

Instituto Universitario Aeronáutico

Facultad de Ciencias de la Administración

Licenciatura en Recursos Humanos



Proyecto de Grado

“Capacitación del personal fideero en Seguridad e Higiene”

Presentado por: CERVIGNI, Marina Ayelén

Tutora TFG: GARCÍA, Isabel

Evaluadores: BARRALE, María Susana

SÍNGESER, Olga

Córdoba

2015



Instituto Universitario Aeronáutico

Facultad de Ciencias de la Administración

Licenciatura en Recursos Humanos



Proyecto de Grado

“Capacitación del personal fideero en Seguridad e Higiene”

Presentado por: CERVIGNI, Marina Ayelén

Tutora TFG: GARCÍA, Isabel

Evaluadores: BARRALE, María Susana

SÍNGESER, Olga

Córdoba

2015



ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	6
Agradecimientos.....	7
Resumen	9
Introducción	11
Capítulo I	13
Presentación de la organización	13
Capítulo II	17
Objetivos de la intervención	17
Capítulo III	19
Marco metodológico	19
Capítulo IV.....	21
Diagnóstico.....	21
Capítulo V.....	345
Justificación de la intervención	36
Capítulo VI.....	38
Marco teórico.....	38
Capítulo VII.....	73
Propuesta de intervención.....	73
Conclusión	91
Bibliografía	92
Anexos.....	94
Anexo I: Entrevista para diagnóstico de los directivos.....	95
Anexo II: Cuestionario para diagnóstico de los operarios.....	98
Anexo III: Ley N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el trabajo.....	101
Anexo IV: Ley N°24.557 de riesgos del trabajo.	108
Anexo V: Manual de capacitación del operario.....	141
Anexo VI: Manual de capacitación del capacitador.	201



ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Organigrama fábrica de fideos secos “La Buona Pasta”.....	15
Ilustración 2. Índices de accidentabilidad laboral en los diferentes sectores económicos del país durante los años 2012-2013.Fuente: Informe anual de accidentabilidad laboral 2013. Resumen Ejecutivo.....	22
Ilustración 3. Máquina mezcladora. Fuente: La Buona Pasta.	25
Ilustración 4. Máquina sobadora. Fuente: La Buona Pasta.	25
Ilustración 5. Recepción de capacitación sobre normas de Seguridad e Higiene. Fuente: elaboración propia.....	27
Ilustración 6. Recepción de información sobre el uso de máquinas, herramientas, vehículos de carga y equipos de Seguridad. Fuente: elaboración propia.	28
Ilustración 7. Importancia de la capacitación en Seguridad e Higiene. Fuente: elaboración propia.	28
Ilustración 8. Importancia como modo de prevención de accidentes y enfermedades. Fuente: elaboración propia.....	29
Ilustración 9. Conocimiento sobre la existencia de un manual de Seguridad e Higiene. Fuente: elaboración propia.....	29
Ilustración 10. Condiciones de Seguridad e Higiene de la empresa. Fuente: elaboración propia.	30
Ilustración 11. Realización de actos inseguros por parte del operario. Fuente: elaboración propia.	30
Ilustración 12. Existencia de condiciones inseguras. Fuente: elaboración propia.	30
Ilustración 13. Ejecución de actos peligrosos por parte de los compañeros. Fuente: elaboración propia.	31
Ilustración 14. Disponibilidad de elementos de protección personal. Fuente: elaboración propia.	31
Ilustración 15. Utilización de elementos de protección personal. Fuente: elaboración propia. ...	32
Ilustración 16. Mantenimiento en máquinas, equipos, vehículos y equipos de Seguridad. Fuente: elaboración propia.....	32
Ilustración 17. Participación en simulacros de incendios-primeros auxilios. Fuente: elaboración propia.	32
Ilustración 18. Capas del proceso de desarrollo. Fuente: elaboración propia.....	43
Ilustración 19. Curva del aprendizaje. Fuente: elaboración propia.....	44
Ilustración 20. Etapas del proceso de un plan de capacitación. Fuente: elaboración propia.....	48
Ilustración 21. Componentes de la Seguridad e Higiene en el trabajo. Fuente: elaboración propia.	64



Ilustración 22. Plan de capacitación. Fuente: elaboración propia.	79
Ilustración 23. Caídas al mismo nivel.....	152
Ilustración 24. Caídas a distinto nivel.....	153
Ilustración 25. Máquina mezcladora. Fuente: “La Buona Pasta”	155
Ilustración 26. Máquina sobadora. Fuente: “La Buona Pasta”.	156
Ilustración 27. Patín hidráulico.	157
Ilustración 28. Forma correcta e incorrecta del uso del patín hidráulico.	158
Ilustración 29. Pautas para levantar y transportar peso.	161
Ilustración 30. Señal de prohibición. Fuente: elaboración propia.	182
Ilustración 31. Señal de precaución. Fuente: elaboración propia.	183
Ilustración 32. Señal de advertencia. Fuente: elaboración propia.	183
Ilustración 33. Señal informativa. Fuente: elaboración propia.	184
Ilustración 34. Señal de obligatoriedad. Fuente: elaboración propia.	184



Dedicatoria

A mi familia que me brindó un apoyo incondicional, me impulsó y me motivó en la elección y culminación de esta carrera profesional.

A mis amigos y compañeros de la facultad y de la vida que compartieron conmigo todos estos años.

A todos aquellos que desinteresadamente me apoyaron en la elaboración de este proyecto de grado.



Agradecimientos

A mi tutora de tesis, no sólo por su compromiso y dedicación, sino también por ser mi guía en la elaboración de este proyecto de grado.

A la fábrica de fideos secos “La Buona Pasta” quien confió en este proyecto de grado, me abrió las puertas de sus instalaciones y me brindó información cuantas veces fue necesario.



“Capacitación del personal fideero en Seguridad e Higiene”



Resumen

Este proyecto de grado analiza uno de los problemas que se presenta en la fábrica de fideos secos “La Buona Pasta” en lo que concierne a la capacitación en Seguridad e Higiene de los operarios fideeros. La inadecuada capacitación del sector operativo de esta empresa es la fuente de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que ocurren allí. La elaboración del plan de capacitación para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales durante el proceso de producción se ha convertido en una necesidad fundamental, dado que si los operarios conocen las normas de Seguridad e Higiene para actuar sanos y seguros los riesgos se reducen o desaparecen.



Introducción

Este proyecto de grado se realizará en una empresa elaboradora de fideos secos denominada “La Buona Pasta”. La misma se encuentra ubicada en la localidad de Monte Maíz en el interior de la provincia de Córdoba.

El principal objetivo que se perseguirá es diseñar un plan de capacitación para los operarios encargados de la producción, destinado a cubrir las necesidades que se presentan en materia de Seguridad e Higiene en el sector mencionado.

El área temática de interés será en torno a la capacitación del personal, teniendo en cuenta que la formación es fundamental para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales derivados del ambiente laboral.

Para cumplir con el objetivo planteado, se diseñará una propuesta de intervención que permitirá a la organización implementar un plan de capacitación para sus operarios.

En el Capítulo I, se presentará la organización analizada describiendo principalmente su ubicación, actividad principal, historia y estructura interna.

En el Capítulo II, se formularán los objetivos de intervención que perseguirá este proyecto de grado.

En el Capítulo III, se presentarán la modalidad de intervención a desarrollar y los instrumentos, entrevistas y cuestionarios para la evaluación de resultados.

En el Capítulo IV, se establecerá un diagnóstico del principal problema de la empresa mediante la recolección de datos teniendo en cuenta las necesidades de los empleados y las de la organización en relación con la falta de capacitación en Seguridad e Higiene.

En el Capítulo V, se desarrollará la justificación de la intervención, ya que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales no ocurren por casualidad y por ello es necesario la prevención mediante la capacitación en Seguridad e Higiene.

En el Capítulo VI, se desarrollará el marco teórico el cual incluye los siguientes temas principales: la capacitación, la Seguridad e Higiene, la prevención y el personal fideero.



En el Capítulo VII, se planteará la propuesta de capacitación en la cual se van a desarrollar los objetivos a cumplir, las áreas de intervención y población afectadas, las acciones que se llevarán a cabo, los recursos humanos y materiales necesarios, la forma de implementación y de evaluación, y las recomendaciones del plan de capacitación diseñado.



Capítulo I

Presentación de la organización



1. Organización analizada

La organización objeto de estudio es una empresa ubicada dentro del rubro industrial de las pastas secas en Argentina denominada “La Buona Pasta”.

Está situada en la calle Chubut N° 820 del parque industrial perteneciente a la localidad de Monte Maíz, provincia de Córdoba. Allí, se localiza de manera centralizada el funcionamiento total de la fábrica.

Sus comienzos se remontan al año 1992, cuando un integrante de la familia de los dueños actuales les ofrece seguir su negocio de venta de pastas frescas. En aquel momento, elaboraban el producto en un lugar muy pequeño de manera artesanal.

Con el pasar del tiempo, la empresa se tuvo que trasladar porque la infraestructura con la que contaban ya no era suficiente para cubrir la alta demanda que tenían. Además, necesitaban buscar nuevos rumbos que le permitieran hacer frente a la competitividad creciente del mercado. En ese momento, se vieron obligados a optar sólo por la elaboración de fideos secos para poder especializarse en este rubro y, así, ganar más espacio en el mercado. También fue necesaria la industrialización mediante la adquisición de equipamientos especializados que le proporcionara un aumento en la calidad y la velocidad de producción. Por consiguiente, se adquirieron maquinarias eléctricas y mecánicas lo que permitió establecer una estructura de última generación conforme al crecimiento de este sector en los últimos años.

Actualmente, la empresa se dedica a la elaboración y comercialización de fideos secos en diversas variedades como, por ejemplo, huevo, espinaca, morrón, albahaca y tinta de calamar. La fábrica posee una plantilla de diez operarios en el sector productivo. Ellos se encargan de la fabricación del producto hasta el envasado del mismo. Las actividades que se llevan a cabo en este proceso son: amasar, sobar, pre-secar, cortar, acomodar en zarandas, llevar los fideos a la sala de secado, colocarlos en bateas, embolsarlos, sellar las bolsas, colocar el precinto a la misma, ubicar 12 paquetes por cada caja y sellarlas.

