

TAREAS DE EXTENSIÓN
TUTORÍAS PARA CENS CON ORIENTACIÓN EN
RELACIONES DEL TRABAJO

HIGIENE Y SEGURIDAD – 1º AÑO



Material de apoyo y actividades

AUTORA: LIC. CRAINICH FLORENCIA SOFÍA

COORDINADORA: PROF. VIVIANA VEGA

HIGIENE Y SEGURIDAD – 1º AÑO

El trabajo es un derecho humano fundamental, estructura la personalidad y es la fuente de los derechos laborales. Además genera las condiciones necesarias al desarrollo de todas las dimensiones de las personas.

La materia consiste en el estudio de las **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo** (denominadas CyMAT), tomando como eje al trabajador en situación de trabajo haciendo foco en su **salud**. Se realiza una introducción de la historia y los diferentes enfoques de las CyMAT y las dimensiones que estudian la relación entre el trabajador y el lugar de trabajo. Se estudian diversos factores relacionados a los problemas que puede ocasionar el trabajo en la salud, la carga de trabajo y la configuración de las jornadas laborales, la relación entre los trabajadores y la tecnología, entre otras.



Las CyMAT representan todo lo que rodea al trabajador en situación y por influencia del empleo, las condiciones del mismo, su entorno y su salud. Son las condiciones de trabajo las que explican el impacto de los riesgos ocupacionales sobre la salud de los trabajadores

Se aborda también la **Ley de Riesgos del Trabajo**, donde se reglamentan, entre otras cosas:

- ✚ Condiciones de prevención de riesgos
- ✚ Procedimientos a seguir en caso de accidentes
- ✚ Elementos de trabajo
- ✚ Enfermedades profesionales

PROGRAMA HIGIENE Y SEGURIDAD – 1º AÑO

UNIDAD 1: Introducción a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT)

- El enfoque tradicional de Higiene y Seguridad en el trabajo.
- El enfoque renovador, integrador, multidisciplinario.
- Definición de CYMAT. Metodología para el estudio de las CyMAT.
- Los factores de carga y carga global de trabajo. Las dimensiones física, cognitiva o mental, y psicosocial. Indicadores.

El enfoque tradicional

La actividad laboral se concebía centrada en el trabajo directo y manual, que aplicaba su fuerza física para transformar los objetos de trabajo. Los riesgos inherentes al proceso de trabajo se limitaban a los que tradicionalmente se denominan "higiene y seguridad", dejando en un segundo plano o simplemente eliminando los problemas relativos a las condiciones de trabajo y una vasta franja de problemas vinculados con la salud. Cada trabajo implicaba necesariamente uno o varios riesgos para la salud de los operarios, riesgos inherentes e indisolubles de la actividad, y que debían ser aceptados por su origen histórico (la culpabilidad) que habría determinado la obligación y la necesidad de trabajar.

Desde esta perspectiva, los accidentes y enfermedades profesionales adoptaban el carácter de hechos fatales, imprevisibles, determinados necesariamente por la tecnología y la naturaleza misma del trabajo, ante lo que solamente cabía lamentarse con resignación y prever las indemnizaciones para reparar el daño ocasionado. Frente a los accidentes y enfermedades profesionales se esgrimían dos argumentos: por una parte, la propensión natural a accidentarse o a enfermarse que tenía cada individuo desde su nacimiento y, por otra parte, la responsabilidad y culpabilidad de quienes eran alcanzados por los riesgos. Quienes organizaban el proceso de trabajo y de producción quedaban así exentos de responsabilidad, ante el determinismo y/o negligencia.

Este enfoque tradicional se trata de una visión individualista del trabajo, en la se identificaba a la **persona como fuerza de trabajo**, no como un sujeto de derechos. Esta perspectiva se focaliza en el presente, sin darle importancia a lo que sucede antes o después de la relación laboral. **No existía la prevención** de riesgos del trabajo, sino que era concebido como algo relacionado a la tarea que el trabajador realizaba y, por lo tanto, trasladando la responsabilidad a él en caso de accidentes. Los trabajadores y

empleadores asumían el **riesgo como algo natural**, imposible de eliminar. Esto se actuaba en contextos de alta desocupación por temor de los trabajadores a ser discriminados o despedidos por la disminución de su capacidad laboral o de futuros costos generados por su enfermedad.

El enfoque renovador

El punto de partida para la transición hacia el enfoque renovador lo constituyen dos conceptos centrales: por una parte la noción de concepto de trabajo, aplicada en este caso a la creación y transmisión de conocimientos, y, por otra parte, la relación estrecha que se establece con la salud de los trabajadores.

El trabajo genera las condiciones necesarias al desarrollo de todas las dimensiones de la persona humana y el establecimiento de relaciones de intercambio y cooperación, constituyendo una nueva realidad: "el colectivo del trabajo". Cuando las CyMAT no son adecuadas, la fatiga se hace patológica, aumenta la propensión a enfermarse y accidentarse y ese trabajo degradado termina por deteriorar la salud.

Tenemos por una parte la **carga física del trabajo** y el esfuerzo muscular que requiere la actividad; por otra parte, los problemas de **higiene y de seguridad en el trabajo** (riesgos ocupacionales o riesgos provocados por los factores del medio ambiente). Estos dos grupos de factores son los más conocidos e identificados por sus repercusiones directas sobre la salud, de acuerdo con el tiempo de exposición a los riesgos, la intensidad en sí y la existencia o no de medidas de prevención. Pero el proceso laboral se desarrolla en un contexto dado por las **condiciones de trabajo** (se refieren a formas institucionales, a las relaciones sociales de producción, a los modos de organización de las empresas, a la gestión del trabajo y de la producción). Son las condiciones de trabajo las que explican en buena medida el impacto diferente de los riesgos ocupacionales sobre la salud de los trabajadores.

Es importante destacar que dentro de la especie humana, cada trabajador es un ser individual, diferente a todos los demás, heterogéneo, no solo en cuanto a sus capacidades y potencialidades laborales, sino también respecto a los efectos que tienen las CyMAT sobre todas las dimensiones de su personalidad. Cada trabajador tiene sus propias capacidades de resistencia y adaptación a los riesgos ocupacionales y a las condiciones de trabajo, y por lo tanto, dentro de un mismo colectivo de trabajo los efectos sobre las personas pueden ser muy diferentes, incluso entre ocupan puestos de trabajo similares.

