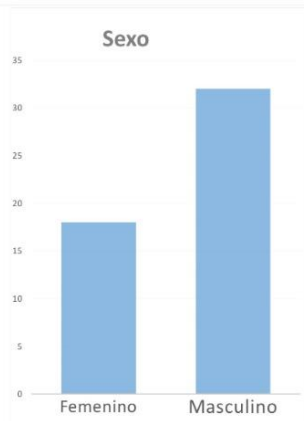
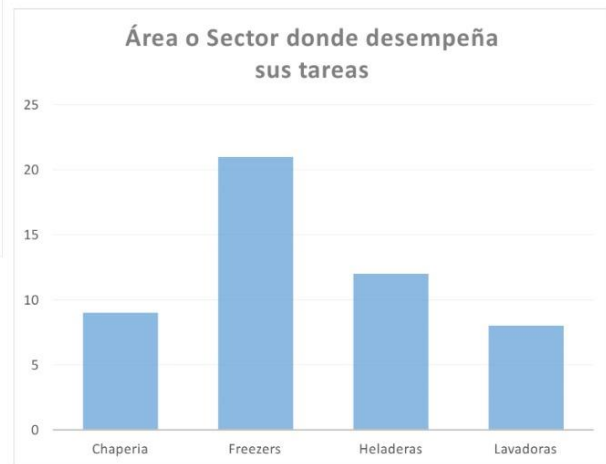
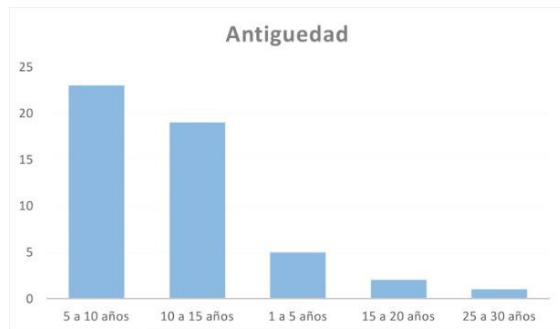
Riesgo Físico/Ruido: ● Maquinarias que procesan bobinas de chapa. Remolcadores con carros que abastecen materia prima a línea de producción. Temperatura por clima Frio/calor.

17. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.

De las 50 encuestas tipo ISTAS realizadas a los trabajadores del sector de heladera, freezer, lavadora y chapería de la fábrica de Electrolux se obtuvieron los siguientes resultados:

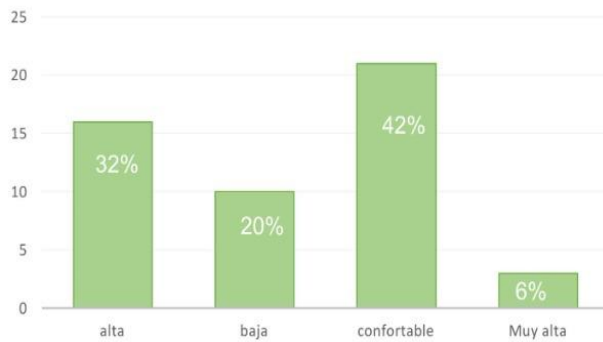
17.1 DATOS GENERALES DE LOS TRABAJADORES

En su mayoría los trabajadores de la fábrica son de género masculino, de estado civil casado, con un promedio de edad de 40 años, con una edad mínima de 20 años y una máxima de mayores de 50 años. De la muestra tomada de las 4 áreas donde se desempeñan las tareas de producción, el porcentaje de freezer tuvo mayor participación

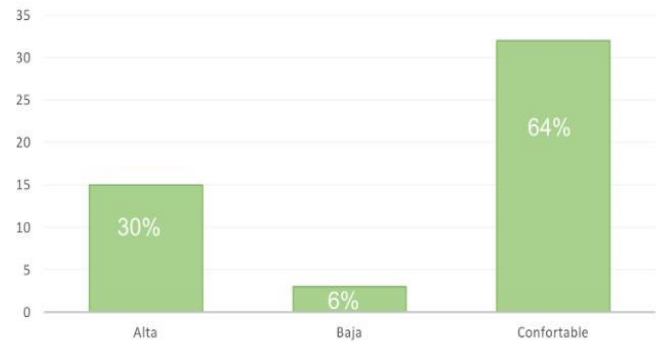


17.2 CARGAS FÍSICAS

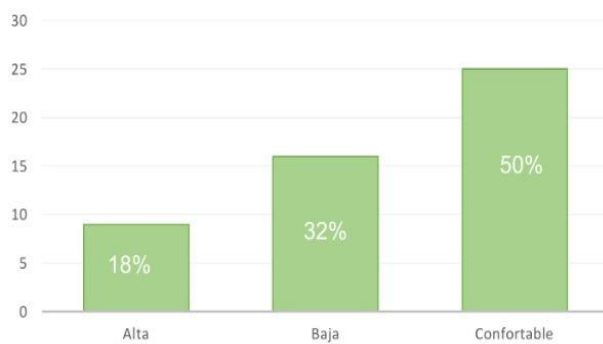
Temperatura



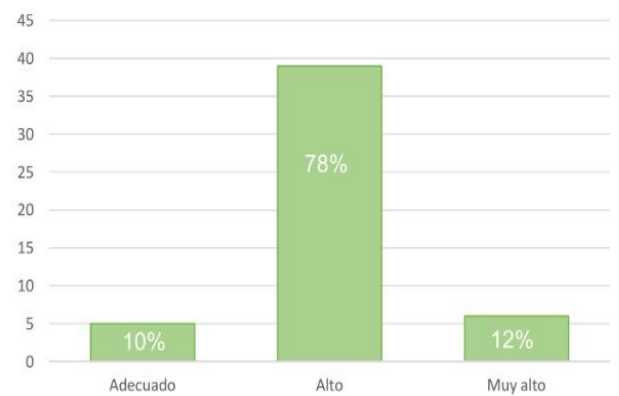
Humedad



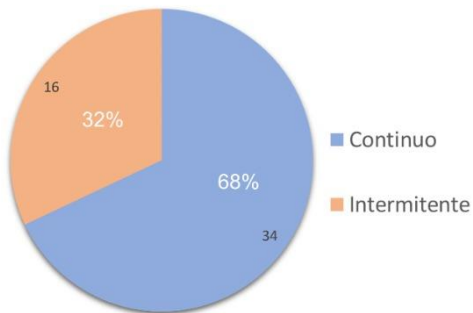
Ventilacion



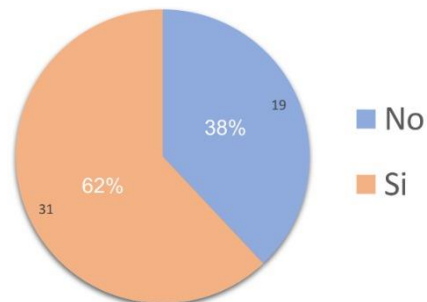
Ruidos



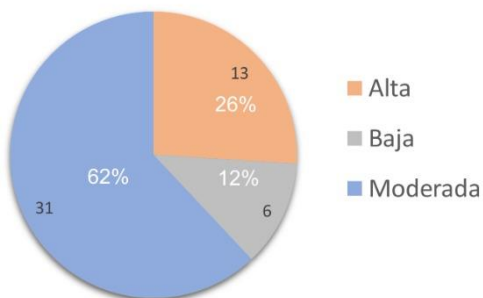
Tipos de Ruido



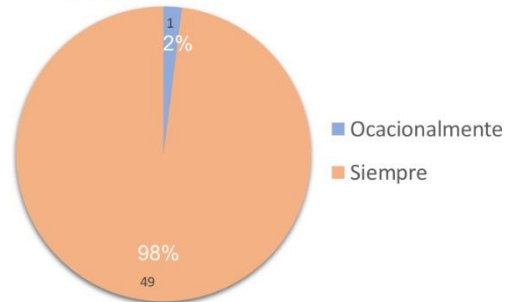
El ruido Interfiere con la comunicación Verbal?



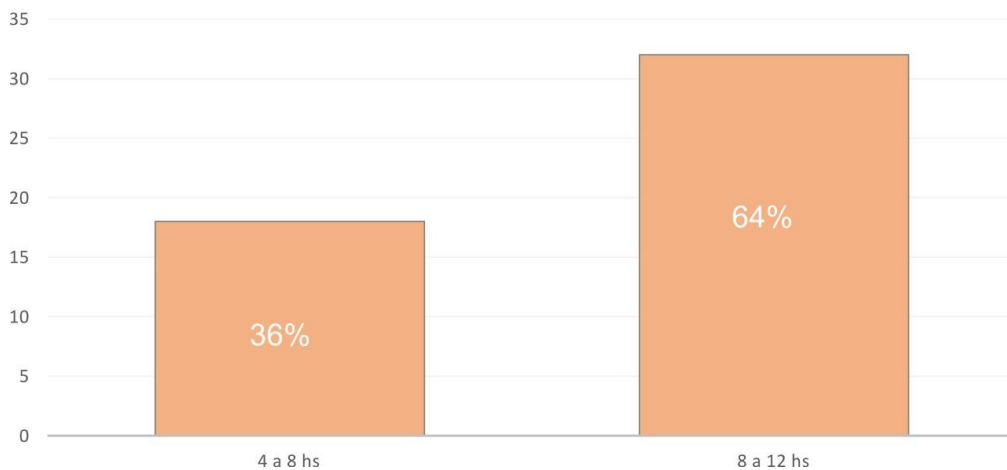
Dificultad para la comunicacion verbal



Uso de E.P.P.?



Tiempo Promedio de Exposición al Ruido en horas y por día:

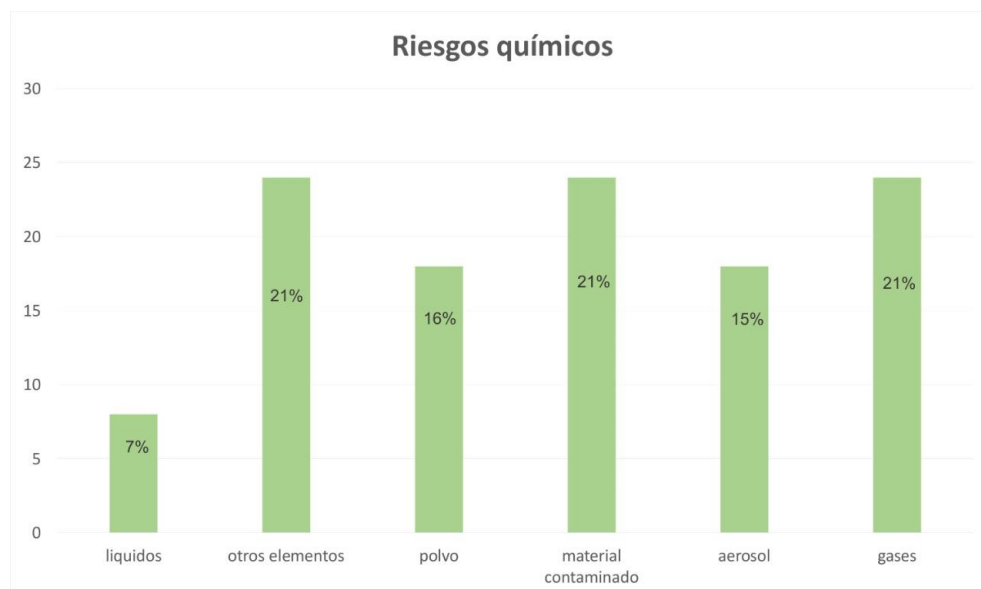


En promedio el 45 % de los trabajadores coincidieron en que tanto la temperatura, la humedad y la ventilación son confortables.

En cuanto a la iluminación está compuesta por un 54% del área total con luminaria artificial y un 40% combinada con luz natural, de la cual el 62% es buena y 36% es regular.

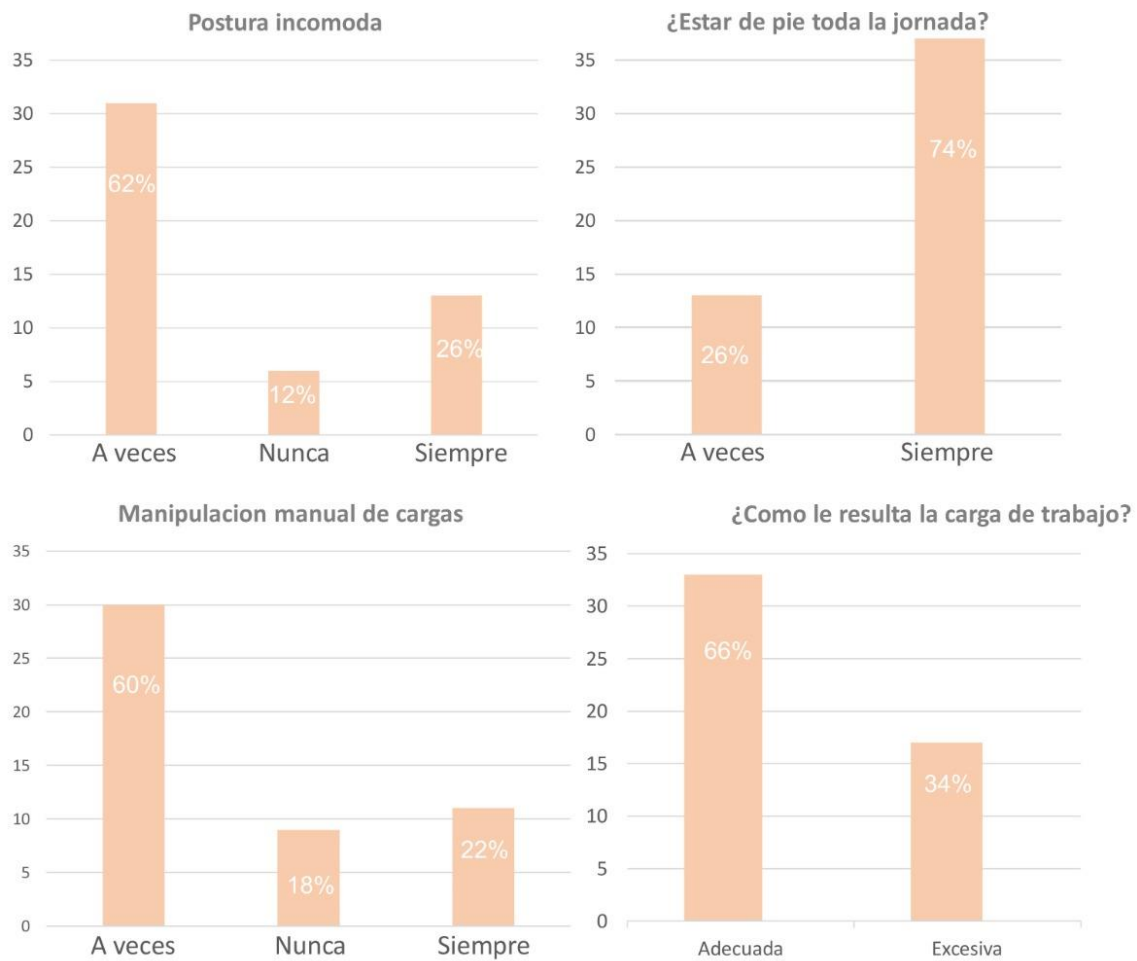
El ruido es de intensidad alta, destacando un 62% de los trabajadores refiere que interfiere en la comunicación con sus compañeros. En Cuanto al promedio de exposición un 36% está expuesto de 4 a 8 hs diarias y un 64% de 8 a 12 hs. El 98% utiliza E.P.P

17.3 RIESGOS QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS



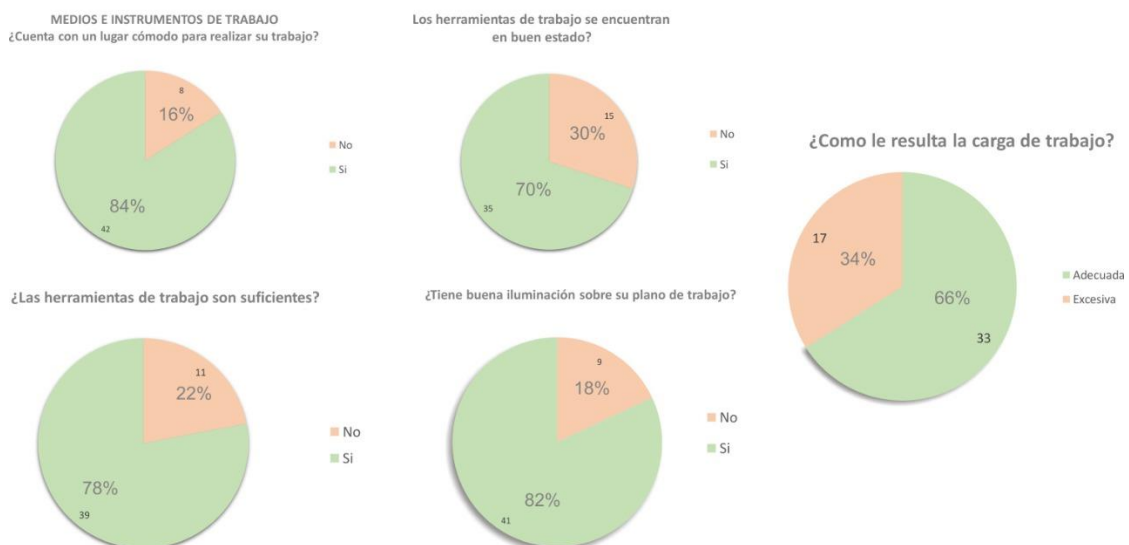
Dentro de los riesgos químicos y biológicos, un 21% de los trabajadores del sector refieren que se generan por materiales contaminados, gases y otros como las principales fuentes de riesgo, seguido por polvo 16% aerosol 15% y líquidos 7%.

