Salud y seguridad en el trabajo

Boletín electrónico trimestral

#1

· Cultura de la prevención

· Importancia del Delegado de Prevención

· El estrés laboral

· Ley de Riesgos del Trabajo
Consejo Consultivo Permanente.
Participación de los trabajadores.

· Memoria de luchas
Astilleros Astarsa: "Queremos un astillero no un matadero"

· Quince cosas
que todo líder sindical debería saber sobre seguridad y salud

· Glosario

DGB BILDUNGSWERK

CEFS Centro de Estudios y Formación Sindical

fetia Federación de Trabajadores de la Industria y Afines

CTA de los Trabajadores

Índice

· Editorial 3

· Cultura de la prevención 4

· Importancia del Delegado de Prevención 6

· El estrés laboral 8

· Ley de Riesgos del Trabajo 10
Consejo Consultivo Permanente.
Participacion de los trabajadores.

· Memoria de luchas 13
Astilleros Astarsa: "Queremos un astillero no un matadero"

· Quince cosas 14
que todo líder sindical debería saber sobre Seguridad y Salud

· Glosario 16

Proyecto "Capacitación en Salud Laboral en el Sector Privado"
DGB Bildungswerk - CEFS - FeTIA/CTA

Boletín electrónico trimestral

CEFS /FeTIA - Carlos Calvo 2717- 2721 C1230AAR
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
www.cefs.org / www.fetia.org.ar

Director CEFS: Eduardo Adrián Menajovsky

Producción Editorial: Norma Díaz
Contenidos: Jesús Humaño
Diseño y Diagramación: Sergio Salinas Porto / Alberto Brandán

Segundo trimestre 2014

Editorial

La Fetia -Federación de Trabajadores de la Industria y Afines-, a través del CEFS -Centro de Estudios y Formación Sindical-, da continuidad al proceso de sindicalización que viene desarrollando desde hace unos años, asumiendo que es impostergable la intervención de los trabajadores en los temas de Prevención y Salud Laboral.

En la última década hubo una reversión del proceso neoliberal en Argentina gracias a una activa participación del Estado. Sin embargo, tenemos varias cuestiones serias sin resolver aún, dado el alto grado de empleo informal que aún persiste y la degradación de las relaciones laborales y sindicales enquistadas en el sistema. Uno de estos problemas es modificar y mejorar la normativa en materia de Salud y Seguridad del trabajo.

En este marco es que -con el apoyo de la DGB Bildunwerk, la Fundación de la Central de Trabajadores Alemanes-, hemos diseñado un programa de información, difusión y capacitación en este tema. Definimos dos maneras de intervenir que nos parecen fundamentales: **impulsar** la implantación de una **cultura de la prevención** y la **participación** en la puesta en marcha de buenos sistemas de gestión en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Este Boletín electrónico es parte de ese proyecto, el primero, que tendrá una periodicidad trimestral y que irá encontrando en la participación de todos su perfil más apropiado para cada etapa del proceso que iniciamos con este tema. Busca acompañar el inicio del programa de capacitación que este año está enfocado en la formación de compañeros cuya misión es llevar estas problemáticas a su sindicato, impulsar su atención y tratamiento, y replicar los conocimientos adquiridos.

Esta publicación irá ayudando a difundir los temas, experiencias, avances o retrocesos en la normativa, también un puente para acercarnos a los compañeros de trabajo, en definitiva, un instrumento más en el objetivo planteado.

Queremos ir construyéndolo juntos, abrirlo a temas y colaboraciones, al debate y la participación. Sumaremos así nuestro aporte a la construcción colectiva en la que estamos empeñados.

Cultura de la prevención

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

El concepto "cultura de la prevención" (Convenio 187-OIT) supone el compromiso de la sociedad, de las organizaciones y de los individuos con la salud y la seguridad, lo que se manifiesta en un conjunto de valores, actitudes, percepciones, conocimientos y prácticas de orden individual y colectivo.