PELIGRO: Fuente, situación o acto con potencial para causar un daño o deterioro de la salud humana.

RIESGO: Probabilidad de sufrir un accidente o enfermedad a causa de una exposición a una tarea peligrosa.

La actividad de **prevención** es siempre posible y no consiste solamente en el uso de los equipos de protección personal: debe procurar en primer lugar eliminar el **peligro**, luego aislar a los trabajadores respecto del **riesgo**, limitar sus efectos nocivos. Por último se prevé el uso de **elementos de protección personal (EPP)** para los trabajadores con el objetivo de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Contrariamente con los postulados de la visión tradicional, el trabajo no puede reducirse a sus dimensiones bio-físicas, sino que requiere la puesta en acto de sus **capacidades cognitivas, afectivas y relacionales**. La concepción renovadora considera al hombre como un ser social y heterogéneo, y al trabajo como una actividad social, económica y cultural.

La **carga global de trabajo** resulta de aquellos grupos de factores que constituyen las CyMAT, modificada y eventualmente disminuida por la acción de los servicios de prevención. Afecta todas las dimensiones de los seres humanos: bio-física, psíquica (afectivas y relacionales) y mentales (cognitivas). Los efectos de la carga global del trabajo sobre las personas que forman parte del colectivo de trabajo son muy diferentes para cada trabajador, en virtud de sus respectivas capacidades de adaptación y resistencia a los factores de riesgo.

La consecuencia de las deficientes CyMAT no solo afectan la vida y la salud del colectivo del trabajo y de cada uno de los trabajadores del establecimiento, sino también la eficiencia de las empresas y, por ende, del sistema productivo en su conjunto en términos de productividad; costos; calidad; resolución adecuada de los conflictos. En síntesis: el mejoramiento de las CyMAT constituye una fuente no despreciable de competitividad. Mejorar las condiciones de medio ambiente del trabajo no constituye un costo laboral sino una verdadera inversión.

ACTIVIDADES

1- Teniendo en cuenta las concepciones tradicional y renovadora de las CyMAT agrupar según corresponda:

- Trabajo como una actividad individual
- Trabajo como una actividad social
- Trabajo como un derecho humano
- Trabajo como una obligación
- Hace hincapié en la prevención de riesgos de trabajo.

- Se centra solo en el presente.
- El riesgo es inherente a la tarea que se realiza y es responsabilidad del trabajador.
- El riesgo está relacionado con las condiciones y medio ambiente del trabajo.

ENFOQUE TRADICIONAL	ENFOQUE RENOVADOR

- 2- Completar la frase: Las Cymat son.....
- 3- ¿Cuál es la relación entre el trabajo y la salud?
- 4- ¿Dos trabajadores que realizan la misma tarea tienen los mismos efectos frente a determinados riesgos de trabajo propios de la tarea? Justifique.
- 5- Completar la frase: El riesgo es....
- 6- Completar la frase: El peligro es.....
- 7- Marcar verdadero o falso según corresponda y justificar:
 - El riesgo es algo natural que se debe asumir.
 - Es imposible eliminar el peligro en los lugares de trabajo.
 - Si adoptamos medidas de prevención en los lugares de trabajo se puede disminuir el riesgo a sufrir accidentes.
 - La actividad de prevención siempre es posible.
 - El peligro representa una probabilidad de sufrir un accidente
- 8- Mencionar las acciones de prevención de riesgo posibles.
- 9- Ordenar según el orden de preferencia.
- 10- Pensar algunos ejemplos posibles de estas medidas de prevención de riesgos teniendo en cuenta las siguientes imágenes.



11- Determinar porqué los trabajadores se adaptan a los riesgos de trabajo y los asumen como algo natural, imposible de evitar.

12- ¿Qué son y cómo se determinan los factores de carga global del trabajo?

13- Mencionar ejemplos de riesgos de carga física, carga mental y psicosocial de trabajo.

14- Teniendo en cuenta la dimensión psicosocial marca verdadero o falso y justificar.

- El contenido del trabajo es un factor muy importante en el interés del trabajador por su tarea.
- La motivación económica es el único factor importante en el interés del trabajador por su tarea.
- Las dos son verdaderas
- Ninguna es verdadera.

15- Indicar verdadero o falso y justificar. Las deficientes CyMAT afectan la vida y la salud del colectivo del trabajo y de cada trabajador del establecimiento. También afecta la eficiencia de las empresas y del sistema productivo en su conjunto en términos de productividad.

UNIDAD 2: Las transformaciones del trabajo y el estudio de las CyMAT

- Las transformaciones del trabajo a nivel mundial y a nivel de las empresas.
- Las innovaciones tecnológicas y organizacionales.
- Interacción entre el hombre y la tecnología informatizada. Los efectos sobre la salud y la productividad.

Nuevas tecnologías: su impacto en el trabajo y la salud de los trabajadores

Desde hace una década aproximadamente, el impacto del cambio tecnológico sobre la economía en su conjunto, y sobre el empleo en particular, se estudia con cierta intensidad en los principales centros académicos internacionales. Por otra parte, ese tema es objeto permanente de reflexión y de negociación colectiva por parte de los interlocutores sociales en los países capitalistas industrializados.



El tema de las transformaciones del trabajo a nivel mundial y a nivel empresas es en sí mismo relevante por varias razones. En primer lugar, porque su implantación y utilización en las actividades administrativas y en las directamente productivas, al modificar el diseño, brindar nuevos servicios, generar nuevos productos o substituir los precedentes procesos de producción, provocan la

destrucción y la creación de puestos de trabajo

cambiando por consiguiente la estructura del empleo. En segundo lugar, porque las ramas de actividad en el seno de las cuales se lleva a cabo la fabricación de los nuevos equipos informatizados y sus periféricos, se cuentan entre las más dinámicas de las economías industrializadas, tanto en términos de su tasa de crecimiento y disminución de los precios relativos, como del incremento de la productividad y de la creación de empleos que requieren un **alto nivel de calificaciones profesionales**. En tercer lugar, porque las actividades terciarias y de servicios dedicadas a la producción de "software", de asesoramiento, consultoría y asistencia técnica crecen a un ritmo muy elevado e incorporan progresivamente cada vez más mano de obra calificada, con formación técnica y universitaria. Como consecuencia de esta situación, los trabajadores se ven en la obligación de capacitarse para la utilización de las nuevas tecnologías, para así poder adaptarse a la nueva organización del trabajo.