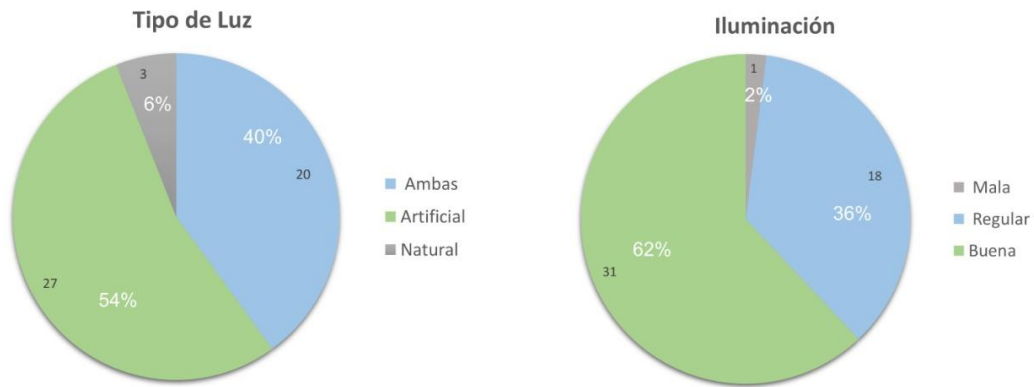
17.4 ESFUERZOS FÍSICO Y POSICIONES INCÓMODAS



Los trabajadores en su mayoría remarcaron estar de pie toda la jornada, la postura incomoda de trabajo, la manipulación de cargas y consideran una carga de trabajo adecuada durante la jornada.

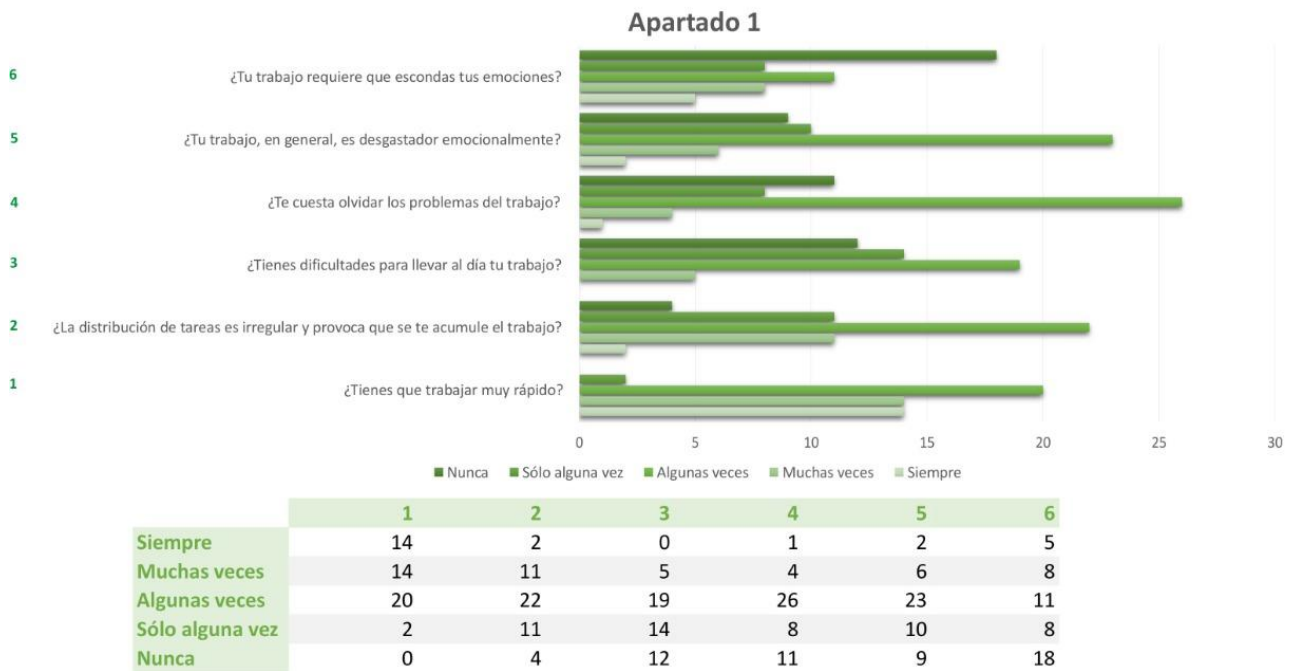
17.5 MEDIOS E INSTRUMENTOS DE TRABAJO





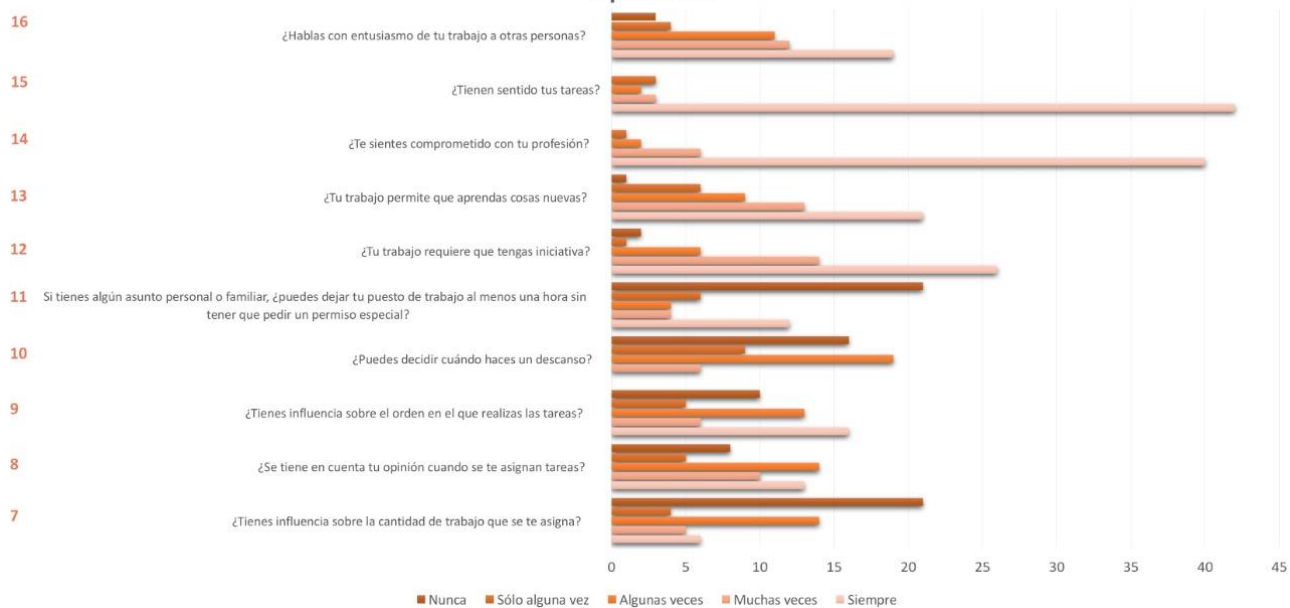
La mayoría cuenta con lugar cómodo para realizar su trabajo, herramientas suficientes y en buen estado, con una buena iluminación general sobre el plano de trabajo.

17.6. RIESGOS ORIGINADOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO



En el apartado 1 de análisis de exigencias psicológicas, en su mayoría los trabajadores coincidieron en que su trabajo algunas veces se tiene que hacer de manera rápida y algunas veces la distribución irregular de tareas provoca que se acumule el trabajo. En cuanto a las emociones la mayoría destacó que nunca esconde las emociones durante la jornada laboral, algunas veces les resulta desgastador.

Apartado 2



	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Siempre	6	13	16	0	12	26	21	40	42	19
Muchas veces	5	10	6	6	4	14	13	6	3	12
Algunas veces	14	14	13	19	4	6	9	2	2	11
Sólo alguna vez	4	5	5	9	6	1	6	1	3	4
Nunca	21	8	10	16	21	2	1	0	0	3

En el apartado 2 de trabajo activo y posibilidad de desarrollo, los trabajadores destacaron que en general pocas veces tienen influencia sobre las tareas asignadas, casi siempre el operario tiene influencia en el orden de realización, y que se tiene en cuenta su opinión cuando se les asignan tareas. Pocas veces pueden decidir cuándo tomarse un descanso. En cuanto al compromiso con la profesión un gran porcentaje coincidió en tenerlo y encontrarle sentido a lo que hacen.

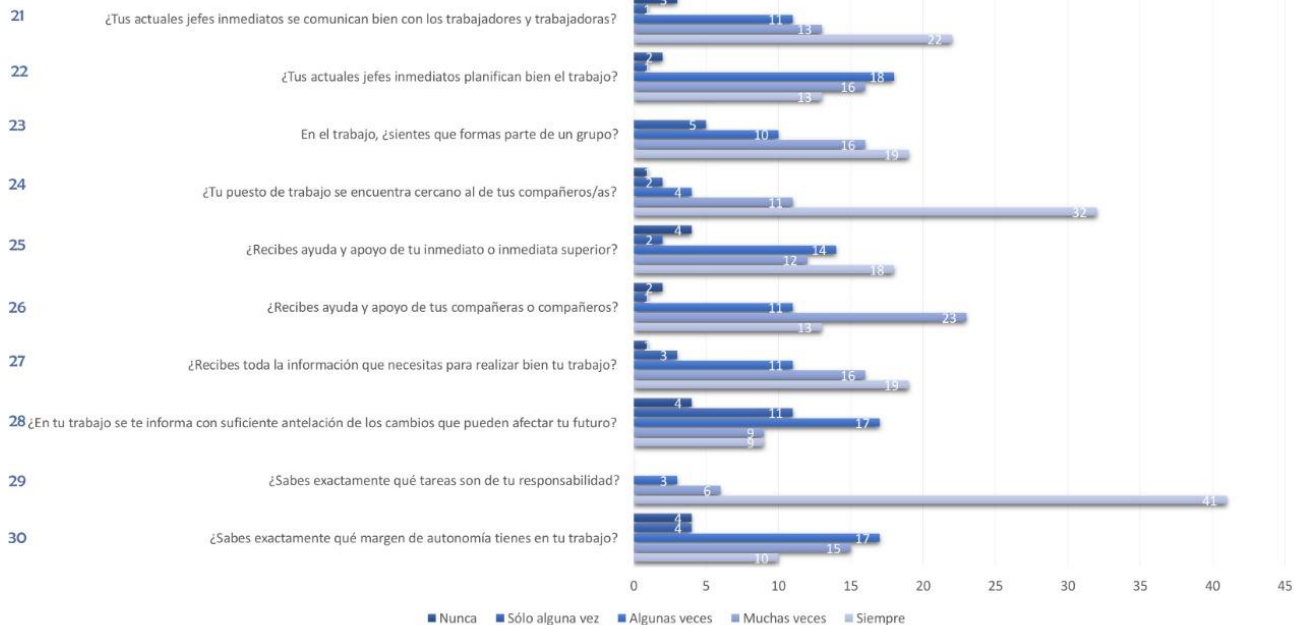
Apartado 3



	17	18	19	20
Muy preocupado	10	2	23	11
Bastante preocupado	17	8	9	8
Más o menos preocupado	13	15	6	6
Poco preocupado	9	7	5	8
Nada preocupado	1	18	7	17

En el apartado 3 de inseguridad, dentro de las preocupaciones que padecen estos trabajadores mostraron mucha preocupación en las posibles futuras bajas del salario, bastante preocupados en quedarse sin trabajo, y sin preocupaciones en los cambios de horarios y de tareas.

Apartado 4



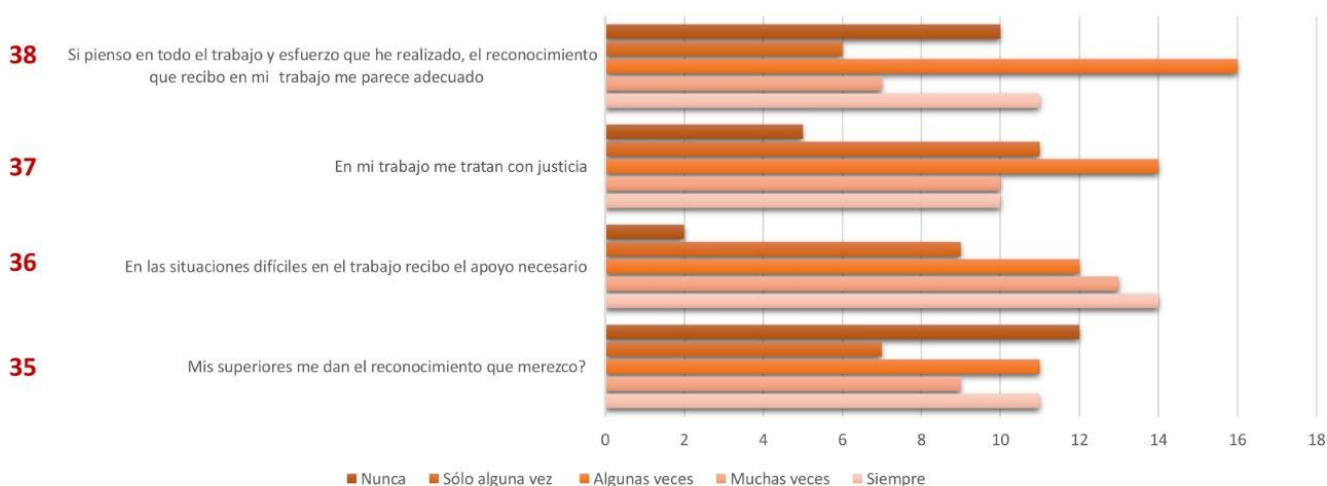
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Siempre	10	41	9	19	13	18	32	19	13	22
Muchas veces	15	6	9	16	23	12	11	16	16	13
Algunas veces	17	3	17	11	11	14	4	10	18	11
Sólo alguna vez	4	0	11	3	1	2	2	5	1	1
Nunca	4	0	4	1	2	4	1	0	2	3

En el apartado 4 de apoyo social y calidad de liderazgo, los trabajadores casi en su totalidad afirmaron sentirse parte de un grupo de trabajo, junto a sus compañeros, sienten una buena comunicación, apoyo y ayuda por parte de sus jefes inmediatos.



En el apartado 5 de, que parte del trabajo familiar y domestico realizan, en la mayoría se vio que comparten las tareas, y menor medida realizan la totalidad.

Apartado 6



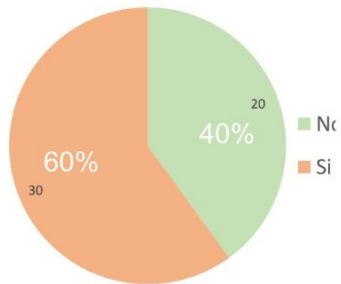
	35	36	37	38
Siempre	11	14	10	11
Muchas veces	9	13	10	7
Algunas veces	11	12	14	16
Sólo alguna vez	7	9	11	6
Nunca	12	2	5	10

En el apartado 6 de estima, la mayoría de los trabajadores remarcaron que generalmente presentan reconocimiento por parte de sus superiores, buen trato ante determinadas situaciones y apoyo en situaciones difíciles.