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

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

- informarse supone identificar y evaluar los riesgos a los que están expuestos trabajadores y trabajadoras en sus actividades, incluyendo la multiplicidad de puntos de vista de los actores involucrados;

- comprometerse se refiere a la necesidad de tomar conciencia y educar para la adopción de conductas responsables que cuiden las vidas de los trabajadores así como el entorno en que estas acciones se desarrollan;

- y finalmente, participar implica formar parte de acciones colectivas compartidas por todos los miembros de una comunidad u organización con el objetivo de cambiar situaciones riesgosas. Para ello es necesario asumir comportamientos proactivos independientemente de que exista o no un peligro inminente. En ese sentido, la implementación de estrategias participativas hace posible que la tarea se realice de forma más creativa, flexible, con mayor nivel de innovación y mayores posibilidades de mejora.

La acción sindical

La prevención no es un asunto puramente técnico ni exclusivo de los Servicios de Prevención. En ella juega un papel esencial la acción Sindical. El control del riesgo no puede ser efectivo sin contar con los trabajadores, por lo que un objetivo permanente de la acción sindical es la puesta en práctica de fórmulas de participación en todos los momentos de la actuación preventiva: desde la identificación del riesgo a la puesta de alternativas de prevención y la evaluación de su resultado.

La prevención depende menos de las posibilidades técnicas que de la capacidad sindical para exigir soluciones y hacerlas cumplir. Estos son los tres ejes de la acción sindical en la salud laboral:

- **Hacer visible lo invisible:** poner de manifiesto aquello que los trabajadores/as piensan y sienten, hacer pública su experiencia subjetiva de exposición a los riesgos y sus problemas de salud tal y como los viven diariamente en sus puestos de trabajo.

- **Convertir lo individual en colectivo:** ofrecer a los trabajadores/as la oportunidad de compartir sus insatisfacciones y sufrimientos con el resto de compañeros y expresar colectivamente los problemas de salud derivados de las condiciones de trabajo.

- **Transformar la percepción en acción:** desarrollar iniciativas y propuestas de mejora de las condiciones de trabajo implicando a los propios trabajadores/as en las actuaciones encaminadas a la solución de los problemas.

Intervención sindical: Algo más que denunciar y reclamar

Identificar riesgos:
Inspeccionar centros y puestos de trabajo.
Investigar situaciones de riesgo.
Investigar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
Recoger sistemáticamente las opiniones de los trabajadores.

Evaluar toda la importancia de los problemas:
Estar informados de los riegos y los daños ligados a las diferentes tareas y ocupaciones.
Conocer los valores límites de exposición.
Evaluar la intensidad y magnitud de la exposición.
Conocer la legislación de referencia.
Priorizar los problemas según importancia.

Contrastar opiniones con las otras partes:
Participar activamente en las visitas de la Inspección de Trabajo.
Participar en las evaluaciones técnicas de las condiciones de trabajo.
Interpretar críticamente los informes.
Evaluar en forma compartida con los técnicos el riesgo y las medidas de prevención.

Informar a los trabajadores/as:
Asesorar y orientar ante problemas concretos que se presenten.
Informar sobre los riesgos y su prevención.
Difundir los resultados de la evaluación de los riesgos.
Discutir todas las propuestas de mejora con los propios interesados.

Proponer soluciones:
Estudiar alternativas técnicas al problema.
Negociar planes globales y medidas concretas a tomar.
Presentar denuncias ante los incumplimientos observados.

Importancia del Delegado de Prevención

Los Delegados de Prevención

Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los derechos de participación y consulta se ejerce, en general, a través de los Delegados/as a los que se atribuye, además, una función de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención.

Los Delegados/as de Prevención deben constituir una representación autónoma en materia de salud laboral, en cuanto que la ley les atribuye unas competencias y prerrogativas que no dependen del beneplácito empresarial. Es decir, pueden ejercer sus funciones por sí mismos. Es una forma óptima de representación sindical los trabajadores/as.

El Delegado/a de Prevención debe prestar una atención especial a los accidentes de trabajo que ocurran en su empresa, También debe estar atento a aquellos accidentes que, aunque no produzcan lesiones, señalan la existencia de un riesgo que en otra ocasión puede materializarse dañando la salud de algún trabajador.

