

Introducción a la Salud y Seguridad para Delegadas y Delegados Jóvenes de la Industria de la Construcción



50.º aniversario
de la oficina de Argentina



UOCRA
Unión Obrera de la Construcción
de la República Argentina

ai aulas.y
andamios
editora

Introducción a la Salud y Seguridad para Delegadas y Delegados Jóvenes de la Industria de la Construcción



Posada, Mauro

Introducción a la salud y seguridad para delegadas y delegados jóvenes de la industria de la construcción / Mauro Posada ; Alejandro Tesoro ; contribuciones de Carolina Blancat ... [et al.] ; coordinación general de Gustavo Gándara ; dirigido por Gerardo Martínez. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Aulas y Andamios, 2020.

68 p. ; 29 x 22 cm.

ISBN 978-987-1597-95-6

1. Higiene y Seguridad del Trabajo. 2. Industria de la Construcción. I. Blancat, Carolina, colab. II. Gándara, Gustavo, coord. III. Martínez, Gerardo, dir. IV. Título.

CDD 690

Dirección

Gerardo Martínez

Equipo Profesional de Trabajo

Ivana Benítez

Carolina Blancat

Coordinación General

Gustavo Gándara

José Messina

Pamela Pinto

Autores

Mauro Posada

Alejandro Tesoro

Diseño Editorial

Equipo Ele

Esta publicación ha sido elaborada por el Departamento de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) de la UOCRA y la Fundación UOCRA.

La UOCRA es una Organización Sindical que reivindica los conceptos de solidaridad, productividad y equidad social sobre la base de una metodología de acción dinámica, transformadora y moderna.

La reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio, requerirá autorización expresa del editor.

Queda hecho el depósito que establece la Ley 11.723.

ISBN 978-987-1597-95-6

Impreso en Argentina / Printed in Argentina

Tirada: 1.000 ejemplares / Enero 2020

Este proyecto es financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos bajo el Acuerdo de Cooperación núm. IL-26690-14-75-k-11 y no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos. El cien por cien del costo total del proyecto global se financia con fondos federales, por un total de 11.443.156 dólares americanos.

Índice

Introducción	7
Consideraciones Generales	9
1: Normativa para la Acción Sindical en Salud y Seguridad	11
Ley Nº 20.744/1976 - Ley de Contrato de Trabajo	11
Requisitos para el contrato de trabajo	11
Derechos y obligaciones del empleador	11
Derechos y obligaciones del trabajador	13
Ley Nº 22.250/1980 - Régimen legal de trabajo para el personal de la Industria de la Construcción	14
Objetivos y funciones del IERIC	14
Derecho y obligaciones de los trabajadores y empleadores	15
Ley Nº 26.494/2009 - Ley de Jubilación diferencial para los Trabajadores de la Construcción	16
Requisitos	16
Convenio Colectivo de Trabajo Nº 76/75 - CCT para Trabajadores de la Industria de la Construcción	17
Convenios de OIT	17
Convenio OIT 98 - Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva	18
Convenio OIT 87 - Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación	19
Inspección del Trabajo según OIT	21
Inspección del Trabajo en Argentina	21
Para reflexionar	22
Acción Sindical en la aplicación de la Normativa sobre Salud y Seguridad	22
Función de las Delegadas y los Delegados en la aplicación de la Normativa en Salud y Seguridad	23
Derechos de las Delegadas y los Delegados relacionados con la Salud y la Seguridad en el Trabajo	24

2: Normativa General y Complementaria de Salud y Seguridad	25
Ley N° 19587/1972 – Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo.....	25
Ley N° 24557/1995 – Ley de Riesgos del Trabajo.....	26
Derechos y obligaciones de los trabajadores.....	27
Derechos y obligaciones de los empleadores.....	28
Derechos y obligaciones de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo	29
Derechos y obligaciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.....	30
Decreto N° 351/1979 y Decreto N° 1338/1996.....	30
Decreto N° 911/1996 - Decreto de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción	31
Resolución SRT N° 231/1996 – Condiciones básicas en Obras en Construcción.....	32
Resolución SRT N° 905/2015 – Servicios de Higiene y Seguridad y Medicina del Trabajo	33
Decreto N° 658/1996 y Decreto N° 49/2014 - Listado de Enfermedades Profesionales.....	35
Resolución SRT N° 42/2018 - Manipulación o desplazamiento de bolsas de cemento	36
Resolución SRT N° 37/2010 - Exámenes Médicos obligatorios y optativos.....	36
Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo	38
Convenios de OIT aprobados por Argentina	42
Ley N° 26.485/2009 - Ley de Protección Integral a las Mujeres	42
3: Salud y Seguridad	45
¿Qué es la salud laboral?.....	45
¿Qué son los accidentes de trabajo?.....	46
¿Qué son las enfermedades profesionales?.....	48
4: Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	51
¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?.....	51
Peligro y riesgos	51
Evaluación de riesgos.....	51
Clasificación de los factores de riesgos relacionados a la Industria de la Construcción.....	52
• Riesgos físicos	
• Riesgos químicos	
• Riesgos biológicos	

- Riesgos ergonómicos
- Riesgos psicosociales
- Riesgos derivados de la ausencia de seguridad
- Riesgos derivados por agentes mecánicos

5: Identificación y Medidas de Control de Riesgos	55
¿Qué son las medidas de prevención?	56
Factores de riesgos y medidas	57
¿Qué son las medidas de protección colectivas?.....	59
¿Qué son las medidas de protección personal?.....	60
Actividad práctica	63

Introducción

El presente cuadernillo fue elaborado en el marco del Proyecto Trabajo Seguro Joven, llevado adelante por la Organización Internacional del Trabajo con financiamiento del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Este proyecto constituye el capítulo argentino de la iniciativa SafeYouth@Work y busca construir una generación de trabajadores seguros y saludables focalizando en los jóvenes de entre 16 y 24 años de edad con el objetivo de evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales, promoviendo una cultura de prevención en todo el país.

En efecto, según estimaciones recientes publicadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2,78 millones de trabajadores mueren cada año a causa de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Las lesiones profesionales no mortales son casi mil veces mayores, afectando a 374 millones de trabajadores al año. Los trabajadores jóvenes, entre 16 y 24 años, sufren lesiones en trabajo en una tasa mucho más alta que los trabajadores mayores de edad, lo cual pone en evidencia la necesidad de promover la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en esta población.

En este contexto, la formación y sensibilización de los jóvenes en materia de SST debe constituirse en una prioridad para el conjunto de actores e instituciones vinculados a la educación en general, y en particular aquellos implicados en la formación profesional en sectores económicos de alta siniestralidad.

En base a este diagnóstico se ha elaborado el presente material educativo para ser utilizado en los centros de formación profesional que imparten cursos para el sector de la construcción.

El cuadernillo busca reunir y poner a disposición un conjunto de información y recursos para concientizar y educar a los alumnos en materia de SST, pero el resultado final requiere que los equipos de docentes y formadores los utilicen y hagan propios, realizando adecuaciones en función de sus destinatarios y de las necesidades propias del contexto de intervención. Asimismo se espera que puedan ser de utilidad para coordinadores de equipos y directores en la planificación y gestión de una estrategia para la integración transversal de la SST en los establecimientos educativos.

Consideraciones Generales

El sector de la construcción, atrae a un número cada vez mayor de trabajadores jóvenes representando un punto de entrada tradicional como primer empleo.

La acción sindical en salud laboral debe estar dirigida a la eliminación y control de los riesgos en el lugar de trabajo. Es, en esencia, hacer prevención. La prevención no es un asunto puramente técnico, en ella juegan un papel esencial los trabajadores, por lo tanto, 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.

Varios factores de riesgo que son característicos de los trabajadores jóvenes incrementan sus posibilidades sufrir daños derivados de los peligros en el lugar de trabajo. Estos factores de riesgo pueden ser inherentes a su temprana edad, como su estado de desarrollo físico, psicosocial y emocional, o estar influidos también por su edad, como la falta relativa de competencias, la experiencia mínima y el nivel de educación.

En Argentina, durante el 2018, más de medio millón de personas sufrieron lesiones profesionales, de los cuales aproximadamente 66.000 casos (en todos los sectores de actividad económica) fueron registrados entre edades de 16 y 24 años, referidos a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, notificándose más de 70 casos de fallecimiento en esta franja etaria. (SRT, 2018).

La industria de la construcción registra uno de los índices más elevados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de todas las industrias, principalmente por la naturaleza muy peligrosa de muchas tareas de construcción.

El elevado índice de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que registra la construcción también se debe a algunas características del sector, como la alta proporción de pequeñas empresas y de extensas cadenas de contratación; los lugares de trabajo donde intervienen múltiples empleadores; la elevada rotación de trabajadores, y el recurso a trabajadores con poca experiencia, temporales y migrantes.

En Argentina, durante el año 2018, según datos de la SRT, la Industria de la Construcción registró más de 54.500 casos notificados, entre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, accidentes in itinere y reingresos a las ART (SRT, 2018); unos 500 casos menos que los registrados en el año 2017 en la Industria, que fueron aproximadamente 55.000 (SRT, 2017). La premisa básica y fundamental para posibilitar la acción sindical en salud y seguridad, es la libertad sindical. Sin la garantía del efectivo derecho a la sindicación y negociación colectiva difícilmente se pueda promover el trabajo seguro.

Promover desde nuestra organización sindical, UOCRA, la formación en Salud y Seguridad en el Trabajo, permite fortalecer la acción de los delegados y las delegadas para continuar trabajando en la mejora continua de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Normativa para la Acción Sindical en Salud y Seguridad

Ley N° 20.744/1976 - Ley de Contrato de Trabajo

Art. 21: Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos costumbres.

La ley fija como obligación primaria del empleador el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, el deber de seguridad, Art. 75, que obliga al mismo a observar dichas normas y a hacer observar las pausas y limitaciones de la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal, como así mismo establece el deber de los trabajadores, Art. 86, que le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, reconociendo el derecho fundamental de los trabajadores a la formación y la capacitación en condiciones igualitarias de acceso y trato (título II Cap. VII) de acuerdo a las características de las tareas, a las exigencias de la organización del trabajo y a los medios que les provea el empleador.

Requisitos para el contrato de trabajo (No exhaustivo):

- **Voluntariedad recíproca:** tanto trabajador como empleador deben prestar acuerdo y voluntad para mejorar el contrato de trabajo.
- **El servicio debe ser personal:** es decir que para que el trabajo sea considerado como tal debe ser humano.
- **El trabajador se obliga a poner a disposición del empleador,** su fuerza de trabajo, siempre dentro de los límites de la legalidad y el orden público.
- **El pago por parte del empleador,** en contraprestación a la fuerza de trabajo concedida por el trabajador.
- La **responsabilidad empresaria** de los riesgos económicos y de la dirección y organización del trabajo.

Derechos y obligaciones del empleador

A continuación se describen los derechos y obligaciones del empleador (listado no exhaustivo):

Derechos del empleador	Obligaciones del empleador
<ul style="list-style-type: none"> • Tiene el derecho de beneficiarse de los resultados del trabajo (es decir gozar de las ganancias). • Tiene la facultad de organizar su empresa, pudiendo modificar la forma y modalidades del trabajo en forma razonable. (Art. 64-66). • Reglamenta la actividad de la empresa, fijando horarios, pausas en el trabajo, rotación del personal. • El empleador tiene la facultad de de alterar unilateralmente (sin consultar con el trabajador) condiciones no esenciales del contrato de trabajo, conocido como el derecho del "lus variandi"; este constituye un derecho "discrecional", pero no absoluto; el ejercicio adecuado de este derecho requiere ciertas condiciones: Razonabilidad: debe existir un motivo verdadero que fundamente el cambio propuesto y no un simple capricho del empleador; Inalterabilidad de las condiciones esenciales del contrato: pueden ser modificados la conformación de equipos, la ropa de trabajo, la utilización de máquinas o herramientas, el lugar de trabajo físico dentro del establecimiento (no el traslado a otra zona geográfica), mientras que no pueden ser alterados la remuneración (como daño al trabajador), el horario de trabajo, la calificación profesional, el traslado geográfico de manera compulsiva, las medidas de seguridad e higiene en detrimento del personal, etc. Indemnidad del trabajador: la modificación no debe perjudicar al trabajador, ni afectar su integridad moral y material. • Ejercer el control sobre el personal, controlar el cumplimiento del horario y la actividad que desarrolla dentro del establecimiento, controles personales en la salida. Este tipo de control no debe avasallar la dignidad del trabajador, es decir, no debe violar ni menoscabar la integridad física y espiritual del trabajador, (no atentar contra su honor). 	<ul style="list-style-type: none"> • Pagar la remuneración en tiempo y forma. Este debe ser en dinero, pudiendo abonar en especies hasta el 20% (en cosas). El empleador no puede eximir de la falta de pago, ni aun recurriendo a fuerza mayor o caso fortuito, la falta de pago genera la mora por parte del empleador y ubica al trabajador en situación de considerarse despedido, intimando previamente, al empleador a abonar lo adeudado No se debe remunerar en casos de suspensiones disciplinarias, pero si en casos de licencia, vacaciones, días de estudio, accidentes de trabajo y enfermedades inculpables, en los casos de huelga no corresponde el pago de salarios, excepto cuando la medida responda a grandes faltas del empleador. • Debe cumplir con las obligaciones de aportes a los organismos sindicales y de la seguridad social. así como también emitir el "certificado de trabajo", ya que actúa como agente de retención, tomando de la remuneración del trabajador el monto determinado para la seguridad social (obra social y jubilación) y la organización sindical (cuota sindical) y entregar esos montos al agente recaudador. Se considera una falta grave retenerlo y no depositarlos. La falta de retención o el no depósito colocan al trabajador en situación de considerarse despedido, Por otro lado al finalizar la relación laboral, por cualquier motivo, este debe otorgar al trabajador las constancias de trabajo más el "certificado de servicios y remuneraciones " con constancia de tiempo de duración y de cargas sociales ingresadas (Art. 80), en un plazo de 48 horas, si no lo hiciera el trabajador tiene derecho a percibir las multas previstas por el ordenamiento legal (Ley N° 25.345/2000). • Debe llevar libros rubricados (libro especial) donde registre todas las relaciones de trabajo celebradas. • Proteger al trabajador cumpliendo las reglas de higiene y seguridad.