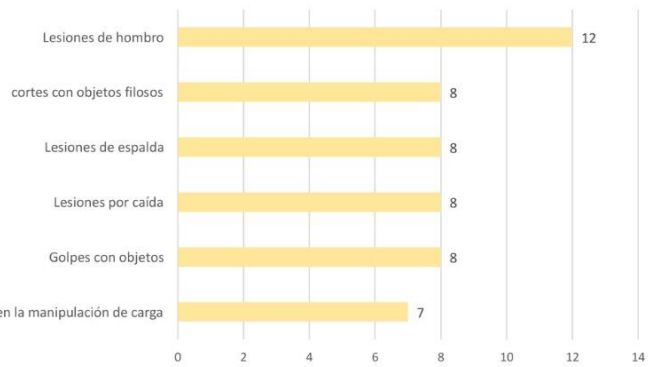
17.7 SALUD Y ENFERMEDAD

TIPO DE MALESTAR, ESTADO DE ÁNIMO

Tuvo algún accidente de trabajo?

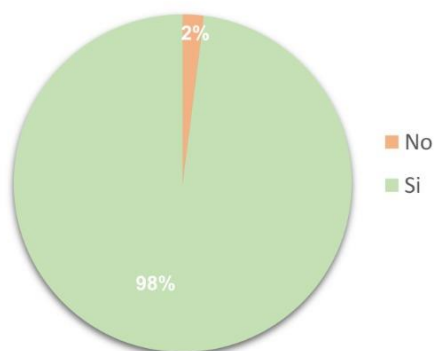


Tipo de malestar en el último año

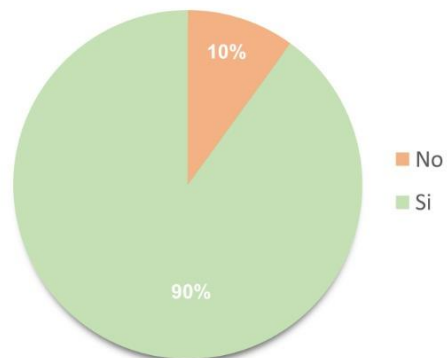


VALORACIÓN DEL TRABAJO

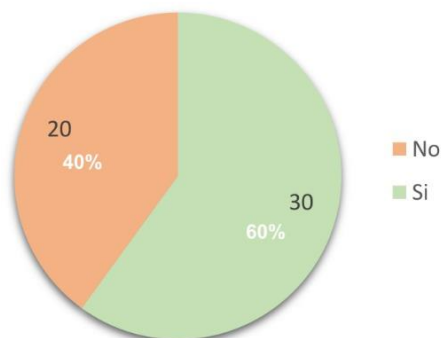
Considera su trabajo importante para la sociedad?



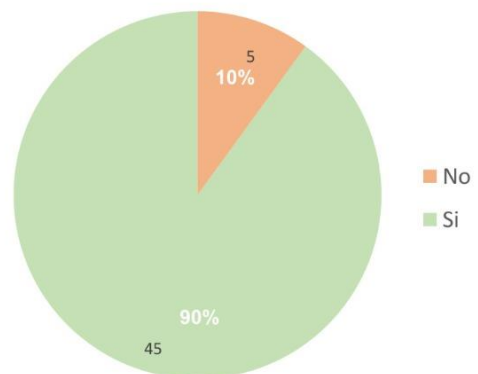
Su trabajo es considerado importante para la sociedad?



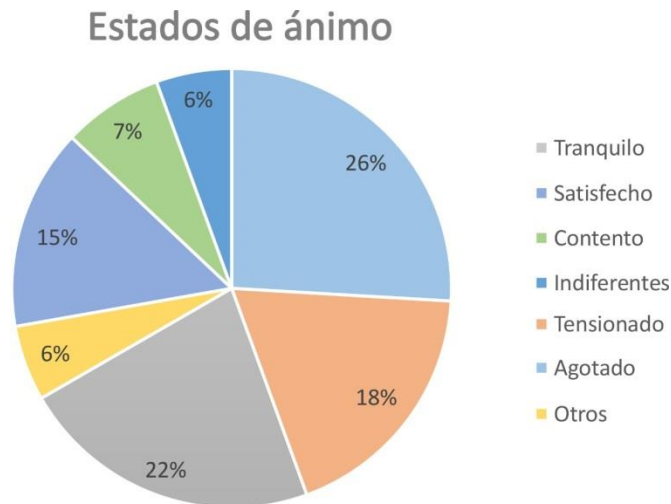
Siente algún tipo de cuestionamiento a su trabajo?



Cuenta de Recibe capacitación laboral?



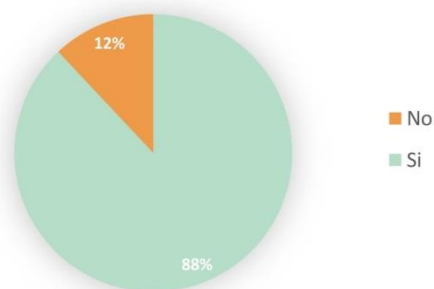
En cuanto al trabajo el 98% considera que es importante para la sociedad y el 90% sostiene que la sociedad lo considera importante, un 60% siente algún cuestionamiento a su trabajo y un 90% recibe capacitación laboral.



En cuanto al estado de ánimo el 26% se encuentra satisfecho, el 22% tranquilo, el 18% tensionado y el 15% indiferente.

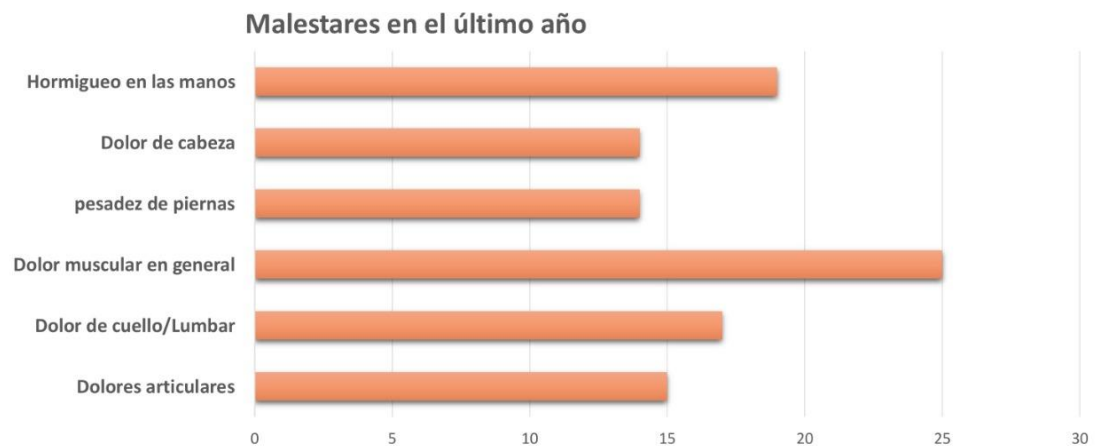
17.8 SALUD MENTAL

Concurre o concurrió a tratamiento psicoterapéutico?



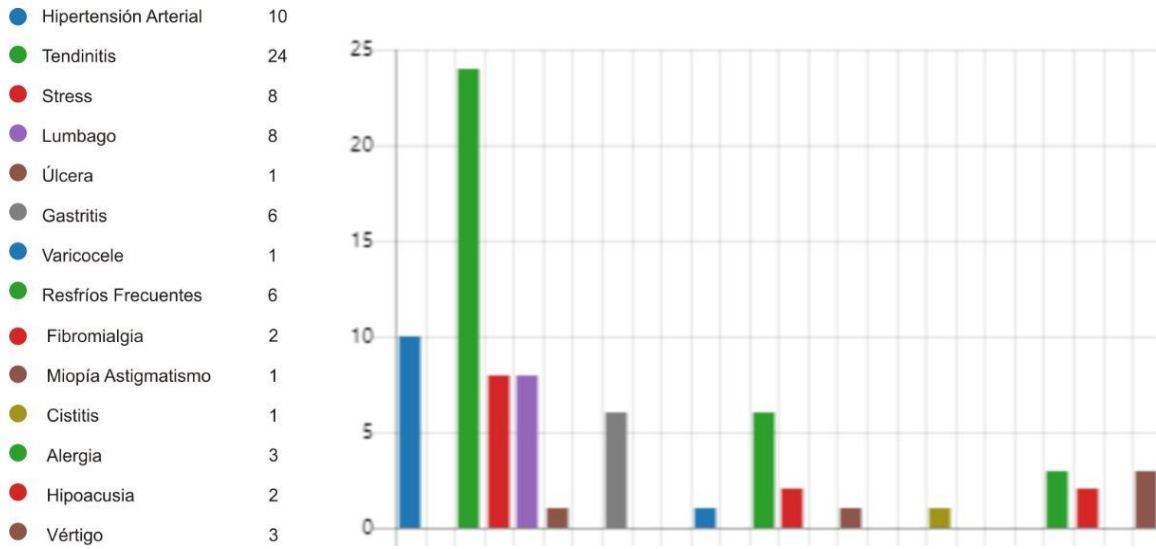
En cuanto a la salud mental un 88% concurre a tratamiento psicoterapéutico. De los cuales, ninguno refirió licencia por salud mental.

17.9 MANIFESTACIONES TEMPRANAS Y SÍNTOMAS



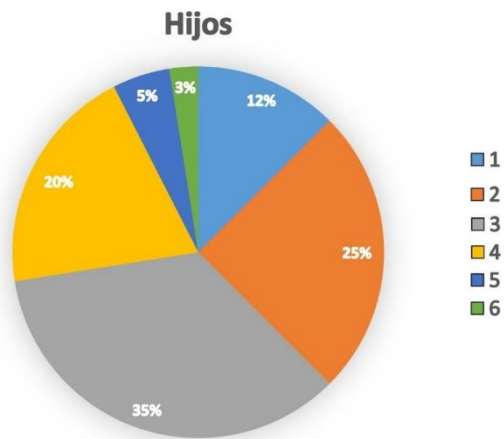
En cuanto a los malestares en los últimos años, se hizo hincapié los más frecuentes, siendo en mayor grado los dolores musculares generales, seguidos por hormigueo en las manos, dolor en cuello y lumbar, dolores articulares y con menos frecuencia dolor de cabeza y pesadez en piernas.

17.10 ALTERACIONES DE LA SALUD



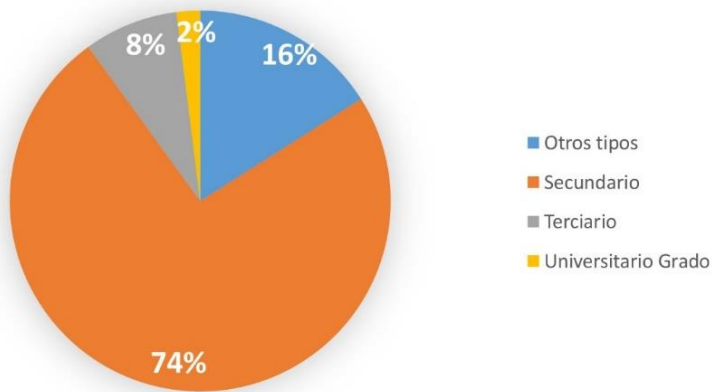
Las alteraciones de salud con mayor aparición fueron las tendinitis, luego la hipertensión arterial, lumbago, stress, gastritis y alergias. Por ultimo refirieron sufrir resfríos frecuentes.

17.11 CARGA DOMÉSTICA Y TIEMPO LIBRE



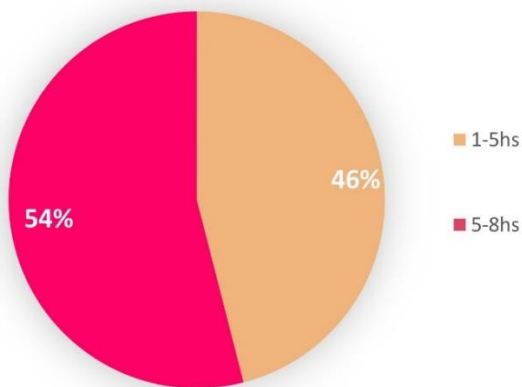
En cuanto a los hijos, la mayoría tiene entre 2 y 4 hijos, el resto entre 4 y 6.

Estado de escolaridad



El 74 % de los encuestados finalizó la secundaria, el resto se encuentra realizando otros tipos de capacitaciones, y la minoría carrera terciaria o universitaria.

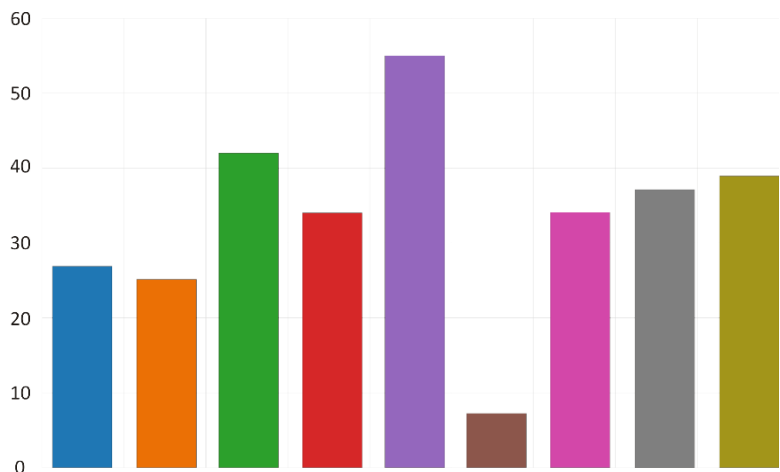
Cantidad de horas de sueño



En cuanto a la cantidad de horas de sueño el 54% duerme entre 5-8 hs y el 46% de 1 a 5 hs.

TAREAS DEL HOGAR

Sacudir, barrer, trapear, hacer ...	27
Lavar y planchar ropa	25
Preparar comida	42
Lavar platos y limpiar cocina	34
Hacer Compras	55
Coser y remendar	7
Cuidar Hijos	34
Realizar trámites de la casa	37
Realiza Trabajos en la Casa	39



En cuanto a las tareas del hogar, la mayoría realiza su totalidad o comparte el trabajo con su pareja y/o hijos.

17.12 GUIA DE OBSERVACION

Resultados y conclusiones	
<i>Guia</i>	<i>Condiciones de Trabajo</i>
Locales de trabajo e instalaciones	Buena
Maquinaria, tecnologías y herramientas	Buena
Sustancias y materiales utilizados	Buena
Factores ergonómicos	Moderada
Factores de organización del trabajo	Buena
Factores de desigualdad	Buena

18. CONCLUSIÓN

El principal objetivo del presente trabajo radica en analizar el proceso salud enfermedad de los trabajadores de diferentes puestos (Heladera, Freezer, Lavadora y Chapería) de la fábrica Electrolux de la ciudad de Rosario, y que mejor forma de hacerlo que estudiando las Cymat de dicho sector, ya que son estas las que van a reflejar el resultado que tendrán sobre la salud de este grupo de estudio.

Partiendo del principal objetivo se concluye que en este grupo las Cymat causan un impacto en el proceso salud enfermedad.

De acuerdo a las observaciones realizadas, análisis de cada puesto, del proceso de trabajo, entrevistas, encuestas e interacción con los trabajadores, se han identificado diferentes riesgos para los mismos, así como afecciones de tipo física, psíquica o emocional en su salud como consecuencia del trabajo que desarrollan.

En relación a la Guía de Observación del lugar de trabajo se concluye que el local de trabajo, los factores ergonómicos y los factores de organización del trabajo presentan condiciones buenas en general.

En cuanto a los principales riesgos laborales encontramos que el ruido interfiere en la comunicación entre compañeros, como las posturas incómodas que conllevan el causar dolores articulares y/o musculares en estos trabajadores y el estrés, actúan como principales problemas de salud.

Al observar el análisis de la doble presencia como probable problemática se destaca que los encuestados refieren contar con la ayuda de su pareja y/o hijos con respecto a las tareas extralaborales.

Si bien estas condiciones laborales son buenas y no generan grandes inconvenientes y/o afecciones crónicas y masivas, considero que el descuido de las mismas conllevaría a futuras posibles enfermedades laborales. Por lo que es de suma importancia continuar con el seguimiento individual y colectivo en pos de actuar de manera preventiva.

Una manera de generar seguridad, protección y atención a fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sería la realización de un programa de salud laboral, donde se planee, organice, ejecute, controle y evalúen todas aquellas actividades tendientes a mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores.

Para lograr este objetivo necesitamos contar con la participación activa de la empresa para que nos facilite datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.

Para eso necesitamos que las directivas de toda la empresa generen políticas que contemplen los siguientes puntos:

- Cumplimiento de todas las normas legales vigentes sobre Salud Ocupacional y Seguridad.
- Protección y mantenimiento del mayor nivel de bienestar, tanto físico como mental, de todos los trabajadores, disminuyendo al máximo la generación de accidentes de trabajo y los riesgos en su origen.
- Responsabilidad de todos los trabajadores por su seguridad, la del personal bajo su cargo y de la empresa.
- Incorporación del control de riesgos en cada una de las tareas.