Participar es algo más que reclamar y denunciar. Buena parte de la actividad preventiva de la empresa depende de la evaluación de riesgos, que se identifiquen como tales los existentes. Para que la prevención sea una realidad en la empresa y se traduzca en una mejora en las condiciones de vida y de trabajo hay que lograr que la evaluación de riesgos ponga al descubierto todas las condiciones de trabajo negativas para la salud y seguridad de los trabajadores. Esto solo se puede lograr con la participación activa de los trabajadores.

La participación de los trabajadores permite identificar necesidades preventivas y adoptar medidas que mejoren la calidad de vida laboral y permitan a las personas estar mejor en el trabajo.

Participación sindical en la evaluación de riesgos

Actuaciones del Delegado/a de Prevención:

1. **Solicita** a la empresa el informe de distribución de peligros por sección o área de trabajo y de los indicadores de salud de los trabajadores.
2. **Consulta** a los trabajadores/as sobre riesgos y daños.

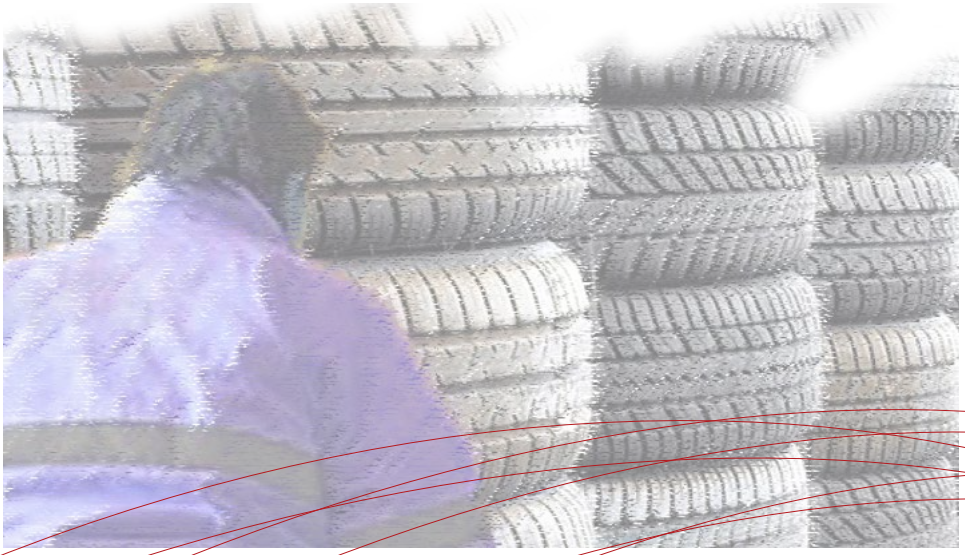
3. **Visita** los lugares de trabajo.
4. **Haz tu propia lista de riesgos.**

5. **Negocia** con la empresa o con el comité de seguridad y salud.
   * Lista de riesgos a evaluar.
   * Procedimientos de evaluación.
6. **Acompaña a los técnicos** en la evaluación.

7. **Estudia y analiza** los resultados.
8. **Coméntalos** con los trabajadores y con el restos de representantes sindicales
9. **Asesórate** en el sindicato y solicita apoyo del servicio de prevención.

10. **Elabora una propuesta de solución.**

11. **Negocia** con la empresa o con el comité de Seguridad y Salud un **plan de prevención**.
12. **Haz un seguimiento** del plan y verifica que se solucionan realmente los problemas.



El estrés laboral

Se hace cada vez más habitual la aparición de reclamos laborales por incapacidad, generados por enfermedades no previstas en el listado establecido por el Comité Mixto Permanente, constituido en el marco de la Ley de Riesgos del Trabajo. El estrés laboral es uno de ellos, ya que es un factor de riesgo altísimo y cada vez son más las sentencias que reconocen este daño como hecho del trabajo. Debería agregarse al Listado de Enfermedades Profesionales lo que en la práctica ya es reconocido como enfermedad o accidente laboral, de este modo se evitaría tener que recurrir a la justicia.

Recientemente, se dio a conocer el caso de una sentencia de la Cámara laboral que ordenó resarcir a una empleada con $100.000 en concepto de daño moral. De la indemnización deberán hacerse cargo tanto la empleadora como la aseguradora.