Como consecuencia de esta transformación, la empresa pudo extenderse y comercializar sus productos en la zona cercana a Monte Maíz a través de sus distribuidores. Hoy, cuenta con un canal de distribución que le permite llegar a 9

provincias del país entre las que se encuentran Córdoba, Santa Fe, Entre Ríos, Buenos Aires, La Pampa, Mendoza, Río Negro, Neuquén y San Luis.

1.1. Organigrama

La empresa posee una estructura interna reflejada en el siguiente organigrama de orientación vertical:

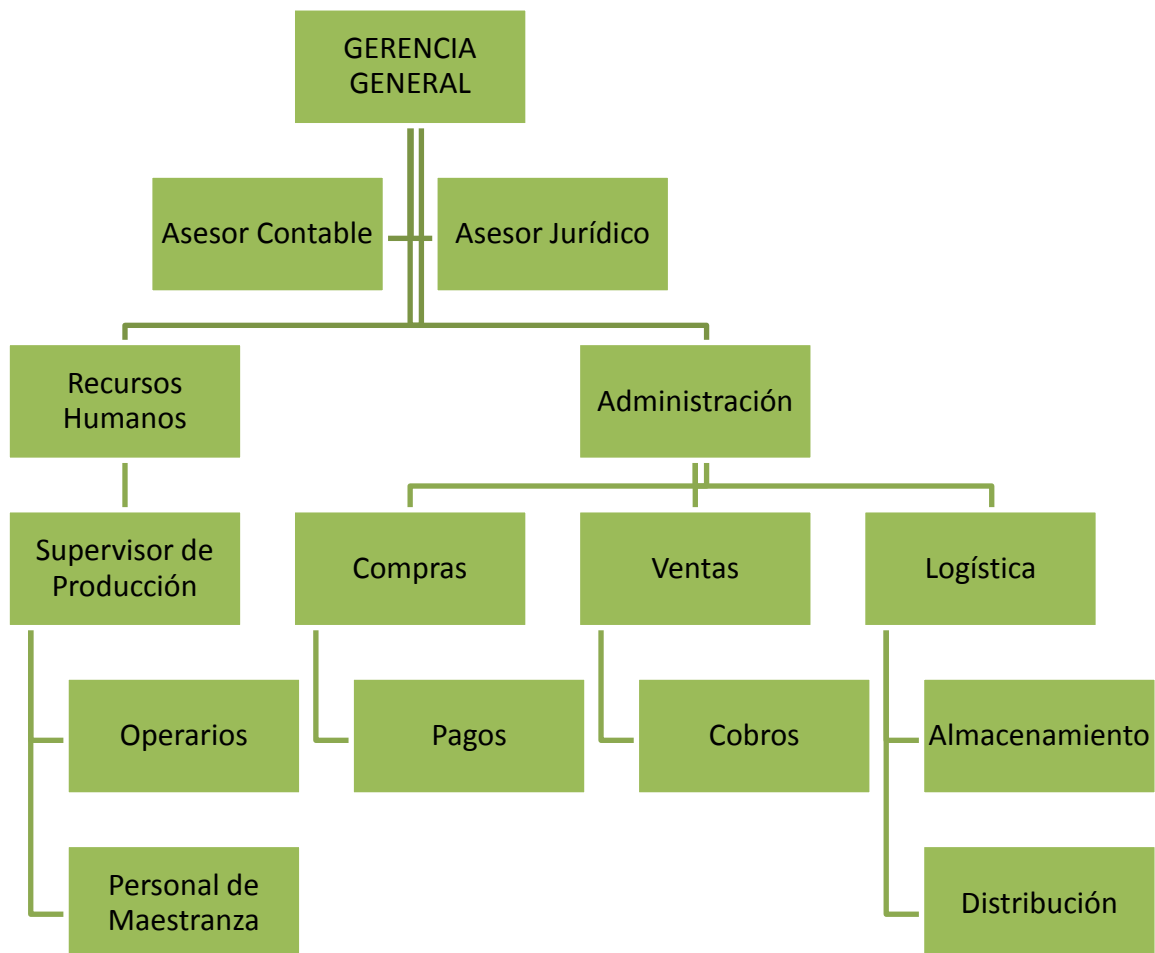


Ilustración 1. Organigrama fábrica de fideos secos “La Buona Pasta”.

La gerencia general está integrada por el dueño de la organización que es el encargado de las máximas decisiones sobre el accionar de la misma. Tiene el apoyo de un asesor jurídico y un asesor contable los cuales son profesionales



externos a la organización y sólo cumplen la función de orientar al dueño de la empresa.

El departamento de recursos humanos está integrado por una persona que se ocupa principalmente de que la fuerza laboral contribuya con su factor trabajo al logro de los objetivos de esta empresa de manera eficaz y eficiente.

La producción es una actividad que depende jerárquicamente del departamento de recursos humanos y está a cargo de un supervisor de producción quien se encarga de asignar las tareas diariamente a cada operario, controlar el proceso para poder cumplir con los pedidos en tiempo, forma y calidad, comunicar de manera informal acerca de las actividades referentes a la limpieza en la empresa y la Seguridad e Higiene industrial. Todos los operarios de las diferentes áreas están a su cargo.

En el departamento de administración encontramos a una persona encargada de las principales tareas administrativas, entre ellas, ventas y compras, así como también de las actividades referentes a cada área como, por ejemplo, facturación, cobros, pagos, y pedidos de materia prima, materiales y demás insumos necesarios para la producción. Además, este departamento está integrado por otra persona que está a cargo de la logística de la organización. Las actividades de logística interna implican el almacenamiento y la distribución de la materia prima, los materiales, los productos en proceso y los productos terminados dentro de la planta, mientras que las actividades de logística externa hacen referencia a la distribución hacia los puntos de ventas.



Capítulo II

Objetivos de la intervención



1. Objetivos de la intervención en “La Buona Pasta”

1.1. *Objetivo General*

“Diseñar un plan de capacitación en Seguridad e Higiene para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal fideero”.

1.2. *Objetivos Específicos*

- ✓ Determinar los agentes de riesgos presentes en el ambiente de trabajo.
- ✓ Identificar y satisfacer las necesidades de capacitación de los operarios fideeros en Seguridad e Higiene.
- ✓ Establecer los objetivos, acciones y evaluación de la capacitación.
- ✓ Definir programas de capacitación para los operarios en actividad una vez al año y eventuales para los nuevos empleados de la empresa.
- ✓ Fomentar y concientizar sobre el trabajo sano y seguro de acuerdo a las normas y señalizaciones de Seguridad e Higiene y la utilización de los elementos de protección personal.
- ✓ Incorporar especialistas en Seguridad e Higiene.



Capítulo III

Marco metodológico



1. Marco metodológico

Este proyecto de grado consistió en desarrollar una propuesta de intervención, es decir, generar una solución de mejora en la actividad de capacitación de esta empresa determinando la aplicación de las normas de Seguridad e Higiene y verificando las conductas y manifestaciones de los operarios ante las mismas.

Para ello, fue necesario utilizar un enfoque cualitativo el cual permitió interpretar la realidad en que la empresa se encontraba inmersa, estableciendo una perspectiva general.

Lo mencionado anteriormente se realizó mediante una revisión y recopilación de datos a través de diversas herramientas, lo cual permitió la familiarización con los conocimientos, los rasgos y las características propias del mismo. De esta manera, se logró formular un proyecto dirigido a la empresa para un beneficioso uso de la capacitación.

Ésta se llevó a cabo a través de la utilización de las siguientes herramientas: entrevistas y cuestionarios.

Las entrevistas fueron utilizadas para determinar el nivel de conocimiento y concientización sobre Seguridad e Higiene, la necesidad de capacitación y la capacidad de la empresa para realizarla; fueron dirigidas a la Dirección y la encargada de Recursos Humanos.

Los cuestionarios se aplicaron con los operarios, los cuales tuvieron como finalidad recolectar datos sobre el nivel de conocimiento y concientización en Seguridad e Higiene y la necesidad de capacitación en una primera instancia, resultando finalmente de utilidad para evaluar el efecto de la capacitación.



Capítulo IV

Diagnóstico

Considero necesaria la implementación de un plan de capacitación en Seguridad e Higiene como medida de prevención de accidentes y enfermedades derivadas del sector productivo de la empresa “La Buona Pasta”, debido a:

1. Diagnóstico externo

La Seguridad e Higiene en el ambiente de trabajo cambia de un sector a otro. Al analizar el sector en que se encuentra inserta esta industria, se puede observar en el último Informe anual de accidentabilidad laboral 2013 emitido por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo que este tipo de industrias, denominadas manufactureras, se encuentran en tercer lugar de acuerdo con su accidentabilidad. Si bien comparado con el año anterior tuvo un descenso del 2.6%, sigue siendo una de las actividades con más riesgos y mantiene su tendencia a generar accidentes o enfermedades profesionales en los trabajadores. Esto me indica que es necesario trabajar en materia de prevención en esta empresa por formar parte de este sector.

A continuación se expone un gráfico que muestra los índices de accidentabilidad de mayor a menor grado en los diferentes sectores económicos del país.