De la siguiente investigación surgieron como factores de riesgos frecuentes el ruido y las posturas incómodas, el stress como principal alteración de salud junto con las artralgias.

En cuanto a las posturas incómodas, el hecho de trabajar con posturas incorrectas, movimientos repetitivos, etc., puede dar lugar a trastornos musculoesqueléticos, de carácter leve o grave según las circunstancias.

Dentro de las mejoras que podríamos aplicar en este ámbito de trabajo sugiero:

- Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos al que están expuestos y enseñar medidas de prevención.
- En cuanto a las máquinas que generan ruido excesivo, el principal objetivo sería la evaluación del correcto funcionamiento de éstas, en caso de encontrar algún desperfecto que estuviera ocasionando dicho ruido, repararla, si no fuera ese el motivo, cambiar el tipo de protección auditiva (copa).
- En los puestos de trabajo que están expuestos a la mayor cantidad de decibeles fomentar el uso de protectores auditivos tipo copa.
- Tratar de disminuir el ruido ambiental.

Con respecto a las posturas incómodas:

- Capacitar sobre corrección de posturas forzadas.
- Aumentar la frecuencia de las pausas activas que permiten movilizar diferentes segmentos del cuerpo.
- Lograr reformas/mejoras en el puesto de trabajo que le facilite la tarea.
- Generar rotaciones en los puestos de trabajo.

El stress fue nombrado como principal alteración de la salud, y dentro de las medidas preventivas podemos aconsejar al trabajador que:

- Aprenda a reconocer sus reacciones al estrés.

- Precise las causas probables de su stress. Trabajo, familia, dinero?
- No se deje acelerar por pequeñas preocupaciones.
- Practique técnicas de relajación.
- Haga ejercicio en su tiempo libre
- Establezca buenas relaciones con sus pares y superiores.
- Ofrecerle terapia psicológica (empresa brinda contención Psicológica gratuita extralaboral).
- etc.

Luego de concluidas las entrevistas, me llama la atención, que el personal entrevistado no quiere figurar con nombre y apellido. Supongo que los mismos piensan que pueden verse perjudicados en su trabajo al dar datos personales.

En cuanto a esta investigación, si bien es solo una pequeña muestra, siento que aportó resultados valiosos para mí como para la empresa, ya que la encuesta tiene una visión generalizada del proceso salud/enfermedad, incluyendo varias miradas sobre la salud mental **como posibles disparadores de efectos negativos** en la salud de las personas, que no había sido tenida en cuenta por parte de la empresa y gracias a este trabajo surgió la idea de incluirlo en futuras encuestas laborales. Incluso varios operarios me agradecieron el hecho de preguntarles sobre sus emociones y preocupaciones en relación al trabajo, esto dejó en evidencia la falta de participación y comprensión de la empresa en cuanto a la parte emocional de los trabajadores.

Para concluir puedo decir que me encuentro satisfecha por estos logros obtenidos.

19. ANEXOS

ANEXO I

ENCUESTA REALIZADA.

Encuesta individual sobre condiciones de trabajo y salud de los empleados

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 1)

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

ILUMINACIÓN

- 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 BIOLÓGICOS (GRUPO II)

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

ESFUERZO FÍSICO 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 |

RIESGOS ORIGINADOS EN LA ORGANIZACIÓN, DIVISION, DURACION, SUPERVISION Y CONTENIDO DEL TRABAJO (GRUPO IV).

Apartado 1 (Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:)

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?					
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?					
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					

Apartado 2 (Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:)

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?					
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?					
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
15) ¿Tienen sentido tus tareas?					
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu trabajo en la empresa a otras personas?					

Apartado 3 (Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:)

En estos momentos, ¿Estás preocupado/a...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17) Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras sin trabajo?					
18) Por si te cambian de tareas o de lugar de trabajo contra tu voluntad?					
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, bonos, etc.)?					
20) Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					

Apartado 4 (Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:)

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

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 hace usted?

Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas

Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas

Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas

Sólo hago tareas muy puntuales

No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

Elige una **sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					
33) Cuando estás en tu lugar de trabajo, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en tu lugar de trabajo y en casa a la vez?					

Apartado 6 (Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:)

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
37) En mi trabajo me tratan injustamente					
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

RIESGOS DE ACCIDENTE. CONDICIONES DE PELIGROSIDAD (GUPO V).

Tuvo algún accidente de trabajo: SI NO (en caso afirmativo pase a la siguiente pregunta)

Indique el motivo de accidente:

	SI	NO
Lesiones por esfuerzos en la manipulación de carga		
Lesiones de espalda		
Lesiones de hombro		
Lesiones de caídas		
Lesiones por los pisos húmedos y grasientos		
Cortes con objetos filosos (cuchillos, cortadoras, etc)		
Golpes con objetos		
Lesiones en ojos		
Lesiones con agentes químicos		
Lesiones por productos de origen animal		
Caídas		
Lesiones por herramientas eléctricas		

VALORACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO

¿Considera su trabajo importante para la sociedad? SI NO

¿Se la considera integrante de la empresa? SI NO
 ¿Su trabajo es considerado importante por la sociedad? SI NO
 ¿En este momento siente que el cuestionamiento a la empresa es un cuestionamiento a su trabajo? SI NO
 ¿Recibe usted capacitación para su desempeño laboral? SI NO
 En caso de ser afirmativa, cada cuánto? (en meses) □□

SALUD-ENFERMEDAD

Estado de ánimo

¿Como se siente habitualmente en su trabajo? □ (marque una sola opción)

1 Agotado 2 Agresivo 3 Tensionado

4 Satisfecho 5 Nervioso 6 Contento o alegre

7 Tranquilo 8 Indiferente Otros _____

Durante el último año sufrió Ud. de alguno de los malestares siguientes? (Marque todos los que corresponde)

Dificultad para concentrarse		
Inapetencia		
Se emociona facilmente		
Nerviosismo general		
Pérdida de memoria		
Angustia		
Ardor estomacal		
Nauseas o vómitos		
Diarreas frecuentes		
Constipación		
Dificultad para respirar		
Dolor de cabeza		
Palpitaciones		
Mareos		
Ronquera		
Dolor de garganta		
Desinterés sexual		
Aumento de peso		
Hormigueo en las manos		
Hormigueo en los pies		
Pérdida de peso		
Tos Crónica		

SALUD MENTAL

Concurre o concurrió a tratamiento psicoterapéutico? SI NO

3.-Tuvo licencia por salud mental SI NO

ALTERACIONES DE LA SALUD

Le han sido diagnosticadas, en el último año, por un médico alguna/s de las siguientes enfermedades:

	SI	NO
Hipertensión arterial		
Enfermedad coronaria		
Tendosinovitis o tendonitis		
Stress		
Lumbago o ciática		
Úlcera al estómago o duodeno		
Colon irritable		
Gastritis		
Reumatismo, artrosis		
Neurosis, depresión		
Varicocele		
Bronquitis aguda o crónica		
Resfríos frecuentes		
Fibromialgia		
Asma		
Miopía o astigmatismo		
Disfonía o afonía funcional		
Leucemia		

Cistitis		
Piojos		
Sarna		
Cáncer		
Alergia		
Hipoacusia		
Diabetes		
Vértigo		

Calidad de vida y trabajo doméstico

1.- Marque con una X cuál es su nivel de escolaridad

Secundaria	
Terciario	
Universitario grado	
Universitario posgrado	
Otros tipos	

2.- ¿Tiene usted hijos? Sí NO

Si contestó NO pase a la pregunta 6.

3.- ¿Cuántos menores de 18 años (hijos u otros) viven con usted? _____

4. ¿Cuántos menores de 5 años (hijos u otros) viven con usted? _____

De la siguiente lista de actividades marque SÍ en aquellas tareas donde USTED es la persona que REGULARMENTE las lleva a cabo. Si las hace ocasionalmente o no las hace conteste NO

ACTIVIDADES	SÍ	NO
6. Sacudir, barrer, trapear, hacer camas		
7. Lavar y planchar la ropa		
8. Preparar la comida		
9. Lavar los platos y limpiar la cocina		
10. Hacer las compras		
11. Coser, remendar, zurcir, tejer		
12. Cuidar a los hijos: comida, tareas (si tiene hijos)		
13. Realizar trámites relacionados con la casa y la familia		
14. Realizar arreglos en la casa		

Marque con una X para cada pregunta una sola opción	SÍ	NO
15. ¿El salario que percibe le alcanza para cubrir sus gastos más necesarios?		
16. ¿Usted cuenta con otro trabajo para el sostenimiento de su hogar?		
17. ¿Para el sostenimiento del hogar hay otras entradas económicas en su casa? (Si la respuesta es NO pase a la pregunta 19)		

18. Marque con una X quién o quiénes, además de usted, aportan dinero para el hogar

(puede marcar más de una respuesta)

1. Pareja _____

2. Hijos(as) _____

3. Otro familiar _____

4. Toda la familia _____

5. Otro (especifique) _____

19. ¿Tiene a cargo algún familiar que no pueda valerse por sí mismo? SI NO

20.- ¿Cuál es el medio de transporte que usa con mayor frecuencia?

Ómnibus, microbús o un transporte similar _____

Taxi _____

Auto o motocicleta particular _____

Bicicleta _____

Se transporta caminando _____

21.- ¿Cuánto tiempo tarda en transportarse de su casa al trabajo?

1. Menos de 30 minutos _____

2. De 30 a 60 minutos _____

3. Más de 60 minutos _____

22.- ¿Cuántas horas en promedio duerme por día? _____

UTILIZACION TIEMPO LIBRE

Marque con una X una sola opción para cada pregunta	SÍ	NO
22.- ¿Estudia con regularidad (más de 5 horas, en promedio, a la semana)?		
23.- ¿Practica regularmente algún deporte o hace ejercicio (tres o más veces a la semana, en promedio)?		
24.- ¿Se junta frecuentemente con amigos(as)?		
25.- ¿Sale a pasear frecuentemente con su pareja, sus hijos o algún familiar o amigo?		
26.- ¿Lee diariamente el periódico, revistas o libros?		
27.- ¿Realiza actividades comunitarias, políticas o de servicio?		
28.¿Ve televisión la mayor parte del tiempo libre?		

¿Desea hacer alguna sugerencia para mejorar la salud laboral en el ámbito donde trabaja?

Muchas gracias por su tiempo y colaboración

ANEXO II

GUIA DE OBSERVACIÓN **Guía de observación de problema**

Área Salud y Trabajo – Facultad de Ciencias Médicas

Fecha:
Observador:
Centro de Trabajo:
Sección o Área:

Locales de trabajo e instalaciones

Marque con una X en la columna de la derecha para los problemas presentes en su lugar de trabajo

insuficiente espacio para trabajar por exceso de personas y/o equipos desorden y/o falta de limpieza	
sistemas de almacenamiento inadecuados y/o inseguros	
falta de seguridad en desplazamientos a pie (suelos, pasillos, escaleras)	
falta de seguridad en desplazamientos mecánicos (ascensores, vehículos, grúas)	
posibilidad de caídas por protección inadecuada de huecos y/o zonas de trabajo en altura	
deficientes condiciones de seguridad en la instalación eléctrica	
deficientes condiciones de seguridad en instalaciones de gas o a presión	
sistemas inadecuados de prevención de incendios y/o explosiones	
sistemas inadecuados de evacuación ante posibles emergencias	
mala ventilación y/o inadecuada climatización de los locales	
iluminación inadecuada al tipo de trabajo que se realiza	
temperatura ambiental inadecuada al tipo de trabajo que se realiza	
ruido ambiental inadecuado para la atención que requieren las tareas	X
vestuarios y aseos insuficientes o inadecuados	
Total apariciones	1

Maquinaria, tecnologías y herramientas

Marque con una X en la columna de la derecha para los problemas presentes en su lugar de trabajo

dispositivos de seguridad insuficientes o inadecuados	
mantenimiento preventivo inadecuado	
instrucciones de seguridad insuficientes o inadecuadas	
utilización insegura de máquinas o herramientas	
peligro de accidentes por golpes, atrapamientos o cortes	X
peligro de accidentes por quemaduras	
peligro de descargas eléctricas en máquinas o herramientas	
protección inadecuada frente al ruido	
exposición a vibraciones por utilización de máquinas o herramientas	X
protección inadecuada frente a radiaciones ionizantes	
exposición a campos electromagnéticos	
fatiga visual por fuentes luminosas en los equipos de trabajo	
exposición a fuentes de calor radiante	
utilización inadecuada de equipos de protección personal	
contaminación acústica externa	X
Total apariciones	2

Sustancias y materiales utilizados

Marque con una X en la columna de la derecha para los problemas presentes en su lugar de trabajo

utilización de sustancias químicas nocivas y/o materiales peligrosos	
etiquetado inadecuado de envases	
insuficiente información sobre los riesgos de las sustancias y materiales	
falta de seguridad en el transporte y/o almacenamiento de sustancias y materiales	
mala calidad del aire (presencia de humos, gases, vapores, polvo, olores)	
riesgo químico por contacto con ojos o piel	
riesgo químico por inhalación respiratoria	
exposición a cancerígenos o mutágenos	
exposición a alérgenos	
exposición a riesgos biológicos	
instalaciones de protección colectiva insuficientes o inadecuadas	
utilización inadecuada de equipos de protección personal	
contaminación externa (residuos, emisiones)	
riesgo de accidentes medioambientales graves (incendios, fugas, explosiones)	
Total apariciones	0

Factores ergonómicos

Marque con una X en la columna de la derecha para los problemas presentes en su lugar de trabajo

diseño inadecuado de los puestos de trabajo en general	
espacio de trabajo reducido para la tarea que se realiza	X
distribución inadecuada de personas y/o equipos	
diseño inadecuado de mobiliario, equipos o herramientas	
sillas y asientos insuficientes o inadecuadas	
mantenimiento excesivo de una misma postura de trabajo	X
necesidad de adoptar posturas forzadas no confortables	X
las tareas no permiten cambios frecuentes de postura	
excesiva repetitividad de movimientos	X
manipulación de cargas innecesaria	
manejo inadecuado de cargas (peso, volumen, altura, desplazamiento...)	
manejo prolongado de cargas sin pausas suficientes	
almacenamiento inadecuado que impide una correcta manipulación de cargas	
formación ergonómica insuficiente o inadecuada	
Total apariciones	4

Factores de organización del trabajo

Marque con una X en la columna de la derecha para los problemas presentes en su lugar de trabajo

insatisfactoria organización del trabajo en general	
tareas aburridas o monótonas	X
ritmo de trabajo o presión de tiempo excesivos	X
recursos insuficientes para alcanzar los objetivos o los plazos fijados	
insuficiente trabajo en equipo o en colaboración	
los trabajadores/as no controlan suficientemente su propio trabajo	
duración de la jornada y/o organización de horarios y turnos inadecuados	
dificultad para compatibilizar el trabajo con la vida social o familiar	
cauces de participación y consulta insuficientes o inadecuados	
pocas posibilidades de formación continua o de promoción	
relaciones insatisfactorias con los mandos o encargados	
relaciones insatisfactorias entre los trabajadores/as	
relaciones insatisfactorias con los clientes o usuarios	
Total apariciones	2

Factores de desigualdad

Marque con una X en la columna de la derecha para los problemas presentes en su lugar de trabajo

inadecuada política de igualdad de oportunidades en el trabajo	
situaciones de discriminación laboral de las mujeres	
condiciones de trabajo diferentes según el sexo de las personas	
división del trabajo en tareas "de mujeres" y tareas "de hombres"	
situaciones de acoso sexual	
situaciones de discriminación por motivos étnicos, culturales, lingüísticos, etc.	
condiciones de trabajo diferentes según el tipo de contrato (fijo/temporal)	
condiciones de trabajo diferentes según la titularidad de la empresa (contratas)	
asignación de trabajos de riesgo a trabajadores/as temporales o de contratas	
insuficiente protección de los trabajadores/as temporales o de contratas	
insuficiente formación e información preventiva de trabajadores/as temporales	
en general hay falta de solidaridad y apoyo entre compañeros/as	
en general hay falta de respeto en las relaciones entre las personas	
Total apariciones	0

ANEXO III

Resolución 85/2012

Protocolo para la Medición del nivel de Ruido en el Ambiente Laboral.