La empleada tuvo una crisis nerviosa mientras se encontraba prestando servicios de cajera en uno de los supermercados de la empresa, tras lo cual fue derivada a una guardia médica. Al poco tiempo, reclamó una indemnización por accidente laboral debido al pico de estrés que había sufrido como consecuencia de haber prestado sus tareas en condiciones laborales desfavorables. La jueza de primera instancia hizo lugar al reclamo y, entre otros rubros, fijó el correspondiente daño moral en $62.000.

Dicha sentencia fue apelada por la aseguradora, la empleadora y la dependiente.

De acuerdo con la empresa, no existía una cosa riesgosa que pudiera originar dicho padecimiento y, además, del peritaje médico no surgía que las dolencias que padecía la trabajadora estuvieran vinculadas con las tareas cumplidas.

En tanto, la empleada se quejó porque consideraba exigua la suma determinada en concepto de reparación integral por daño material y moral y la aseguradora cuestionó que se le haya atribuido responsabilidad en los límites de la cobertura por una afección que no se encuentra dentro de la cobertura por no hallarse contemplada en el Listado de Enfermedades Profesionales.

"Acreditadas las condiciones ámbito laborativas desfavorables y estresantes impuestas por la empleadora y teniendo en cuenta lo dictaminado por los peritos con respecto a que los síntomas que presenta la empleada que aparecieron y se intensificaron a consecuencia del trabajo desempeñado en esas condiciones, está probada la relación de causalidad entre el ambiente de trabajo y la afección psíquica que ostenta la dependiente", comenzaron señalando los camaristas.

Señalaron que el empresario tiene un mayor deber de previsión que el común de las personas, ya que está dotado de la posibilidad de adoptar medios técnicos e información que le permiten incrementar ese deber.

A partir de la normativa aludida, "la persona jurídica responsable de llevar adelante una actividad comercial debe brindar una razonable protección acorde al riesgo impuesto a los dependientes que concretan el trabajo, por lo que la conducta omisiva acentúa aún más el reproche de que es pasible", agregaron los camaristas.

Además, indicaron que resulta de aplicación al caso lo dispuesto en el art. 1113 del Código Civil pues el desempeño de la reclamante como cajera, en las condiciones estresantes impuestas, "constituye una actividad ciertamente riesgosa".

"La cuestión pasa por el grado de previsibilidad de la producción del daño, a partir de la consideración de la naturaleza o circunstancias de la actividad.

Los camaristas remarcaron que los peritos informaron que la enfermedad psíquica se produjo con motivo de las tareas efectuadas por orden de la empleadora en las condiciones negativas, lo que la tornó riesgosa en los términos del art. 1113 del Código Civil.

Para la cuantificación del daño material no aplicaron fórmula alguna porque explicaron que "el valor de la vida humana no resulta apreciable tan sólo sobre la base de criterios exclusivamente materiales".

Con estos parámetros y teniendo en cuenta las circunstancias del caso, la edad de la empleada a la fecha de toma de conocimiento de la enfermedad (27 años), el salario mensual que percibía, las secuelas psicofísicas verificadas (20%), la perspectiva de ganancia de la que la trabajadora se vio privada, así como las diversas circunstancias de índole económico-social, elevaron el resarcimiento por daño material de $62.000 a $100.000 que involucra el daño físico, el lucro cesante y la pérdida de chance.

Los peritos señalaron que la empleada presentaba un 20% de incapacidad psíquica. De esta manera, para los jueces, "la afección se encontraba contemplada en el listado de enfermedades profesionales pero, aún soslayando este aspecto, dado que se encuentra probado que se trata de una enfermedad que fue producida por el hecho u ocasión del trabajo, la situación queda subsumida en la hipótesis del art. 6 LRT en tanto el apartado 2.b de dicho artículo estipula que "serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo", situación que se da en el presente caso aun cuando no hubiera intervenido la Comisión Médica".

Fuente: www.iProfesional.com; marzo 2014
http://www.iprofesional.com/notas/181022

Ley de Riesgos del Trabajo

Consejo Consultivo Permanente.

Participacion de los trabajadores.

Por Dra. Lilian Capone

Durante el año 2012 y 2013 el Ministerio de Trabajo de la Nación y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) convocaron a nuestra Central a participar en el **Consejo Consultivo Permanente (CCP)**, creado en el marco de la Ley de Riesgos del Trabajo.