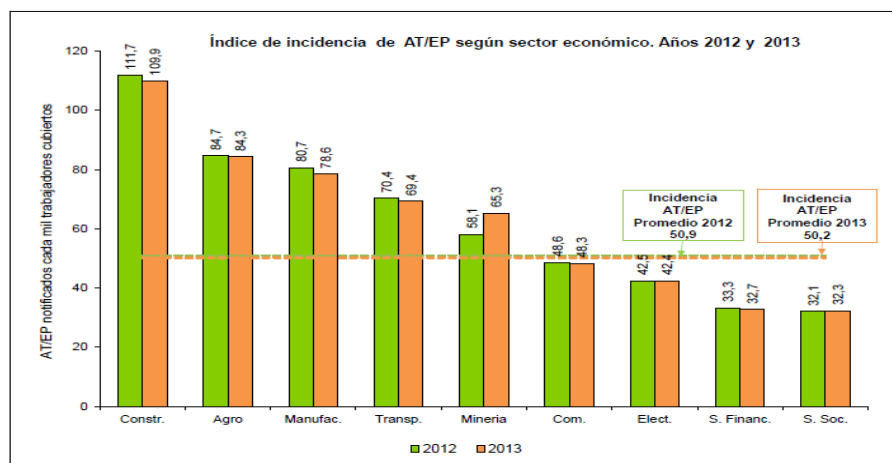


Ilustración 2. Índices de accidentabilidad laboral en los diferentes sectores económicos del país durante los años 2012-2013. Fuente: Informe anual de accidentabilidad laboral 2013. Resumen Ejecutivo.



2. Diagnóstico interno

- A) Mediante la realización de entrevistas (anexo I) a la administradora y a la responsable de recursos humanos de “La Buona Pasta”, dentro de la empresa, se puede observar lo siguiente:
- 1) La empresa no dispone de un profesional de Seguridad e Higiene y tampoco consulta a un asesor externo. Esto representa una situación desfavorable para la empresa, ya que si se contara con este servicio se podrían eliminar o reducir los agentes de riesgos para lograr en ella un ambiente sano, seguro, productivo y competitivo a través del conocimiento, la regulación y la aplicación de las normas de Seguridad e Higiene.
 - 2) La empresa no cuenta con un manual donde se establezcan por escrito las normas de Seguridad e Higiene que deben respetar los trabajadores en su labor diaria dentro de la empresa. Esto genera en la misma un ambiente negativo, ya que los trabajadores no tienen una guía de cómo deben actuar para cuidar su Seguridad y proteger su salud.
 - 3) Aunque las normas de Seguridad e Higiene no se encuentren por escrito, se dan a conocer a los trabajadores mediante reuniones con el supervisor de producción quien se encarga luego de comunicarlas al resto de los operarios. Además de estas reuniones, las normas también se comunican de manera directa a los operarios mientras realizan sus actividades en su puesto de trabajo dentro de la empresa. Esta situación es compleja, ya que se apela a la buena predisposición por parte de los trabajadores y a la correcta comprensión de lo comunicado, ya que al ser instrucciones verbales pueden ser interpretadas de diferentes maneras.
 - 4) No se realizan capacitaciones de manera formal, pero sí se brinda información sobre el uso correcto de máquinas, herramientas y vehículos de carga que utilizan los trabajadores. Esta situación es favorable, ya que los operarios tienen conocimiento sobre el uso de las máquinas, herramientas y vehículos de carga que utilizan, lo cual permite evitar accidentes de trabajo.
 - 5) Los dueños o el supervisor se encargan de inducir al nuevo personal sobre las normas de Seguridad e Higiene que se deben tener en cuenta como así también los elementos de protección personal que deben utilizar y cómo



deben hacerlo. Esta actividad tampoco se encuentra pautada de manera formal y el hecho de que no sea siempre la misma persona quien realiza la inducción es una situación desfavorable que no ayuda a la Seguridad del trabajador, ya que no todos tienen en cuenta los mismos criterios.

- 6) No se llevan registros sobre la cantidad accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sufridas por los trabajadores. Las razones que expresaron fueron que no tienen a nadie a cargo de esa tarea, pero consideran que deberían llevar un registro de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales para reducirlos y que no vuelvan a suceder.
- 7) Como no llevan un registro no saben exactamente cuántos accidentes o enfermedades ocurrieron, pero consideran que sucedieron varios accidentes los cuales generaron una gran preocupación. No sucede lo mismo con las enfermedades profesionales, pero creen que deberían contar con una capacitación para evitarlas en un futuro, ya que se presentan en períodos largos de tiempo y no son inmediatas como los accidentes.
- 8) Los accidentes y las enfermedades más frecuentes son: caídas, golpes, amputaciones, fracturas, cortes, atrapamientos, choques, fatiga postural y dolores de columna.
- 9) Los mismos están producidos principalmente por: objetos, máquinas, herramientas, vehículos de cargas, jornadas de pie durante ocho horas y sobreesfuerzos.
- 10) La mayoría de los accidentes ocurren en el área productiva con la máquina mezcladora y la máquina sobadora. Ambas forman parte del inicio del proceso de elaboración de los fideos y constituyen la parte más peligrosa del mismo. Sus principales características son:
 - Máquina mezcladora: su función consiste en mezclar los diferentes ingredientes para crear la masa a partir de la cual se fabrican los fideos secos. Los principales riesgos a los que está expuesto el operario que maneja esta máquina son: atrapamientos de manos, amputación, fractura y golpes en las mismas.



Ilustración 3. Máquina mezcladora. Fuente: La Buona Pasta.

- Máquina sobadora: su actividad principal consiste en estirar la masa previamente realizada en la mezcladora para luego pasar a la sección de corte de fideo.

El riesgo más frecuente que genera el uso de esta máquina es el atrapamiento de extremidades superiores con los rodillos.



Ilustración 4. Máquina sobadora. Fuente: La Buona Pasta.

- 11) En relación con la labor diaria del trabajador, opinan que deben ser muy reiterativos con los cuidados a tener en cuenta, ya que el personal es muy



negligente en su actividad, desconocen los riesgos o tienen un manejo inadecuado de las maquinarias, herramientas y los vehículos de carga que intervienen en el proceso productivo. Manifiestan una gran preocupación en la falta de concientización de los peligros a los que están expuestos.

- 12) Si disponen de equipos que brindan Seguridad y tienen como finalidad cuidar la salud de los trabajadores. Algunos de los mencionados fueron: matafuegos, botiquín de primeros auxilios, luces de emergencia, salidas de emergencia, y señalamientos mediante cartelera de información, advertencia, obligación y prohibición. Esto representa una situación favorable para la empresa siempre y cuando los trabajadores sepan cómo utilizarlos y qué indica cada uno.
- 13) Se brinda a los trabajadores los elementos de protección personal para realizar su tarea diaria; entre los que se incluyen: barbijos, sorderas y fajas para la columna. Esto permite a los trabajadores evitar enfermedades vinculadas a las actividades.
- 14) Además de las omisiones en las prácticas de trabajo, no utilizan los principales elementos de protección personal como el barbijo, la sordera y la faja para la columna. Principalmente se niegan al uso de la faja, y esto repercute en las reiteradas enfermedades relacionadas con el dolor de columna que aunque si bien no impiden al operario seguir con el trabajo, sí se requieren períodos breves de descanso. Los trabajadores consideran que no les sucederá nada hasta que lamentablemente ocurren los accidentes. Además, realizan su trabajo con malos hábitos y no como deben hacerlo en realidad.
- 15) Es importante mencionar que la empresa no sólo tiene costos directos, que se encuentran asegurados, sino también costos indirectos como, por ejemplo, la pérdida de tiempo del accidentado y otros empleados, la capacitación de los empleados suplentes que cubren el puesto del trabajador accidentado, el costo económico de los primeros auxilios, la reparación de las máquinas y el retraso en las entregas.
- 16) Realizan tareas de mantenimiento, debido a que tienen que cumplir con esas normas por la producción que realizan. Esta situación es favorable ya que se reduce en gran medida la posibilidad de que los colaboradores sufran algún accidente o enfermedad mientras realizan su trabajo, y además cuentan con

equipos de Seguridad en perfecto estado listos para ser utilizados si así lo requieren.

En relación con la frecuencia con que se realiza este mantenimiento, depende de la tarea que se trate. En el caso de las máquinas, deben higienizarlas diariamente de acuerdo con las disposiciones por la actividad en que se encuentran insertos, y luego mensualmente las revisan o las reparan si es necesario. Con respecto a los equipos de Seguridad como, por ejemplo, los matafuegos, se controlan de acuerdo con la fecha de vencimiento. Esto es muy favorable para esta empresa, ya que permite equilibrar la falta de capacitación y de información de los operarios con un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

17) No llevan a cabo simulacros de incendios ni simulacros de primeros auxilios, pero les gustaría hacerlo conjuntamente con la capacitación para que los trabajadores sepan cómo reaccionar ante eventuales sucesos.

B) Además, se realizaron cuestionarios (anexo II) a los operarios de los cuales se pueden extraer las siguientes conclusiones:

1) El 100% de los operarios manifiesta no haber recibido capacitación sobre las normas de Seguridad e Higiene al momento de ingresar a la empresa. Algunos manifestaron que recibieron instrucciones de manera informal directamente en el puesto de trabajo una vez insertos en la empresa. Esto es una situación desfavorable para la empresa, porque los operarios no cuentan con la preparación ni con la información necesaria para poder realizar su labor de forma segura y saludable lo cual genera accidentes o enfermedades.

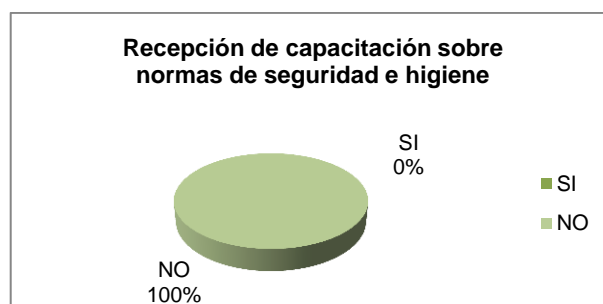


Ilustración 5. Recepción de capacitación sobre normas de Seguridad e Higiene. Fuente: elaboración propia.

- 2) El 30% de los operarios manifiesta haber recibido información sobre el uso correcto de máquinas, herramientas, vehículos de carga y equipos de Seguridad; mientras que un 70% dice no haber recibido información alguna. Este escenario es desfavorable, debido a que los trabajadores son más propensos a sufrir un accidente mientras desempeñan sus actividades en la empresa al no recibir capacitación efectiva sobre la utilización de máquinas, herramientas, vehículos de carga y equipos de Seguridad. Además, esto se contradice con lo que afirman desde la dirección quienes aseguran que brindan este tipo de información.