<ul style="list-style-type: none"> • Dictar reglamento interno de la empresa, destinar a ordenar el trabajo y la convivencia dentro del establecimiento. • Disciplinaria, (Art. 67) que se materializa con la aplicación de sanciones en caso de incumplimiento del trabajador. Las sanciones deben tener un carácter correctivo y deben aplicarse en forma progresiva. Las mismas pueden ir de llamado de atención, apercibimientos, hasta suspensiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dar un trato igualitarios a los trabajadores, es decir no discriminar (Art. 16 y 14 bis igual remuneración por igual tarea de la CN y Art. 17-18 de la LCT). • Dar ocupación efectiva (Art. 78), es decir tiene que asignarle algún tipo de función, acorde a lo pactado en el contrato de trabajo y respetando la categoría profesional del mismo. • Proveer los elementos para trabajar: también debe disponer de todos los medios y condiciones para que el trabajador se desempeñe sin sobresalto y sin sobreesfuerzos.
---	--

Derechos y obligaciones del trabajador

A continuación se describen los derechos y obligaciones del trabajador:

Derechos del trabajador	Obligaciones del trabajador
<ul style="list-style-type: none"> • A percibir el salario, gozar de ocupación efectiva, igualdad y no discriminación ; percibir y exigir aporte de cargas sociales y SER RESPETADO en su dignidad. • A recibir una ocupación efectiva. • Ejercer la titularidad de los inventos que realice fuera del contrato; sin importar que haya llegado a ello con las herramientas y medios puestos por el empleador, excepto que haya sido contratado con ese objetivo. • Derecho a la intimidad: el empleador no puede entrometerse en la faz personal y privada del trabajador, (este derecho se encuentra contemplado en la CN Art. 19). • Recibir protección de su seguridad personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar el trabajo asignado. • Respetar las instrucciones y órdenes: constituye la contrapartida del poder de dirección del empleador, el trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. (Art. 86). • Custodia de los materiales de trabajo: conservar en buen estado los elementos de trabajo, es decir, que debe realizar sus tareas sin intención de dañar al empleador y su patrimonio, (Art. 86). • Responsabilidad por daños: el trabajador debe responder por los daños causados por culpa (cuando el trabajador no tiene intención de dañar pero actúa de manera consciente del daño que puede provocar) o dolo (cuando exista intención) (Art. 87). • Guardar reserva de las informaciones que tuviese en el trabajo. Esta obligación se desprende del deber de fidelidad, es un deber que va más allá de la extinción del contrato. • Deber de lealtad: el trabajador debe abstenerse de realizar negociaciones o acuerdos que perjudiquen la producción y las ganancias de su empleador. competencia desleal.

Ley N° 22.250/1980 - Régimen legal de trabajo para el personal de la Industria de la Construcción

La Ley N° 22.250/1980, estableció un nuevo régimen jurídico para los trabajadores de la industria de la construcción, el 11 de julio de 1980, sustituyendo a la Ley N° 17.258/1967.

La finalidad de esta **regulación legal especial** es la **protección de estos trabajadores** que se desempeñan en tareas de corta duración, como colocación de cimientos, levante de paredes, colocación de techos, pisos, revoque, pintura, etcétera, en obras nuevas, o de reparación o renovación de las existentes. Se amparan en estas normas el empleador de la industria de la construcción que realice obras de ingeniería o arquitectura, sus dependientes que ejecuten tareas en esos lugares, o aquellos que lo hagan en otros sitios conservando, reparando o almacenando los elementos que se usan para dicho trabajo. Quedan fuera de sus disposiciones el personal directivo, técnico, administrativo, los empleados de la administración pública y el dueño del inmueble.

El IERIC es una entidad pública no estatal sin fines de lucro, regida por el derecho privado. Su finalidad es la realización de actividades de estadística, censo y registro del sector de la construcción en todo el territorio de la República Argentina.

Objetivos y funciones del IERIC

- Inscribir y llevar registro de empleadores y trabajadores, otorgando constancias fehacientes de las prestaciones que efectúen. (El Departamento de Inscripción funciona como nexo directo y permanente entre el IERIC y los trabajadores, y empleadores de la construcción. Inscribe a las empresas y a los trabajadores en el Instituto, y también registra las declaraciones de inicio de obra. De esta manera, conforma un registro completo de empleadores y trabajadores del sector que constituye una fuente de información indispensable y estratégica para el monitoreo de la actividad).
- Expedir y registrar la Libreta de Aportes al Fondo de Desempleo (hoy Fondo de Cese Laboral) u otro instrumento que la sustituya, asegurando su autenticidad.
- Exigir a los empleadores la exhibición de la documentación laboral requerida por la Ley N° 22.250/1980. Ante la verificación de incumplimientos, el Instituto efectuará un acta de comprobación de la infracción, la instrucción del sumario y la aplicación de sanciones.
- Fijar el monto de los aranceles por inscripciones y renovación anual de las mismas, por expedición de la Libreta de Aportes al Fondo de Desempleo o por otros servicios que brinde. Asimismo, el de las contribuciones (herencias, legados, subsidios y subvenciones).
- Propender a través de instrumentos financieros idóneos, la utilización de los recursos del Fondo de Desempleo, a fin de promover la construcción de viviendas.
- Promover reglas y procedimientos a seguir por las entidades bancarias para optimizar la capitalización de los Fondos de Desempleo.
- Realizar un censo de empresas y trabajadores de la construcción, como así también de obras.

El Fondo de Cese Laboral para el trabajador de la industria de la construcción es un aporte obligatorio a cargo del empleador, obligatorio desde el comienzo de la relación laboral.

- Dictar normas que regulen la actividad y permitan cumplir su cometido.
- Formar trabajadores y empleadores de la industria de la construcción.
- Certificar las Competencias Laborales de los trabajadores del sector de la construcción. El IERIC es el primer ente certificador de Competencias Laborales.

Se establece un **Fondo de Cese Laboral**, denominación impuesta por la Ley N° 25.371/2000 (antes se llamaba Fondo de Desempleo) integrada por un aporte obligatorio mensual a cargo del empleador, depositado en cuentas a nombre del trabajador, siendo los importes inembargables, irrenunciables e inalienables. Esto reemplaza al preaviso y despido de la LCT y podrán disponerse los fondos, al cese de la relación laboral.

El Fondo de Cese Laboral para el trabajador de la industria de la construcción es un aporte obligatorio a cargo del empleador, obligatorio desde el comienzo de la relación laboral (Art. 15-16).

El empleador debe depositar mensualmente los fondos, dentro de los primeros quince días de del mes siguiente a la remuneración pagada.

Durante el **primer año de prestación de servicios el aporte será el equivalente al doce por ciento (12%) de la remuneración mensual** (sin tener en cuenta SAC).

A partir del año de antigüedad, dicho aporte será del ocho por ciento (8%)

Los fondos depositados, generarán intereses en las cuentas bancarias (cuenta especial denominada: "Fondo de Cese Laboral para los Trabajadores de la Industria de la Construcción", que el empleador deberá solicitar en una entidad bancaria) a favor del trabajador y son inembargables. La relación laboral se extingue por finalización de la obra o las causales más habituales (entre otras) de renuncia o despido del trabajador. **En ese momento, el empleador debe poner a disposición del trabajador el "Fondo de Cese Laboral" y para ello entregar el formulario con el detalle de los fondos y la tarjeta para que se dirija a la entidad bancaria a retíralo.**

Derecho y obligaciones de los trabajadores y empleadores

El Art. 19 establece el derecho del trabajador a percibir una retribución igual o mayor a la fijada por convenios colectivos y normas salariales por cada jornada laboral.

Si el empleador no abonare sus haberes al trabajador o lo hiciera de modo insuficiente, el trabajador deberá intimarlo fehacientemente dentro de los 10 días de que se debiera efectuar el pago o de que se hizo por una suma menor. Si el empleador no regulariza la situación en tres días, el trabajador tiene derecho al reclamo de lo adeudado más el doble de dicha suma.

En caso de accidentes o enfermedades inculpables, el salario será percibido por el tra-

bajador por tres meses si tuviera una antigüedad en el empleo de hasta cinco años, y de seis meses si fuera más de esa antigüedad. Es **obligación del trabajador**, bajo pena de perder la remuneración (salvo gravedad acreditada) notificar en el primer día de su ausencia los motivos de ésta y donde se encuentra, salvo fuerza mayor. Es obligación del trabajador someterse a los exámenes médicos que determine el facultativo del empleador (Art. 21).

El Fondo de desempleo le será entregado al cónyuge sobreviviente del trabajador, descendientes o ascendientes según corresponda, si éste fallece, junto a una indemnización equivalente a 200 horas de trabajo. Si en el plazo de sesenta días de la muerte del trabajador no se presentaran las personas antes citadas, el empleador deberá entregar la Libreta de Aportes, al Registro Nacional de la Industria de la Construcción. Luego de veinticuatro meses del deceso, sin presentarse sucesores reclamando el Fondo de Desempleo, éste pasa a propiedad del Consejo Nacional de Educación Técnica (Art. 20-23-24).

Si por la naturaleza de las obras el trabajador necesitare ser convocado días sábados luego de las 13 horas, domingos o feriados, deberá gozar de un descanso compensatorio (Art. 25) El trabajador puede ser suspendido por el empleador, quien debe notificar la medida fehacientemente, y por plazo fijo, por hasta veinte días en un año (Art. 27).

Ley Nº 26.494/2009 - Ley de Jubilación diferencial para los Trabajadores de la Construcción

Establece el régimen previsional diferencial para los trabajadores de la industria de la construcción encuadrados en el marco de lo dispuesto en el inciso c) del artículo 1º de la Ley Nº 22.250/1980.

Requisitos

Edad: actualmente los trabajadores constructores acceden al beneficio jubilatorio desde los 55 años.

Aportes registrados en la industria de la construcción: Deben acreditarse 12 años (144 meses) aportados bajo el régimen de la Ley Nº 22.250/1980 dentro de los últimos 15 años (180 meses) contados desde la fecha de cese de actividades. Aquellos trabajadores que no alcancen a cubrir la totalidad de este requisito legal, podrán beneficiarse con el prorrateo de los aportes que hayan acreditado durante toda su vida laboral (tanto en construcción como en cualquier otra actividad) y acceder de todas formas al beneficio jubilatorio en una edad sensiblemente inferior a los 65 años que exige el régimen de jubilación ordinaria.

Cantidad de aportes totales exigidos S: La cantidad de aportes totales exigidos es muy inferior a la requerida en el régimen de jubilación ordinaria, ya que los trabajadores constructores **se jubilan acreditando 25 años** (300 meses) de aportes y el régimen ordinario exige un total de 30 años (360 meses). En caso de no alcanzar la mencionada cantidad de aportes, los trabajadores cuentan con la posibilidad de recurrir a la moratoria vigente a los efectos de

completar la cantidad de aportes que resulten necesarios.

Financiación: Este régimen jubilatorio resulta autosuficiente y por lo tanto no incide sobre los recursos del régimen general de jubilaciones y pensiones, ello debido a que se financia de manera exclusiva a través de las contribuciones patronales especiales que crea la Ley Nº 26.494/2009 a tal efecto.

Convenio Colectivo de Trabajo Nº 76/75 - CCT para Trabajadores de la Industria de la Construcción

El Convenio Colectivo de Trabajo es de carácter nacional para los obreros que realizan actividades en la industria de la construcción en general.

Partes intervinientes : Unión obrera de la construcción de la República Argentina, Cámara Argentina de la Construcción, Federación Argentina de Entidades de la Construcción y Centro de Arquitectos y Constructores.

Ámbito de aplicación

La Convección Colectiva de Trabajo es de aplicación a todo el territorio nacional y regula la relación de trabajo entre los empleadores y obreros que prestan servicios en la industria de la construcción y ramas subsidiarias.

Higiene y Seguridad

Los empleadores deben adoptar medidas necesarias en materia de Seguridad e Higiene Laboral. Los delegados del personal deben colaborar en procura de que se adopten medidas preventivas transmitiéndoles a los empleadores las observaciones. Los empleadores deben proveer los elementos de protección personal a los trabajadores para las tareas con el fin de proteger la vida de los mismos.