En este espacio estuvieron presentes el gobierno (Ministerio de Trabajo y la SRT), la CGT y la CTA, por la parte sindical, y representantes de la UIA, CAME, CGERA y las cámaras de Comercio y de la Construcción, por la parte empresarial.

El objetivo de la convocatoria de carácter tripartito fue discutir la inclusión de dolencias como várices, hernias lumbares, inguinales y crurales, al listado de Enfermedades Profesionales. Esto se reglamentó a comienzo de este año.

Estas enfermedades, son quizás las de mayor porcentaje de letigiosidad en la inmensa problemática de la salud de los trabajadores. Existen otras

patologías importantes que no están definidas como tal en el ámbito de la salud de los trabajadores. El stress, el cansancio y la fatiga mental, como cierto tipo de tumores, son enfermedades que deben ser relacionadas con el trabajo, pero no están incluidas en la Ley de Riegos de Trabajo (LRT) ni tampoco se han incluido en la agenda política actual.

Si bien nuestra Central acordó la incorporación de estas patologías como un primer paso de un proceso inclusivo, dejamos en claro que nuestro objetivo es la visión psicofísica y social integral de la salud de los trabajadores, colocando la mirada en la prevención de riesgos y no en su reparación económica, es decir apostar a la prevención y no solamente a la reparación del mismo. Por otra parte, nuestra Central define que sin la participación activa de los trabajadores no será posible el mejoramiento concreto y real de las condiciones de trabajo.

No obstante, fue decisión de la Central participar activa y seriamente con el compromiso que nos caracteriza, ya que son espacios conquistados y no quedarán sin la voz de los trabajadores. Durante el mes de octubre y noviembre ante la convocatoria oficial, se participó teniendo en cuenta ciertas cuestiones que diferencian la óptica preventiva de la óptica reparativa.

Se abordaron enfermedades en relación a las tareas laborales:

VÁRICES: son dilataciones venosas que pueden estar presentes en varias partes del cuerpo. En el tema que nos ocupa, las várices relacionadas con condiciones de trabajo son las que se encuentran en ambos miembros inferiores y que tiene relación con la permanencia prolongada de pie estática o con movilidad reducida. En este ítem se definirá de etiología profesional luego de 3 años de exposición continua o discontinua, con 2 hs seguidas mínimo por día en esta condición. Cuando la tarea requiera portación de cargas o se desarrolle en ambientes calurosos, será evaluado como casos especiales susceptibles de originar dolencia con menor tiempo de exposición.

HERNIAS LUMBOSACRAS con o sin compromiso radicular: son lesiones que acontecen en la última porción de la columna vertebral, se relacionan con movimientos repetitivos, posiciones forzadas y esfuerzo que requieren levantar, trasladar, mover o empujar objetos pesados. El tiempo de exposición será de 3 años realizando la tarea en forma continua y discontinua. La definición de "posición forzada es cuando la columna lumbosacra del trabajador realiza movimientos con posiciones no funcionales: máximas extensión o flexión o rotaciones, etc", en forma sostenida o repetitiva durante la jornada laboral.

HERNIAS INGUINALES / HERNIAS CRURALES: estas dolencias serán diagnosticadas frente a trabajadores que realicen carga física, dinámica o estática con aumento de la presión intraabdominal al empujar, levantar, mover o trasladar objetos pesados. El tiempo de exposición será como mínimo de 3 años para ser consideradas como profesionales.

Hay consideraciones generales que se han tenido en cuenta:

.La obligación de los empleadores de presentar los exámenes pre-ocupacionales para aducir preexistencia de las dolencias. Si no hay exámenes de salud previos a la incorporación de la tarea serán consideradas como profesionales.

.La necesidad de presentar estudios técnicos correspondientes al puesto de trabajo y las condiciones y medio ambiente laborales a las que estuvo expuesto el trabajador como elemento de discusión.

.La incorporación de los valores límites de las tareas en relación al peso y al tiempo de la jornada laboral, en el caso de esfuerzo físico, como elementos

de referencia antes de dirimir la causalidad de las lesiones.