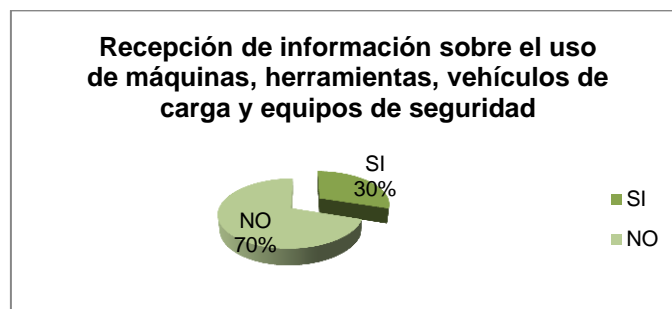


Ilustración 6. Recepción de información sobre el uso de máquinas, herramientas, vehículos de carga y equipos de Seguridad. Fuente: elaboración propia.

- 3) El 70% de los operarios de la fábrica cree que la capacitación en Seguridad e Higiene es importante, y sólo un 30% cree que no lo es. Esto representa una situación favorable debido a que más de la mitad de los operarios reconoce la importancia de contar con una capacitación con lo cual accederían de manera positiva al implemento de la misma en un futuro.

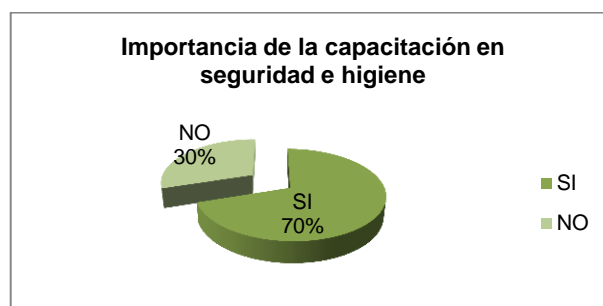


Ilustración 7. Importancia de la capacitación en Seguridad e Higiene. Fuente: elaboración propia.

- 4) El 30% de los operarios no cree que la capacitación sea importante para la prevención, mientras que el resto de ellos, es decir un 70%, considera que sí

es importante para la prevención. Esto sigue demostrando que los operarios consideran importante la capacitación en Seguridad e Higiene y que la aceptarían positivamente, lo que favorece su implementación en la empresa.



Ilustración 8. Importancia como modo de prevención de accidentes y enfermedades. Fuente: elaboración propia.

- 5) En cuanto al conocimiento sobre la existencia de un manual de Seguridad e Higiene, todos coincidieron que no conocen la existencia del mismo. En coincidencia con lo manifestado por la dirección de la empresa, se puede afirmar que la empresa carece de este instrumento.

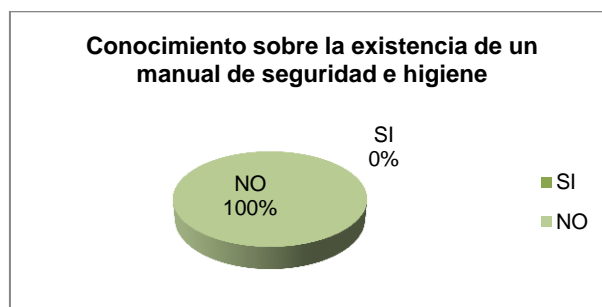


Ilustración 9. Conocimiento sobre la existencia de un manual de Seguridad e Higiene. Fuente: elaboración propia.

- 6) En relación con las condiciones de Seguridad e Higiene presentes en el medio ambiente de trabajo que ofrece la empresa a sus trabajadores, un 60% de los operarios estuvo de acuerdo con que son buenas, un 20% considera que son malas, es decir, que las condiciones son inseguras, mientras que solamente el otro 20% manifiesta que son muy buenas o seguras. Esto representa una situación favorable, ya que desde la dirección también manifiestan el mantenimiento que se realiza y los equipos de Seguridad que están a disposición lo cual provee un ambiente sano y seguro que todos pueden reconocer.

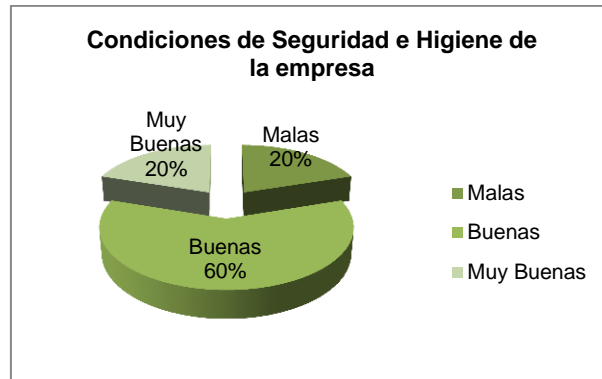


Ilustración 10. Condiciones de Seguridad e Higiene de la empresa. Fuente: elaboración propia.

7) En cuanto a la realización de actos inseguros, el 50% de los operarios reconoce que los llevan a cabo y que pueden generar accidentes, mientras que la otra mitad, es decir el 50%, no los reconoce como parte de su actividad.

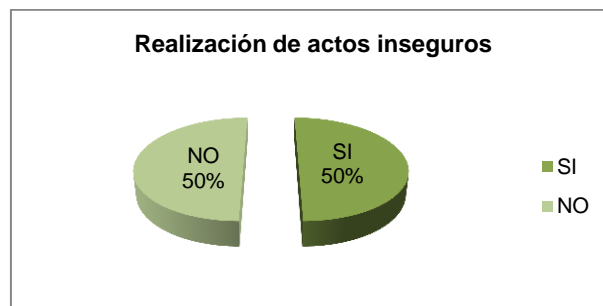


Ilustración 11. Realización de actos inseguros por parte del operario. Fuente: elaboración propia.

8) En cuanto a las condiciones inseguras que generan enfermedades profesionales, los operarios no manifiestan conocer su existencia en un 80%, sólo el 20% determina que sí existen. Esto representa una condición desfavorable, porque como las enfermedades se manifiestan en un largo plazo, a diferencia de los accidentes, no se tiene conciencia sobre ellas.

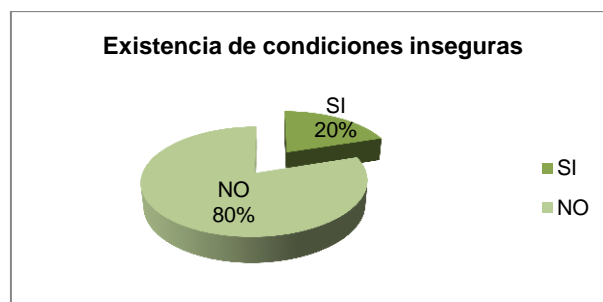


Ilustración 12. Existencia de condiciones inseguras. Fuente: elaboración propia.

- 9) Los actos inseguros realizados por los compañeros se ven por igual en la mitad de los operarios, es decir, el 50% de los mismos cree que sus compañeros sí llevan adelante actos inseguros, mientras que el restante 50% no cree que sea así.



Ilustración 13. Ejecución de actos peligrosos por parte de los compañeros. Fuente: elaboración propia.

- 10) En relación con los equipos y elementos de protección personal, el 100% de los operarios encuestados manifiesta que sí cuentan con ellos, lo cual no sólo coincide con lo manifestado por la dirección sino que también resulta positivo, ya que le brinda Seguridad y protección al trabajador.



Ilustración 14. Disponibilidad de elementos de protección personal. Fuente: elaboración propia.

- 11) El 60% de los operarios afirma que utiliza los elementos de protección personal. El resto, es decir el 40%, no los utiliza. Esto refleja una situación negativa, ya que todos debería utilizarlos como Seguridad y protección.

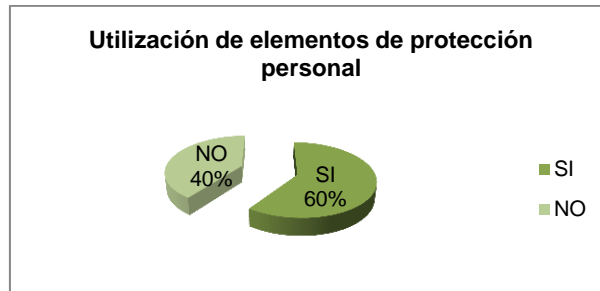


Ilustración 15. Utilización de elementos de protección personal. Fuente: elaboración propia.

12) El 70% de los operarios coincide en que sí observa el mantenimiento por parte de la empresa, mientras que el 30% de los operarios niega esta situación. Por consiguiente, la posibilidad de que ocurra un accidente de trabajo es cada vez menor, lo cual es favorable para la empresa y coincide con lo mencionado por la dirección que afirma realizar dicho mantenimiento.

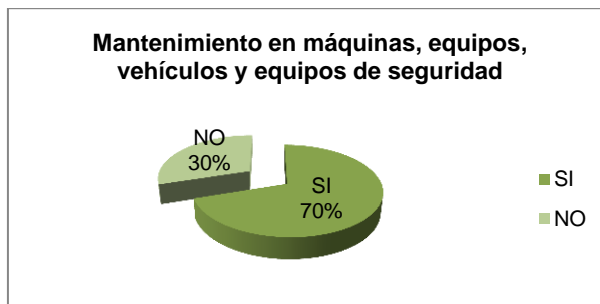


Ilustración 16. Mantenimiento en máquinas, equipos, vehículos y equipos de Seguridad. Fuente: elaboración propia.

13) El 100% de los operarios no participó en ningún simulacro de incendios o simulacro de primeros auxilios, lo cual es muy negativo porque los deja en una situación de vulnerabilidad ante algún siniestro eventual sin saber cómo resolverlos.