Las **nuevas tecnologías informatizadas (NTI)** han puesto de manifiesto su capacidad para transformar, en mayor o en menor medida, el trabajo humano, en todas

las ramas de actividad económica que las utilizan. Según la organización del trabajo, las formas de gestión de la fuerza de trabajo y de organizar la producción, los resultados son muy diferentes:

- ✚ puede reducirse el tiempo de trabajo incorporado en cada producto, pero también puede intensificarse el trabajo humano reduciendo el tiempo muerto y los movimientos inútiles o flexibilizando su utilización;
- ✚ se pueden reconocer la autonomía y asignar más responsabilidades a los trabajadores de ejecución o, por el contrario, controlar más estrechamente a la fuerza de trabajo;
- ✚ se puede incrementar la productividad. reducir los costos y mejorar la calidad o, por el contrario, el resultado puede ser informatizar la ineficiencia;

Como ya se ha mencionado, en muy poco tiempo se han observado cambios notables en cuanto a las modalidades de informatización, que tienen efectos no solamente sobre la organización del trabajo sino también sobre las estructuras y el nivel del empleo.

La informática descentralizada y la distribuida requieren, y al mismo tiempo provocan, un cambio en el proceso de trabajo preexistente. La división social y técnica del trabajo de tipo "taylorista" pasa a constituirse en un obstáculo o al menos una seria limitación para la "performance" de los nuevos equipos y de sus operadores. Se requiere ahora la



integración de varias tareas en un mismo puesto de trabajo, la **flexibilidad** y la polivalencia de los trabajadores para ocupar varios puestos de trabajo de manera sucesiva o simultánea, el trabajo comunicativo y en cooperación en lugar del individualizado y sometido a una rígida relación jerárquica, la estructura jerárquica deja paso a una cooperación y comunicación horizontal, etc. Esta **nueva organización del trabajo** puede generar

efectos adversos en la **salud** de los trabajadores ya que los mismos perciben que el

trabajo ya “no les pertenece”, es decir que ya no se sienten identificados con el trabajo que realizan. Por el contrario, lo perciben únicamente como un medio de subsistencia y esto, sumado a las nuevas exigencias introducidas por las tecnologías informatizadas aplicadas a los procesos de producción, generan falta de motivación, estrés y alienación con el empleo; cuestiones relacionadas con los factores psicosociales, relacionales y cognitivos mencionados en los párrafos precedentes. Así como se crean nuevos puestos de trabajo también aparecen nuevas afecciones y enfermedades profesionales relacionadas con estos nuevos puestos. Por lo tanto la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación a los procesos de trabajo, deben estar acompañadas por nuevas medidas de organización y prevención de las patologías que afectan a los trabajadores como consecuencias de estos cambios.



ACTIVIDADES:

1- Indicar si la siguiente afirmación es verdadera o falsa y justificar:

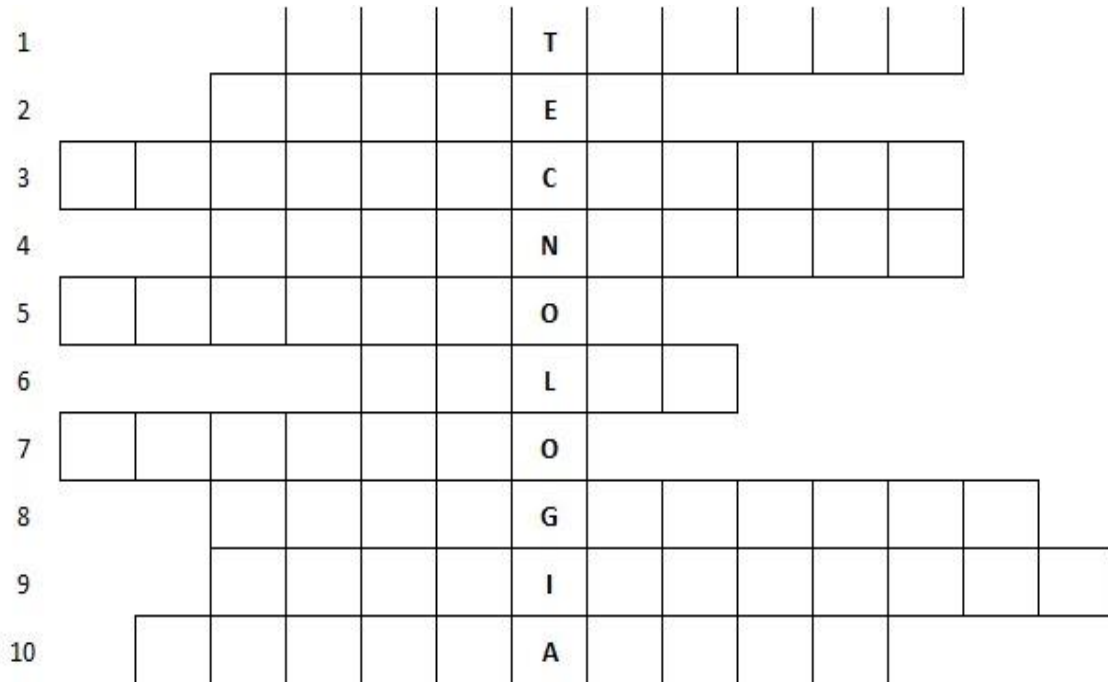
La introducción de las nuevas tecnologías impacta negativamente en el trabajo y la salud de los trabajadores.

2- ¿Qué consecuencias traen aparejadas la introducción de las nuevas tecnologías informatizadas?

3- Indicar verdadero o falso según corresponda y justificar:

- Las transformaciones del trabajo modifican las actividades productivas y administrativas.
- Las transformaciones del trabajo crean nuevos empleos y los viejos empleos se mantienen.
- Los nuevos empleos requieren un alto nivel de calificaciones
- Los trabajadores deben capacitarse y adaptarse a los nuevos empleos.