Enfermedades y accidentes de trabajo

Son obligaciones del empleador abonar remuneraciones en caso de que el trabajador contratado no pueda prestar servicios como consecuencia de encontrarse afectado por una enfermedad inculpable o por un accidente inculpable.

Convenios de OIT

Convenios y recomendaciones. Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo.

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical.

Convenio OIT 98 - Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva

Derecho de **sindicalización**, es el derecho que tienen los trabajadores y los empleadores conforme a la ley, de asociarse libremente para los fines exclusivos de su actividad económico-social, organizando sindicatos (los trabajadores) o asociaciones profesionales (empleadores).

La **negociación colectiva** es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define a la negociación colectiva como el proceso voluntario que se lleva adelante entre asociaciones de trabajadores y asociaciones de empleadores. Las asociaciones pueden formarse a nivel de empresa, de sector, de región nacional. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o colectivo de trabajo).

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. A nivel internacional se encuentra garantizado en el Convenio 98 de la OIT.

La importancia de la negociación colectiva se mide a través de la densidad sindical (que se define como el porcentaje de empleados que está afiliado a un sindicato) y la cobertura de la negociación colectiva (porcentaje de empleados cubiertos por el acuerdo). En general, la primera es menor a la segunda. La diferencia entre las dos tasas se explica en la mayoría de los casos por diferencias en el marco legal e institucional.

En los países de América Latina la negociación se realiza a nivel de rama industrial. Además, el gobierno usualmente participa de la negociación colectiva, fijando lineamientos que se deben cumplir durante este proceso; por ejemplo, el cumplimiento de cierto salario mínimo.

También es importante tener en cuenta el nivel de coordinación en la negociación, ya que el grado de centralización efectiva dependerá de este. Por lo tanto, para caracterizar un sistema de negociación colectiva se deben tener en cuenta tanto la centralización como la coordinación.

La coordinación puede ser explícita o implícita. El primer caso se refiere a la situación en que la negociación colectiva efectivamente se realiza a nivel nacional. En tanto, la coordinación implícita implica que o bien existe una central sindical que controla lo acordado por cada uno de los sindicatos miembros o que se toman como ejemplo para la negociación los acuerdos alcanzados en determinadas industrias.

La clasificación de los países en las distintas categorías no es directa ya que muchas veces la negociación se da a varios niveles en un mismo país. Además, el formato de la negociación colectiva dentro de un país no se mantiene estable sino que varía en el tiempo. En algunos países asiáticos la negociación ha pasado a ser más centralizada, mientras que en América Latina se observa una tendencia hacia mayor descentralización.

Este convenio, trata diferentes temas, como ser:

1. Protección contra la discriminación antisindical

Esta protección, en el Art. 1° del convenio 98, habla de cómo manejarse ante actos que tengan como objeto someter el empleo de un trabajador/a a que no se afilie a un sindicato o dejar de ser miembro de uno; despedir a un trabajador/a o perjudicarlo a causa de su afiliación sindical etc.

2. Protección contra actos de injerencia

El convenio 98, en su Art. 2°, dispone que las organizaciones de trabajadores y empleadores, gozan de mecanismos de protección contra estos tipos de actos.

Definimos Actos de Injerencia, a aquellas medidas que fomentan la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleado u organización de empleadores, a sostener económicamente organización de trabajadores con el objeto de ponerlas bajo el control de un empleador.

3. Promoción de la negociación colectiva

Deberán adoptarse medidas adecuadas a nivel nacional, para fomentar y estimular entre las partes (empleadores y organizaciones de trabajadores) el desarrollo y uso de procedimiento de negociaciones voluntarias, con el objeto de reglamentar las condiciones de trabajo.

El Convenio N° 154 de la OIT, sobre negociación colectiva, define como negociación a: Todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador y un grupo de empleadores, por un lado, y una organización o varias de trabajadores, por otra, con el fin de fijar condiciones de trabajo y regular relaciones entre estos.

Convenio OIT 87 - Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación

Derecho a constituir organizaciones sin autorización previa -Derecho a la libre afiliación.

El Art. 2° del Convenio N° 87 reconoce a trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y autorización previa, el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Las únicas posibles excepciones son las fuerzas armadas y de seguridad, en cuyo caso se delega la decisión de que éstas conformen sindicatos a la soberanía de los estados.

Derecho a elegir libremente a los representantes - Derecho a organizar su administración - Derecho a redactar sus estatutos y reglamentos.

Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a dificultar el ejercicio del derecho a elegir sus representantes o entorpecer su ejercicio legal. Las modalidades

des y los procedimientos de la elección de los dirigentes debería corresponder en lo posible a los estatutos sindicales. Los estatutos y reglamentos administrativos deben redactarse siguiendo dos condiciones importantes:

1. Las exigencias puedan ser impuestas a los estatutos de los sindicatos en conformidad con la legislación nacional.
2. Los estatutos y reglamentos administrativos no deberían ser objeto de una aprobación previa de carácter discrecional por parte de las autoridades.

El Derecho de los sindicatos a organizar la administración comprende la independencia y la autonomía financiera, así como también la protección de fondos y propiedades

Prohibición a la disolución y suspensión por vía administrativa

Dispone en su Art. 4º, que las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disoluciones ni suspensión por vía administrativa. La manera de que suceda es que sea sometida la suspensión a un procedimiento judicial ordinario, que garantice el derecho de defensa de la asociación en cuestión.

Derecho a afiliarse nacional e internacionalmente - Derecho a federarse y confederarse - Derechos similares a las organizaciones de base.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como afiliarse a las mismas, y toda organización confederación o federación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Obligación al respeto de la legalidad

Las adquisición de personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus confederaciones y federaciones.

Derecho a huelga

Si bien este derecho no figura de manera explícita dentro del convenio de libertad sindical, pero ha sido reconocido por los Órganos de control de la OIT como una herramienta fundamental de los trabajadores; debe ser reconocido a sindicatos, federaciones y confederaciones, tanto para el sector privado. El primer y más importante cuerpo legal que consagra el Derecho a huelga y protege de esta manera a quienes decidan ejercerlo es nuestra Constitución Nacional, la que en su Art. 14 bis establece, los Derechos colectivos del trabajo, garantizando a los gremios el de la negociación colectiva y el Derecho de huelga.

El término Organización según el Convenio OIT N° 87 lo define en su Art. 10 como:

Toda organización de trabajadores o de los empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.

Modelo Sindical Argentino

Los Sindicatos, son personas jurídicas privados. Estos se encuentran protegidos y garantizados por la Constitución de la Nación, donde en el Art. 14º Bis, asegura el derecho de los trabajadores a la organización sindical libre y democrática.

El derecho sindical, es de suma importancia en el derecho colectivo del trabajo, nombraremos algunas de sus características principales:

- Organizaciones privadas, no públicas, sin fines de lucro.
- Luchan por mejores condiciones salariales y de trabajo de sus afiliados.
- Defienden y promocionan los intereses de los trabajadores
- Su organización es estable y permanente
- No pueden estar controlados por terceros. La defensa del interés colectivo de sus representados, es indelegable.

Tenemos en nuestro país, un sistema único de estructuración sindical, el cual tiene funcionamiento a partir del Art. 14º bis de la Constitución de la Nación, la Ley N° 23.551/1988 de Asociaciones Sindicales, con su Decreto reglamentario N° 467/1998 y algunas disposiciones más vinculadas a las relaciones laborales, que se ejecutan en el marco dado por el Convenio núm. 87 de la OIT y el Convenio núm. 98.

Inspección del Trabajo según OIT

Actualmente Argentina ratifica el Conv. OIT 81, el cual indica en su Art. 1º.

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.

Art. 2º: El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

Inspección del Trabajo en Argentina

El Decreto N° 772/1996 asignó al MTEySS el rol de autoridad central de inspección del trabajo y de la seguridad social y la función de superintendencia de todos los servicios de inspección laboral. Ley N° 25.877/2004: Derógase la Ley N° 25.250/2000 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. En su capítulo III Art. 28 crea el "sistema integrado de inspección del trabajo y la seguridad social" y establece que las autoridades administrativas de trabajo y seguridad social

nacional y provincial y de CABA cumplan con las normas que los regulan y en especial con las exigencias de los Convenios núm. 81 y 129 de la OIT.

Para reflexionar

¿En algún momento realizaron una denuncia ante la inspección del trabajo?, ¿recuerda el motivo? y ¿cuál fué el resultado?.

Actualmente en Argentina “el poder de policía” se presenta en desventaja ya que se encuentra centralizado en cada una de las jurisdicciones provinciales. Esto hace que ante la falta de recursos materiales, la poca cantidad de inspectores y leve coordinación entre Nación y Provincias, las actividades inspectivas no se desarrollen en tiempo y forma. Cada jurisdicción provincial es la autoridad competente de controlar las normas de Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo para todas las industrias, en tanto quedan en el ámbito de la SRT los denominados “territorios federales (puertos, aeropuertos y otros)”. No obstante la SRT puede realizar inspección en las obras e incluso, preventivamente, suspender un frente de obra y denunciar ante la jurisdicción que corresponde con los incumplimientos relevados, a su vez el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social realiza inspecciones con el fin de regularizar la situación de los trabajadores.

La prevención no es un asunto puramente técnico ni exclusivo de los Servicios de Prevención, en ella juegan un papel esencial los trabajadores, por lo tanto, la acción sindical.

Acción Sindical en la aplicación de la Normativa sobre Salud y Seguridad

La Acción sindical en salud y seguridad está dirigida a la eliminación y control de los riesgos en los lugares de trabajo con el objetivo de darle contenido a la palabra prevención.

La prevención no es un asunto puramente técnico ni exclusivo de los Servicios de Prevención, en ella juegan un papel esencial los trabajadores, por lo tanto, la acción sindical.

El control de los riesgos no puede ser realizado ni efectivo sin la presencia de los trabajadores, por lo que los delegados deben trabajar en forma continua y permanente en los canales de participación y comunicación, a los fines de implementar una actuación preventiva, desde la elaboración del plan de prevención, pasando por la identificación del riesgo, las propuestas de medidas preventivas y la evaluación del resultado de su puesta en marcha.

Los tres ejes de la acción sindical en salud laboral

- Hacer visible lo invisible: poner de manifiesto aquello que los trabajadores 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 la oportunidad de compartir sus insatisfacciones y sufrimientos con el resto de los compañeros y expresar colectivamente los problemas de salud.

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

Secuencia de trabajo del control sindical

Procesos de la investigación	Fuentes de la información	Acción sindical
Definición del problema.	Empresa, trabajadores y consulta al sindicato.	Derecho a la información.
Investigar, informarse, inspeccionar y hablar con los trabajadores.	Bibliografía, experiencia de los trabajadores e informes técnicos.	Investigación sindical, asesoramiento técnico, información de trabajadores.
Evaluar el problema.	Informes técnicos, registros médicos, criterios de evaluación y consulta al sindicato.	Derecho a la información y participación de los trabajadores.
Proponer soluciones.	Experiencias, información técnica y consulta al sindicato.	Participación de los trabajadores y negociación colectiva.
Sistema de vigilancia de la salud.	Servicios de medicina del trabajo.	Control sindical permanente.

Función de las Delegadas y los Delegados en la aplicación de la Normativa en Salud y Seguridad

Los delegados deben controlar que se cumplan las disposiciones legales sobre el tema. Si estas no se cumplen, deben formular las correspondientes denuncias para que el incumplimiento sea corregido rápidamente. Pero, además, los delegados pueden proponer al empleador, previa consulta de las necesidades a los propios trabajadores, iniciativas concretas tendientes a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Para tal fin, es necesario que los delegados estén en permanente contacto y comunicación con la representación del sindicato, ante los servicios de higiene y seguridad y medicina del trabajo.

¿Por qué es importante la participación de los trabajadores mediante sus representantes en temas de salud y seguridad?

Precisamente es importante porque participar es formar parte de las decisiones. Estar informados de lo que otros evalúan o relevan es una condición necesaria.

Para lograr mejorar las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, es indispensable que los aportes de las partes se den en igualdad de condiciones y que exista la predisposición de las partes para llegar a un acuerdo. Las partes deben concientizarse de que a partir del diálogo, los acuerdos arribados serán mejores a la situación actual.

Derechos de las Delegadas y los Delegados relacionados con la Salud y Seguridad en el Trabajo

Los delegados son los representantes de los trabajadores con determinadas funciones vinculadas a la defensa de los derechos de los trabajadores, en donde, sin dudas está incluida la defensa de la salud y la seguridad. Según la ley 23.551/1988, Ley de Asociaciones Sindicales, podrá existir representación sindical cuando haya en la empresa más de 10 trabajadores.

Los derechos de los delegados y las delegadas:

Derecho al relevamiento: pueden realizar acciones de verificación en los centros de trabajo, en la aplicación de las normativas relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores, pudiendo colaborar en las inspecciones que efectúa la autoridad de aplicación (según la Ley N° 23.551/1988, Art. 2° y Art. 3°).

Derecho a la información y capacitación: tienen derecho a recibir información y tener acceso a la documentación que las empresas deben disponer obligatoriamente en el centro de trabajo, así como también a conocer el ingreso de nuevos trabajadores y la forma de contratación (de acuerdo con la Ley N° 24.557/1995, en su Art. 31°).