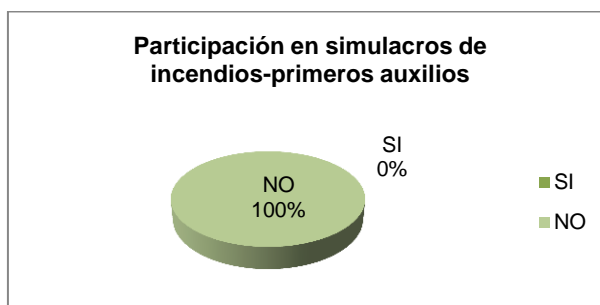


Ilustración 17. Participación en simulacros de incendios-primeros auxilios. Fuente: elaboración propia.



3. Planteamiento de la situación problemática

Como conclusión del diagnóstico realizado se logra determinar puntos favorables y puntos desfavorables presentes en esta industria en torno a la capacitación en Seguridad e Higiene.

La mayoría son puntos desfavorables, los cuales se refieren a:

- ✓ El tipo de industria al que pertenece la fábrica.
- ✓ La falta de asesoramiento profesional en Seguridad e Higiene.
- ✓ La inadecuada capacitación en Seguridad e Higiene, la inexistencia de simulacros de incendios y primeros auxilios, las comunicaciones informales directas en el puesto de trabajo, los procesos de inducción informales, la falta de concientización sobre peligros existentes, la realización de prácticas peligrosas y la no utilización de los elementos de protección personal por parte de los empleados.
- ✓ La falta de registro por escrito no sólo de manuales con las normas a cumplir para lograr la Seguridad e Higiene, sino también de la cantidad de accidentes y enfermedades ocurridas.

Los puntos favorables se refieren a:

- ✓ La disponibilidad de equipos de Seguridad, señalamientos y elementos de protección personal.
- ✓ Las actividades de mantenimiento de las instalaciones, las máquinas, las herramientas y los vehículos.

Para culminar, se presenta un breve análisis de los porcentajes obtenidos:

- 1) Es probable que el 30% que recibió información pueda creer que la capacitación no es importante y mucho menos como prevención. En cambio, el 70% que no recibió información siente que es importante probablemente porque no cuenta con ella.
- 2) A su vez, el 20% de los trabajadores que cree que las condiciones de Seguridad e Higiene son malas es probable que conozcan cuáles son las que provocan enfermedades profesionales, y no ven en un 30% el



mantenimiento. Por otro lado, aquel 80% que no conoce cuáles son seguramente piensan que son buenas o muy buenas.

- 3) Probablemente, quienes realizan actos inseguros son los mismos, ya que, según lo obtenido tanto operarios como compañeros, es el mismo porcentajes, y a su vez, un 40% no utiliza los elementos de protección personal.

Como cierre del diagnóstico realizado puedo resumir que en esta fábrica hay muchas falencias en cuanto a la Seguridad e Higiene. Considero oportuno que se comience por implementar la capacitación como medio de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Todo lo mencionado anteriormente repercute en la Seguridad e Higiene del ambiente de trabajo de esta empresa afectando la salud de los trabajadores encargados de la producción. La existencia de accidentes y enfermedades en el trabajo genera insatisfacción, sensación de inseguridad y rechazo al mismo; pero también puede ser considerado por los trabajadores como algo inherente a su tarea diaria, lo cual creo que no debería ser así en ningún trabajo. En cambio, según lo establece Julio César Neffa cuando los accidentes o enfermedades derivados del trabajo son mínimas o no existen:

“Es posible que la actividad o trabajo efectivamente realizado sea fuente de realización personal, de satisfacción y de equilibrio. Como el trabajo no es solamente un derecho sino también una necesidad personal y social, también contiene en sí mismo una capacidad terapéutica cuando se realiza en condiciones y medio ambiente de trabajo adecuado”. (1988, pág. 46)

En base al análisis realizado considero que la capacitación constituye el medio más eficaz para instruir al personal, proporcionando herramientas en Seguridad que permitirán prevenir accidentes de trabajo y conocimientos en Higiene para evitar enfermedades profesionales garantizando la protección de la vida e integridad psicofísica del trabajador. Además, si ésta resulta efectiva se



reducirían los costos para la empresa y los trabajadores, se lograría una mejora en el medio ambiente de trabajo, y se obtendría un mayor compromiso sobre los riesgos derivados del trabajo por parte de los operarios.



Capítulo V

Justificación de la intervención



1. Justificación de la intervención en “La Buona Pasta”

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales no ocurren por casualidad. Por este motivo, la empresa debe facilitar las bases de prevención a través de la promoción del conocimiento, actitudes y habilidades para que sus trabajadores tengan la preparación necesaria y especializada que les permita enfrentarse a su tarea diaria en las mejores condiciones dentro de las actividades de producción.

A los efectos de obtener el mayor grado de prevención y protección de la vida e integridad psicofísica de los trabajadores, la ejecución del plan de capacitación por parte de la empresa permitirá:

1. Constituir una herramienta básica para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que ayudará a la prevención mediante la reducción o eliminación de riesgos, orientando a la empresa para que ésta no espere que ocurran los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales.
2. Formalizar el proceso para que éste sea realizado con mayor compromiso, ya que se contarán con normas de Seguridad e Higiene establecidas que servirán como guía para actividades sanas y seguras; si todos conocen el modo de hacerlo, nadie tendrá dudas y sabrán qué hacer ante la presencia de riesgos.
3. Obtener operarios más calificados lo que permitirá un mejor cumplimiento de los objetivos organizacionales. Para que la empresa pueda contar con operarios más calificados es necesario que ellos estén inmersos en un buen ambiente de trabajo donde no existan riesgos o donde éstos puedan ser controlados, ya que, si los operarios se sienten sanos y seguros, son mayores las posibilidades de que aumente su productividad.



Capítulo VI

Marco teórico



1. Capacitación

La capacitación fue adquiriendo diversos significados a lo largo del tiempo. Antiguamente, era considerada como un medio que adecuaba a los trabajadores a su puesto de trabajo, permitía su desarrollo y los preparaba para que se desempeñen con excelencia en las tareas específicas que realizaban. Actualmente, el concepto se amplió, y la capacitación se reconoce como un medio para elevar el desempeño en el trabajo y desarrollar las competencias para que los trabajadores sean más productivos, creativos e innovadores al momento de contribuir con los objetivos organizacionales.

La capacitación resulta de mucha utilidad para esta empresa porque permite a sus trabajadores aportar de manera efectiva a los resultados que ésta persigue y es una forma eficaz de agregar valor a sus trabajadores y a ella misma. Mediante esta actividad, se pretende incorporar conocimientos, añadir actitudes y mejorar habilidades en los operarios que sirvan para mejorar la relación entre la actividad diaria de cada uno de ellos y la Seguridad e Higiene necesaria en la fábrica.

Según Werther, William B. Jr., Keith, Davis, “La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda organización” (1996, pág. 242). Por lo tanto, si se sabe cómo proceder de manera sana y segura dentro de la fábrica, todos los integrantes de la misma podrán acceder al bienestar. Además, se logra obtener operarios más calificados y con un valor agregado que realizarán mejor sus prácticas de Seguridad e Higiene, lo cual justifica la inversión en capacitación.

1.2. Definiciones

Son diversas las definiciones que se pueden encontrar sobre capacitación. A continuación, se mencionan algunas con el fin de lograr un mayor entendimiento de la temática principal de este proyecto de grado.

Samuel Certo C. establece:



“La capacitación es el proceso de desarrollo de cualidades en los recursos humanos para habilitarlos, con el fin de que sean más productivos y contribuyan mejor a la consecución de los objetivos organizacionales. El propósito de la capacitación es aumentar la productividad de los individuos en sus cargos, influyendo en sus comportamientos”. (1994, pág. 274)

David A. DeCenzo, Stephen P. Robbins definen la capacitación como:

“Es la experiencia aprendida que produce un cambio relativamente permanente en el individuo y mejora su capacidad para desempeñar un cargo. La capacitación puede implicar un cambio de habilidad, conocimiento, actitud o comportamiento, lo cual significa cambiar lo que los empleados conocen, los hábitos de trabajo, las actitudes frente al trabajo o las interacciones con los colegas o el supervisor”. (1996, pág. 237)

Idalberto Chiavenato expresa:

“La capacitación es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades para alcanzar objetivos definidos”. (1998, pág. 495)

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores, se puede resumir que la capacitación para “La Buona Pasta” es un proceso y una experiencia mediante la cual los operarios adquieren habilidades, conocimientos, actitudes o comportamientos que producen en ellos un cambio permanente que mejora su capacidad, lo cual les permite ser más productivos y contribuir de mejor manera a los objetivos de la fábrica. La consideran como un proceso educativo a corto plazo que se aplica de manera sistemática y organizada siguiendo pasos previamente



definidos ante una necesidad específica como la Seguridad e Higiene dentro de la fábrica. Sin la formalización de este proceso, se considera muy difícil que los operarios adquieran con responsabilidad un comportamiento sano y seguro.

1.3. Propósitos de la capacitación

Según Siliceo Aguilar, Alfonso (2004, pág. 29-33), mediante la capacitación se logran los siguientes propósitos:

- 1) Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de la organización.
- 2) Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales.
- 3) Elevar la calidad del desempeño.
- 4) Resolver problemas.
- 5) Habilitar para una promoción.
- 6) Inducir y orientar al nuevo personal de la empresa.
- 7) Actualizar conocimientos y habilidades.
- 8) Preparar de manera integral para la jubilación.

Dentro de la fábrica, se considera que los propósitos que se lograrán con la capacitación son muy importantes y se relacionan con los mencionados anteriormente. Es fundamental lograr principalmente estos tres propósitos: elevar la calidad del desempeño y resolver problemas, ya que con la capacitación quedarán claras las normas de Seguridad e Higiene que constituyen hoy en el operario una falta de conocimientos, actitudes y habilidades individuales; inducir y orientar al nuevo personal para permitirle al nuevo operario conocer y entender todas las cuestiones relativas a las normas de Seguridad e Higiene dentro de la fábrica; actualizar conocimientos y habilidades, ya que la última mejora en tecnología y método de trabajo produjo cambios en la forma de realizarlo, por lo que la empresa deberá actuar y actualizarse para mantener la eficacia y sobrevivir.