- Las nuevas tecnologías, no destruyen puestos de trabajo tradicionales.
- 4- ¿Qué son las nuevas tecnologías informatizadas?
- 5- Identificar la opción incorrecta: Según la organización del trabajo, las formas de gestión de la fuerza de trabajo y de organizar la producción, las nuevas tecnologías pueden:
- a) reducir el tiempo de trabajo incorporado en cada producto.
 - b) Incluir a todos los trabajadores en los nuevos procesos productivos.
 - c) intensificar el trabajo humano incrementando la eficiencia.
 - d) controlar más estrechamente a la fuerza de trabajo.
 - e) incrementar la productividad. reducir los costos y mejorar la calidad.
- 6- ¿Qué requiere la nueva organización del trabajo?
- 7- ¿Por qué la nueva organización del trabajo genera efectos adversos para la salud de los trabajadores?
- 8- Indicar verdadero o falso según corresponda y justificar la respuesta. La nueva organización del trabajo puede generar:
- Sentimientos de alienación de los trabajadores con el trabajo
 - Motivación del trabajador al tener que realizar múltiples tareas en menos tiempo.
- 9- ¿Qué deben hacer los empleadores para disminuir los efectos nocivos como consecuencia de la introducción de las nuevas tecnologías?
- 10- Completar el siguiente crucigrama



- 1- ¿Qué sucede con los viejos empleos al incorporarse las nuevas tecnologías?
- 2-¿ Qué causa en el trabajador las nuevas exigencias que introducen las tecnologías informatizadas?
- 3- Los nuevos empleos requieren mayor.....profesional
- 4- Sentimiento del trabajador frente a los nuevos trabajos
- 5- Las nuevas tecnologías permiten la..... De nuevos puestos de trabajo.
- 6- Los nuevos trabajos pueden afectar la..... De los trabajadores
- 7- Las nuevas tecnologías transforman el..... Humano
- 8- La nueva organización del trabajo requiere la De varias tareas.
- 9- La nueva organización del trabajo requiere la De los trabajadores.
- 10- La introducción de nuevas tecnologías producen en el trabajador falta de



UNIDAD 3: El hombre en situación de trabajo y la salud

- Relaciones entre el trabajo y la salud.
- El concepto de salud, sus distintos enfoques y su relación con el trabajo. Problemas de salud derivados del trabajo.
- Las nuevas formas de organización del trabajo, su impacto en el perfil de salud-enfermedad de los trabajadores.
- La organización laboral, exigencias y carencias.

La salud y la seguridad del trabajador

La Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como el completo estado de bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de infecciones o enfermedad.



El concepto general del triángulo de la salud es tener los tres lados en equilibrio. Cuando un lado no está en equilibrio, los otros dos lados deben compensar la falta de ese y a raíz de eso se van a ver afectados. El aspecto físico es la base para los otros dos, ambos esfuerzos emocionales mental y social se verán afectados negativamente cuando el cuerpo está enfermo o débil. El estado de salud mental de una persona influye en su capacidad de crear y mantener relaciones saludables, así como lidiar con el estrés cotidianos de una manera constructiva. Los beneficios de la salud social que se derivan de los lazos de las relaciones positivas y un estilo de vida productivo trabajan para fortalecer tanto el aspecto físico como mental del triángulo.

8 El trabajo y la salud



Definición de salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS):
Estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Concepto **multidisciplinar** de salud:

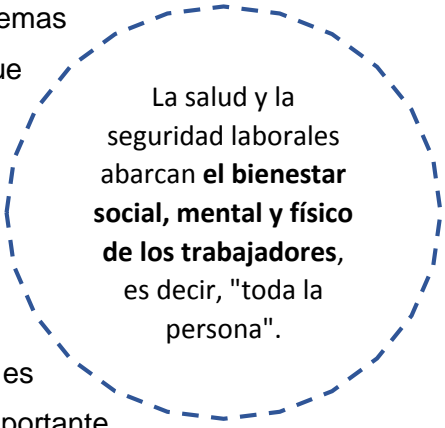
- ☐ La salud **física**, referida a la integridad corporal.
- ☐ La salud **psíquica**, indicativa de un equilibrio emocional.
- ☐ La salud **social**, que alude al bienestar respecto a las relaciones con los demás.



Según lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) La salud y la seguridad laborales constituyen una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados. En su sentido más general, debe tender a:

- ✚ 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 prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud;
- ✚ la protección de los trabajadores en su lugar de empleo frente a los riesgos a que puedan dar lugar los factores negativos para la salud;
- ✚ la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales;
- ✚ la adaptación de la actividad laboral a los seres humanos.

A menudo, se presta menos atención a los problemas de **salud** laboral que a los de **seguridad** laboral, porque generalmente es más difícil resolver aquéllos. Ahora bien, cuando se aborda la cuestión de la salud, también se aborda la de la seguridad, porque, por definición, un lugar de trabajo saludable es también un lugar de trabajo seguro. En cambio, puede que no sea cierto a la inversa, pues un lugar de trabajo considerado seguro no es forzosamente también un lugar de trabajo saludable. Lo importante es que **hay que abordar en todos los lugares de trabajo los problemas de salud y de seguridad.**



La salud y la seguridad laborales abarcan **el bienestar social, mental y físico de los trabajadores**, es decir, "toda la persona".

Las malas condiciones de trabajo influyen en la salud y la seguridad del trabajador

- ✚ Si, por lo que fuere, las condiciones de trabajo son malas, pueden influir en la salud y la seguridad del trabajador.
- ✚ Las condiciones de trabajo insanas o inseguras no se dan únicamente en las fábricas o plantas industriales - se pueden hallar en cualquier lugar, tanto si se trabaja en un recinto cerrado como al aire libre. Para muchos trabajadores, por ejemplo los jornaleros agrícolas o los mineros, el lugar de trabajo está "al aire libre" y puede acarrear muchos riesgos para su salud y su seguridad.
- ✚ Las malas condiciones de trabajo también pueden afectar al entorno en que viven los trabajadores, pues muchos trabajadores trabajan y viven en un mismo entorno. Es decir, que los riesgos laborales pueden tener consecuencias nocivas en los trabajadores, sus familias y otras personas de la comunidad, además de en el entorno físico que rodea al lugar de trabajo.

Evitar las enfermedades y los accidentes relacionados con el trabajo debe ser la finalidad de los programas de salud y seguridad laborales, en lugar de tratar de resolver los problemas una vez que ya hayan surgido.

Accidentes de trabajo: La LRT entiende por accidente laboral todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho y en ocasión del trabajo.