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

Derecho a proponer soluciones: cuando se disponga de la información suficiente es positivo a fin de mejorar las CyMAT, proponer soluciones. Entendemos que las propuestas de mejoras se deben dar en un contexto determinado, donde ambas partes entiendan que la prevención es un beneficio que los alcanza a todos. Estudiado el problema en particular y a fin de alcanzar las soluciones, es bueno crear opciones y, sobre todo, no pensar en una única solución. Las opciones nos van a permitir disponer de más resoluciones posibles y decidir en forma conjunta cuál es la más adecuada, así las partes se sienten involucradas en la decisión y esta será defendida por ambos y puesta en marcha sin reparos. Las propuestas deberán ser presentadas en los espacios de diálogo, si existieran, teniendo como centro la salud de los trabajadores, o bien por medio de la presentación de notas, solicitando una solución a la situación planteada o convocando a una reunión con los profesionales del área de salud y seguridad, e involucrando a los responsables.

Normativa General y Complementaria de Salud y Seguridad

La Salud y Seguridad de los Trabajadores es un derecho de rango constitucional, conforme lo preceptuado en el Art. 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina

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

Ley N° 19.587/1972 - Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo

Establece las condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo de cumplimiento en todo el territorio de la República Argentina y de aplicación a todo establecimiento y explotación que persiga 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. Define principios básicos y los métodos de ejecución de sus puntos y las obligaciones fundamentales del empleador y de los trabajadores; más otros decretos obligatorios que surgen de esta ley (Decreto N° 351/1979 – 1338/1996).

Objetivos

La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto:

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

Ley N° 24.557/1995 – Ley de Riesgos del Trabajo

El sistema de prevención y reparación de los daños derivados del trabajo, vigente desde 1996 por medio de la Ley sobre Riesgos del Trabajo N° 24.557/1995, cambió el modelo de responsabilidad civil individual y de Seguro voluntario, por un administrador privado. La gestión de este sistema descansa en entes privados llamados Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), siendo el Estado quien debe supervisar el marco regulatorio y la preservación de la calidad y solvencia de estos sistemas. El ente contralor del estado es la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT). De la Ley de Riesgos del trabajo emergen derechos y obligaciones de las partes (trabajadores, empleadores, aseguradoras y Estado).

Objetivo

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

Derechos y obligaciones de los trabajadores

Sus derechos son:

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

Sus obligaciones son:

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

Si el trabajador tiene entre 16 y 18 años:

- Puede trabajar pero con autorización de sus padres, responsables o tutores siempre y cuando las tareas no perjudiquen o interfieran su desarrollo normal ni tampoco sean tareas consideradas como trabajo peligroso.
- El horario laboral no puede superar las 6 horas diarias o 36 semanales. En áreas rurales, pueden trabajar 6 horas por día y un máximo de 32 horas semanales.
- No pueden trabajar en horario nocturno, precisamente entre las ocho de la noche y las seis de la mañana del día siguiente.
- No pueden trabajar horas extras, a menos que la autoridad laboral competente evalúe previamente las condiciones de trabajo. Como máximo, el horario puede extenderse hasta 8 horas por día y 48 horas por semana.
- Los trabajadores entre 16 y 18 años tienen derecho a la afiliación sindical, sin necesitar autorización.

Derechos y obligaciones de los empleadores

Sus derechos son:

Elegir una ART y cambiar de aseguradora, luego de cumplir los plazos mínimos de afiliación.

- Recibir por parte de la ART asesoramiento, capacitación y asistencia técnica en materia de prevención de riesgos para el propio empleador y para sus trabajadores.
- Recibir información de la ART sobre el régimen de alcúotas vigente, sobre las prestaciones que prevé el sistema de riesgos del trabajo y los procedimientos de denuncia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Exigir a su ART la realización de los exámenes periódicos que correspondan y el cumplimiento de la asistencia médica y económica a sus trabajadores en caso de accidentes o enfermedades profesionales.
- Exigir a su ART la entrega de credenciales para los trabajadores en la cual consta el número telefónico de la aseguradora para llamar en forma gratuita al Centro Coordinador de Atención Permanente (CeCAP) que brinda asistencia y orientación en caso de accidente de trabajo.

Sus obligaciones son:

- Estar afiliado a una ART o autoasegurarse (sólo si cumplen con los requisitos establecidos).
- Notificar a la ART la incorporación de nuevo personal.
- Informar a sus trabajadores a qué ART está afiliado.
- Cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo establecidas a través de las Leyes N° 19.587/1972 y N° 24.557/1995 y sus normativas complementarias.
- Adoptar las medidas necesarias para prevenir riesgos en el trabajo.
- Informar a sus trabajadores de los riesgos que tiene su tarea y protegerlos de los mismos.
- Proveer a sus trabajadores de los elementos de protección personal y capacitarlos para su correcta utilización.
- Capacitar a sus trabajadores en métodos de prevención de riesgos del trabajo.
- Realizar los exámenes médicos pre ocupacionales y por cambio de actividad (si dicho cambio implica el comienzo de una eventual exposición a agentes de riesgo), e informar los resultados de los mismos al trabajador.
- Denunciar ante la ART los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que ocurran en su establecimiento.
- Solicitar a la ART la atención médica inmediata en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

- Denunciar incumplimientos de su ART ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Mantener un registro de accidentabilidad laboral.
- Cumplir con el Programa de Reducción de Siniestralidad, establecido en caso de que la accidentabilidad de su empresa supere en un 10% el índice de incidencia de su sector de actividad.

Derechos y obligaciones de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo

¿Qué son las ART?

Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) son empresas privadas contratadas por los empleadores para asesorarlos en las medidas de prevención y para reparar los daños en casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Están autorizadas para funcionar por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y por la Superintendencia de Seguros de la Nación, Organismos que verifican el cumplimiento de los requisitos de solvencia financiera y capacidad de gestión.

Sus obligaciones son:

- Brindar todas las prestaciones que fija la ley, tanto preventivas como dinerarias, sociales y de salud.
- Evaluar la verosimilitud de los riesgos que declare el empleador.
- Realizar la evaluación periódica de los riesgos existentes en las empresas afiliadas y su evolución.
- Efectuar los exámenes médicos periódicos para vigilar la salud de los trabajadores expuestos a riesgo.
- Visitar periódicamente a los empleadores para controlar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo.
- Promover la prevención, informando a la SRT acerca de los planes y programas exigidos a las empresas.
- Mantener un registro de siniestralidad por establecimiento.
- Informar a los interesados acerca de la composición de la entidad, de sus balances y de su régimen de alcúotas.
- Controlar la ejecución del Plan de Acción de los empleadores y denunciar ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo los incumplimientos.
- Brindar asesoramiento y asistencia técnica a los empleadores y a sus trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo.
- Denunciar los incumplimientos de los empleadores a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Derechos y obligaciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo

¿Qué son las SRT?

Es el organismo del Estado Nacional con carácter autárquico que se desempeña en la órbita de la Secretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Sus obligaciones son:

- Controlar el funcionamiento de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).
- Garantizar que las ART otorguen las prestaciones médico-asistenciales y dinerarias en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Promover la prevención para conseguir ambientes laborales sanos y seguros.
- Imponer las sanciones previstas en la Ley N° 24.557/1995.
- Mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registran los datos del damnificado y su empresa, fecha del accidente o enfermedad, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas.
- Elaborar estadísticas sobre accidentabilidad laboral y cobertura del sistema de riesgos del trabajo.
- Supervisar y fiscalizar a las empresas autoaseguradas y su cumplimiento de las normas de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Controlar el cumplimiento de las normas legales vigentes sobre Salud y Seguridad en el Trabajo en los territorios de jurisdicción federal.

Decreto N° 351/1979 Y Decreto N° 1338/1996

Decreto N° 351/1979 (Decreto general para las Industrias)

Es el Decreto Reglamentario de la Ley N° 19.587/1972 sobre Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo , cuenta con ocho anexos. Se aplica a todo establecimiento que se instale en el territorio de la República Argentina, donde se realicen tareas de cualquier índole con la presencia de personas físicas.

Decreto N° 1338/1996 - Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

El Decreto N° 1338/96 establece la obligación de las empresas de contar con dos servicios: a) un Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo y b) un Servicio de Medicina del Trabajo.

Decreto N° 911/1996 - Decreto de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción

Es una norma que establece los derechos y obligaciones de las partes involucradas en la industria de la construcción para la conformación de ambientes seguros de trabajo, como así también, las medidas de seguridad a adoptar en cada una de las etapas de la obra. Este texto técnico brinda precisiones para la salud y la seguridad de los trabajadores, abordando tanto las instalaciones de las obras, los elementos de protección personal, las protecciones colectivas, aspectos de organización y otros temas relacionados.

Alcance

En el Art. 2° del Decreto N° 911/1996 se incluye en el concepto de obra de construcción a todo trabajo de ingeniería y arquitectura realizado sobre inmuebles, propios o de terceros, públicos o privados, comprendiendo excavaciones, demoliciones, construcciones, remodelaciones, mejoras, refuncionalizaciones, grandes mantenimientos, montajes e instalaciones de equipos y toda otra tarea que se derive de, o se vincule a, la actividad principal de las empresas constructoras.

Principales temas desarrollados en los Capítulos del Decreto N° 911/1996:

- Disposiciones generales
- Prestaciones de Medicina y de Higiene y Seguridad en el trabajo
- Prestaciones de Higiene y Seguridad en el trabajo
- Legajo técnico de Higiene y Seguridad
- Servicios de infraestructura de obra
- Normas generales aplicables en obra
- Normas Higiénico -Ambientales
- Normas de prevención en las distintas etapas de obra
- Normas de prevención en las instalaciones y equipos de obra.

Servicios de Medicina, y de higiene y Seguridad

La Ley N° 19.587/1972, Art. 5°, inciso a) establece que las prestaciones en materia de medicina, de higiene y de seguridad en el trabajo deberán ser realizadas por los servicios Servicios de Medicina , de Higiene y de Seguridad en el trabajo. Los objetivo. Este servicio puede ser interno o externo según la voluntad del empleador.

Prestaciones de higiene y seguridad en el trabajo

El servicio 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 y el más alto nivel de seguridad compatible con la naturaleza de las tareas.

Las prestaciones de higiene y seguridad en el trabajo deben estar dirigidas por graduados universitarios:

- Ingenieros laborales.
- Licenciados en Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- Ingenieros y químicos con cursos de posgrado en Higiene y Seguridad en el Trabajo, de no menos de 400 horas de duración, autorizados por los organismos oficiales con competencia y desarrollos en universidades estatales o privadas.
- Graduados universitarios que a la fecha del dictado de esta reglamentación posean incumbencias profesionales habilitantes para el ejercicio de dicha función.
- Técnicos en Seguridad e Higiene reconocidos por la Resolución MTSS N° 313/1983.

El empleador está a cargo de establecer la asignación de horas profesionales semanales que, en función de los trabajadores, de la categoría de la actividad y del grado de cumplimiento de las normas específicas Decreto N° 911/1996 sobre Higiene y Seguridad en la Industria de la Construcción.

Resolución SRT N° 231/1996 - Condiciones básicas en Obras en Construcción

La Resolución establece las obligaciones del empleador a partir del inicio de la obra, a los 7 días y a los 15 días, también define la carga horaria semanal de los graduados universitarios de seguridad e higiene y brinda referencias para la asignación de técnicos de seguridad.

A los (7) días:

- Entrega de ropa de trabajo

A los (15) días:

- Completar la capacitación básica en Higiene y Seguridad al personal.
- Instalar carteles de seguridad en obra.
- Destinar un sitio adecuado para su utilización como comedor del personal.
- Completar la protección de incendio.

- Adecuar el orden y la limpieza de la obra, destinando sectores de acceso, circulación y acceso en caso de corresponder, seguros y libres de obstáculos.

Teniendo en cuenta el riesgo de la actividad establece, la cantidad de personal y los frentes de trabajo simultáneos que se pueden presentar en la obra de construcción se establecen las horas de asignación profesional en forma semanal.

Tabla de horas profesionales

N° Operarios	Hs Prof. Semanales
1-15	de 3 a 5
16-50	de 5 a 10
51-100	de 10 a 15
11-150	de 15 a 20
151 o más	30 o más

Técnicos

A partir de 50 personas, el profesional a cargo del Servicio de Higiene y Seguridad establecerá la cantidad de Técnicos necesarios y la asignación de Horas Profesionales, atendiendo a la complejidad de obra, frentes abiertos, cantidad de personal expuesto al riesgo, etc. Las tareas que deberán desarrollar en las horas previstas, serán las que se estipulan como obligaciones en el capítulo 3 del Decreto N° 911/1996.

Resolución SRT N° 905/2015 - Servicios de Higiene y Seguridad y Medicina del Trabajo

Artículo 1º

Establécense las funciones que deberán desarrollar los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo y de Medicina del Trabajo en cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Decreto N° 1.338 de fecha 25 de noviembre de 1996, en los plazos que determine oportunamente la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.) considerando el riesgo propio de la actividad, el tamaño de la empresa y la inclusión en los planes de focalización de la S.R.T.