.La obligación de la SRT de reglamentar los valores límites de las tareas en relación al peso y al tiempo en el caso de traslado, empuje o arrastre de objetos pesados, ya que no hay normativa al respecto.

.La presentación de documentación descriptiva del puesto de trabajo cuando el tiempo de exposición sea menos al reglamentado y sin preexistencia por parte del trabajador de la dolencia denunciada.

En relación a lo descrito anteriormente, estamos ante ciertos avances en la defensa de la salud de los trabajadores, ya que se obliga a los empleadores y aseguradoras a presentar documentación descriptiva de los puestos de trabajo, de los exámenes pre-ocupacionales, etc. Es decir, que el trabajador que presente alguna de estas enfermedades no deberá demostrar el riesgo laboral sino que tanto patronal como aseguradoras deberán documentar y valorizar dicho riesgo.

Por otra parte, estas enfermedades no han sido reconocidas como profesionales al no estar incorporadas al Listado de la LRT, con lo cual no se ha permitido valorar realmente los riesgos que implican los trabajos con esfuerzo físico, posiciones forzadas y gestos repetitivos.

Por esto es que se considera un avance, pero falta mucho aún.

Hemos definido participar en todos los ámbitos que permitan avanzar en la ampliación de derechos, discutir en forma contundente no sólo los factores de riesgos laborales que producen estas patologías sino además, en las mejores estrategias preventivas que surjan de la discusión colectiva de los trabajadores para su prevención.

Hemos dicho que no estamos de acuerdo con esta Ley de Riesgos del Trabajo, la hemos criticado y hemos planteado su derogación proponiendo otra normativa, porque queremos una ley que valore la vida de los trabajadores y no le ponga precio, y que ponga el énfasis en la prevención mediante políticas públicas que garanticen una participación democrática, con equidad y justicia social.

Memoria de luchas

Astilleros Astarsa: "Queremos un astillero, no un matadero"

El pasado abril y en ocasión de la 11º Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo, que se realizó en Tecnópolis, se realizó en un emotivo acto el homenaje de la CTA y CTERA a los obreros desaparecidos del astillero ASTARSA.

El acto comenzó con un video que refleja la lucha que llevaban adelante los obreros de ASTARSA donde denunciaban las condiciones deplorables de trabajo -que habían costado la vida de 17 operarios- y exigían a la patronal y al gobierno mejores condiciones laborales y las medidas de lucha que encabezaron para lograr dichas conquistas.

En el panel coordinado por Pablo Reyner -Sec. de Derechos Humanos de la CTA-, hicieron uso de la palabra Stella Maldonado -Sec. General de CTERA-, Juan "Chango" Sosa -ex obrero de ASTARSA, militante popular- y Hugo Yasky -Sec. General de la CTA Nacional-.