Enfermedades profesionales: Son las que se originan en el ambiente de trabajo y, en principio, están incluidas en el listado que elabora anualmente el Poder Ejecutivo

Con la nueva organización del trabajo, surgen nuevas afecciones que padecen los trabajadores como consecuencia de la exposición a diferentes factores de riesgo como lo son el riesgo ergonómico, químico, físico o psicosocial. La nueva organización laboral y las exigencias que están conllevan, como lo es la competitividad, las presiones de los superiores, la incorporación de nuevas tecnologías que cambian aceleradamente, impactan en la salud de los trabajadores. La realización de las actividades laborales está directamente relacionada con la salud de los trabajadores, por lo que es imprescindible que las empresas lleven a cabo programas de prevención de riesgos con el fin de preservar la seguridad y la salud de los trabajadores y con ello garantizar y promover el trabajo decente. Como consecuencia de esto se podrán prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y con ello garantizar medio ambiente de trabajos seguros.



ACTIVIDADES

- 1- Completar la frase: La salud es.....
- 2- Indique verdadero o falso y justifique. En toda situación de trabajo existen variables capaces de producir o contribuir a producir daños a la salud de los trabajadores.
- 3- Mencionar ejemplos de riesgos que pueden generar efectos en la salud del trabajador a corto y largo plazo.
- 4- Teniendo en cuenta las siguientes imágenes, identificar qué efectos negativos sobre la salud pueden tener los siguientes empleos.



- 5- Completar la frase: Un accidente de trabajo es.....
- 6- Completar la frase: Las enfermedades profesionales son.....
- 7- ¿Qué es la salud según la Organización mundial de la salud (OMS)?
- 8- Mencionar algunos ejemplos de enfermedades relacionadas con el trabajo.
- 9- Analizar los siguientes casos y determinar:
 - A) ¿Qué tipos agentes causales pueden identificarse? ¿A qué riesgos están expuestos los trabajadores y que pueden afectar a su salud?
 - B) ¿Qué vértice del triángulo de la salud se ve afectado?

Caso 1:

Sebastián, de 31 años, trabaja ocho horas como administrativo en una empresa dedicada a la organización de deportes de aventura. Su oficina está construida con paneles de aluminio y vidrio que le permite aislarse de las continuas visitas y reuniones que tienen sus compañeros.

En una de las paredes hay un ventanal sin persiana, por el que entra mucha luz. Como Sebastián es zurdo y prefiere la luz natural, ha colocado la mesa del despacho de forma que la luz le ilumina desde el lado derecho.

Desde hace tres meses, dispone de una computadora nueva con una impresora muy ruidosa. Y ha debido mantener su antigua silla de trabajo que no es regulable.

Hace unas semanas, le han asignado una tarea urgente que consiste en rellenar una base de datos con información de los clientes. Para poder realizar la tarea con mayor comodidad, ha solicitado un porta-documentos y un reposapiés.



Pasadas unas semanas realizando la tarea todos los días, sin tener todavía los elementos solicitados, Sebastián se queja de dolores musculares en la zona del cuello

y la espalda, de migrañas y tiene molestias en los ojos. Además, su familia le comenta que su humor ha cambiado en las últimas semanas.

Caso 2:

Teresa, Pedro y Martín terminaron sus estudios de artes gráficas hace dos años. Desde entonces, sólo habían conseguido trabajos esporádicos por lo que decidieron sumar esfuerzos y montar su propia empresa dedicada a la impresión de folletos. Alquilaron un local y compraron de segunda mano lo indispensable: la máquina de imprimir y la guillotina. Martín comentó que ninguna de ellas tenía manual de instrucciones. Las compraron igualmente ya que la oferta era tentadora.

En el local, colocaron una mampara de madera para separar la entrada del taller y poder atender a los clientes, por lo que éste quedó iluminado sólo por dos tubos de luz situados en el techo.

Inauguraron la empresa y empezaron a tener varios clientes. No se detuvieron a comprobar el buen funcionamiento de las máquinas, ya que querían recuperar el dinero invertido rápidamente. Para cumplir con las demandas, sacrificaron horas destinadas al mantenimiento.



Un día, Teresa sufrió un accidente mientras manipulaba la guillotina. Como tenía prisa por terminar un encargo, decidió anular el dispositivo de protección de manera que mientras con una mano colocaba las resmas de papel con la otra podía accionar la cuchilla. En un momento de descuido, no retiró la mano a tiempo y la máquina le pisó un dedo. Afortunadamente, pudo pararla a tiempo y la guillotina no alcanzó a bajar.

Al cabo de unos días, Martín también se accidentó. Estaba terminando de imprimir unos calendarios y observó un defecto en la impresión. Para averiguar el origen del problema, se dirigió a la impresora sin darse cuenta que tenía el guardapolvo desabrochado. Como la iluminación era deficiente, tuvo que acercarse mucho a la máquina; los rodillos engancharon su guardapolvo y quedó atrapado. Empezó a gritar pidiendo ayuda y Pedro lo socorrió accionando el freno de emergencia de la máquina.

Ahora, los tres compañeros se lamentan de no haberse planteado desde un comienzo el trabajo siguiendo los principios básicos de seguridad.

Caso 3:

Julio (52 años) trabaja desde hace 30 años en la sección de montaje de una fábrica de automóviles. Su jornada es de ocho horas en el turno de la mañana. Su tarea consiste en montar las puertas de los autos con las piezas que llegan a través de una cadena de montaje. Para ello, utiliza un atornillador neumático.

A pocos metros está Marcos (24 años). Su trabajo consiste en alimentar una prensa con planchas metálicas. Este puesto se encuentra en una cabina especialmente diseñada para evitar la propagación del ruido. Habitualmente deja la puerta abierta para poder hablar con sus compañeros y se saca los tapones de protección. En una ocasión, una de las planchas metálicas chocó con la carcasa de seguridad contra el ruido y la pieza de metal cayó al suelo. Desde entonces, Marcos decidió trabajar sin la carcasa de seguridad; le es más sencillo.



El nivel ambiental de ruido en el taller era de 85 dB, pero en el puesto de trabajo de Julio el nivel alcanza los 95 dB y en el de Marcos 145 dB. Todos los trabajadores deben usar tapones auditivos proporcionados por la empresa.

Carlos (20 años) es relativamente nuevo en la fábrica y ocupa el mismo puesto que Julio, pero en el turno tarde. En el control audiométrico que le realizaron antes de ingresar al trabajo, no tenía ninguna anomalía, pero luego de un tiempo notó que le cuesta seguir las conversaciones con su familia; le dicen que al hablar grita mucho.