La resolución crea un Registro Digital Único de Legajos de Salud, un sistema centralizado que reúne la información sobre la salud de cada trabajador provista por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) y los Servicios de Medicina del Trabajo. Funciona como una historia clínica única de la salud laboral de cada empleado y está a disposición exclusiva de la SRT y de los propios empleados.

También establece la obligatoriedad, para los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo y para los Servicios de Medicina del Trabajo, de registrar por medio de herramientas informáticas diseñadas y puestas a disposición por la SRT, quiénes son las personas encargadas de ellos y qué acciones han desarrollado en esa función.

Funciones más relevantes:

El servicio Higiene y Seguridad deberá:

- Elaborar un programa de Higiene y Seguridad anual.
- Redactar un manual de procedimientos ante accidentes o incidentes laborales, así como también planes de contingencia ante emergencias.
- Participar en aspectos de la gestión de la empresa.
- Controlar procedimientos, elementos de protección personal y todos los cambios que puedan incidir en la seguridad de los trabajadores.
- Documentar y suscribir todas las acciones.

El Servicio de Medicina del Trabajo deberá:

- Elaborar un programa de medicina del trabajo que forme parte del programa anual de prevención de riesgos de trabajo.
- Redactar un manual de procedimientos médicos.
- Diseñar los exámenes médicos preocupacionales específicos para cada tarea.
- Elaborar un plan de capacitación anual para el personal de la empresa.

Funciones de conjuntas de ambos servicios:

- Confeccionar un mapa de riesgos laborales del establecimiento.
- Visitar y verificar las condiciones de trabajo en todos los puestos.
- Elaborar estadísticas y análisis periódico de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y ausentismo, etc.
- Promover la formación de un Comité Mixto de Higiene y Seguridad en el trabajo.
- Verificar el cumplimiento de la legislación vigente.

Resolución SRT N° 463/2009 Relevamiento General de Riesgos Laborales

Los empleadores al momento de afiliarse a una ART (Aseguradora de Riesgos del Trabajo), deben presentar un Relevamiento General de Riesgos Laborales, en el que declaran las condiciones laborales de sus establecimientos. Es una herramienta que colabora con el sistema de prevención ya que permite que las aseguradoras y la Superintendencia de Riesgos del trabajo posean una fuente más de información sobre los riesgos existentes y habilita un asesoramiento en medidas de prevención específico para esos riesgos por parte de las ART.

El empleador tiene un plazo de 30 días al momento de la afiliación para presentar el Relevamiento General de Riesgos Laborales y la ART lo informará a la SRT en un plazo de 10 días. Las aseguradoras deberán visitar al empleador a fin de verificar el estado de cumplimiento de la normativa de salud y seguridad en el trabajo.

Decreto N° 658/1996 y Decreto N° 49/2014 - Listado de Enfermedades Profesionales

Existe un Listado de Enfermedades Profesionales, incorporado en el **Decreto N° 658/1996**, en el cual se identifican cuadros clínicos, exposición y actividades en las que suelen producirse estas enfermedades y también factores de riesgo presentes en los lugares de trabajo y que pueden afectar al ser humano, como por ejemplo las condiciones de temperatura, humedad, iluminación, ventilación, la presencia de ruidos, sustancias químicas, la carga de trabajo, entre otros.

¿Qué sucede si la enfermedad no se encuentra en el listado?

Si la enfermedad no se encuentra en el Listado y se sospecha que es producida por el trabajo, hay que realizar la denuncia ante la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART). Si la ART rechaza la denuncia o deriva al trabajador a la obra social, por considerar que la enfermedad no fue causada por el trabajo, será una Comisión Médica (CM) y la Comisión Médica Central (CMC) las que definirán si se reconoce la enfermedad profesional en ese caso.

Por otra parte, el **Decreto N° 49/2014** consideró como lesiones de origen laboral en el caso de que un trabajador sea diagnosticado con hernia inguinal directa, mixta (excluyendo las indirectas) o dentro del grupo de las crurales y su actividad habitual es el desarrollo de tareas que contemplen carga física, dinámica o estática, con aumento de la presión intraabdominal al levantar, trasladar, mover o empujar objetos pesados.

También se consideran como enfermedades causadas por el trabajo a las várices primitivas bilaterales provocadas por aumento de la presión venosa en miembros inferiores, cuando el

trabajador que la padece, realiza tareas diarias en cuyo desarrollo habitual se requiere la permanencia prolongada en posición de pie, estática y/o con movilidad reducida. Del mismo modo se evalúa como origen laboral a la hernia discal Lumbo-Sacra con o sin compromiso radicular que afecte a un solo segmento columnario que presente un trabajador y la lesión fuera causada por carga, posiciones forzadas y gestos repetitivos de la columna vertebral lumbosacra en las que sus tareas requieren de movimientos repetitivos y/o posiciones forzadas que en su desarrollo requieren levantar, trasladar, mover o empujar objetos pesados.

¿Sabías que en la construcción todas las bolsas de cemento que pesen más de 25 kg. se deben trasladar con medios mecánicos

Resolución SRT N° 42/2018 - Manipulación o desplazamiento de bolsas de cemento

¿Sabías que en la construcción todas las bolsas de cemento que pesen más de 25 kg. se deben trasladar con medios mecánicos?

Por iniciativa de la UOCRA, entendiendo que la carga manual excesiva afecta la salud de los trabajadores, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo emitió la Resolución N° 42/2018, establece que toda manipulación o desplazamiento en obras o lugares de construcción de bolsas de cemento cuyo peso sea superior a los VEINTICINCO KILOGRAMOS (25 Kg.), se debe realizar con la asistencia de medios mecánicos adecuados.

A su vez, el empleador deberá llevar un registro del mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos mecánicos utilizados en el transporte de los productos en bolsas.

Por último, se establece que las superficies por donde se trasladen estos productos de manera mecánica, deberán ser firmes, soportar el peso del medio utilizado más la carga máxima transportada, no tener desniveles que comprometan la estabilidad de los medios de transporte mecánicos y las pendientes de las rampas deberán tener una inclinación adecuada para no generar un riesgo a la vida o salud del trabajador.

Resolución SRT N° 37/2010 - Exámenes Médicos obligatorios y optativos

Exámenes Médicos

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo emitió la Resolución N° 37/2010 que reglamenta los exámenes médicos en salud incluidos en el sistema de riesgos del trabajo. Los exámenes en salud son los siguientes: 1) preocupacionales o de ingreso; 2) periódicos; 3) previos a una transferencia de actividad; 4) posteriores a una ausencia prolongada, y 5) previos a la terminación de la relación laboral o de egreso.

Sigue a continuación una tabla explicativa sobre los exámenes médicos principales establecidos en la Resolución N° 37/2010:

Examen	Carácter	¿Cuándo se realiza?	¿Para qué sirve?	¿A cargo de quien?
Pre-ocupacional de ingreso	Obligatorio	Previa incorporación del futuro trabajador.	Determinación de aptitud del trabajador.	Está a cargo del Empleador.
Periódico	Obligatorio	Dependiendo de los agentes de riesgo a los que está expuesto el trabajador, puede ser semestral, anual o con otra periodicidad que se establezca.	Determinación de las condiciones de salud del trabajador a los fines de detectar tempranamente enfermedades profesionales por exposición en el trabajo.	Está a cargo de la ART. El empleador debe informar a la ART a que riesgos están expuestos los trabajadores.
Egreso	Opcional	Al momento de desvinculación del trabajador de la empresa.	Constatar el estado de salud del trabajador previo a su egreso.	La ART lo puede hacer por su cuenta.

Como hemos mencionado anteriormente, la norma también considera:

Exámenes médicos por cambio de actividad: Son obligatorios a cargo del empleador si la nueva actividad implica una eventual exposición a uno o más agentes de riesgos no relacionados con las tareas anteriormente desarrolladas.

En cambio, será opcional a cargo de la ART, cuando el cambio de tareas conlleve el cese de la exposición a los agentes de riesgo antes mencionados.

Exámenes posteriores a ausencias prolongadas: Los exámenes posteriores a ausencias prolongadas tienen como propósito detectar afecciones a la salud eventualmente ocurridas durante la ausencia. La realización de este examen será responsabilidad de la A.R.T. y de carácter opcional.

Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo

¿Que es un Comité mixto de Salud y Seguridad en el Trabajo?

Es el órgano interno de una empresa, con participación de trabajadores, empleadores y delegados/as, para consultar regular y periódicamente, sobre las actuaciones de la empresa, el cumplimiento de las normas y disposiciones en materia de control y prevención de riesgos laborales.

Para ello, tenemos como soporte, en la Provincia de Santa Fe, la Ley N° 12.913/2008, "Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo". Esta Ley, es de aplicación, en tanto no contradiga las disposiciones y principios en la Ley N° 20.744/1976 de Contrato de Trabajo, la Ley N° 19.587/1972 de Higiene y Seguridad, la Ley N° 24.557/1995 de Riesgo de Trabajo, Estatutos Profesionales, Convenciones Colectivas y Resoluciones de Organismos nacionales paritarios o tripartitos, que en el marco de sus respectivas competencias, se constituyan en fuentes del derecho individual del Trabajo.

El **objetivo** de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo, tienen como misión, velar y promover la protección de la vida y la salud de los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación o vínculo laboral, y el mejoramiento de las condiciones de medio ambiente de trabajo.

El **ámbito de aplicación**, será en todas las empresas, públicas o privadas, que reúnan las siguientes condiciones: deberán contar con cincuenta (50) o más trabajadores, radicadas en la Pcia. De Santa Fe, cualesquiera sean sus formas societarias, de capital nacional o extranjero, con o sin fines de lucro. Quedan excluidas, las Organizaciones no gubernamentales, que tengan por objeto la atención de sectores vulnerables de la sociedad, a través de alimentación, vestido, actividades educativas, deportivas, vecinales, culturales, cuya actividad principal sea el trabajo en forma voluntaria, teniendo en cuenta que el número de trabajadores no superen la cantidad de quince (15).

Cuando el establecimiento emplee entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores, se erigirá un/a delegado/a trabajador/a de Salud y Seguridad en el Trabajo, teniendo idénticas funciones y atribuciones que en el Comité.

Nombraremos algunos puntos que los Comités de Salud y Seguridad tendrán como función:

- Fomentar un clima de cooperación en la empresa, y la colaboración entre trabajadores y empleadores, a fin de promover la salud, prevenir riesgos laborales, creando mejores condiciones y medio ambiente de trabajo; Velar por el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes en la materia;

- Realizar periódicamente relevamientos destinados a la detección y eliminación de riesgos;
- Participar de la elaboración y aprobación de los programas de prevención de riesgos de la salud de los trabajadores;
- Evaluar periódicamente el programa anual de prevención de la empresa, proponiendo las modificaciones necesarias;
- Colaborar, promover, programar y realizar actividades de difusión, información y formación en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, con especial atención en los grupos vulnerables, con capacidades diferentes y edad, destinados a trabajadores;
- Poner en conocimiento del empleador las deficiencias existentes, solicitarle la adopción de medidas tendientes a la eliminación o puesta bajo control de los riesgos ocupacionales.

Constitución y composición de los comités

Toda empresa o establecimiento empresario, que emplee como mínimo a cincuenta (50) trabajadores, constituirá un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo de composición paritaria, con igual número de representantes por parte del empleador y de trabajadores, debiendo designar varones y mujeres en proporción a su número en el establecimiento.

Los representantes de los de los trabajadores, serán designados de la siguiente manera:

- De diez (10) a cuarenta y nueve (49) trabajadores: un (1) representante
- De cincuenta (50) a quinientos (500) trabajadores: tres (3) representantes
- De quinientos uno (501) a mil (1000) trabajadores: cuatro (4) representantes
- De mil uno (1001) a dos mil (2000) trabajadores: cinco (5) representantes
- De dos mil uno (2001) a tres mil (3000) trabajadores: seis (6) representantes
- De tres mil uno (3001) a cuatro mil (4000) trabajadores: siete (7) representantes
- De cuatro mil uno (4001) en adelante: ocho (8) representantes.

Cuando las empresas cuenten con varios establecimientos, se constituirá un Comité o se designará un/a delegado/a trabajador/a de la Salud y Seguridad en el Trabajo en cada uno de ellos, según corresponda, disponiendo un mecanismo de coordinación entre ellos.

¿Cómo se eligen los miembros de Comité?

La representación del empleador deberá contar, entre sus miembros, a un integrante o representante de sus máximos niveles de dirección, quien presidirá el comité.

Cuando en la empresa, exista una representación sindical elegida en los términos de la Ley 23.551/1988, cuyo número de integrantes sea mayor al número de los trabajadores, que deberían

componer el Comité, los delegados sindicales elegirán entre sus miembros, a los delegados/as de Salud y Seguridad que integran el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo. Cuando en la empresa no exista representación sindical, los miembros del Comité, representantes de los trabajadores, o los delegados/as de Salud y Seguridad, serán elegidos mediante elección libre y democrática convocada por el gremio.