INSTRUCTIVO PARA COMPLETAR EL PROTOCOLO DE MEDICION DE RUIDO EN EL AMBIENTE LABORAL

- 1) Identificación del establecimiento, explotación o centro de trabajo donde se realiza la medición de ruido (razón social completa).
- 2) Domicilio real del establecimiento, explotación o centro de trabajo donde se realiza la medición.
- 3) Localidad del establecimiento, explotación o centro de trabajo donde se realiza la medición.
- 4) Provincia en la cual se encuentra radicado el establecimiento, explotación o centro de trabajo donde se realiza la medición.
- 5) Código Postal del establecimiento, explotación o centro de trabajo donde se realiza la medición.
- 6) C.U.I.T. de la empresa o institución.
- 7) Marca, modelo y número de serie del instrumento utilizado en la medición. Las mediciones de nivel sonoro continuo equivalente se efectuarán con un medidor de nivel sonoro integrador (decibelímetro), o con un dosímetro, que cumplan como mínimo con las exigencias señaladas para un instrumento Clase o Tipo 2, establecidas en las normas IRAM 4074 e IEC 804. Las mediciones de nivel sonoro pico se realizarán con un medidor de nivel sonoro con detector de pico.
- 8) Fecha de la última calibración realizada en laboratorio al instrumento empleado en la medición.
- 9) Fecha de la medición, o indicar en el caso de que el estudio lleve más de un día la fecha de la primera y de la última medición.
- 10) Hora de inicio de la primera medición.
- 11) Hora de finalización de la última medición.
- 12) Indicar la duración de la jornada laboral en el establecimiento (en horas), la que deberá tenerse en cuenta para que la medición de ruido sea representativa de una jornada habitual.
- 13) Detallar las condiciones normales y/o habituales de los puestos de trabajo a evaluar: enumeración y descripción de las fuentes de ruido presentes, condición de funcionamiento de las mismas.
- 14) Detallar las condiciones de trabajo al momento de efectuar la medición de los puestos de trabajo a evaluar (si son diferentes a las condiciones normales descritas en el punto 13).
- 15) Adjuntar copia del certificado de calibración del equipo, expedido por un laboratorio.
- 16) Adjuntar plano o croquis del establecimiento, indicando los puntos en los que se realizaron las mediciones. El croquis deberá contar, como mínimo, con dimensiones, sectores, puestos.

- 17) Identificación del establecimiento, explotación o centro de trabajo donde se realiza la medición de ruido (razón social completa).
- 18) C.U.I.T. de la empresa o institución.
- 19) Domicilio real del establecimiento, explotación o centro de trabajo donde se realiza la medición. 63
- 20) Localidad del establecimiento, explotación o centro de trabajo donde se realiza la medición.
- 21) Código Postal del establecimiento, explotación o centro de trabajo donde se realiza la medición.
- 22) Provincia en la cual se encuentra radicado el establecimiento, explotación o centro de trabajo donde se realiza la medición.
- 23) Punto de medición: Indicar mediante un número el puesto o puesto tipo donde realiza la medición, el cual deberá coincidir con el del plano o croquis que se adjunta al Protocolo.
- 24) Sector de la empresa donde se realiza la medición.
- 25) Puesto de trabajo, se debe indicar el lugar físico dentro del sector de la empresa donde se realiza la medición. Si existen varios puestos que son similares, se podrá tomarlos en conjunto como puesto tipo y en el caso de que se deba analizar un puesto móvil se deberá realizar la medición al trabajador mediante una dosimetría.
- 26) Indicar el tiempo que los trabajadores se exponen al ruido en el puesto de trabajo. Cuando la exposición diaria se componga de dos o más períodos a distintos niveles de ruido, indicar la duración de cada uno de esos períodos.
- 27) Tiempo de integración o de medición, éste debe representar como mínimo un ciclo típico de trabajo, teniendo en cuenta los horarios y turnos de trabajo y debe ser expresado en horas o minutos.
- 28) Indicar el tipo de ruido a medir, continuo o intermitente / ruido de impulso o de impacto.
- 29) Indicar el nivel pico ponderado C de presión acústica obtenido para el ruido de impulso o impacto, LCpico en dBC, obtenido con un medidor de nivel sonoro con detector de pico (Ver Anexo V, de la Resolución MTEySS 295/03).
- 30) Indicar el nivel de presión acústica correspondiente a la jornada laboral completa, midiendo el nivel sonoro continuo equivalente (LAeq,Te, en dBA). Cuando la exposición diaria se componga de dos o más períodos a distintos niveles de ruido, indicar el nivel sonoro continuo equivalente de cada uno de esos períodos. (NOTA: Completar este campo sólo cuando no se cumpla con la condición del punto 31).
- 31) Cuando la exposición diaria se componga de dos o más períodos a distintos niveles de ruido, y luego de haber completado las correspondientes celdas para cada uno de esos períodos (ver referencias 27 y 30), en esta columna se deberá indicar el resultado de la suma de las siguientes

fracciones: $C1 / T1 + C2 / T2 + \dots + Cn / Tn$. (Ver Anexo V, de la Resolución MTEySS 295/03). Adjuntar los cálculos. (NOTA: Completar este campo sólo para sonidos con niveles estables de por lo menos 3 segundos).

32) Indicar la dosis de ruido (en porcentaje), obtenida mediante un dosímetro fijado para un índice de conversión de 3dB y un nivel sonoro equivalente de 85 dBA como criterio para las 8 horas de jornada laboral. (Ver Anexo V, de la Resolución MTEySS 295/03). (NOTA: Completar este campo sólo cuando la medición se realice con un dosímetro).

33) Indicar si se cumple con el nivel de ruido máximo permitido para el tiempo de exposición.

Responder: SI o NO.

34) Espacio para agregar información adicional de importancia.

35) Identificación del establecimiento, explotación o centro de trabajo donde se realiza la medición de ruido (razón social completa).

36) C.U.I.T. de la empresa o institución.

37) Domicilio real del establecimiento, explotación o centro de trabajo donde se realiza la medición.

38) Localidad del establecimiento, explotación o centro de trabajo donde se realiza la medición.

39) Código Postal del establecimiento, explotación o centro de trabajo donde se realiza la medición. 64

40) Provincia en la cual se encuentra radicada el establecimiento, explotación o centro de trabajo donde se realiza la medición.

41) Indicar las conclusiones a las que se arribó, una vez analizados los resultados obtenidos en las mediciones.

42) Indicar las recomendaciones, después de analizar las conclusiones, para adecuar el nivel de ruido a la legislación vigente.

PROTOCOLO DE MEDICIÓN DE RUIDO EN EL AMBIENTE LABORAL

Datos del establecimiento	
(1) Razón Social:	
(2) Dirección:	
(3) Localidad:	
(4) Provincia:	
(5) C.P.:	(6) C.U.I.T.:

Datos para la medición		
(7) Marca, modelo y número de serie del instrumento utilizado:		
(8) Fecha del certificado de calibración del instrumento utilizado en la medición:		
(9) Fecha de la medición:	(10) Hora de inicio:	(11) Hora finalización:
(12) Horarios/turnos habituales de trabajo:		
(13) Describa las condiciones normales y/o habituales de trabajo.		
(14) Describa las condiciones de trabajo al momento de la medición.		

Documentación que se adjuntara a la medición
(15) Certificado de calibración.
(16) Plano o croquis.

.....
Firma, aclaración y registro del Profesional interviniente.

PROTOCOLO DE MEDICION DE RUIDO EN EL AMBIENTE LABORAL

Razón Social		CUIT:	
Dirección:	Localidad:	CP:	Provincia:
Análisis de los Datos y Mejoras a Realizar			
Conclusiones		Recomendaciones para adecuar el nivel de ruido a la legislación vigente	

PROTOCOLO DE MEDICION DE RUIDO EN EL AMBIENTE LABORAL

Razón Social		CUIT:								
Dirección:	Localidad:	CP:	Provincia:							
DATOS DE LA MEDICION										
Punto de Muestreo	Sector	Puesto Puesto Tipo Puesto Móvil	Tiempo de exposición del trabajador (T _e , en ha)	Tiempo de integración (tiempo de medición)	Características generales del ruido a medir (continuo, intermitente, de impulso, de impacto)	Ruido de impulso o de impacto Nivel pico de presión acústica ponderado C (L _C pico, en dB(C))	Sonido Continuo o Intermitente			Cumple con los valores de exposición diaria permitidos? (S/N/C)
							Nivel de presión acústica integrado (L _{Aeq,T_e} en dB(A))	Resultado de la suma de las fracciones	Dosis en porcentaje (%)	
Observaciones:										

ANEXO IV

Resolución 886/2015

PROTOCOLO PARA ERGONOMIA

Bs. As., 22/4/2015

VISTO, el Expediente N° 22.013/15 del Registro de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.), las Leyes N° 19.587, N° 24.557, los Decretos N° 351 de fecha 5 de febrero de 1979, N° 658 de fecha 24 de junio de 1996, N° 911 de fecha 5 de agosto de 1996, N° 1.338 de fecha 25 de noviembre de 1996, N° 617 de fecha 7 de julio de 1997, N° 1.057 de fecha 11 de noviembre de 2003, N° 249 de fecha 20 de marzo de 2007, N° 49 de fecha 14 de enero de 2014, y la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (M.T.E. Y S.S.) N° 295 de fecha 10 de noviembre de 2003, y

CONSIDERANDO:

Que el inciso a) del apartado 2° del artículo 1° de la Ley sobre Riesgos del Trabajo N° 24.557, establece que uno de los objetivos fundamentales del Sistema, creado por dicha norma, es la reducción de la siniestralidad a través de la prevención de los riesgos laborales.

Que el artículo 4° de la citada norma establece que los empleadores, los trabajadores y las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo comprendidos en el ámbito de la Ley N° 24.557 están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo. A tal fin, dichas partes deberán asumir compromisos para cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

Que el artículo 1° de la Ley N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, establece que sus disposiciones se aplicarán a todos los establecimientos y explotaciones, persigan o no fines de lucro, cualesquiera sean la naturaleza económica de las actividades, el medio donde ellas se ejecuten, el carácter de los centros y puestos de trabajo y la índole de las maquinarias, elementos, dispositivos o procedimientos que se utilicen o adopten.

Que el artículo 4°, inciso b) de la Ley N° 19.587 establece que la normativa relativa a Higiene y Seguridad en el Trabajo comprende las normas técnicas, las medidas sanitarias, precautorias, de tutela y de cualquier otra índole que tengan por objeto prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los

distintos puestos de trabajo.

Que el artículo 5° de la norma mencionada en el considerando precedente establece en su inciso l) que a los fines de la aplicación de esa ley se considera como método básico de ejecución, la adopción y aplicación de los medios científicos y técnicos adecuados y actualizados que hagan a los objetivos de la norma.

Que el inciso ñ) del referido artículo, estima como necesaria la difusión y publicidad de las recomendaciones y técnicas de prevención que resulten universalmente aconsejables o adecuadas.

Que asimismo, los artículos 8° y 9° de la citada ley establecen que el empleador deberá adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores.

Que por su parte, el Anexo I de la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL (M.T.E. y S.S.) N° 295 de fecha 10 de noviembre de 2003, reconoce los trastornos músculo esqueléticos relacionados con el trabajo como un problema importante de salud laboral que puede gestionarse utilizando un programa de ergonomía integrado para la salud y la seguridad.

Que los factores de riesgo de incidencia indirecta, como el confort térmico, las vibraciones, el estrés de contacto y otras, deben considerarse como factores que coadyuvan a la generación de trastornos músculo esqueléticos, por lo que deben ser tenidos en cuenta al estimar el riesgo de la tarea e identificar las medidas preventivas específicas.

Que la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y la obtención de los niveles óptimos de rendimiento, sólo son posibles si el equipo, los lugares de trabajo, los productos y los métodos de trabajo se diseñan en función de las posibilidades y limitaciones humanas, es decir, aplicando los principios de la ergonomía.

Que el Decreto N° 658 de fecha 24 de junio de 1996 aprobó el Listado de Enfermedades Profesionales, identificando los diferentes orígenes, entre los cuales se encuentran las relacionadas con trastornos músculo esqueléticos. Asimismo, el Decreto N° 49 de fecha 14 de enero de 2014 incorpora al Listado de Enfermedades Profesionales las hernias inguinales y discales, y las várices primitivas bilaterales.

Que el Servicio de Higiene y Seguridad, en conjunto con el Servicio de Medicina Laboral del establecimiento, tienen como objetivo fundamental el de prevenir todo daño que pudiera causarse a

la vida y a la salud de los trabajadores, creando las condiciones para que la salud y la seguridad sean una responsabilidad del conjunto de la organización, conforme lo dispuesto por el Decreto N° 1.338 de fecha 25 de noviembre de 1996.

Que para la prevención de las patologías anteriormente citadas, los Servicios Medicina Laboral y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, deberán identificar los puestos de trabajo donde se producen o podrían producirse trastornos músculo esqueléticos y otras enfermedades profesionales, de evaluar el nivel de riesgo de los puestos identificados, de establecer las medidas necesarias para su prevención y de realizar el seguimiento de las acciones correctivas correspondientes.

Que para ello es pertinente aclarar que la evaluación de factores de riesgos debe realizarse con los métodos ya citados por la Resolución M.T.E. y S.S. N° 295/03 y/u otros métodos de evaluación ergonómica reconocidos internacionalmente, en cuanto se adapten a los riesgos que se propone evaluar.

Que por lo antedicho se hace necesaria la unificación de criterios entre los profesionales intervinientes para la prevención de estas enfermedades, desde una metodología de abordaje de origen multicausal.

Que en este sentido, se hace necesario el uso de protocolos estandarizados, para facilitar la prevención de las condiciones y medio ambiente del puesto de trabajo.

Que la evaluación de los factores de riesgo, la identificación de las medidas correctivas y preventivas y el estudio ergonómico, deberán ser realizados por un profesional con conocimientos en ergonomía.

Que el cumplimiento de este protocolo no exceptúa el cumplimiento de lo dispuesto en el Anexo I — Ergonomía— de la Resolución M.T.E. Y S.S. N° 295/03.

Que, asimismo, a fin de brindar información complementaria para una identificación, evaluación y prevención de los factores de riesgo, la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO publicará en su página web www.srt.gob.ar una guía práctica al respecto.

Que corresponde facultar a la Gerencia de Prevención a determinar y/o modificar formatos, plazos, condiciones y requisitos establecidos en la presente resolución, así como dictar normas complementarias, en conformidad con las misiones y funciones asignadas por la Resolución S.R.T. N° 3.117 de fecha 21 de noviembre de 2014.

Que la Gerencia de Asuntos Legales de la SRT ha tomado la intervención que le corresponde.

Que la presente se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el inciso a), apartado 1° del artículo 36 de la Ley N° 24.557, el artículo 2° del Decreto N° 351 de fecha 5 de febrero de 1979, el artículo 3° del Decreto N° 911 de fecha 5 de agosto de 1996 y el artículo 2° del Decreto N° 617 de fecha 7 de julio de 1997 —conforme modificaciones dispuestas por los artículos 1°, 4° y 5° del Decreto N° 1.057 de fecha 11 de noviembre de 2003—, y el artículo 2° del Decreto N° 249 de fecha 20 de marzo de 2007.

Por ello,

EL SUPERINTENDENTE DE RIESGOS DEL TRABAJO

RESUELVE:

ARTICULO 1° — Apruébase el “Protocolo de Ergonomía” que, como Anexo I, forma parte integrante de la presente, como herramienta básica para la prevención de trastornos músculo esqueléticos, hernias inguinales directas, mixtas y crurales, hernia discal lumbo-sacra con o sin compromiso radicular que afecte a un solo segmento columnario y várices primitivas bilaterales.

El Anexo I está conformado por la Planilla N° 1: “Identificación de Factores de Riesgo”; la Planilla N° 2 “Evaluación Inicial de Factores de Riesgo” integrada por las planillas 2.A, 2.B, 2.C, 2.D, 2.E, 2.F, 2.G, 2.H y 2.I; la Planilla N° 3: “Identificación de Medidas Preventivas Generales y Específicas” necesarias para prevenirlos, y la Planilla N° 4: “Seguimiento de Medidas Correctivas y Preventivas”.

ARTICULO 2° — Apruébase el “Diagrama de Flujo” que, como Anexo II forma parte integrante de la presente, el cual indica la secuencia de gestión necesaria para dar cumplimiento al Protocolo de Ergonomía.

ARTICULO 3° — Apruébase el “Instructivo” que, como Anexo III, forma parte integrante de la presente, el cual contiene la información necesaria para completar cada una de las planillas del Protocolo de Ergonomía.

ARTICULO 4° — El Protocolo será de aplicación obligatoria para todos los empleadores, excepto aquellos cuyo protocolo de gestión de la ergonomía sea de similares características y siempre que incluya los distintos pasos de identificación de riesgos, evaluación de riesgos, definición de medidas

para la corrección y prevención, y su implementación y seguimiento para cada puesto de trabajo.

ARTICULO 5° — A fin de asegurar el cumplimiento del Protocolo, la Aseguradora de Riesgos del Trabajo deberá:

a) Asesorar al empleador en el cumplimiento de la presente resolución.

b) Denunciar ante la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.) la falta de cumplimiento de lo estipulado en la presente, teniendo en cuenta los plazos previstos en el Punto 5 del Anexo III.