Sospecha que puede tener algún problema entonces se lo comenta a Julio, con quien se encuentra en el cambio de turno. Julio le dice que él nunca tuvo problemas en 30 años trabajando allí y le pregunta a Carlos si utiliza los tapones auditivos. Carlos le dice que sí y le muestra cómo se los pone. Julio se da cuenta de que Carlos no se introduce los tapones completamente en el oído.

Caso 4:

Digi-Futur es una empresa dedicada a la fabricación de aparatos electrónicos. María Ángeles trabaja en el departamento de Administración y es la secretaria de Dorotea, la responsable del sector. María Ángeles tiene 50 años y está en la empresa desde el inicio. Es eficiente y muy responsable pero no soporta las computadoras.

Hace un tiempo, la empresa se informatizó. De un día para el otro, le asignaron una computadora a María Ángeles y le retiraron la máquina de escribir que utilizaba. Ella indicó a su jefa que no estaba capacitada para utilizar el aparato, pero Dorotea restó importancia a su comentario y le dijo que aprendería rápidamente.

La empresa le facilitó un curso de aprendizaje. María Ángeles lo compaginó como pudo con su horario laboral, por lo que se le acumuló una gran carga de trabajo. Además, el curso le resultó un martirio porque, a pesar de sus esfuerzos, se sentía torpe y la situación la desbordaba.



María Ángeles casi nunca faltaba a su trabajo. Sin embargo, en esta ocasión estuvo de baja 15 días por problemas gastrointestinales.

Poco a poco, María Ángeles se fue adaptando a la computadora, pero ha tenido otros problemas: le quedan cosas pendientes, se agobia con los plazos.

Se incorporó al departamento un chico joven, Mario, con estudios informáticos y muy preparado para el trabajo. Dorotea le asignó un trabajo muy sencillo en relación con sus capacidades, y dedica sus ocho horas de jornada a ingresar datos en la computadora. El trabajo es monótono y le resulta aburrido, no entiende por qué es importante ni qué impacto generaría no hacerlo. Últimamente no presta atención y se equivoca en pavadas.

Ahora, Mario y María Ángeles están conversando sobre sus angustias laborales.

Caso 5:

Berta y Luciano son dos jóvenes que trabajan en el laboratorio de control de calidad de una empresa. Allí se realizan los análisis de calidad de las materias primas, del proceso de fabricación y del producto acabado. En el proceso final de fabricación se utilizan “baños electrolíticos”, los cuales deben tener una adecuada proporción de sus componentes (cianuro de cadmio e hidróxido sódico) para lograr un recubrimiento protector óptimo de las piezas.

Carlos, que trabaja en la instalación del recubrimiento de las piezas, toma una muestra del baño electrolítico y lo lleva al laboratorio para ser controlado. Aprovecha el camino del taller al laboratorio para relajarse fumando un cigarrillo. Aquel día hacía mucho calor, por lo que Berta había cerrado la ventana y conectado el aire acondicionado.



Cuando Carlos lleva la muestra, Berta se encarga habitualmente del análisis, para el cual utilizaba una pipeta de ácido clorhídrico para medir el hidróxido sódico. Berta salió del laboratorio un momento dejando el vaso que iba a utilizar luego en la mesada. Luciano, por su parte estaba realizando otras mediciones, y echó la cantidad sobrante de la sustancia que él utilizaba en el primer vaso que vio a mano. Al volver, Berta finalizó el análisis del hidróxido sódico y comenzó con el análisis del cianuro. Para ello, utilizó el vaso de precipitados que había dejado separado; en el que Luciano había colocado el sobrante de su sustancia, pensando que estaba vacío como lo dejó.

Inmediatamente, Berta empezó a sentir un olor especial, estaba mareada y sentía una sensación extraña y fría en la nuca.

Aspecto cuantitativo

- ✚ Horas de trabajo efectivo, es decir el tiempo que las personas destinan a la realización de las tareas laborales.
- ✚ Tiempo de descanso, es decir, el momento en que las personas están fuera de su empleo, utilizando tiempo para otras actividades.
- ✚ Tiempo total fuera del hogar, incluye también el tiempo en que las personas realizan otras actividades fuera de la casa y el tiempo de viaje que deben disponer para trasladarse del trabajo a la casa y viceversa.

Aspecto cualitativo

- ✚ Calidad del tiempo ocupado
- ✚ Ambiente de trabajo: Refiere al clima de trabajo que hay en la empresa, a la relación con los compañeros y los superiores.
- ✚ Calidad del tiempo libre:

La ley 11.544 en su artículo 1 refiere que la duración del trabajo no podrá exceder de **ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales** para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

La ley 20.744 en su artículo 200, reglamenta las jornadas de trabajo nocturnas e insalubres, al igual que indica la ley 11.544 que establece lo siguiente:



Ley 11.544, art 2: La jornada de trabajo **nocturno** no podrá exceder de **siete horas**, entendiéndose como tal la comprendida **entre las veintiuna y las seis horas**. Cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de seis horas diarias o treinta y seis semanales. El Poder Ejecutivo determinará, sea directamente o a solicitud de parte interesada y previo informe de las reparticiones técnicas que correspondan, los casos en que regirá la jornada de seis horas.

La **OIT** refiere que la jornada de trabajo no debería superar las **6 horas diarias** ya que de esa manera el trabajo sería más efectivo, y no debería iniciar antes de las 7:00 a.m. Además dice que las vacaciones deberían empezar con 3 semanas, y no con dos como sucede actualmente y reglamente la Ley de contrato de trabajo en nuestro país.

Algunos artículos de la Ley de contrato de trabajo N° 20.744

Art. 201. —Horas Suplementarias.

El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare del días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

Art. 202. —Trabajo por equipos.

En el trabajo por equipos o turnos rotativos regirá lo dispuesto por la ley 11.544, sea que haya sido adoptado a fin de asegurar la continuidad de la explotación, sea por necesidad o conveniencia económica o por razones técnicas inherentes a aquélla.

El descanso semanal de los trabajadores que presten servicio bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.

La interrupción de la rotación al término de cada ciclo semanal no privará al sistema de su calificación como trabajo por equipos.

Art. 203. —Obligación de prestar servicios en horas suplementarias.

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

Art. 204. —Prohibición de trabajar.

Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo precedente y los que las leyes o reglamentaciones



prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales.

Art. 205. —Salarios.

La prohibición de trabajo establecida en el artículo 204 no llevará aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma ni importará disminución del total semanal de horas de trabajo.