Una vez elegidos, la empresa deberá hacer la inscripción de los Delegados/as para Comités mixtos en la Pcia. de Santa Fe, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Funcionamiento

Solo los miembros que integran el Comité en representación del empleador y de los/as trabajadores podrán tener voz y voto. Los responsables de los servicios de Medicina del Trabajo, de servicios de Higiene y Seguridad Y los servicios de asesoramiento de toxicología, podrán participar de las reuniones del Comité, solamente en carácter de asesores, con voz, pero sin voto, salvo que sean designados como miembro del Comité.

Deberán reunirse de manera ordinaria o extraordinaria a pedido de sus miembros. Estas reuniones, se realizarán en los establecimientos de las empresas, en horario de trabajo. No se percibirá remuneración suplementaria alguna por el ejercicio de las funciones, pero el empleador, si abonara los viáticos o gastos que demande el desempeño de tareas.

Dentro de los noventa (90) días de sus constitución, el Comité aprobará por consenso su reglamento interno de conformidad.

Deberes y derechos de los miembros que conforman el comité

Deberes de los miembros:

- Los miembros del Comité, tienen el deber de participar en todas las reuniones, deben justificar las ausencias y llevar un libro de actas, donde se asientan los registros que dispongan de normas vigentes o reglamento interno.
- Deben guardar discreción, en cuanto a la información de procedimientos de producción de empleados, siempre que no afecte a la salud de los trabajadores. Aquel miembro que incumpliera lo dispuesto, sera separado en forma provisoria de sus funciones dentro del mismo por el presidente del Comité, y previa audiencia posterior en el Ministerio de Trabajo de la Provincia o será excluido del Comité.

Deberes del empleador:

- El empleador deberá facilitar la labor del Comité para que el mismo pueda cumplir adecuadamente sus funciones.
- El empleador deberá informar y capacitar al Comité, acerca de los cambios que la empresa disponga en los procesos productivos, en las instalaciones de la empresa, en el uso de materias primas, u otro cualquier cambio que pudiera repercutir en la salud de los trabajadores.
- El empleador deberá elaborar un programa anual de prevención en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, ponerlo a disposición del Comité y estar abierto a opiniones, sugerencias, correcciones o modificaciones que proponga el Comité.

Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y los delegados trabajadores de Salud y Seguridad en el Trabajo, deberán comenzar sus actividades: Dentro de los noventa (90) días de la publicación de su reglamentación (en la Industria de la Construcción).

Si nos referimos a la Provincia de Buenos Aires, debemos tener en cuenta la reglamentación de la **Ley N° 14408/2012**, que crea en el ámbito de la Provincia los Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo, con el objeto de mejorar las medidas de prevención de riesgos para la salud, higiene y Seguridad en el Trabajo.

Están obligatoriamente incluidos en dichos Comités:

- Las empresas radicadas en el territorio de la Provincia de Buenos Aires, en su carácter de empleadores, de cincuenta (50) o más trabajadores, salvo que en función del tamaño de la empresa o tipo de actividad se establezca otro criterio por vía reglamentaria.
- Los trabajadores que se desempeñen en la Provincia de Buenos Aires en relación de dependencia del sector privado, cualquiera sea la modalidad de prestación de servicios y/o el tipo de negociación colectiva, por la que se encuentren alcanzados.
- Cuando la empresa emplee entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores, se elegirá un delegado/a trabajador de Salud, Higiene y Seguridad en el Trabajo teniendo idénticas funciones y atribuciones que el Comité. Cada uno de los Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad en el Trabajo, serán integrados en números iguales por los representantes de los trabajadores y de empleadores, quienes designarán entre sus miembros, un Presidente y un Secretario que durarán cuatro (4) años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos indefinidamente. Si el presidente representa al empleador, el secretario representará a los trabajadores y viceversa; si no hubiese acuerdo, se decide por sorteo. Los representantes sindicales de los trabajadores serán las mismas personas elegidas por los trabajadores de conformidad con lo establecido por la Ley N° 23.551/1988 y modificatorias.

Convenios de OIT aprobados por Argentina

Convenio sobre el marco promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006 (núm. 187)

En su calidad de marco promocional, este instrumento está concebido con la finalidad de ofrecer un tratamiento coherente y sistemático de las cuestiones de salud y de seguridad en el trabajo y de promover el reconocimiento de los convenios que existen en esa esfera. Este Convenio tiene por objeto establecer y poner en práctica políticas nacionales coherentes de seguridad y salud en el trabajo, gracias al diálogo entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores y promover una cultura de prevención nacional en materia de seguridad y salud.

Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (núm. 155) - [ratificaciones] y su Protocolo de 2002

El convenio prevé la adopción de una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo, y acciones de los gobiernos y dentro de las empresas, para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo. Esta política deberá ser desarrollada tomando en consideración las condiciones y las prácticas nacionales. El Protocolo exige el establecimiento y la revisión periódica de los requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes y las enfermedades en el trabajo, así como la publicación de las estadísticas anuales conexas.

Ley Nº 26.485/2009 - Ley de Protección Integral a las Mujeres

Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Tiene por objeto promover y garantizar:

- La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida;
- El Derecho a las mujeres a vivir una vida sin violencia;
- Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y sus ámbitos;
- El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres;
- La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres;

- El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia;
- La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

En su Art. 4° define la violencia contra las mujeres como toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, toda conducta, acción o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

Existen diferentes ámbitos en los que se manifiesta la violencia contra la mujer, pero en lo que se refiere al lugar de trabajo la siguiente:

Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Salud y Seguridad

¿Qué es la salud laboral?

La salud laboral o también conocida como salud ocupacional, es el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones y no solamente la ausencia de una afección o enfermedad. Por lo tanto, contempla el estado saludable de la persona desde el punto de la calidad de vida y no simplemente desde la manifestación de síntomas o el padecimiento de enfermedades.

La salud laboral, es una actividad que promueve y protege la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.

La salud laboral constituye una disciplina muy amplia que abarca múltiples temáticas especializadas. En su sentido más práctico y general, la salud laboral debe buscar lograr:

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

Las actividades en materia de salud y seguridad laboral deben tener por objeto evitar los accidentes y las enfermedades laborales, reconociendo al mismo tiempo la relación que existe entre la salud y la seguridad de los trabajadores, el lugar de trabajo y el entorno fuera del lugar de trabajo.

Es fundamental que se pueda brindar un lugar de trabajo con las condiciones necesarias para brindar la salud y la seguridad a todos los trabajadores. La prevención de futuras enfermedades o accidentes se debe llevar a cabo con el fin de lograr reducir los riesgos de que ocurran estos problemas.

La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

En la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557/1995 se define al accidente de trabajo como "todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho u en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar del trabajo"

En Argentina, la seguridad y la salud en el trabajo está regulada por la ley de Riesgos de Trabajo N.º 24.557/1995 y otras normas que tienen como objetivo prevenir riesgos en la actividad laboral y reparar los daños ocasionados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación de los trabajadores con lesiones profesionales.

¿Qué son los accidentes de trabajo?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el accidente de trabajo como el suceso ocurrido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, que puede causar lesiones profesionales mortales o no mortales.

En la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557/1995 se define al accidente de trabajo como "todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho u en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar del trabajo".

Además de cubrir los accidentes producidos en el lugar de trabajo o las enfermedades generadas por el cumplimiento de tareas, también se deben considerar los accidentes que los trabajadores sufren en el trayecto desde su hogar a su lugar de trabajo o viceversa. Estos tipos de accidente se denominan "in itinere".

El accidente "in itinere" es el que se produce al ir o volver del lugar de trabajo, debiendo ocurrir en tiempo inmediato o razonablemente próximo al horario de entrada o salida del trabajo siempre que dicho accidente tenga lugar en el trayecto usual desde el domicilio habitual, sin desvíos para realizar otras actividades.

Están incluidos dentro del rango de cobertura de las ART porque el hecho de trasladarse es una necesidad que tiene el empleado para prestar sus servicios o para regresar a su casa después de haberlo hecho.

Por su parte, la OIT señala que se debería considerar accidentes del trabajo a los siguientes:

- Los accidentes sufridos durante las horas de trabajo en el lugar de trabajo o cerca de él, o en cualquier lugar donde el trabajador no se hubiera encontrado si no fuera debido a su empleo, sea cual fuere la causa del accidente.
- Los accidentes sufridos durante períodos razonables antes y después de las horas de trabajo, y que estén relacionados con el transporte, la limpieza, la preparación, la seguridad, la conservación, el almacenamiento o el empaquetado de herramientas o ropas de trabajo.
- Los accidentes sufridos en el trayecto directo entre el lugar de trabajo y:
 - La residencia principal o secundaria del asalariado
 - El lugar donde el asalariado toma habitualmente sus comidas
 - El lugar donde el asalariado percibe habitualmente su remuneración

A continuación, haremos referencia a algunos de los accidentes más frecuentes que se registran en la construcción:

Pisadas, choques o golpes por objetos: La mayoría de los casos notificados según forma de ocurrencia corresponden a pisadas, choques o golpes por objetos. Muchos de estos accidentes se producen por la falta de orden y limpieza en los sectores de trabajo, falta de distribución adecuada de máquinas y herramientas, caminos de circulación obstruidos por acopio de materiales, condiciones irregulares de los pisos, entre otros.

Caídas a mismo nivel y caídas desde altura: Las caídas a distinto nivel, ocurren especialmente en la realización de trabajos en techos y cubiertas, huecos exteriores o interiores, y andamios.

También son frecuentes las caídas al mismo nivel, provocadas por tropezones, pisar en terreno inestable o resbalones.

La mayoría de las causas de estos accidentes responden a la falta de planificación de tareas en materia de seguridad, la falta de colocación de protecciones colectivas como barandas o redes de seguridad, la falta de entrega o uso de los elementos de protección personal como el arnés de seguridad, entre otros.

Esfuerzos excesivos: En la construcción se realizan constantemente trabajos que requieren de movimientos frecuentes y/o rápidos, repetitivos, levantar y/o soportar cargas pesadas, o llevarlas durante un tiempo prolongado, mantener posturas incómodas y forzadas, entre otros. Además, las lesiones se pueden producir por soportar vibraciones. El uso de martillos eléctricos o neumáticos, el trabajo sobre maquinaria liviana y pesada, pueden ser ejemplos de tareas donde se encuentran estos riesgos.

Caídas de objetos: Las lesiones por caída de objetos, por ejemplo, herramientas que caen desde un nivel superior o materiales que caen de una grúa o montacargas, son otros de los tipos de accidentes más frecuentes que se registran en la construcción.

Generalmente las causas de estos accidentes se deben a cargas no aseguradas correctamente cuando son elevadas por montacargas, falta de orden y disposición adecuada de herramientas en las áreas de trabajo, falta de señalización y sectorización de espacios donde no se deba circular por tareas en planos superiores, entre otros.

Choques eléctricos: La construcción, por su carácter transitorio, hace que tenga un riesgo especial por lo que respecta a la instalación eléctrica. Estas instalaciones suelen ser provisionales, muchas veces se encuentran al aire libre, se componen de material reutilizados, no poseen los dispositivos de seguridad correspondientes como llaves térmicas, disyuntores y puesta a tierra, el estado de los cables de las máquinas y herramientas es irregular, entre otros aspectos.

Desde el mismo momento en que se decide iniciar una obra o actividad, de cualquier tipo, considerada en el marco de la normativa de la construcción, la prevención de riesgos laborales debe estar presente.

Sumado a los accidentes más frecuentes mencionados anteriormente, existe además una alta exposición a condiciones ambientales representadas por una serie de agentes como la radiación solar, lluvias, vientos, frío, calor entre otras. La exposición a agentes químicos está presente en prácticamente todos los materiales de la industria de la construcción (cemento, pinturas, solventes, etc.).

Como podemos apreciar, la construcción es una de las industrias en la que es posible encontrar una gran variedad de riesgos para los trabajadores, y en el que existen innumerables posibilidades de intervención en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Desde el mismo momento en que se decide iniciar una obra o actividad, de cualquier tipo, considerada en el marco de la normativa de la construcción, la prevención de riesgos laborales debe estar presente.

La importancia es fundamental para, desde el inicio, afrontar cualquier riesgo imprevisto.

¿Qué son las enfermedades profesionales?

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se denomina enfermedad profesional a toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral. En otras palabras, se denomina enfermedad profesional a aquella enfermedad adquirida en el puesto de trabajo de un trabajador.

Una enfermedad profesional es la que se genera como resultado directo del trabajo que realiza una persona.

Se diferencian radicalmente de los accidentes (hechos súbitos y violentos) porque las enfermedades profesionales se van dando, por lo general, en forma paulatina. Y es más, las enfermedades profesionales suelen no manifestarse hasta que se revelan los síntomas graves o irreversibles.

Entre los riesgos más frecuentes a los cuales se enfrentan los trabajadores de la construcción y que pueden ocasionar enfermedades profesionales se encuentran:

- Las vibraciones producidas por herramientas;
- Altos niveles de ruido;
- Exposición a altas y bajas temperaturas;
- Exposición a humos y gases;
- Exposición a polvo y otras partículas en el ambiente;
- Exposición a fibras, por ejemplo de asbesto/amiante en tareas de demolición;
- Movimientos repetitivos y transporte de cargas pesadas;
- Elevado ritmo de trabajo, falta de organización del trabajo, entre otros.