ARTICULO 6° — Establécese que a los efectos de brindar información complementaria y criterios de base para identificar, evaluar y proponer medidas, se podrá consultar la Guía Práctica que se publicará en el sitio de la SRT www.srt.gob.ar.

ARTICULO 7° — Facúltase a la Gerencia de Prevención de esta S.R.T. a modificar y determinar plazos, condiciones y requisitos establecidos en la presente resolución, así como a dictar normas complementarias.

ARTICULO 8° — La presente resolución entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la REPUBLICA ARGENTINA.

ARTICULO 9° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial, y archívese. — Dr. JUAN H. GONZALEZ GAVIOLA, Superintendente de Riesgos del Trabajo.

ANEXO I

ANEXO I - Planilla 1: IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS

Razón Social:		C.U.I.T.:	CIIU:
Dirección del establecimiento:		Provincia:	
Área y Sector en estudio:		N° de trabajadores:	
Puesto de trabajo:			
Procedimiento de trabajo escrito: SI / NO		Capacitación: SI / NO	
Nombre del trabajador/es:			
Manifestación temprana: SI / NO		Ubicación del síntoma:	

PASO 1: Identificar para el puesto de trabajo, las tareas y los factores de riesgo que se presentan de forma habitual en cada una de ellas.

Factor de riesgo de la jornada habitual de trabajo	Tareas habituales del Puesto de Trabajo			Tiempo total de exposición al Factor de Riesgo	Nivel de Riesgo		
	1	2	3		tarea 1	tarea 2	tarea 3
A Levantamiento y descenso							
B Empuje / arrastre							
C Transporte							
D Bipedestación							
E Movimientos repetitivos							
F Postura forzada							
G Vibraciones							
H Confort térmico							
I Estrés de contacto							

Si alguno de los factores de riesgo se encuentra presente, continuar con la Evaluación Inicial de Factores de Riesgo que se identificaron, completando la Planilla 2.

Firma del Empleador

Firma del
Responsable del
Servicio de Higiene y
Seguridad

Firma del Responsable
del Servicio de
Medicina del Trabajo

Fecha:
Hoja N°:

ANEXO I - Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS	
Área y Sector en estudio:	
Puesto de trabajo:	Tarea N°:

2.A: LEVANTAMIENTO Y/O DESCENSO MANUAL DE CARGA SIN TRANSPORTE

PASO1: Identificar si la tarea del puesto de trabajo implica:

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Levantar y/o bajar manualmente cargas de peso superior a 2 Kg. y hasta 25 Kg.		
2	Realizar diariamente y en forma cíclica operaciones de levantamiento / descenso con una frecuencia ≥ 1 por hora o ≤ 360 por hora (si se realiza de forma esporádica, consignar NO)		
3	Levantar y/o bajar manualmente cargas de peso superior a 25 Kg		

Si todas las respuestas son **NO**, se considera que el riesgo es tolerable.

Si alguna de las respuestas 1 a 3 es **SI**, continuar con el paso 2.

Si la respuesta 3 es **SI** se considera que el riesgo de la tarea es No tolerable, debiendo solicitarse mejoras en tiempo prudencial.

PASO 2: Determinación del Nivel de Riesgo

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	El trabajador levanta, sostiene y deposita la carga sobrepasando con sus manos 30 cm. sobre la altura del hombro		
2	El trabajador levanta, sostiene y deposita la carga sobrepasando con sus manos una distancia horizontal mayor de 80 cm. desde el punto medio entre los tobillos.		
3	Entre la toma y el depósito de la carga, el trabajador gira o inclina la cintura más de 30° a uno u otro lado (o a ambos) considerados desde el plano sagital.		
4	Las cargas poseen formas irregulares, son difíciles de asir, se deforman o hay movimiento en su interior .		
5	El trabajador levanta, sostiene y deposita la carga con un solo brazo		
6	El trabajador presenta alguna manifestación temprana de las enfermedades mencionadas en el Artículo 1° de la presente Resolución.		

Si todas las respuestas son NO se presume que el riesgo es tolerable .

Si alguna respuesta es SI, el empleador no puede presumir que el riesgo sea tolerable. Por lo tanto, se debe realizar con una Evaluación de Riesgos.

Firma del Empleador

Firma del Responsable del
Servicio de Higiene y
Seguridad

Firma del Responsable del
Servicio de Medicina del
Trabajo

Fecha:
Hoja N°:

ANEXO I - Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS	
Área y Sector en estudio:	
Puesto de trabajo:	Tarea N°:

2.B: EMPUJE Y ARRASTRE MANUAL DE CARGA

PASO 1: Identificar si en puesto de trabajo:

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Se realizan diariamente tareas cíclicas, con una frecuencia ≥ 1 movimiento por jornada (si son esporádicas, consignar NO).		
2	El trabajador se desplaza empujando y/o arrastrando manualmente un objeto recorriendo una distancia mayor a los 60 metros		
3	En el puesto de trabajo se empujan o arrastran cíclicamente objetos (bolsones, cajas, muebles, máquinas, etc.) cuyo esfuerzo medido con dinamómetro supera los 34 kgf.		

Si todas las respuestas son **NO**, se considera que el riesgo es tolerable.

Si alguna de las respuestas 1 a 3 es **SI**, continuar con el paso 2.

Si la respuesta 3 es **SI** debe considerarse que el riesgo de la tarea es No tolerable, debiendo solicitarse mejoras en tiempo prudencial.

PASO 2: Determinación del Nivel de Riesgo.

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Para empujar el objeto rodante se requiere un esfuerzo inicial medido con dinamómetro ≥ 12 Kgf para hombres o 10 Kgf para mujeres.		
2	Para arrastrar el objeto rodante se requiere un esfuerzo inicial medido con dinamómetro ≥ 10 Kgf para hombres o mujeres		
3	El objeto rodante es empujado y/o arrastrado con dificultad (la superficie de deslizamiento es despareja, hay rampas que subir o bajar, hay roturas u obstáculos en el recorrido, ruedas en mal estado, mal diseño del asa, etc.)		
4	El objeto rodante no puede ser empujado y/o arrastrado con ambas manos, y en caso que lo permita, el apoyo de las manos se encuentra a una altura incómoda (por encima del pecho o por debajo de la cintura)		
5	En el movimiento de empujar y/o arrastrar, el esfuerzo inicial requerido se mantiene significativamente una vez puesto en movimiento el objeto (se produce atascamiento de las ruedas, tirones o falta de deslizamiento uniforme)		
6	El trabajador empuja o arrastra el objeto rodante asiéndolo con una sola mano.		
7	El trabajador presenta alguna manifestación temprana de las enfermedades mencionadas en el Artículo 1° de la presente Resolución.		

Si todas las respuestas son NO se presume que el riesgo es tolerable .

Si alguna respuesta es SI, el empleador no puede presumir que el riesgo sea tolerable. Por lo tanto, se debe realizar una Evaluación de Riesgos.

Firma del Empleador

Firma del Responsable del
Servicio de Higiene y
Seguridad

Firma del Responsable del
Servicio de Medicina del
Trabajo

Fecha:
Hoja N°:

ANEXO I - Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS	
Área y Sector en estudio:	
Puesto de trabajo:	Tarea N°:

2.C: TRANSPORTE MANUAL DE CARGAS

PASO 1: Identificar si la tarea del puesto de trabajo implica:

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Transportar manualmente cargas de peso superior a 2 Kg y hasta 25 Kg		
2	El trabajador se desplaza sosteniendo manualmente la carga recorriendo una distancia mayor a 1 metro		
3	Realizarla diariamente en forma cíclica (si es esporádica, consignar NO)		
4	Se transporta manualmente cargas a una distancia superior a 20 metros		
5	Se transporta manualmente cargas de peso superior a 25 Kg		

Si todas las respuestas son **NO**, se considera que el riesgo es tolerable.

Si alguna de las respuestas 1 a 5 es **SI**, continuar con el paso 2.

Si la respuesta 5 es **SI** debe considerarse que el riesgo de la tarea es No tolerable, debiendo solicitarse mejoras en tiempo prudencial.

PASO 2: Determinación del Nivel de Riesgo

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	En condiciones habituales de levantamiento el trabajador transporta la carga entre 1 y 10 metros con una masa acumulada (el producto de la masa por la frecuencia) mayor que 10.000 Kg durante la jornada habitual		
2	En condiciones habituales de levantamiento el trabajador transporta la carga entre 10 y 20 metros con una masa acumulada (el producto de la masa por la frecuencia) mayor que 6.000 Kg durante la jornada habitual		
3	Las cargas poseen formas irregulares, son difíciles de asir, se deforman o hay movimiento en su interior.		
4	El trabajador presenta alguna manifestación temprana de las enfermedades mencionadas en el Artículo 1° de la presente Resolución.		

Si todas las respuestas son **NO** se presume que el riesgo es tolerable .

Si alguna respuesta es **SI**, el empleador no puede presumir que el riesgo sea tolerable. Por lo tanto, se debe realizar una Evaluación de Riesgos.

Firma del Empleador

Firma del Responsable del
Servicio de Higiene y
Seguridad

Firma del Responsable del Servicio de
Medicina del Trabajo

Fecha:
Hoja N°:

ANEXO I - Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS	
Área y Sector en estudio:	
Puesto de trabajo:	Tarea N°:

2.D: BIPEDESTACION

PASO 1: Identificar si la tarea del puesto de trabajo implica:

Nº	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	El puesto de trabajo se desarrolla en posición de pie, sin posibilidad de sentarse, durante 2 horas seguidas o más.		

Si la respuesta es **NO**, se considera que el riesgo es tolerable.

Si la respuesta es **SI** continuar con paso 2

PASO 2: Determinación del Nivel de Riesgo

Nº	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	En el puesto se realizan tareas donde se permanece de pie durante 3 horas seguidas o más, sin posibilidades de sentarse con escasa deambulación (caminando no más de 100 metros/hora).		
2	En el puesto se realizan tareas donde se permanece de pie durante 2 horas seguidas o más, sin posibilidades de sentarse ni desplazarse o con escasa deambulación, levantando y/o transportando cargas > 2 Kg.		
3	Trabajos efectuados con bipedestación prolongada en ambientes donde la temperatura y la humedad del aire sobrepasan los límites legalmente admisibles y que demandan actividad física.		
4	El trabajador presenta alguna manifestación temprana de las enfermedades mencionadas en el Artículo 1° de la presente Resolución.		

Si todas las respuestas son NO se presume que el riesgo es tolerable .

Si alguna respuesta es SI, el empleador no puede presumir que el riesgo sea tolerable. Por lo tanto, se debe realizar una Evaluación de Riesgos.

Firma del Empleador

Firma del Responsable del
Servicio de Higiene y
Seguridad

Firma del Responsable del
Servicio de Medicina del
Trabajo

Fecha:
Hoja N°:

ANEXO I - Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS	
Área y Sector en estudio:	
Puesto de trabajo:	Tarea N°:

2.E: MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE MIEMBROS SUPERIORES
--

PASO 1: Identificar si el puesto de trabajo implica:

Nº	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Realizar diariamente, una o más tareas donde se utilizan las extremidades superiores, durante 4 o más horas en la jornada habitual de trabajo en forma cíclica (en forma continuada o alternada).		

Si la respuesta es **NO**, se considera que el riesgo es tolerable.

Si la respuesta es **SI**, continuar con el paso 2.

PASO 2: Determinación del Nivel de Riesgo.

Nº	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Las extremidades superiores están activas por más del 40% del tiempo total del ciclo de trabajo.		
2	En el ciclo de trabajo se realiza un esfuerzo superior a moderado a 3 según la Escala de Borg, durante más de 6 segundos y más de una vez por minuto.		
3	Se realiza un esfuerzo superior a 7 según la escala de Borg.		
4	El trabajador presenta alguna manifestación temprana de las enfermedades mencionadas en el Artículo 1° de la presente Resolución.		

Si todas las respuestas son NO se presume que el riesgo es tolerable .

Si alguna respuesta es SI, el empleador no puede presumir que el riesgo sea tolerable. Por lo tanto, se debe realizar una Evaluación de Riesgos.

Si la respuesta 3 es SI, se deben implementar mejoras en forma prudencial.

Escala de Borg	<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de esfuerzo 0 • Esfuerzo muy bajo, apenas perceptible 0,5 • Esfuerzo muy débil 1 • Esfuerzo débil, / ligero 2 • Esfuerzo moderado / regular 3 • Esfuerzo algo fuerte 4 • Esfuerzo fuerte 5 y 6 • Esfuerzo muy fuerte 7, 8 y 9 • Esfuerzo extremadamente fuerte 10
	(máximo que una persona puede aguantar)

Firma del Empleador

Firma del Responsable del
Servicio de Higiene y
Seguridad

Firma del Responsable del
Servicio de Medicina del
Trabajo

Fecha:
Hoja N°:

ANEXO I - Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS	
Área y Sector en estudio:	
Puesto de trabajo:	Tarea N°:

2.F: POSTURAS FORZADAS

PASO 1: Identificar si la tarea del puesto de trabajo implica:

Nº	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Adopatar posturas forzadas en forma habitual durante la jornada de trabajo, con o sin aplicación de fuerza. (No se deben considerar si las posturas son ocasionales)		

Si todas las respuestas son **NO**, se considera que el riesgo es tolerable.

Si la respuesta es SI, continuar con el paso 2.

PASO 2: Determinación del Nivel de Riesgo

Nº	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Cuello en extensión, flexión, lateralización y/o rotación		
2	Brazos por encima de los hombros o con movimientos de supinación, pronación o rotación.		
3	Muñecas y manos en flexión, extensión, desviación cubital o radial.		
4	Cintura en flexión, extensión, lateralización y/o rotación.		
5	Miembros inferiores: trabajo en posición de rodillas o en cuclillas.		
6	El trabajador presenta alguna manifestación temprana de las enfermedades mencionadas en el Artículo 1° de la presente Resolución.		

Si todas las respuestas son NO se presume que el riesgo es tolerable .

Si alguna respuesta es SI, el empleador no puede presumir que el riesgo sea tolerable. Por lo tanto, se debe realizar una Evaluación de Riesgos.

Firma del Empleador

Firma del Responsable del
Servicio de Higiene y
Seguridad

Firma del Responsable del
Servicio de Medicina del
Trabajo

Fecha:
Hoja N°:

ANEXO I: Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS	
Área y Sector en estudio:	
Puesto de trabajo:	Tarea N°:

2.-G VIBRACIONES MANO - BRAZO (entre 5 y 1500Hz)

PASO 1: Identificar si la tarea del puesto de trabajo implica de forma habitual:

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Trabajar con herramientas que producen vibraciones (martillo neumático, perforadora, destornilladores, pulidoras, esmeriladoras, otros)		
2	Sujetar piezas con las manos mientras estas son mecanizadas		
3	Sujetar palancas, volantes, etc. que transmiten vibraciones		

Si todas las respuestas son **NO**, se considera que **el riesgo es tolerable**.

Si alguna de las respuestas es **SI**, continuar con el paso 2.

Paso 2: Determinación del Nivel de Riesgo

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	El valor de las vibraciones supera los límites establecidos en la Tabla I, de la parte correspondiente a Vibración (segmental) mano-brazo, del Anexo V, Resolución MTEySS N° 295/03.		
2	El trabajador presenta alguna manifestación temprana de las enfermedades mencionadas en el Artículo 1° de la presente Resolución.		

Si todas las respuestas son **NO** se presume que el riesgo es tolerable .

Si alguna de las respuestas es **SI**, el empleador no puede presumir que el riesgo sea tolerable. Por lo tanto, se debe realizar un evaluación de riesgos.

2.-G VIBRACIONES CUERPO ENTERO (Entre 1 y 80 Hz)

PASO 1: Identificar si la tarea del puesto de trabajo implica de forma habitual:

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Conducir vehículos industriales, camiones, máquinas agrícolas, transporte público y otros.		
2	Trabajar próximo a maquinarias generadoras de impacto.		

Si todas las respuestas son **NO**, se considera que el riesgo es tolerable.

Si alguna de las respuestas es **SI**, continuar con el paso 2.

Paso 2: Determinación del Nivel de Riesgo

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	El valor de las vibraciones supera los límites establecidos en la parte correspondiente a Vibración Cuerpo Entero, del Anexo V, Resolución MTEySS N° 295/03.		
2	El trabajador presenta alguna manifestación temprana de las enfermedades mencionadas en el Artículo 1° de la presente Resolución.		

Si todas las respuestas son **NO** se presume que el riesgo es tolerable .