1.4. Beneficios de la capacitación

Los principales beneficios para las organizaciones son que la capacitación permite obtener mayor rentabilidad, mejor imagen e información respecto a



necesidades futuras, agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas, incrementa la productividad y la calidad del trabajo, promueve la comunicación, reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflicto.

En cuanto a los beneficios para el personal, la capacitación ayuda al individuo en la toma de decisiones y la solución de problemas, alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo, incrementa el nivel de satisfacción con el puesto, permite el logro de metas individuales y elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

Por último, los principales beneficios de la capacitación en relaciones humanas internas y externas y en la adopción de políticas son que hace viables las políticas de la organización, alienta la cohesión de grupos, proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje, y convierte la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir en ella.

Un plan de capacitación en Seguridad e Higiene dentro de “La Buona Pasta” proporcionará beneficios como, por ejemplo, lograr mayor rentabilidad, solucionar problemas, incrementar la productividad y la calidad del trabajo, reducir la tensión, alimentar la confianza, aumentar el nivel de satisfacción con el puesto, eliminar los temores a la incompetencia o la ignorancia individual, y convertir la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir en ella, mediante la reducción de los daños humanos y materiales que generan los accidentes y enfermedades.

1.5. Capacitación y desarrollo

La capacitación ayuda a los trabajadores de una organización a desempeñar su trabajo actual, pero los beneficios que brinda suelen prolongarse a toda su vida laboral y, en consecuencia, contribuyen a su desarrollo en futuras responsabilidades. Por lo tanto, la capacitación implica alcanzar el nivel de desempeño requerido por la organización mediante el desarrollo continuo de los empleados que trabajan en ella.

Se entiende como desarrollo no sólo el hecho de brindar información para que los empleados adquieran nuevos conocimientos, habilidades y actitudes y se vuelvan más eficientes en lo que hacen, sino también aquel proceso de proveer

formación para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos, y les permitan ser más eficaces en lo que hacen. La formación es mucho más amplia que la información, debido a que representa el enriquecimiento de la personalidad del trabajador. Las actividades de desarrollo ayudan al personal en el manejo de responsabilidades futuras independientemente de las actuales.

En la fábrica, se espera que la capacitación ayude a los operarios a realizar comportamientos seguros y sanos con plena conciencia; pero también que sirva como crecimiento para los operarios, y que ellos sean los que aporten conocimientos desde su puesto operativo para lograr un crecimiento profesional trasladando los contenidos de la capacitación a la realidad diaria dentro de la misma. “La Buona Pasta” dará su primer paso dentro de la capacitación formal brindando el aprendizaje necesario para resolver el principal problema actual, pero pensando en el futuro desarrollo de su capital humano.

Los procesos de desarrollo implican tres capas, superpuestas e interrelacionadas, que son la capacitación, el desarrollo de las personas y el desarrollo organizacional. La capacitación y el desarrollo de las personas forman parte de las capas menores y estudian el aprendizaje individual, cómo aprenden y se desarrollan las personas. La capa más amplia es el desarrollo organizacional y representa cómo aprenden y se desarrollan las organizaciones a través del cambio y la innovación.

En la Ilustración 18 se pueden observar las capas del proceso de desarrollo, donde la capacitación, eje central de este proyecto de grado, es el primer paso de este proceso.



Ilustración 18. Capas del proceso de desarrollo. Fuente: elaboración propia.

Teniendo en cuenta lo mencionado, es importante destacar que existe una diferencia clara entre los procesos de capacitación y de desarrollo dentro de una organización. Incluso cuando sus métodos para promover el aprendizaje sean similares, la diferencia radica en su perspectiva de tiempo. La capacitación se orienta al presente enfocándose en el puesto actual para mejorar las habilidades y las competencias correspondientes con el desempeño inmediato del trabajo; en cambio, el desarrollo se orienta en las nuevas habilidades y competencias que se requieren en los puestos que ocuparán en un futuro en la organización. Es por esto por lo que la empresa se enfoca en un proceso de capacitación a corto plazo.

Ambos procesos, tanto la capacitación como el desarrollo, constituyen métodos de aprendizaje. Según Idalberto Chiavenato, el aprendizaje se define como un “cambio en el comportamiento de la persona en razón de que incorpora nuevos hábitos, actitudes, conocimientos, competencias y destrezas” (2009, pág. 371).

Podemos comprender el aprendizaje mediante el uso de la curva de aprendizaje. En ella podemos observar dos etapas:

- 1) Etapa de progresión del aprendizaje (del punto A al punto B de la curva).
- 2) Etapa de estabilización del aprendizaje (del punto B al punto C de la curva).

En primera instancia, se procura que la curva alcance un nivel satisfactorio de desempeño (línea punteada). Para comprender la primera etapa dentro de La Buona Pasta, se establece que los operarios alcancen el nivel deseado de desempeño que incluye incorporar los principales conocimientos, actitudes y habilidades de Seguridad e Higiene.

Luego, se procura que la curva alcance ese nivel en el menor tiempo posible.



Ilustración 19. Curva del aprendizaje. Fuente: elaboración propia.



Aunque el nivel de aprendizaje depende de factores individuales, el proceso se puede acelerar utilizando principios de aprendizaje. Werther, William B. Jr., Keith, Davis denominan principios de aprendizaje a *“las guías de los procesos por los que las personas aprenden de manera más efectiva”* (1996, pág. 248). Estos principios son:

- ✓ Participación: cuando la persona que aprende participa de manera activa del proceso, el aprendizaje lo adquiere de forma rápida y duradera.
- ✓ Repetición: este principio no es muy recomendable. Probablemente, mediante la repetición, se logren aprendizajes más o menos permanentes en la memoria.
- ✓ Relevancia: cuando el contenido de la capacitación tiene sentido e importancia para quien la recibe, el proceso de aprendizaje tiene un gran impulso.
- ✓ Transferencia: hay una relación directa entre las demandas del puesto y la velocidad en el aprendizaje; es decir, que si hay concordancia del programa de capacitación con las demandas del puesto, la velocidad de aprendizaje será mayor.
- ✓ Retroalimentación: con ella, las personas que participan en el proceso reciben información sobre su progreso. De esta forma, pueden ajustar su conducta y lograr la curva de aprendizaje más alta posible.

Los operarios de esta empresa, mediante la capacitación, podrán cambiar su comportamiento porque incorporan conocimientos, forman habilidades y desarrollan actitudes. Si se utilizan estos principios, es posible que los resultados sean más efectivos.

2. Capacitación en Seguridad e Higiene

La ignorancia de los riesgos de trabajo presentes en la fábrica, la falta de concientización sobre ellos y el desconocimiento de las consecuencias derivadas de los mismos constituyen una actitud pasiva por parte del operario fideero sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en las que está inmerso. Por este motivo, la capacitación es una actividad planeada y basada en las necesidades reales de Seguridad e Higiene de esta empresa, orientada a generar un cambio en los



conocimientos, habilidades y actitudes de sus trabajadores, con el fin de mejorar la relación entre las características de los mismos y los requisitos del empleo.

La capacitación en Seguridad e Higiene, según lo mencionado por J. M. Clerc, dentro de esta fábrica debe:

“Sensibilizar, aportar conocimientos y contribuir a la adaptación de su destinatario al ejercicio de su función. El ser humano tiene derecho a la formación y, en particular, derecho a ser informado y a formarse en lo que respecta a los riesgos que entraña su tarea para él y para sus compañeros de trabajo”. (1987, pág. 307-308)

Según Siliceo Aguilar “no existe mejor medio que la capacitación para alcanzar altos niveles de motivación, productividad, integración, compromiso y solidaridad en el personal de una organización”; los cuales se consideran condiciones esenciales para lograr la prevención accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en “La Buona Pasta” (2004, pág. 19).

3. Plan de capacitación

La mayoría de los planes de capacitación se centran en transferir a los empleados información sobre la organización, sus políticas, las directrices, las reglas, los procedimientos, la misión y la visión organizacional, sus productos o servicios, sus clientes y sus competidores, considerando que la información guía su comportamiento y los vuelve más eficaces.

En cambio, algunos planes de capacitación pretenden desarrollar las habilidades de los empleados con el objetivo de capacitarlos para que realicen mejor su trabajo.

También, hay planes que se ocupan de elaborar conceptos y elevar el nivel de abstracción de los empleados para que puedan pensar, razonar, juzgar, decidir y actuar en términos más amplios.

Los planes de capacitación de las organizaciones casi siempre incluyen varios tipos de cambios en el comportamiento, es decir, el hecho de desarrollar



las habilidades de los empleados también transmite información, y motiva nuevas actitudes y conceptos. De todas formas, lo que sí tienen en común buena parte de los planes de capacitación que desarrollan las organizaciones es que buscan cambiar las actividades reactivas y conservadoras de las personas por actitudes proactivas e innovadoras con la intención de mejorar su espíritu de equipo y su creatividad.

Entonces, la actividad de capacitar se debe expresar en un plan de capacitación, cuya función es especificar la organización, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para implementar y mantener una capacitación efectiva. El propósito principal es contar con un instrumento que permita identificar las necesidades de capacitación de todo el personal de la organización para satisfacerlas de manera continua monitoreando la efectividad de dicha capacitación.

Para esta empresa, un plan de capacitación en Seguridad e Higiene servirá para identificar las necesidades de Seguridad e Higiene y satisfacerlas mediante un adecuado programa.