Las enfermedades que se declaren profesionales, están incluidas dentro del rango de cobertura de las ART por el hecho de haber ocurrido a causa de exposición en ocasión de trabajo.

Las enfermedades que se declaren profesionales, están incluidas dentro del rango de cobertura de las ART por el hecho de haber ocurrido a causa de exposición en ocasión de trabajo.

En cuanto a las dolencias más frecuentes se ubican en primer lugar las vinculadas a las articulaciones, que se deben al uso de maquinaria pesada, el transporte manual de cargas y las posturas forzadas; le siguen luego las lesiones profesionales de la piel, por contacto directo frecuente con productos químicos como los solventes, pinturas y cemento; de los oídos, por exposición a altos niveles de ruido en el uso de diferentes herramientas; de los ojos, entre otros casos.

Ante este panorama, la seguridad y la salud debe abocarse a evitar o minimizar los riesgos implementando medidas dirigidas al trabajador, como así también a las condiciones y al ambiente de trabajo; para ello es necesario:

- Evaluar cuáles son posibles riesgos de enfermedad profesional dentro de cada uno de los oficios correspondientes al sector de la construcción.
- Actuar sobre los riesgos detectados, tomando las medidas necesarias para eliminarlos o minimizarlos.
- Realizar los estudios médicos correspondientes a los fines de detectar tempranamente afecciones en la salud de los trabajadores.

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?

CyMAT, es nada más ni nada menos que la abreviación de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Hablar de CyMAT es hablar sobre las circunstancias bajo las cuales se realizan habitualmente las actividades laborales. Debemos preguntarnos entonces cómo se encuentra nuestro ambiente de trabajo, si los agentes de riesgo se encuentran dentro de los niveles permitidos por la ley, sobre el estado del orden y la limpieza general y particular a cada sector, sin olvidarnos de las condiciones generales de las máquinas, equipos y herramientas, entre otros factores. El objetivo de las CyMAT es controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

Peligro y riesgo

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial para causar daño en términos de daño humano o deterioro de la salud, o una combinación de estos.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso o exposición peligrosa y la severidad del daño o deterioro de la salud que puede causar el suceso o exposición.

Evaluación de riesgos

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a **estimar** la magnitud de aquellos **riesgos** que no hayan podido controlarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario y/o el trabajador esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

La **evaluación de riesgos**, además de evitar daños a la salud derivados del trabajo (accidentes y enfermedades), sirve para prevenir **incidentes y evitar la baja en el rendimiento de los trabajadores**. Además de mejorar la productividad y calidad del trabajo.

La evaluación de riesgo hace referencia a dos cuestiones:

- La probabilidad de que ocurra un suceso peligroso: sea Alta- Media- Baja
- La gravedad o severidad del daño que pueda causar: ligeramente dañino - dañino - extremadamente dañino.

¿Qué sucesos se deben registrar y evaluar?

Se deberían registrar y evaluar los siguientes tipos de sucesos:

- Todos los accidentes con lesiones, con o sin baja.
- Todos los accidentes que produzcan pequeñas lesiones (pequeños cortes, contusiones, rasguños, etc), que se solucionen con una cura de botiquín.
- Todos los accidentes que, aunque no hayan causado lesiones de ningún tipo, si se vuelven a repetir pueden causar:
 - Accidentes con daños materiales.
 - Accidentes que impliquen un paro significativo en el proceso productivo.
 - Incidentes que supongan una pérdida de tiempo significativa.

A continuación se presentan una clasificación de los posibles riesgos encontrados en la industria:

Clasificación de los factores de riesgos relacionados a la Industria de la Construcción

Riesgos Físicos	Se considera al agente, factor o circunstancia que puede causar daño con o sin contacto que resultan de la exposición a elementos externos; como el frío, el calor, la humedad, el ruido, las radiaciones ionizantes y no ionizantes, el calor, la iluminación, las variaciones de presión, etc.
Exposición en el Trabajo	Tareas de albañilería, hormigón, armado de hierros, carpintería de encofrados, demolición, excavación, tareas en espacios confinados, entre otras.

Riesgos Químicos	Son agentes ambientales (gases, humos vapores y polvos) presentes en el aire, y que por exposición o contacto ingresan al organismo por las vías respiratoria, cutánea o digestiva, que pueden generar una enfermedad profesional o daño físico.
Exposición en el Trabajo	Sustancias utilizadas para la limpieza y la desinsectación del local de trabajo. Sustancias químicas acumuladas en depósitos para su uso posterior, venta o manipulación. Sustancias químicas acumuladas en recintos cerrados. Es fácil observar que, en forma indirecta, los locales de trabajo deben vigilar la contaminación por agentes químicos por ejemplo: trabajos con pinturas, barnices, productos de sellado, encofrados, tareas en obras viales, etc.

Riesgos Biológicos	Consiste en la presencia de un organismo o la sustancia derivada de un organismo, que plantea una amenaza a la salud humana (una contaminación biológica). Son aquellos que causan enfermedades comunes y los clasificamos en: Virus - Bacterias - Hongos.
Exposición en el Trabajo	Perforación de suelos, falta de orden y limpieza, pavimentación, desmolicion, Cuando existe manipulación directa de animales o de desechos de seres vivos. Movimiento de tierra.

Riesgos Ergonómicos	Corresponden a aquellos riesgos que se originan cuando el trabajador interactúa con su puesto de trabajo y cuando las actividades laborales presentan movimientos, posturas o acciones que pueden producir daños a su salud.
Exposición en el Trabajo	Entre sus manifestaciones están los daños músculo-esqueléticos, contracturas, daños por esfuerzo que pueden afectar a cualquier parte del cuerpo y cuyo punto en común es la aparición de dolor.

Riesgos Psicosociales	Derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, también incluye factores existentes fuera de la organización como pueden ser las exigencias domésticas, y a aspectos del individuo que pueden influir en la aparición de enfermedades como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.
Exposición en el Trabajo	Falta de control sobre el contenido de la tarea a realizar. Altas exigencias psicológicas tanto en cantidad como en calidad en el trabajo. Falta de apoyo de compañeros o superiores. Falta de liderazgo. Escasez de recompensas.

Riesgos Derivados de la Ausencia de Seguridad	Resultan de la falta de protección para el trabajador en el uso de máquinas, el contacto con instalaciones con tensión eléctrica, los trabajos en altura sin los sistemas anticaídas, entre otros.
Exposición en el Trabajo	Son riesgosas las herramientas que se encuentran en mal estado por falta de mantenimiento preventivo, también las máquinas, las herramientas y los equipos energizados constituyen un riesgo en sí mismo.

Riesgos Derivados por Agentes Mecánicos	Las acciones de los agentes mecánicos , pueden dañar el nivel de salud del cuerpo humano por: TRAUMATISMOS: Colisión del cuerpo humano con un obstáculo, o colisión de un objeto en movimiento contra el cuerpo humano con resultado de daño, pues la fuerza de los sólidos, está en relación directa con la masa y la velocidad.
Exposición en el Trabajo	Puede producirse en toda operación que requiera utilizar herramientas manuales, entre otras. Es aquel que puede producir lesiones corporales tales como cortes, abrasiones, punciones, contusiones, golpes por objetos desprendidos o proyectados, atrapamientos, aplastamientos, quemaduras.

Si entendemos que **riesgo** es la posibilidad de que el trabajador/a sufra un determinado daño derivado del trabajo, **factor de riesgo** es el elemento que está presente en el trabajo y que puede originar una disminución del nivel de salud del trabajador/a.

Si entendemos que riesgo es la posibilidad de que el trabajador/a sufra un determinado daño derivado del trabajo, factor de riesgo es el elemento que está presente en el trabajo y que puede originar una disminución del nivel de salud del trabajador/a.

Para reflexionar: ¿Cuándo evaluamos un riesgo?

- Durante todo el proceso productivo de trabajo sobre todo desde el diseño de dicho proceso.
- Cuando cambie cualquiera de las condiciones de trabajo, por ej. cuando se introduce nuevas tecnologías o métodos de trabajo, o varían las materias primas o se rediseñan los procedimientos y puestos de trabajo.
- Cuando se incorpore un trabajador nuevo cuyas características personales o su estado de salud (física-psíquica o social), lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

Identificación y Medidas de Control de Riesgos

Una vez que sabemos distinguir entre peligro y riesgo, analizaremos las condiciones de trabajo que generan situaciones que pueden causar posibles agresiones a la seguridad y la salud.

Una vez que sabemos distinguir entre peligro y riesgo, analizaremos las condiciones de trabajo que generan situaciones que pueden causar posibles agresiones a la seguridad y la salud.

Pasos a seguir después de Identificar un riesgo



Eliminación: se modifica el diseño para eliminar el peligro; por ejemplo, la introducción de dispositivos de elevación mecánica para eliminar el peligro de la manipulación manual.

Sustitución: se deben sustituir los materiales peligrosos por materiales menos peligrosos o reducir la energía del sistema.

Los controles de ingeniería (Aislamiento) se deben instalar sistemas de ventilación, protección de máquinas, enclavamientos, aislamiento de sonidos, etc.

Señalar, advertir y controles administrativos: las señales de seguridad, la señalización de zonas peligrosas, señales luminiscentes, maracas de pasarelas peatonales, advertir las sirenas, las alarmas, procedimientos de seguridad, inspecciones de equipos, control de acceso, etiquetado, permisos de trabajo, etc.

Equipo de protección personal: gafas de seguridad, protección auditiva, protectores para la cara, arnés de seguridad, guantes, etc.

La prevención en riesgos laborales, es cuando se intervienen los procesos de trabajo, para evitar que la salud del trabajador/a se vea afectada por el desarrollo de sus tareas.

¿Qué son las medidas de prevención?

Cuando hablamos de Prevención, nos referimos a generar buenas condiciones de trabajo para que no ocurran sucesos involuntarios.

Las medidas de prevención, son un conjunto de actividades y medidas adaptadas en una tarea, con el fin de evitar o disminuir la posibilidad de que los trabajadores sufran daños en su salud, derivados de la actividad que realizan.

La prevención en riesgos laborales, es cuando se intervienen los procesos de trabajo, para evitar que la salud del trabajador/a se vea afectada por el desarrollo de sus tareas.

Debemos hacer hincapié en el impacto diferencial de la salud en mujeres y hombres trabajadores. En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la OIT nos recuerda la necesidad de tener en cuenta cuales son los factores específicos de género, ampliando la perspectiva en el trabajo.

Según datos de la OIT, sobre la relación Salud laboral y género, establece que las mujeres, por las diferentes actividades que realizan, tienen mayor incidencia de enfermedades laborales, que son las menos investigadas y abordadas desde el punto de vista preventivo y los hombres, un mayor número de accidentes de trabajo y exposición a riesgos físicos y químicos.

Sabemos que las características fisiológicas de mujeres y hombres son diferentes, que la salud reproductiva de ambos, debe ser protegida, pero haremos mención especial, en la etapa de gestación y lactancia, debiendo ser especialmente amparada, haciendo la evaluación correspondiente para las condiciones de trabajo y sus medidas.

Todos los puestos de trabajo deben ser evaluados para poder definir sus riesgos y las condiciones para la persona que lo ocupe. Es un proceso en donde se busca identificar, valorar y eliminar los posibles factores de riesgo que aparezcan o se deriven de cada una de esas tareas, diseñando programas que lo acompañen.

Este control de riesgos, es un elemento dinámico, a medida que las tareas se modifiquen en su circuito, los programas preventivos deben ser revisados y actualizados, ya que de esas mismas tareas, se pueden generar otros riesgos diferentes.

Podemos encontrar tres tipos de prevención: primaria, secundaria y terciaria.

Prevención	Protección
Donde modificamos los procesos de trabajo para eliminar los riesgos al máximo o reducirlos.	Que es en donde disponemos de elementos que protejan a los trabajadores del peligro si sigue vigente y de esta manera, poder disminuir considerablemente.

Respecto de los 3 tipos de prevención, podemos distinguir:

Prevención primaria: en esta instancia, se actúa desde el origen, suprimiendo las posibilidades de daño a nuestra salud. Es una etapa de sustitución, modificaciones y mejoras.

Prevención secundaria: es cuando tenemos que disminuir los riesgos, sin poder eliminarlos, implementando medidas para poder bajar los índices de accidentes o enfermedades profesionales. Es una etapa donde se utilizan elementos de protección para evitar daños.

Prevención terciaria: en etapa de prevención, no podemos evitar los daños a la salud, es un momento en donde debemos detener el deterioro de la misma, realizando cambios de puestos, para que el trabajador que ha sufrido un daño pueda rehabilitarse.

Factores de riesgos y medidas

Riesgos Físicos	Exposición a elementos externos; como frío, calor, humedad, ruido, iluminación, variaciones de presión, etc.
Medidas Preventivas	Uso de EPP (camisa manga larga, pantalones colores neutros); protección ocular polarizados, hidratación de 2/3 litros por día; Periodos de trabajo con descansos; Hacer trabajos pesados en horas más frescas; Mantenerse seco; Taparse la cabeza y usar ropa de primera piel (en caso de frío), realizar mediciones de iluminación y acondicionar niveles, Utilizar equipos menos ruidosos, protección auditiva, capacitación, etc.