Art. 206. —Excepciones. Exclusión.

En ningún caso se podrán aplicar las excepciones que se dicten a los trabajadores menores de dieciséis (16) años.

HORARIOS DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA SALUD

En lo que se refiere a los **horarios de trabajo**, el sistema de turnos afecta (incluidas las personas con un trabajo exclusivamente nocturno), aproximadamente, al 20% de la población laboral. Se trata de un fenómeno relativamente frecuente en nuestra sociedad, que se ha convertido en una forma de vida en los países industrializados, debido a motivaciones económicas y a la necesidad de proporcionar un servicio de 24 horas en una variedad de ocupaciones. Esto produce una exigencia de continuidad del proceso productivo y es perturbador para las personas. La nueva organización del trabajo prevé horarios de trabajo flexibles y trabajos a turnos sucesivos según la demanda de la sociedad o la naturaleza de la producción.



Estos ritmos de trabajo presentan grandes inconvenientes: dormir de día no es lo mismo que dormir de noche, y el organismo no se aviene fácilmente a adaptar sus ritmos biológicos a horarios irregulares o a un tiempo de organización artificial cada vez más exigente. Los efectos negativos de tal situación no se podrán detectar en el corto plazo, sino que se van a visualizar con el tiempo.

Desde una **perspectiva biológica**, la intensidad de las funciones fisiológicas varía a lo largo del día: los máximos suelen coincidir con la luz diurna y los mínimos con la noche. En general, la fase de mayor actividad conlleva un aumento de la glucemia, de la actividad del tiroides y de la temperatura corporal, mientras que la fase de reposo presenta descensos en estas variables



(Fernández Montalvo y Garrido, 1999). De todo ello se deduce que **es aconsejable situar el horario laboral entre la salida y la puesta del sol, con el fin de hacer coincidir la actividad laboral con la actividad fisiológica**. Sin embargo, las exigencias de la sociedad actual hacen necesario que se establezcan ciertos servicios —los servicios de salud, por ejemplo— en horarios situados fuera de los tiempos fisiológicamente aconsejables. Asimismo, no es ajena a ello la competencia económica existente en el mundo de la empresa que, desde una perspectiva de costos y beneficios, obliga a ajustar el horario laboral a límites extremos. Como consecuencia, no todos los empleados trabajan de 8 horas a 15 horas, y de lunes a viernes.

Los trabajos con un **sistema de rotación** requieren una adaptación constante de un programa de turnos a otro. De esta forma, el organismo se encuentra inmerso en un proceso continuo de cambio y de adaptación, por lo que es de esperar que se produzcan más problemas que en el caso de otros horarios más convencionales.

Trabajo a turnos sucesivos:

- ✓ **Discontinuo**: Un solo turno de trabajo, a la mañana o a la tarde. No trabajan ni sábados, ni domingo ni feriados
- ✓ **Semi-continuo**: Pueden trabajar de mañana, tarde o noche pero no trabajan domingos ni feriados.
- ✓ **Continuo**: Pueden trabajar por la mañana, tarde o noche, fines de semana y feriados, los 365 días del año.

CONSECUENCIAS DEL HORARIO LABORAL

✚ **Trastornos del sueño:** Las alteraciones del sueño constituyen el principal



problema asociado a los trabajadores por turnos. Los problemas de sueño los padecen especialmente los trabajadores en turno de noche. Este hecho no resulta extraño puesto que este horario fuerza al individuo a dormir cuando el organismo se inclina a estar despierto y, por el contrario, a permanecer

alerta cuando el ciclo del organismo está predispuesto al sueño. Por ello, el patrón de sueño se encuentra notablemente afectado. Desde un punto de vista psicopatológico, el **insomnio** constituye el principal trastorno asociado al trabajo por turnos y, principalmente, al trabajo nocturno. En concreto, el sueño presenta una **disminución importante en su duración y una alteración significativa en su calidad.**



La disminución de la calidad del sueño produce un estado de fatiga persistente, lo que da lugar a una pérdida de eficacia en el trabajo y, consecuentemente, a un aumento del esfuerzo necesario para el adecuado rendimiento. Debido a que también falla la recuperación durante los períodos de descanso puede ser habitual sufrir una fatiga crónica. De esta forma, la **fatiga mental y física** aumentan progresivamente, mientras, paralelamente, disminuye la posibilidad de recuperación. El resultado final de todo ello puede ser la inversión del ritmo sueño/vigilia, caracterizada por el insomnio durante la fase de reposo y por la somnolencia durante la de actividad.

✚ **Síndrome de fatiga crónica:** La fatiga no es una enfermedad sino una respuesta biológica normal del organismo cuando se ve sometido a un trabajo, físico o psíquico, de una intensidad superior a la que está acostumbrado. Los factores psicológicos que influyen en el desarrollo de este síndrome son muchos y muy diversos, y están estrechamente relacionados entre sí. La **falta de interés** por el trabajo, el **peso de la responsabilidad**, la **frustración**, los **conflictos íntimos**, la **monotonía**, la propia **sensibilidad**, los **problemas familiares.**

FATIGA (Desgaste Físico)

Exigencias del puesto: Todo trabajo exige del individuo un esfuerzo físico y mental, que condicionará la aparición de la fatiga. Si conocemos "a priori" el grado de esfuerzo que va a exigir el desarrollo de una tarea determinada, podremos prevenir la aparición de la fatiga.

Organización del trabajo: Se incluyen aquí factores como la jornada de trabajo, el ritmo de trabajo, la comunicación con superiores y compañeros, etc., en cuanto que son factores determinantes no sólo de la patología laboral clásica y de la fatiga, sino también de la motivación, la satisfacción en el trabajo, etc...



- ✚ **Estrés laboral:** Se considera que una persona está sometida a una situación de estrés cuando ha de hacer frente a demandas ambientales que sobrepasan sus recursos —o al menos esa es su percepción—, de manera que el sujeto percibe que no puede darles una respuesta efectiva. En este tipo de situaciones, el organismo emite una respuesta de estrés, que consiste en un importante aumento de la activación fisiológica y cognitiva del organismo, que, a su vez, se prepara para una intensa actividad motora. Las consecuencias de esta activación dependen de su duración e intensidad.

ESTRES

“Es la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga”

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al **estrés laboral** como:

“Una enfermedad peligrosa para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores.”