Si alguna de las respuestas es **SI**, el empleador no puede presumir que el riesgo sea tolerable. Por lo tanto, se debe realizar un evaluación de riesgos.

Firma del Empleador

Firma del Responsable del
Servicio de Higiene y
Seguridad

Firma del Responsable del
Servicio de Medicina del
Trabajo

Fecha:
Hoja N°:

ANEXO I - Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS	
Área y Sector en estudio:	
Puesto de trabajo:	Tarea N°:

2.-H CONFORT TÉRMICO

PASO 1: Identificar si la tarea del puesto de trabajo implica:

Nº	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	En el puesto de trabajo se perciben temperaturas no confortables para la realización de las tareas		

Si la respuesta es **NO**, se considera que el riesgo es tolerable.

Si la respuestas es **SI**, continuar con el paso 2.

PASO 2: Determinación del Nivel de Riesgo.

Nº	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	EL resultado del uso de la Curva de Confort de Fanger, se encuentra por fuera de la zona de confort.		

Si la respuesta es NO se presume que el riesgo es tolerable .

Fuente: Fanger, P.O.
Thermal confort.
Mc.Graw Hill. New York.
1972.

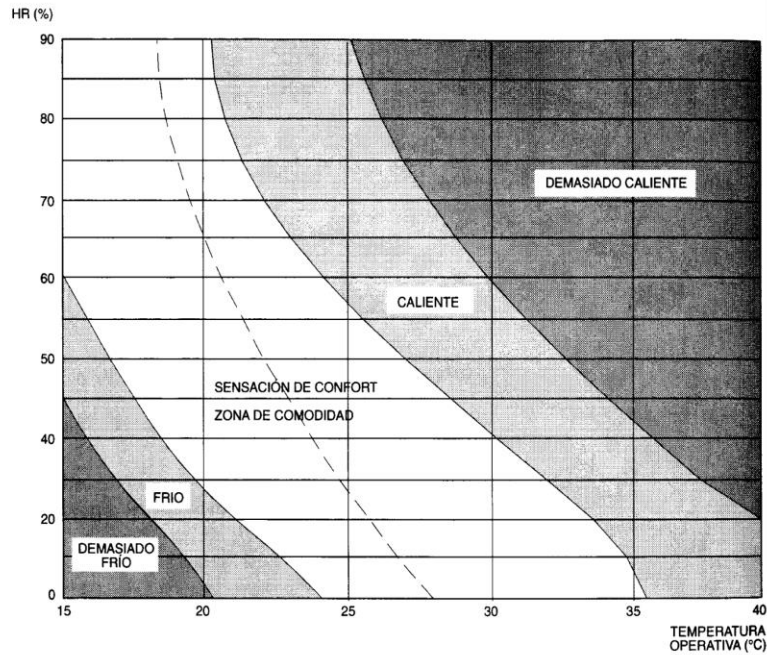


Fig. 4.6 Curvas de confort (P.O. Fanger)

Firma del Empleador

Firma del Responsable del
Servicio de Higiene y
Seguridad

Firma del Responsable del
Servicio de Medicina del
Trabajo

Fecha:
Hoja N°:

ANEXO I: Planilla 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGOS	
Área y Sector en estudio:	
Puesto de trabajo:	Tarea N°:

2.-I ESTRÉS DE CONTACTO

PASO 1: Identificar si la tarea del puesto de trabajo implica de forma habitual:

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Mantener apoyada alguna parte del cuerpo ejerciendo una presión, contra una herramienta, plano de trabajo, máquina herramienta o partes y materiales.		

Si la respuesta es **NO**, se considera que el riesgo es tolerable.

Si la respuestas es **SI**, continuar con el paso 2.

PASO 2: Determinación del Nivel de Riesgo.

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	El trabajador mantiene apoyada la muñeca, antebrazo, axila o muslo u otro segmento corporal sobre una superficie aguda o con canto.		
2	El trabajador utiliza herramientas de mano o manipula piezas que presionan sobre sus dedos y/o palma de la mano hábil.		
3	El trabajador realiza movimientos de percusión sobre partes o herramientas		
4	El trabajador presenta alguna manifestación temprana de las enfermedades mencionadas en el Artículo 1° de la presente Resolución.		

Si todas las respuestas son NO se presume que el riesgo es tolerable .

Si alguna respuesta es SI, el empleador no puede presumir que el riesgo sea tolerable. Por lo tanto, se debe realizar una Evaluación de Riesgos.

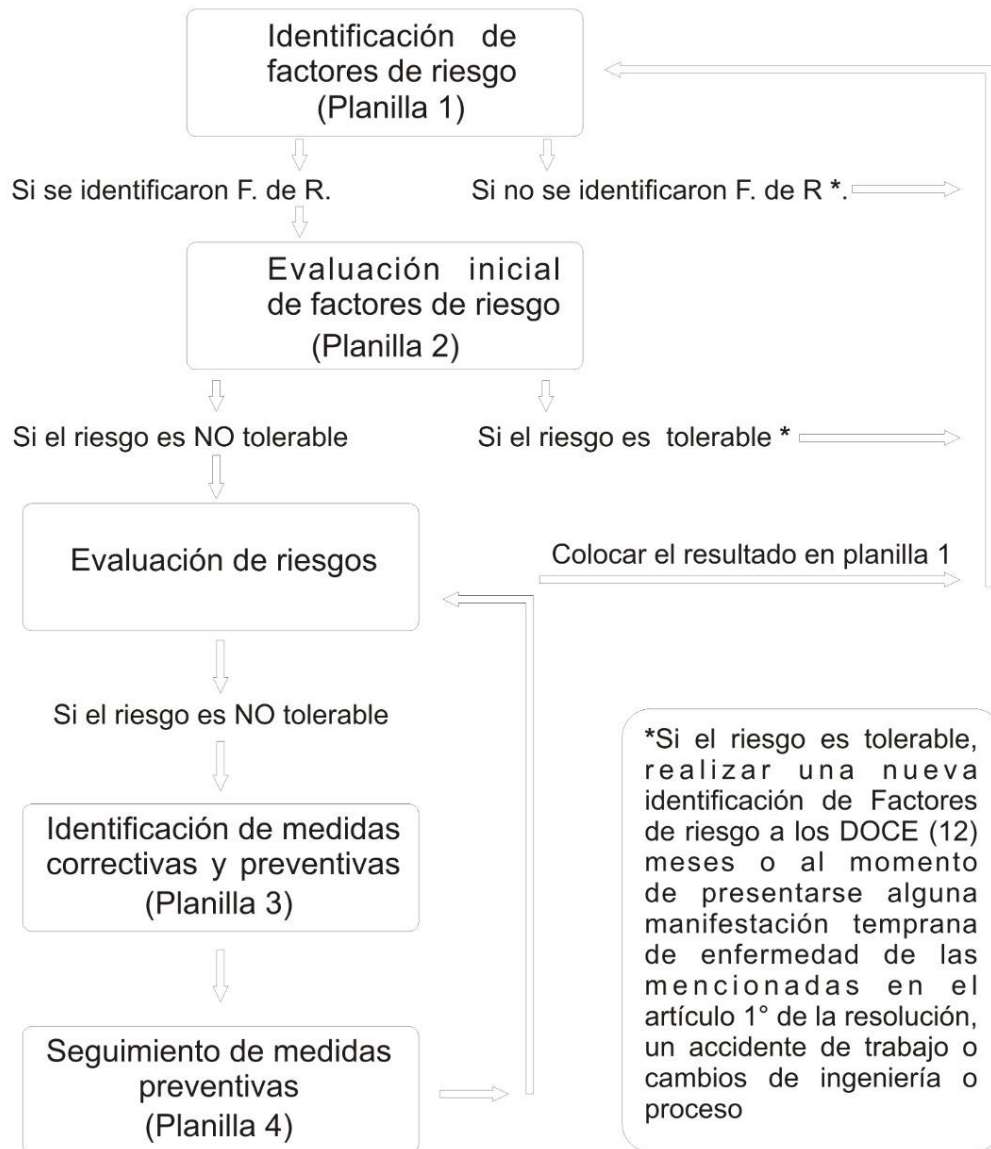
Firma del Empleador

Firma del Responsable del
Servicio de Higiene y
Seguridad

Firma del
Responsable del
Servicio de

Fecha:
Hoja N°:

ANEXO II



ANEXO III

INSTRUCTIVO

1. PLANILLA N° 1: IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

A los fines de identificar la presencia de factores de riesgo que contribuyan al desarrollo de las enfermedades señaladas en el artículo 1° de la presente resolución, se debe completar la Planilla N° 1 sobre Identificación de Factores de Riesgo, según el siguiente detalle:

a) Por puesto de trabajo, cuando los trabajadores realizan las mismas tareas durante la jornada de trabajo, siempre que se realicen en condiciones de trabajo similares.

b) Por trabajador, en los siguientes casos:

1) Cuando el trabajador realice tareas de características y condiciones diferentes a las del resto de los trabajadores del establecimiento.

2) Cuando el trabajador denuncie alguna de las enfermedades señaladas en el artículo 1° de la presente resolución.

3) Cuando el trabajador presente una manifestación temprana de enfermedad durante el desarrollo de sus tareas habituales, de acuerdo a lo comunicado a los Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo del establecimiento, o de lo manifestado al supervisor, al delegado gremial o que exista algún otro antecedente donde ello se evidencie.

Para la confección de esta planilla se consideró hipotéticamente que el puesto de trabajo está compuesto por tres tareas principales. En el caso que el puesto de trabajo esté compuesto por más de tres tareas, se apegarán las planillas que sean necesarias.

2. PLANILLA N° 2: EVALUACIÓN INICIAL DE FACTORES DE RIESGO

A los fines de evaluar en forma inicial los factores de riesgo, se deberán completar las Planillas que correspondan de acuerdo a los factores de riesgo identificados en la Planilla N° 1, según el siguiente detalle:

Planilla 2.A: Levantamiento y/o descenso manual de cargas sin transporte.

Planilla 2.B: Empuje y arrastre manual de cargas.

Planilla 2.C: Transporte manual de cargas.

Planilla 2.D: Bipedestación.

Planilla 2.E: Movimientos repetitivos de miembros superiores.

Planilla 2.F: Posturas forzadas.

Planilla 2.G: Vibraciones del conjunto mano-brazo y de cuerpo entero.

Planilla 2.H: Confort térmico y 2.I: Estrés de contacto.

Cuando se obtenga como resultado de la Evaluación Inicial de la tarea, que el nivel de riesgo es tolerable, se debe completar el resultado en la Planilla N° 1, asignando el Nivel 1 en la columna "Nivel de Riesgo".

2.1. EVALUACION DE RIESGOS

Cuando de la Evaluación Inicial de Factores de Riesgo de la Planilla N° 2 se obtenga que el nivel de riesgo es No Tolerable, deberá realizarse una Evaluación de Riesgos del puesto de trabajo, por un profesional con conocimientos en ergonomía.

Entiéndase por profesional con conocimiento en ergonomía, a un profesional experimentado y debidamente capacitado que certifique su conocimiento en materia ergonómica.

El resultado de la Evaluación de Riesgos deberá plasmarse en la Planilla N° 1, colocando el valor 2 ó 3 en la columna "Nivel de Riesgo", según el resultado obtenido. A partir de ello, se identifican las prioridades de implementación de medidas preventivas y/o correctivas para proteger la salud del trabajador.

A efectos de evaluar los factores de riesgo se deben utilizar los métodos de evaluación citados en el Anexo I —Ergonomía— de la Resolución M.T.E. y S.S. N° 295 de fecha 10 de noviembre de 2003 de acuerdo al alcance de los mismos:

a) Nivel de Actividad Manual, para movimientos repetitivos del segmento mano-muñeca-antebrazo realizados durante más de la mitad del tiempo de la jornada.

b) Tablas del método Levantamiento Manual de Cargas, para tareas donde se realiza levantamiento y descenso manual de cargas sin traslado. Además, se utilizarán otros métodos reconocidos internacionalmente en cuanto se adapten a los riesgos que se propone evaluar. El profesional con conocimiento en ergonomía debe registrar el método o técnica utilizada, junto con el desarrollo del mismo y el resultado alcanzado, de acuerdo a lo mencionado precedentemente.

La evaluación de riesgos de un puesto de trabajo, debe ser realizada cuando se obtenga como resultado un nivel no tolerable en la Planilla N° 2, y también podrá hacerse en forma preventiva/proactiva cuando el empleador, el responsable del Servicio de Higiene y Seguridad, el de Medicina del Trabajo, el profesional con conocimiento en ergonomía o el delegado gremial lo soliciten.

2.2. NIVELES DE RIESGO

Nivel de riesgo 1: El nivel es tolerable, por lo que no se considera necesaria la implementación de medidas correctivas y/o preventivas para proteger la salud del trabajador.

Nivel de riesgo 2: El nivel es moderado, por lo cual se deberán implementar medidas correctivas y/o preventivas para proteger la salud del trabajador.

Nivel de riesgo 3: El nivel es no tolerable, por lo que se deberán implementar medidas correctivas y/o preventivas en forma inmediata, con el objeto de disminuir el nivel de riesgo.

3. PLANILLA N° 3: IDENTIFICACIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

La Planilla N° 3 deberá ser completada en forma posterior a la Evaluación de Riesgo y consta de dos partes:

a) Medidas Preventivas Generales: Deberán ser realizadas para todos los trabajadores. El empleador debe mantener registro documental que acredite el cumplimiento de dichas medidas.

b) Medidas Correctivas y Preventivas Específicas: Comprenderá un listado de medidas a implementar para prevenir, eliminar o mitigar el riesgo, las cuales deberán ser definidas en forma conjunta entre el responsable del Servicio de Higiene y Seguridad, el responsable del Servicio de Medicina del Trabajo y el profesional con conocimiento en ergonomía, con la participación del trabajador que se desempeña en el puesto de trabajo y los representantes de los trabajadores, con acuerdo del encargado del establecimiento.

4. PLANILLA N° 4: MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS PREVENTIVAS

En la Planilla N° 4 se deberán enumerar las medidas preventivas definidas en la Planilla N° 3 y registrar

el nombre del puesto de trabajo al cual pertenece, el nivel de riesgo identificado en la Planilla N° 1, la fecha en que se identificó el riesgo, la fecha en que se implementó la medida administrativa, la fecha en que se implementó la medida de ingeniería y la fecha en que se verificó que dichas medidas alcanzaron el objetivo buscado (Fecha de cierre).

5. PLAZOS DE CUMPLIMIENTO

A los fines del cumplimiento de la presente resolución, se establecen los siguientes plazos:

a) Para la confección de las Planillas N° 1 y N° 2 se establece un plazo de DOCE (12) meses a partir de la fecha de entrada en vigencia de la norma.

Los resultados de la identificación de riesgos plasmados en la Planilla N° 1, tendrán vigencia de UN (1) año desde su confección, siempre y cuando durante dicho período:

1) No se hayan realizado cambios sustanciales en el proceso, las máquinas, las herramientas, la organización del trabajo, el nivel de exigencia.

2) No se haya efectuado alguna modificación a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

3) No se haya presentado alguna enfermedad profesional ni manifestación temprana de enfermedad vinculada con las mencionadas en el artículo 1° de la presente resolución, ni se haya producido un accidente de trabajo durante el desarrollo de las tareas habituales.

En tales casos, se deberá realizar una nueva identificación de riesgos, dando ello inicio al proceso indicado en el Diagrama de Flujo —Anexo II—.

b) Para la Evaluación de Riesgo y la confección de las Planillas N° 3 y N° 4 se establece un plazo de VEINTICUATRO (24) meses a partir de la entrada en vigencia de la presente resolución.

c) Se debe realizar una reevaluación posterior a la implementación de las medidas administrativas y de ingeniería, con el objeto de asegurar que se haya alcanzado un nivel de riesgo tolerable, dentro de los TREINTA (30) días posteriores a la fecha de implementación.