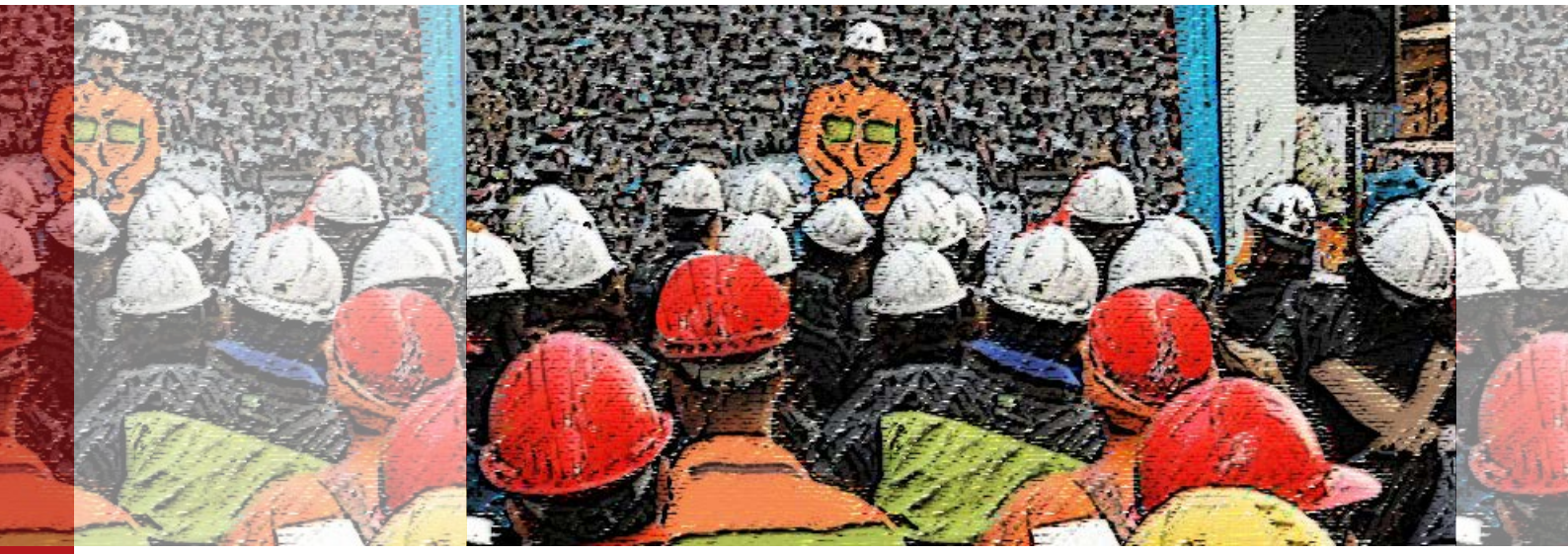
Maldonado expresó: "Para mi es particularmente conmovedor que hoy estemos haciendo este homenaje a la principal experiencia de control obrero de la seguridad e higiene en el establecimiento de trabajo en el proceso de producción que ha habido en la historia del Movimiento Obrero Argentino... Celebro que estemos haciendo este acto y creo que generará múltiples actividades en el marco de nuestras Secretarías de Salud Laboral para que continuemos desarrollando estos temas".

Cabe recordar que la acción de los trabajadores de ASTARSA fue la primera experiencia de este tipo en América Latina, en la cual una Comisión de Riesgos de Salud e Higiene trabajó dentro de la fábrica, período durante el cual no hubo una muerte más. Sabiendo que comenzaron la huelga con la consigna "Queremos un astillero, no un matadero", puesto que morían obreros a causa de las malas condiciones de trabajo.

"Tienen que ser los sindicatos y las centrales obreras las que recojan este tipo de experiencias para evaluarlas y renovarlas, pero fundamentalmente para transmitírselas a los trabajadores y romper esa filosofía y esa idea de que el trabajador no tiene historia", reflexionó Juan Sosa.

Mientras Juan Sosa nombraba a los 17 obreros desaparecidos durante la última dictadura militar el auditorio de pie brindaba un caluroso aplauso a estos trabajadores que formaron parte de la lucha y el compromiso por un trabajo digno.

Ver video en: Control obrero de la Salud Laboral: Experiencia...-YouTube
https://www.youtube.com/watch?v=hg_dPqsu3SY



Quince cosas

que todo líder sindical debería saber sobre seguridad y salud

1. Los objetivos paralelos de un programa sindical de seguridad y salud son los de mejorar las condiciones laborales y fortalecer el sindicato. Estos objetivos son de igual importancia. De hecho, no se pueden esperar buenos resultados con solo uno de los dos si no se abarca a ambos.

2. Fortalecer el sindicato nunca es objetivo propio de la gerencia. La gerencia de la empresa tiene objetivos diferentes, incluso una buena gerencia. Le puede importar la seguridad en sí, pero seguramente le interesan más los costos de las indemnizaciones a los trabajadores.

3. Lo que hace que tratar el tema de seguridad y salud con la empresa sea una forma de negociación colectiva.

4. Seguridad y salud no son un asunto técnico. Conocimientos técnicos sí aportan. Sin embargo, hay muchas fuentes en donde conseguir información técnica. La estrategia y organización son mucho más importantes.

5. Todo sindicato necesita un comité o comisión sindical de seguridad y salud. Debería establecer uno aunque no se cuente con un comité paritario o mixto de seguridad y salud. No se necesita tener el permiso del empleador para establecer una comisión sindical de salud.