3.1. Proceso de un plan de capacitación

Para el diseño de un plan de capacitación se realizan las siguientes etapas:

- 1) Identificar las necesidades de capacitación: se diagnostican las necesidades que se van a satisfacer con la capacitación.
- 2) Establecer los objetivos de la capacitación: se traducen las necesidades de capacitación en objetivos concretos que expresan claramente los logros que se pretenden alcanzar con la capacitación.
- 3) Elaborar el plan de capacitación: se diseña el plan de capacitación para satisfacer las necesidades diagnosticadas.
- 4) Implementar el plan de capacitación: se aplica y conduce el plan de capacitación.
- 5) Evaluar los resultados de la capacitación: se verifican los resultados del plan de capacitación.

La capacitación es un proceso cíclico y continuo, compuesto por cinco etapas representadas en la Ilustración 20.

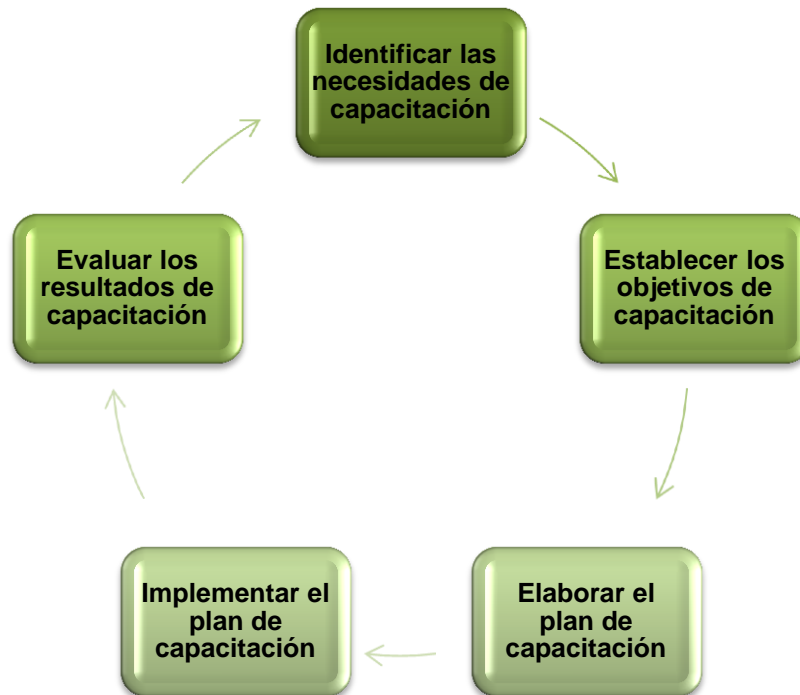


Ilustración 20. Etapas del proceso de un plan de capacitación. Fuente: elaboración propia.

3.1.1. Identificar las necesidades de capacitación

En esta etapa se identifica la brecha que existe entre la situación actual y lo que hace falta, es decir, se especifica la parte de la brecha que se va a cubrir con la capacitación. Su principal propósito se orienta a identificar funciones, tareas, responsabilidades y competencias necesarias.

Mediante una evaluación de las necesidades de capacitación, se detectan los problemas actuales y los desafíos que enfrentará la organización, lo cual permite establecer un diagnóstico inicial. Una necesidad de capacitación se da cuando una actividad en la fábrica no se realiza correctamente debido a que quienes deben realizarla carecen de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para su ejecución. Las necesidades de capacitación deben desarrollarse mediante el análisis de las necesidades de la organización, las tareas y los individuos.



A partir del análisis organizacional, se verifican los aspectos de la misión, la visión y los objetivos estratégicos a los cuales debe responder la capacitación.

El análisis de las tareas servirá para determinar habilidades, destrezas y conocimientos necesarios que los operarios deberán tener como requisito para desempeñarse adecuadamente en el puesto.

Por último, el análisis de las personas incluye determinar los comportamientos, las actitudes, las competencias y los conocimientos necesarios para el cumplimiento de los objetivos estratégicos teniendo en cuenta el perfil de cada trabajador.

Independientemente de cómo se efectúe la evaluación, esta etapa es esencial para el normal desenvolvimiento de las etapas posteriores.

3.1.2. Establecer los objetivos de la capacitación

Esta etapa consiste en la traducción de las necesidades de capacitación en enunciados específicos con respecto a los logros que se desea alcanzar al término de la capacitación. Estos enunciados constituyen la referencia para compararlos con el desempeño individual como criterios de evaluación y para determinar si se cumplieron con los resultados esperados.

En términos generales, estos objetivos muestran el para qué de la capacitación, es decir, lo que se espera obtener. En términos operacionales, indican las tareas que estarán en condiciones de realizar los operarios al término de la capacitación.

Por último, los objetivos de capacitación especifican lo que el operario deberá hacer para demostrar que ha logrado el aprendizaje indicado.

3.1.3. Elaborar el plan de capacitación

Luego de identificar las necesidades de capacitación y establecer los objetivos de la capacitación, la tercera etapa consiste en elaborar el plan de capacitación. Elaborar la capacitación implica determinar:

- ✓ “Qué” capacitar: se refiere al asunto o contenido de la capacitación. Puede proponer la enseñanza de habilidades específicas, suministrar



conocimientos o influir en las actitudes de acuerdo con las necesidades detectadas.

- ✓ “*Cómo*” capacitar: implica las técnicas o los métodos para impartir la capacitación de manera que conduzca al aprendizaje. Estas técnicas pueden ser aplicadas directamente en el lugar de trabajo mediante instrucción directa sobre el puesto de trabajo, rotación de puestos, y relación experto-aprendiz. También se pueden aplicar fuera del lugar de trabajo a través de conferencias, videos, simulación de condiciones reales, estudio de casos, estudios individuales y enseñanza programada.
- ✓ “*Cuándo*” capacitar: hace referencia a las fechas y horarios en que se brindará la capacitación.
- ✓ “*Dónde*” capacitar: indica el lugar donde se realizará la capacitación.
- ✓ A “*quién*” capacitar: refleja el alcance de la misma, es decir, quienes van a ser los entrenados o instruidos durante la capacitación.
- ✓ “*Quién*” debe capacitar: hace referencia al instructor o capacitador que se encargará de ejecutar la capacitación.
- ✓ “*Cuánto*” implica capacitar: se refiere al presupuesto necesario para implementar la capacitación.

3.1.4. Implementar el plan de capacitación

Luego de haber desarrollado las etapas anteriores, se pone en marcha el plan. En este momento interactúan fuertemente los encargados de la capacitación con los destinatarios de la misma. Es fundamental que él o los instructores den a conocer los objetivos del programa, organicen los contenidos y materiales a utilizar, cumplan con la modalidad prevista de impartir la capacitación, motiven e involucren a los participantes, establezcan una buena comunicación y evalúen el desarrollo del programa para no desviarse de los objetivos programados.

3.1.5. Evaluar los resultados de la capacitación

La etapa final del proceso de capacitación es la evaluación de los resultados obtenidos para determinar si el plan cumplió con los objetivos para lo cual fue diseñado. La capacitación debe evaluarse para precisar su efectividad y



determinar hasta qué punto mejoró los conocimientos y el comportamiento en el lugar de trabajo, es decir, para verificar el éxito del plan de capacitación.

Al momento de la evaluación se deben determinar cuáles fueron las reacciones de los participantes, cuál fue el aprendizaje logrado, y hasta qué punto el plan de capacitación promovió las modificaciones anheladas en el comportamiento del personal. Además, se debe corroborar si los resultados de la capacitación tienen relación con los que anhelaba la empresa.

Antes de que se inicie el proceso de capacitación, es necesario establecer los criterios de evaluación asociados al contenido del programa y al propósito general de la formación, y realizar un examen a los participantes, ya que la comparación de ambos resultados permitirá verificar los alcances del programa.

A modo de resumen se mencionan a continuación las etapas de la evaluación del plan de capacitación:

- 1) Establecer criterios de evaluación antes de que se inicie el plan de capacitación.
- 2) Realizar un examen para determinar el nivel de conocimientos de los participantes de la capacitación antes de que comience la misma.
- 3) Realizar un examen posterior a la capacitación, y comparar los resultados obtenidos en este examen con los obtenidos en el examen anterior para poder así verificar el alcance del programa.

Si la mejora es significativa se habrán logrado los objetivos, por lo cual se cumpliría con lo planificado logrando una transferencia directa al trabajo diario.

Es importante que la evaluación no sólo se realice al finalizar el proceso, sino que es necesario hacerla en cada etapa de la capacitación, es decir, al inicio, durante y al final de la misma.

La evaluación se puede realizar en los niveles de análisis donde se detectaron las necesidades, es decir, en la organización, en los puestos y en el personal.



4. Seguridad e Higiene en el trabajo

4.1. Antecedentes históricos

Durante toda su historia, el hombre estuvo expuesto de manera permanente a muchos riesgos contra los cuales se ha tenido que enfrentar para poder sobrevivir. Además, durante el desarrollo de la humanidad, muchas veces debió enfrentarse a riesgos que le costaron la vida.

No obstante, hasta el comienzo de la Revolución Industrial con la creación de la máquina de vapor en el siglo XVIII, los accidentes laborales no eran significativos. Fue en aquel momento cuando aumentó la cantidad de siniestros con consecuencias fatales, ya que las nuevas tareas requerían realizar actividades completamente desconocidas para quienes comenzaban a manipular las máquinas sin la capacitación necesaria. Uno de los motivos por los cuales se comenzaron a generar mayor cantidad de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales fue el hecho de incorporar a los trabajadores de manera improvisada.

Las primeras medidas en Seguridad empezaron a tomarse en Inglaterra al designar inspectores, quienes visitaban a las empresas y recomendaban la colocación de protectores en los denominados puntos críticos de las máquinas. Los puntos críticos eran los lugares en los que podían ser afectados los obreros en sus manos, brazos y piernas. Estas recomendaciones no generaban cambios ya que carecían de sanciones hacia los empleadores que no las pusieran en práctica, y por ende, eran los obreros los que soportaban la peor parte.

Hacia finales del siglo XVII y comienzos del siglo XVIII, se comienza a dictar normativas en diferentes países para proteger a los trabajadores de ambientes y situaciones hostiles.