✚ **Problemas psicosociales:** Desde un punto de vista psicosocial, el trabajo por turnos, y especialmente el nocturno, provoca una **alteración en el ámbito familiar y social**. Estos trabajadores constituyen una minoría y, por lo tanto, se ven forzados a ajustar su horario al del resto de la sociedad. Todo ello, puede ser una fuente importante de conflictos (problemas en la relación de pareja, escaso contacto con los hijos, incompatibilidad de horarios con los amigos o problemas para disfrutar del tiempo libre, entre otros). Se produce, en definitiva, una disminución de la calidad de vida.


El trabajo en un sistema de turnos influye negativamente en la salud. Sin embargo, no todas las personas expuestas a un mismo sistema de turnos responden igual. El grado de tolerancia a los turnos de trabajo varía considerablemente en función de variables individuales, familiares, sociales, laborales y, lógicamente, de variables relacionadas con el propio sistema de turnos. Por este motivo al momento de seleccionar una persona para cubrir un determinado puesto de trabajo con características particulares, como puede ser el trabajo nocturno o el trabajo con turnos rotativos, será fundamental tener en cuenta ciertas características individuales y familiares de los futuros empleados. Asimismo deberán evaluarse las características sociales y laborales del puesto de trabajo.

Veámoslo gráficamente


Características individuales: Edad. Sexo. Ejercicio físico. Años de trabajo en un sistema de turnos. Rasgos de personalidad. Hábitos de alimentación y de sueño.




Características familiares: Estado marital. Número y edad de los hijos. Nivel socioeconómico. Trabajo por turnos de la pareja. Actitudes familiares.



Características sociales: Mercado laboral. Tradición del trabajo por turnos en la comunidad. Actividades de ocio. Apoyo social. Actitudes de la comunidad.



Características laborales: Sector laboral. Horas de trabajo. Ambiente de trabajo. Características del puesto desempeñado. Nivel de ingresos. Cualificación. Satisfacción con el trabajo. Oportunidad para el desarrollo de la carrera. Relaciones humanas.



Características de los turnos: continuos o semicontinuos. Rotativos o permanentes. Duración del ciclo de turnos. Número de noches consecutivas. Número de noches por año. Fines de semana libres por cada ciclo de turnos. Horario del comienzo y del final del turno.

Existen una serie de características que desaconsejan el trabajo en un sistema de **turnos rotativos** y, especialmente, en el **turno de noche**. Todas ellas suponen un claro **riesgo para la salud de los trabajadores**. De hecho, desde una perspectiva médica, se considera que los trabajadores con un sistema de turnos rotativos constituyen una población de riesgo para el desarrollo de determinadas enfermedades. Por ello, parece necesario que los exámenes de salud sean más frecuentes que los contemplados

actualmente en la legislación laboral. Estas revisiones deben contemplar la evaluación de los síntomas más frecuentes entre esta población: gastrointestinales, cardiovasculares y circulatorios; así como la existencia de abuso de drogas y de problemas relacionados con el sueño, así como cualquiera de las alteraciones descritas en este texto. Sólo de esta forma se podrá conseguir una detección precoz de las dificultades de estos trabajadores.

Por último, un aspecto fundamental radica en la posibilidad de prevenir este tipo de alteraciones que tantos problemas psicológicos, sociales y, desde el punto de vista empresarial, económicos provoca en las personas afectadas. Este será el principal desafío de las organizaciones sindicales frente a las nuevas formas de la organización del trabajo.

ACTIVIDADES:

- 1- Completar la frase: La jornada de trabajo es.....
- 2- ¿Bajo qué norma se rige?
- 3- Marcar opción correcta: La duración de la jornada de trabajo es:
 - 8 horas diarias o 40 semanales.
 - 9 horas diarias o 45 semanales.
 - 8 horas diarias o 48 semanales
- 4- Mencionar las características de la jornada de trabajo nocturna.
- 5- Mencionar las características de la jornada de trabajo insalubre. Dar un ejemplo.
- 6- ¿Por qué los horarios de trabajo están relacionados con la posibilidad de producirse un riesgo psicosocial?
- 7- Teniendo en cuenta los horarios de trabajo y su relación con la salud agrupar las siguientes afirmaciones en aspectos cualitativos y cuantitativos.
 - Las horas de trabajo deben cumplimentar lo expuesto en la Ley que regula la jornada de trabajo
 - El tiempo en que se trabaja debe ser un momento agradable, en que el trabajador se sienta cómodo.

- El ambiente de trabajo debe ser cálido
- La jornada laboral implica tiempo que el trabajador está fuera de su hogar.
- El tiempo de descanso debe ser mayor al tiempo de trabajo.
- Los momentos en que el trabajador está fuera del ámbito del trabajo debe ser de calidad.

8- ¿Qué dice la OIT sobre la jornada de trabajo y las vacaciones?

9- Las nuevas exigencias de las empresas en la organización del trabajo implican diferentes aspectos económicos, sociales y técnicos. Pensar a qué se refieren y a qué se deben estas exigencias.

10- La nueva organización del trabajo propone:

- Horarios flexibles o variables.
- Semana reducida.
- Trabajo a turnos sucesivos.

Pensar ejemplos de cada uno de ellos y características

11- ¿Cuáles son los tres tipos de trabajo a turnos sucesivos? Determinar las características de cada uno de ellos.

12- Algunas de las consecuencias que pueden traer no respetar las jornadas de trabajo nocturno establecidas por ley, pueden ser problemas socio-familiares, biológicos y laborales. Describir cada uno de ellos.

13- Mencionar algunos trastornos comunes de aquellos trabajadores que trabajan en jornadas nocturnas.

14- ¿Qué dice la OIT acerca del horario de inicio de la jornada de trabajo?

15- Completar el siguiente crucigrama

1						J				
2						O				
3						R				
4						N				
5						A				
6						D				
7						A				

- 1- Representa fuente de derechos y realización de las personas
- 2- Tiempo de duración diaria de la jornada de trabajo según la Ley 11.544
- 3- Jornada de trabajo perjudicial para la salud y que no debe exceder las 7 hs diarias
- 4- Trastorno del sueño que afecta a los trabajadores nocturno
- 5- Una de las consecuencias relacionada con la fatiga crónica a causa del ritmo de trabajo
- 6- El trabajo constituye una parte importante de nuestra.....
- 7- La jornada a turnos..... Es perjudicial para la salud de los trabajadores