(Nota Infoleg: por art. 1° de la [Disposición N° 1/2016](#) de la Gerencia de Prevención B.O. 11/04/2016 se prorroga por el término de DOCE (12) meses los plazos establecidos en el presente punto. Vigencia: a

partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la REPÚBLICA ARGENTINA)

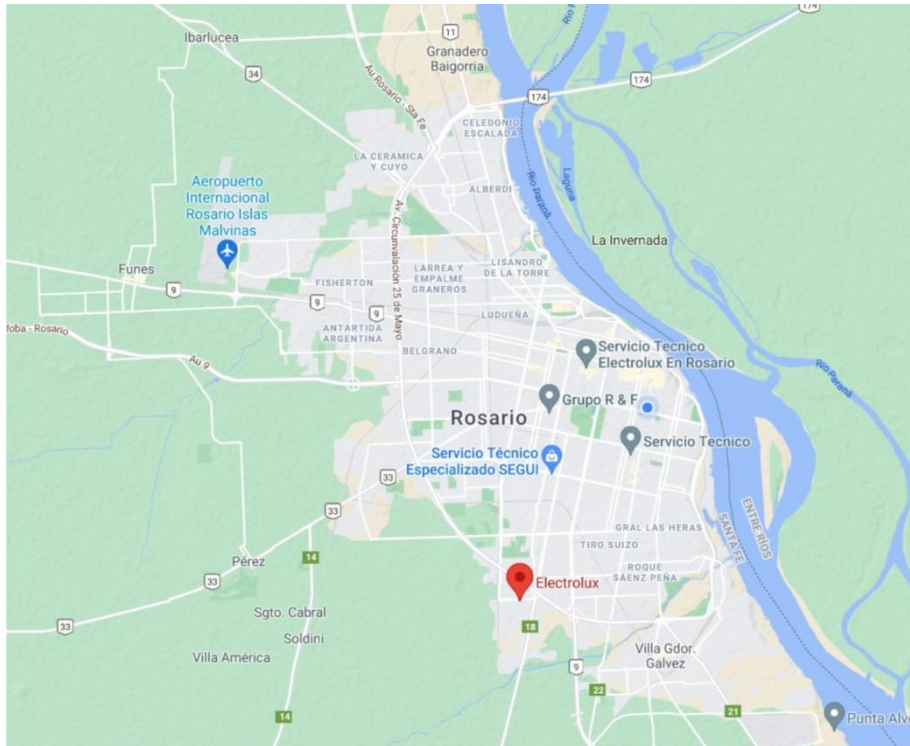
6. FIRMAS

Las Planillas Nros. 1, 2, 3 y 4 deberán incluir la firma, aclaración y registro del responsable del Servicio de Higiene y Seguridad, del Servicio de Medicina del Trabajo, y la firma y aclaración del empleador responsable del establecimiento o quien legalmente lo represente.

ANEXO IV

FOTOGRAFÍAS

Ubicación geográfica:



Planta:



INGRESO A LA LINEA DE PRODUCCIÓN:



CABINA DE PINTURA:



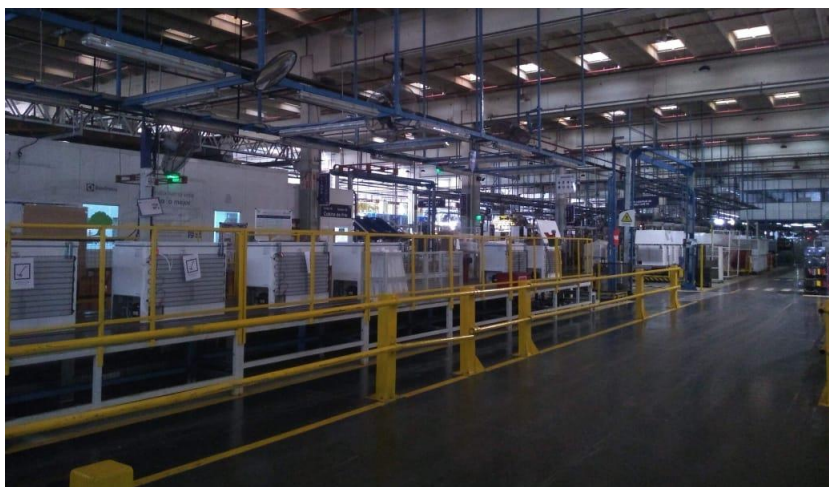
LINEA DE LAVADORA Y COCINA:



LAVADORA:



LINEA DE FREEZER:



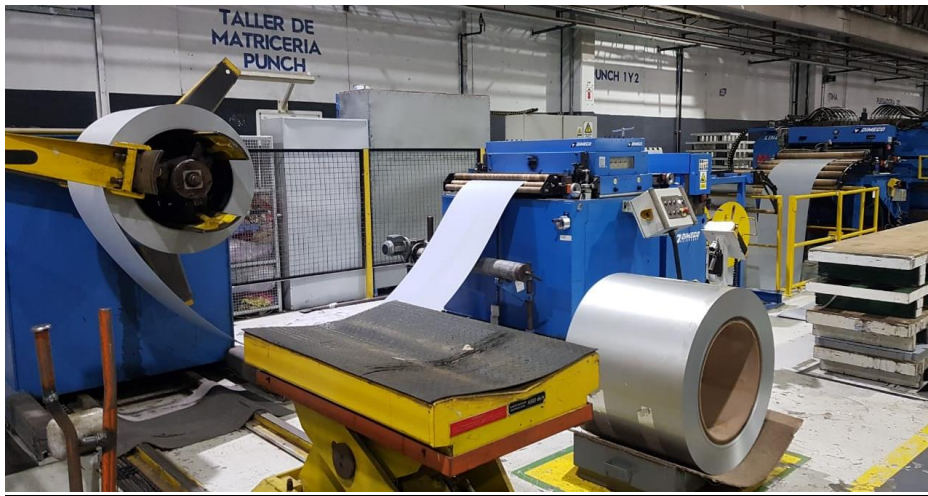
LINEA DE HELADERA:



PLASTICO:



CHAPERIA:



PAUSAS ACTIVAS:



CARTELERIA: Fabrica Visual



Electrolux

LÍNEA DE MONTAJE: _____ EQUIPO: _____ PUESTO: _____

USTED DEBE UTILIZAR LOS SIGUIENTES ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

HANDBAS ANTICORTE	CALZADO DE SEGURIDAD	PROTECCIÓN RESPIRATORIA	PROTECCIÓN CRANIAL
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ANTIFOGOS DE SEGURIDAD	GUANTES DE SEGURIDAD	PROTECTOR AUDITIVO	DELANTAL DE CUERO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANTI CARTE

EMS



LA SEGURIDAD TAMBIÉN ES MI RESPONSABILIDAD

REGLAS BÁSICAS DE SEGURIDAD PARA LA CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS INDUSTRIALES

- VERIFIQUE EL ESTADO DE LOS VEHÍCULOS INDUSTRIALES Y EQUIPAMIENTOS.**
 - Realizar el check list obligatorio de los vehículos industriales al inicio de cada turno.
 - Verificar estado de racks, lanzas, ruedas, enganches de carros, cables, cadenas de seguridad, etc. durante la jornada de trabajo.
 - En caso de que el vehículo industrial tenga que ser reemplazado, el conductor debe realizar un check list al nuevo vehículo.
 - La luz delantera de todos los towings debe estar prendida en toda la jornada laboral.
 - El uso de las luces es opcional dentro de las naveas y se deben apagar cuando dicho vehículo no se esté usando y/o este detenido.
- MANTENGA DISTANCIA SEGURA CON PEATONES.**
 - No permitir que se acerquen al autovehículo cuando esté realizando maniobras de estacionamiento (Máximo 3 m.).
 - Con el vehículo detenido, los peatones deben portar un metro de distancia.
 - Estar atentos a cruces imprevistos de peatones en su camino. (Conduzca a la defensiva).
- TOQUE BOTINA Y REDUZCA LA VELOCIDAD A PASO DE HOMBRE.**
 - Ante la presencia de peatones que no realicen contacto visual con usted.
 - En todos los cruces, baderos, transferencias y al pasar por portones.
 - Cuando conduzca un towing hombre serrado, pasar por los baderos en forma perpendicular a ellos (90°).
- TRANSPORTE 5 CARROS COMO MÁXIMO.**
 - El de mayor peso adelante. Si el carro es voluminoso también debe ir delante.
 - Asegurar el traslado de los mismos mediante el uso de las cadenas de seguridad.
- ANTE LA SEÑAL SONORA DE EMERGENCIAS, DETENGA INMEDIATAMENTE EL VEHÍCULO.**
 - No obedezca sonidos portones, señales de emergencia y equipos de lucha contra incendios.
 - Si la señal se detiene, controle con su larrea habitual.
- MANTENGA LAS MANOS EN EL VOLANTE, NO SE DISTRAIGA.**
 - Cuando conduzca en towing hombre serrado debe mantener los dos brazos en el volante.
 - Detener vehículo si desea atender o iniciar llamadas de dispositivos móviles (celular).
 - Está prohibido el uso de auriculares.
 - Navee con atención en el sentido que se está conduciendo.
 - Cuando realice la maniobra de giro debe asegurarse que sea en movimiento no con el vehículo detenido.

TRANSPORTE LA CARGA EN FORMA SEGURA.

- Contra la perilla sin superar la altura de la torre.
- Con la torre inclinada hacia atrás y a 15 cms. del piso.
- Conducir marcha atrás si la carga le obstruye la visión hacia adelante.
- Las uñas o cables deben ir siempre a 15cms. de altura del piso aunque no lleven carga.
- Al transportar más de un pallet u otro contenedor, asegurarse que el día mayor peso quede abajo.
- Antes de mover una carga, verificar que no presente ningún tipo de interferencia con rack, carros, cajas plásticas o de cartón, etc.

MANTENGA DISTANCIA DE SEGURIDAD CON OTROS VEHÍCULOS.

- Entre vehículos, carros, otros; debe ser al menos de 3 vehículos como mínimo.
- Circular siempre por la derecha, dejando espacio suficiente para vehículos en dirección contraria.
- No sobrepase nunca a otro vehículo que circule en su misma dirección.
- No rebasar la ruta de estacionamiento definida.
- Al pasar por las transferencias de la línea, hacerlo perpendicularmente y de a un vehículo a la vez.
- No realizar maniobras bruscas e inseguras.
- El uso del cinturón de seguridad es obligatorio tanto en áreas internas como externas de la planta.

ALMACENE LA CARGA EN FORMA SEGURA.

- Dejando 10 cms. de separación entre las pilas y respetando el factor de apilamiento.
- Respetando los layout pintados en el piso.
- Discretando correctamente los controles entre sí.
- Al retirar un material, controlar que se hayan cumplido los puntos anteriores en el almacenaje del mismo, caso contrario, reportar al supervisor o coordinador.

ESTACIONE EN EL LAVOY DETERMINADO.

- Al descender de las towing hombre serrado, colocar la llave en posición "neutro" y accionar el " freno de estacionamiento".
- Al descender de autovehículos / macho bajar las uñas al piso, colocar los controles en neutro y accionar el freno de mano.
- Mantenga tres puntos de contacto al subir o bajar de los autovehículos: pié izquierdo en el estribo, mano derecha en la agarradera de la biela y mano izquierda en agarradera de la junta. No entre a ningún saltadero del vehículo.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD EN EL LUGAR

Electrolux

SEÑALIZACIÓN



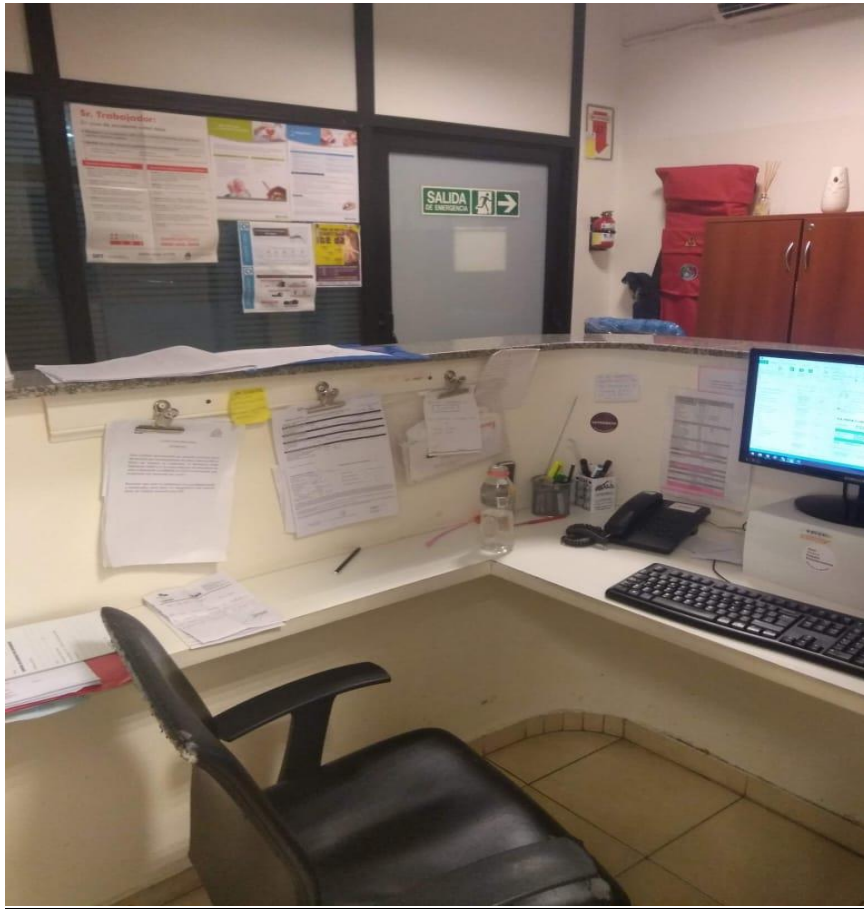
SERVICIO MÉDICO:



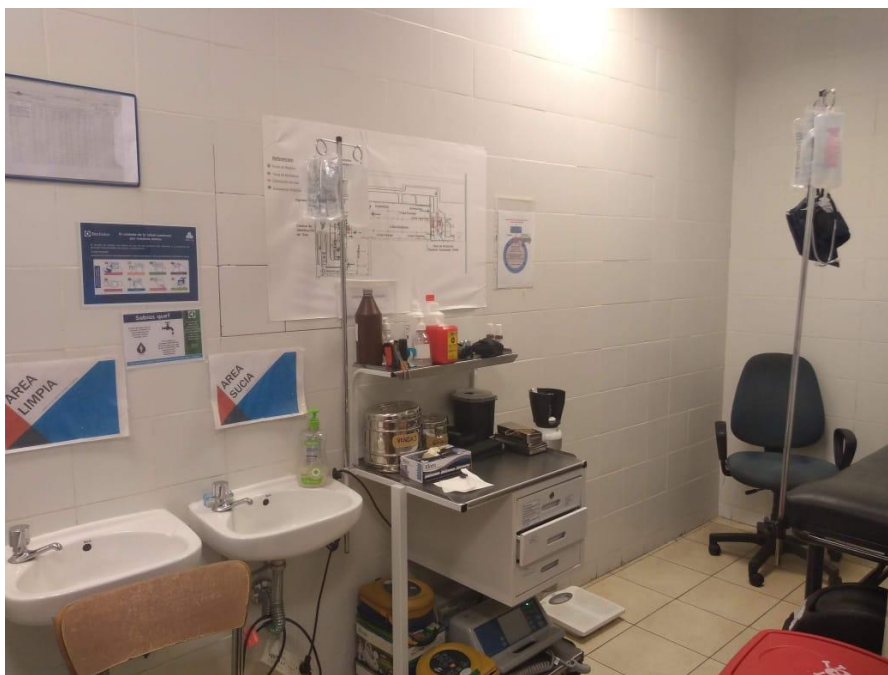
SALA DE ESPERA:



ADMINISTRACIÓN:



CONSULTORIO



20. BIBLIOGRAFIA

- Francesco Carnelutti, Sistema de derecho procesal civil, p. 44
- Martin, Mariel Cecilia.-IV encuentro nacional red universitaria argentina de formadores en medicina del trabajo y salud de los trabajadores.
- Dr. Kohen, Jorge. Seminario: Introducción a la Medicina del Trabajo. Rosario.
- Marx, Karl. El Capital. Tomo I, sección I, capítulo I. 1867. Alemania.
- Betancourt, Oscar. Salud y Seguridad en el trabajo. Capitulo I. página 34. Editorial OPS/OMS-FUNSAD. 1999. Quito.
- Nota: El desarrollo de esta categoría puede verse en las siguientes publicaciones de J. Breilh: Epidemiología, Economía, Medicina y Política, Universidad Central Ecuador, Quito 1979 y en Nuevos Conceptos y Técnicas de Investigación, Ediciones CEAS, Quito, 1997.
- Betancourt, O. Enfoque alternativo de la salud y seguridad en el trabajo. FUNSAD. Quito
- Betancourt, O. La salud y el trabajo, reflexiones teórico metodológicas, CEAS OPS, Quito 1995, p.15.
- Kohen, J.A., Prologo en texto para la enseñanza e investigación de la salud y seguridad en el trabajo. OPS/OMS-FUNSAD, Quito, 1999,p.19.
- Jorge Andrés Kohen. Tesis doctoral año 2004 capitulo.1
- 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
- http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf
- <http://encuestas.medicinaytrabajo.com.ar/index.php/85224?lang=es>
- <http://encuestas.medicinaytrabajo.com.ar/index.php/34357?lang=es>