6. También es valioso contar con un comité paritario o mixto sobre seguridad y salud, con representantes del sindicato y de la empresa. El comité mixto es una buena manera de resolver problemas de seguridad y salud.

7. Incluso si se cuenta con un comité paritario o mixto, igual se necesita una Comisión sindical de salud. La Comisión de salud puede conformarse con los representantes sindicales del comité mixto, o ser un grupo más grande.

8. Los miembros sindicales del comité paritario o mixto deberían reunirse entre ellos con tanta frecuencia como se reúnen con la gerencia. Se necesitan reuniones aparte para establecer prioridades sindicales y formular estrategias. ¿Pueden imaginarse lo que ocurriría si su comité negociador se reuniera nada más que con la empresa a la hora de negociar convenios, y nunca a solas?

9. No deben permitir –nunca, jamás- que la empresa nombre los representantes de los trabajadores en el comité de seguridad y salud, que ponga su veto a las designaciones del sindicato, o que despida a sus representantes de sus cargos sindicales. Nunca. Jamás.

10. Los representantes sindicales de seguridad deberían considerarse como organizadores, promoviendo seguridad y salud de una manera que involucre la lealtad y compromiso de sus miembros. Eso significa involucrar a los miembros cada vez que se presente una oportunidad para hacerlo. También significa mantener una buena comunicación con sus miembros, tanto por escrito como por correr la voz de sus actividades.

11. El "comportamiento" contribuye a que se den algunos accidentes. Pero los riesgos son la causa de todos ellos, y es más fácil arreglar las cosas para evitar riesgos que cambiar la naturaleza humana.

12. Los programas de seguridad que enfocan los problemas en el comportamiento del trabajador en primer lugar, les dicen a nuestros miembros que ellos son la causa principal de los problemas. En realidad, nuestros miembros y su sindicato son la solución.

13. La mejor manera de identificar los riesgos es que los representantes de seguridad y salud del sindicato conversen con cada trabajador sobre el trabajo de él/ella, y cómo se puede hacer más seguro y fácil. Es mejor todavía capacitar a ese miembro para exigir mejoras.

14. Y ésta es la mejor manera además de fortalecer el sindicato.

15. No están solos. Tienen acceso a muchos recursos mediante la acción colectiva, a través de su sindicato o agrupación y a través del CEFS y de la FeTIA.

Basado en el documento preparado por el Departamento Internacional de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de la USW (United Steelworkers)

Glosario

Condiciones de trabajo

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

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

Accidente de trabajo

La legislación argentina define el accidente de trabajo como todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

Respecto de los accidentes de trabajo es necesario considerar que:

▷ Son evitables, a partir de la identificación de sus múltiples causas y la adopción de medidas que los prevengan.

▷ No son culpa de la "mala suerte" y, por tanto, no deben ser atribuidos a la "fatalidad".

▷ La verdadera prevención debe considerar todos los incidentes, incluso aquellos que no produjeron lesiones en los trabajadores.

▷ Los trabajadores son las víctimas de los accidentes de trabajo y no se los debe considerar como culpables en un análisis superficial de las situaciones.

Enfermedad profesional

Se consideran enfermedades profesionales aquellas que son producidas en el ámbito o a causa del trabajo. El sistema reconoce previamente como profesionales a una lista de enfermedades en donde además se identifica el agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en las que suelen producirse estas enfermedades. Sin embargo, en nuestro país, hay un importante subregistro de enfermedades profesionales.

En muchas ocasiones no se advierte el vínculo entre una enfermedad y el trabajo desempeñado, salvo en casos muy evidentes. Por otra parte este indicador no considera lo que afecta a trabajadores no registrados.

Los niveles de prevención según la OMS (Organización Mundial de la Salud)

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

Prevención secundaria: las acciones de control de la salud de los trabajadores para hacer una detección temprana de los posibles daños a la salud. Por ejemplo, en la Argentina están establecidos en la Resolución SRT 37/2010 los exámenes médicos periódicos.

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

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

Salud y seguridad en el trabajo

Boletín electrónico trimestral #1

DGB BILDUNGSWERK

CEFS Centro de Estudios y Formación Sindical

fetia Federación de Trabajadores de la Industria y Afines

CTA de los Trabajadores