Riesgos Químicos	Exposición a agentes ambientales (gases, humos vapores y polvos)
Medidas Preventivas	Utilizar protección respiratoria adecuada para cada agente, guantes para la manipulación de sustancias, productos identificados con etiquetas, hojas de seguridad, mantener espacios ventilados, capacitación.

Riesgos Biológicos	Virus. Bacterias. Hongos.
Medidas Preventivas	Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de trabajadores expuestos, adoptar medidas seguras de manipulación y transporte, señalar las zonas de riesgo, capacitación.

Riesgos Ergonómicos	Sobreesfuerzos y movimientos repetitivos.
Medidas Preventivas	Capacitación sobre manejo manual de cargas, respetar los límites de peso permitidos, realizar pausas de trabajo para cambio de posturas, utilizar herramientas adecuadas, Evitar las tareas repetitivas programando ciclos de trabajo, capacitación.

Riesgos Psico-Sociales	Deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, escaso contexto social del trabajo, factores existentes fuera de la organización exigencias domésticas, y aspectos del individuo que pueden influir en la aparición de enfermedades como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.
Medidas Preventivas	Estilos de dirección adecuados. Formas de comunicación de tareas claras, evitando la ambigüedad de rol o el conflicto de rol. Protocolos de actuación para posibles agresiones, acoso sexual, etc. Adecuación de la carga de trabajo, medidas de conciliación de la vida laboral, etc.

Riesgos Derivados de la Ausencia de Seguridad	Caídas al mismo nivel, Caídas a distinto nivel, Pisadas sobre objetos Choques contra objetos inmóviles, Choques contra objetos móviles Atropellos con vehículos, Caídas de objetos por desplome o derrumbamiento. etc.
Medidas Preventivas	Utilizar elementos de protección personal, protección colectiva, orden y limpieza, capacitación.

Riesgos Derivados por Agentes Mecánicos	Atrapamientos de extremidades, ropa u objetos, golpes, proyecciones, aplastamientos, etc.
Medidas Preventivas	Disponer de elementos capaces de contener las partículas en proyección. Resguardos en todas las partes móviles, para evitar atrapamientos, mangas, parada de emergencia, sistema de bloqueo, etc. Señalización. Orden y Limpieza, capacitación.

¿Qué son las medidas de protección colectivas?

Se entiende por protección colectiva, a las medidas de protección que protegen a un grupo de personas, expuestas a un determinado riesgo, de manera simultánea.

Las protecciones colectivas en obras de construcción son elementos de seguridad, capaces de garantizar la protección a todas las personas que trabajan en una obra.

Es fundamental la instalación de este tipo de elemento, entre otras razones porque su uso está regulado por ley, además evitan decenas de accidentes en nuevas construcciones.

Algunos elementos de seguridad colectiva, que deben implementarse en toda obra de nueva construcción:

- **Redes de protección:** Estas redes son muy resistentes y se utilizan para evitar tanto caídas de personas como de material. Las redes detienen la caída de objetos impidiendo que lleguen a dañar a personas.
- **Barandas:** Es importante que el perímetro de un edificio en construcción quede protegido por barandas, especialmente cuando comenzamos a construir a cierta altura.
- **Pasarelas:** Son vías seguras que evitan saltos y otros elementos que no garantizan la seguridad en el paso de una zona a otra.
- **Andamios:** Los andamios son parte del equipamiento de seguridad colectiva, es importante trabajar con andamios seguros y homologados, además de contar con un equipo instalador con experiencia.
- **Ventilación:** sistema cuya finalidad es la renovación del aire contaminado por aire limpio.
- **Señalización:** sirven para informar o advertir de la existencia de un riesgo o peligro, de la conducta a seguir para evitarlo, de la localización de salidas y elementos de protección o para indicar la obligación de seguir una determinada conducta.
- **Orden y limpieza:** tiene como objetivo evitar los accidentes que se producen por golpes y caídas como consecuencia de un ambiente desordenado o sucio, suelos resbaladizos, materiales colocados fuera de su lugar, etc.

Dependiendo de los riesgos a los que se está expuesto, podemos encontrar muchas más medidas de protección. Una vez implementadas estas medidas, se pueden utilizar como complemento, de ser necesario, la protección individual.

Los elementos de protección personal, son equipos destinados a ser llevados por el trabajador, de uso obligatorio y solo serán utilizados, cuando otros sistemas de control de riesgos no hayan funcionado.

¿Qué son las medidas de protección personal?

Los elementos de protección personal, son equipos destinados a ser llevados por el trabajador, de uso obligatorio y solo serán utilizados, cuando otros sistemas de control de riesgos no hayan funcionado.

Está destinado a un trabajador, para protegerlo de uno o varios riesgos del ámbito laboral que puedan amenazar su salud. Son indispensables para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ante la presencia de riesgos específicos que no han podido ser aislados o eliminados.

Estos, serán provistos por el empleador, bajo el consentimiento del responsable de Salud y Seguridad en el Trabajo, deberán estar certificados por normas vigentes y se entregarán bajo Resolución N° 299/2011 SRT. (Constancia de Entrega de Ropa de Trabajo y Elementos de Protección Personal). El formulario, será de utilización obligatoria por parte de los empleados, completándose el mismo por cada trabajador, en donde se registrarán las entregas de ropa de trabajo y elementos de protección personal.

Elementos de protección personal	Señal	Riesgos a cubrir	Requisitos
Ropa de trabajo		Proyección de partículas, salpicaduras, contacto con sustancias o materiales.	Debe ser de tela flexible, adecuada a las condiciones del puesto de trabajo.
Protección craneana: cascos		Caída de objetos, golpes con objetos, contacto eléctrico.	Proteger al trabajador de las radiaciones térmicas y descargas eléctricas.
Protección ocular: antiparras, anteojos, máscara facial, etc.		Proyección de partículas, vapores, salpicaduras, radiaciones.	Deben ser de fácil limpieza y reducir lo menos posible el campo visual.
Protección auditiva: Insertores, de copa, etc.		Niveles sonoros superiores a los 85 db (A).	Se deben conservar limpios. Guardarlos cuando no sean utilizados.
Protección de los pies: zapatos, botas, etc.		Golpes y/o caída de objetos, penetración de objetos, contacto eléctrico, etc.	Cuando exista riesgo capaz de determinar traumatismos directos en los pies, deben llevar puntera con refuerzos de acero.

Elementos de protección personal	Señal	Riesgos a cubrir	Requisitos
Protección de manos: guantes, manoplas, dedil, etc.		Cortes con objetos, contacto eléctrico, Salpicaduras, etc.	Debe ser el adecuado para el riesgo al que se va a exponer. Utilizar guante de la medida que corresponda.
Protección respiratoria: barbijos, semimáscaras, máscaras, etc.		Inhalación de polvos, vapores, humos, gases o nieblas que pueda provocar intoxicación.	Apropiado al riesgo. Ajustar completamente para evitar filtraciones. Limpiar y desinfectar después de su empleo. Las partes en contacto con la piel deben ser de goma especialmente tratada o de material similar, para evitar la irritación de la epidermis. Los filtros mecánicos deberán cambiarse siempre que su uso dificulte la respiración.
Protección de caídas desde alturas (arnés, cinturón de seguridad, etc.)		Caída desde altura	Se deben revisar siempre antes de su uso, desechando los que presenten cortes, grietas o demás modificaciones que comprometan su resistencia. Verificar el sistema de anclaje y su resistencia.

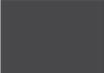
La señalización, es una de las condiciones más importantes en cualquier plan de emergencias y de seguridad. Debe poder ser interpretada, tanto por los trabajadores como por cualquier individuo que esté en el lugar.

La cartelera debe ser simple, clara y colocarla en la ubicación correcta. Es fundamental la capacitación a todo el personal.

La señalización no elimina riesgos, si los resalta para saber donde están. Tienen varios significados, y pueden clasificarse de la siguiente manera:

- **De Prevención:** advierten riesgos.
- **De información:** proporcionan una información, de equipos contra incendio, salidas de emergencia, puestos de primeros auxilios, etc.

- **De obligación:** obligan a un determinado comportamiento o la utilización de algún elemento.
- **De prohibición:** prohíben acciones o situaciones.

Color de seguridad	Significado	Aplicación	Formato y color de la señal	Color del símbolo
Rojo	Prohibición. Elementos contra incendio.	Señales de detención. Dispositivos de parada de emergencia. Señales de prohibición.		Negro
Amarillo	Precaución.	Indicación de riesgos.		Negro
Verde	Condición segura. Señal informativa.	Indicación de rutas de escape. Salida de emergencia.		Blanco
Azul	Obligatoriedad.	Obligatoriedad de usar equipos de protección personal.		Blanco

Actividades prácticas

Afianzando Conceptos

Desarrollo:

Que los trabajadores jóvenes logren:

1. Dividirse en grupos de trabajo a los fines de intercambiar opiniones e ideas sobre las consignas a desarrollar.
2. En base a la lectura de los capítulos que integran el presente cuadernillo, responder a las preguntas que se encuentran debajo.
3. Una vez finalizada la actividad, cada grupo deberá elegir un/a integrante del grupo para que sea portavoz en la puesta en común.

Consignas:

1. Enumerar las responsabilidades y funciones más relevantes que tienen los siguientes actores para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales:
 - Empleador
 - Aseguradora de Riesgos del Trabajo
 - La Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
 - Servicios de Higiene y Seguridad y Medicina del Trabajo.
2. ¿Cuáles son los 3 ejes de acción sindical en salud y seguridad laboral?
3. ¿Cuáles son los derechos de las delegadas y los delegados sindicales en relacionados con la salud y seguridad en el trabajo?
4. ¿Puede y/o debe la representación sindical acceder a datos de informes de accidentes elaborados por la empresa o la Aseguradora de Riesgos del Trabajo?
5. ¿Qué importancia tiene en la prevención de riesgos laborales preguntarles a los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo y los daños a la salud que les puede causar su actividad?
6. ¿Cómo se integra y cuáles son los objetivos de un Comité Mixto de Salud, Higiene y Seguridad en el trabajo?

Bibliografía Consultada:

- FUNDACIÓN UOCRA – Fundación de Educación y Capacitación para los trabajadores de la construcción, 2012. “Análisis seguro de trabajos para la construcción”. 2ª ed.- Buenos Aires.
- FUNDACIÓN UOCRA – Fundación de Educación y Capacitación para los trabajadores de la construcción, 2008. “Guía práctica de trabajos con riesgo de caída. 1ª ed. – Buenos Aires.
- FUSAT – Colección de módulos: La salud y el trabajo. “Gestión de la prevención en la construcción”-Fichas prácticas y técnicas para empresarios, gerentes y profesionales de la construcción. FUSAT-IERIC, 2004.
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de Argentina. Marco Legal: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscastrabajo/marcolegal>.
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de Argentina. Buscador de Convenios Colectivos de Trabajo: <https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/Aviso.asp>.
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de Argentina. Inspección en Argentina: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/fiscalizacion>.
- LEY 22250 – Nuevo régimen para la industria de la Construcción <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27238/texact.htm>.
- OIT Argentina – Oficina de País de la OIT para la Argentina: <http://www.ilo.org/buenosaires/lang--es/index.htm>.
- OIT - Convenio N° 98, Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949.
- OIT – Convenio N° 87, Convenio sobre la Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, 1948.
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Normativa: <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/normativa>.
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Convenios OIT ratificados por Argentina: <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/normativa/convenios-oit>.

- TRABAJO Y SALUD - “Mejorar las condiciones de trabajo y de vida, de mujeres y hombres, a través de la Negociación Colectiva” – CSA, 2018.
- UOCRA – Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina. Convenio Colectivo de Trabajo: <http://www.uocra.org/?s=convenio-colectivo-de-trabajo&lang=1>.
- UOCRA – Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina. Salud y Seguridad en el Trabajo: <http://www.uocra.org/?s=SST&lang=1>.
- UOCRA – Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina. “Gestión en prevención de riesgos para delegados de obra”, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, FUSAT-UOCRA/FECTC, 2005.
- UOCRA – Departamento de Salud y Seguridad en el Trabajo. “Manual de Consideraciones para el relevamiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo”, 1ª ed., Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Aulas y Andamios, 2015.
- UOCRA – Departamento de Salud y Seguridad en el Trabajo. “Manual de Consideraciones prácticas de prevención para diferentes etapas de obra”, 1ª ed., Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Aulas y Andamios, 2014.

La prevención de riesgos laborales debe estar presente desde el inicio una obra de cualquier tipo considerada en el marco de la normativa de la construcción.

La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo seguras, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible la participación de sus representantes para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

La premisa básica y fundamental para posibilitar la acción sindical en salud y seguridad es la libertad sindical. Sin la garantía del efectivo derecho a la sindicación y negociación colectiva no podemos promover el trabajo seguro.

La OIT y la UOCRA, por medio de este cuadernillo dirigido a delegadas y delegados jóvenes, aporta las herramientas sindicales, legales y técnicas en materia de prevención de riesgos con el objetivo de fortalecer las acciones de los representantes de los trabajadores para la mejora continua de las condiciones y medio ambiente de trabajo de las actividades que forman parte de la Industria de la Construcción.

La cultura de la prevención de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales promueven el cuidado de la salud de los trabajadores constructores y sus familias.