A mediados del siglo XVIII, se formaron asociaciones que tenían como principal objetivo prevenir los accidentes en las fábricas, como por ejemplo, la Asociación Malhouse, en Francia, constituida en 1867.

Luego, en Estados Unidos, se promulga la “Ley de Protecciones de Maquinarias y Equipos” para mejorar las condiciones de los trabajadores.



En el año 1885, en Alemania, se emite la “Ley de Compensación al Trabajador”. Esta ley establecía que todo trabajador que sufriera una lesión incapacitante, como consecuencia de un accidente industrial, debía ser compensado económicamente. Luego, algunos países de Europa y Estados Unidos la adoptaron rápidamente.

Estas condiciones crearon las inquietudes necesarias para que se comience a investigar sobre este nuevo problema que afectaba la sociedad y a la industria en particular. Con los resultados de una de las primeras investigaciones se llegó a la conclusión de que los accidentes de trabajo ocurrían como consecuencias de riesgos físicos y mecánicos no previstos. De esta manera, surge la Seguridad en el trabajo con una orientación preventiva principalmente para controlar y eliminar la inseguridad en el ambiente de trabajo.

Como consecuencia de la aplicación de la ley mencionada anteriormente, los empleadores estaban perdiendo mucho dinero, por lo cual también impulsaron que se investigaran los accidentes con la finalidad de descubrir los motivos que los generaban, y, de esta manera, hacer las correcciones necesarias para evitarlos en un futuro.

Incluso la Iglesia Católica enuncia la obligación moral de los empresarios en el cuidado de su personal en el año 1892 en la Encíclica “Rerum Novarum” mediante el Papa León XIII.

Hubo muchas leyes y normativas posteriores en todo el mundo, pero todas tenían algo en común: la Seguridad en el trabajo se fue desarrollando de acuerdo con el avance de la tecnología. Así podemos distinguir tres etapas fundamentales:

- 1) Primera etapa: surge con la incorporación de la máquina al proceso de trabajo en las industrias. Esta etapa se caracteriza por el incremento en los accidentes de trabajo. El principal propósito era eliminar aquellas situaciones que provocaban accidentes con el fin de disminuir los mismos, pero sin tener en cuenta al trabajador, es decir, sólo se buscaba prevenir.
- 2) Segunda etapa: en esta etapa surge la Seguridad en el trabajo, con lo cual se hizo énfasis en la capacitación de los obreros para que estén formados al momento de comenzar a trabajar.



- 3) Tercera etapa: se caracteriza por un enfoque más humanista, y comienza con el surgimiento de disciplinas como, por ejemplo, Medicina del trabajo, Antropología, Psicología, Sociología y Administración. Durante esta tercera etapa, se buscó el bienestar físico, mental y social del trabajador.

4.2. Definición

La Seguridad e Higiene en el trabajo se define como aquella que procura proteger la vida y resguardar la integridad física y psíquica de los trabajadores mediante el establecimiento de normas para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Su principal función consiste en investigar accidentes, valorar riesgos y daños, y efectuar estudios sobre sistemas de prevención, que permiten luego la confección de informes donde se plantean recomendaciones y soluciones operativas para reducir o evitar los riesgos de trabajo.

La Seguridad e Higiene en conjunto tienen por objeto:

- ✓ Eliminar o reducir los riesgos de trabajo.
- ✓ Estimular el compromiso de los trabajadores respecto a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales derivadas de la actividad.

La Seguridad e Higiene dentro de esta fábrica pertenece a la rama industrial. Esta hace referencia a las normas y procedimientos de Seguridad e Higiene que se aplican dentro de las industrias a nivel particular. Se entiende por industria a aquellas organizaciones del sector primario de la economía que se encargan de transformar la materia prima en productos terminados, como es el caso de la empresa “La Buona Pasta”.

Cabe aclarar que ambos conceptos se refieren a lo mismo, y sólo difieren en cómo se aplica en cada sector debido a que los riesgos existentes en cada uno son diferentes. La Seguridad e Higiene en el trabajo es mucho más amplia porque abarca todos los sectores, mientras que la Seguridad e Higiene industrial sólo incluye este sector, por lo cual su aplicación se encuentra más reducida.

Una definición específica de Seguridad e Higiene industrial es mencionada por Alfonso Hernández Zúñiga. Este autor entiende que la Seguridad e Higiene industrial es: *“el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos destinados a*



localizar, evaluar, controlar y prevenir las causas de los riesgos en el trabajo a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo de su actividad laboral” (2005, pág.23). En este caso, los operarios se encuentran frente a diferentes riesgos que presenta el proceso productivo.

4.3. Importancia

La importancia de la Seguridad e Higiene en el trabajo radica en la posibilidad de asegurar el bienestar físico y psíquico de los operarios dentro de la fábrica.

Con la existencia de la Seguridad e Higiene, los trabajadores se sienten seguros y sanos, ya que se pueden prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. De esta manera, el desarrollo de las actividades diarias de trabajo es satisfactorio y se evitan varios problemas dentro de la empresa como ausencias, baja productividad, altos índices de accidentes, problemas legales, entre otros.

Además, es importante establecer normas de Seguridad e Higiene en el trabajo, ya que esto hace posible que no ocurran ni accidentes ni enfermedades, lo cual, a su vez, disminuye los costos directos e indirectos asociados a estos sucesos.

4.4. Objetivos

El principal objetivo de la Seguridad e Higiene en el trabajo es evitar accidentes y enfermedades profesionales mediante el reconocimiento, la evaluación y el control de los factores ambientales en el lugar de trabajo.

La Seguridad e Higiene industrial en esta fábrica tiene como principal objetivo prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales producidas como consecuencia de la actividad de producción. Una buena producción debe contemplar las normas de Seguridad e Higiene y debe satisfacer las condiciones necesarias de Seguridad, productividad y calidad. Por esto, es necesario planificar la capacitación y brindarla para asegurar la incorporación de los conocimientos, habilidades y actitudes en Seguridad e Higiene.



4.5. Marco legal en nuestro país

- ✓ En el año 1904, se aprobó un primer proyecto de Código de Trabajo. Posteriormente, surgen leyes que formalizaron el descanso dominical y luego, en el año 1915, se sanciona la Ley N° 9.688 de “Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”, la cual definía algunas de las enfermedades que debían ser indemnizadas por el empleador y sentaba las bases que definieron al empleador como responsable de la salud de aquellos que empleaba en lo referido al trabajo encomendado.
- ✓ En el año 1972, fue sancionada la Ley N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el trabajo (anexo III), la cual se reglamentó en el año 1979 mediante el decreto 351. Así se logró que las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo se ajusten a las normas de esta ley y a las reglamentaciones que se dicten en todo el territorio del país. Esta ley establece compromisos de las empresas y de los trabajadores en pos de lograr ambientes de trabajo que no afecten ni la salud de los operarios ni los interesados de la empresa mediante el establecimiento de pautas tendientes a:
 - *“Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores” (Artículo 4°, inciso a).*
 - *“Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos” (Artículo 4°, inciso b).*
 - *“Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades profesionales” (Artículo 4°, inciso c).*

Esta ley da los lineamientos tendientes a evitar los accidentes y las enfermedades profesionales a través de compromisos y obligaciones de los trabajadores y sus empleadores.

- ✓ En el año 1995, fue sancionada la Ley N° 24.557 de Riesgos del Trabajo (anexo IV) que fijó objetivos y el ámbito de aplicación, prevención de los riesgos del trabajo, contingencia y situaciones cubiertas, prestaciones dinerarias y en especie, determinación y revisión de las incapacidades, régimen financiero, gestión de las prestaciones, derecho, deberes y prohibiciones, fondos de garantía y reserva, ente de regulación y



supervisión, responsabilidad civil del empleador, órgano tripartito de participación. Plantea entre sus objetivos:

- *“Reducir los siniestros laborales a través de la prevención de riesgos derivados del trabajo” (Artículo 1, inciso 2° a).*
- *“Reparar daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales incluyendo la rehabilitación del damnificado” (Artículo 1, inciso 2° b).*
- *“Promover la recalificación y recolocación de los trabajadores damnificado” (Artículo 1, inciso 2° c).*

Sostiene como principal objetivo evitar los accidentes o enfermedades profesionales y reparar sus consecuencias a través del compromiso de cuatro actores principales:

- Trabajadores
- Empleadores
- Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (A.R.T.)
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo (S.R.T.)

Además, con esta ley, se crea la obligación del empleador de afiliarse con una Aseguradora de Riesgos de Trabajo (A.R.T.) y cumplir con la Ley N° 19.587.

4.6. ¿Cómo desarrollar un programa de Seguridad e Higiene?

Según Idalberto Chiavenato (2005, pág.400), para desarrollar un programa de Seguridad e Higiene es necesario:

- ✓ Involucrar a la administración y a los empleados en el desarrollo de un plan de Seguridad e Higiene, ya que es importante que todas las personas de la organización comprendan que el plan es útil y benéfico para todas las partes involucradas.
- ✓ Reunir el apoyo necesario para implementar el plan, debido a que ningún plan funciona por sí solo. Se necesita un líder que proporcione recursos para impulsar el plan y hacerlo confiable.
- ✓ Determinar los requisitos de Seguridad e Higiene de cada sitio de trabajo porque cada uno tiene diferentes necesidades para atender.



- ✓ Evaluar los riesgos existentes en el sitio de trabajo, identificar los problemas potenciales de Seguridad e Higiene y las medidas preventivas necesarias que se deben tomar.
- ✓ Corregir las condiciones de riesgos, mediante la eliminación, reducción o control por todos los medios posibles.
- ✓ Capacitar a los empleados en técnicas de Seguridad e Higiene. La capacitación debe ser obligatoria para todos los empleados con el fin de todos sepan cómo ejecutar su trabajo de manera segura y comprendan cómo utilizar el equipo de Seguridad.
- ✓ Desarrollar inquietud en los trabajadores para que el trabajo esté libre de riesgos. Para ello, se deben establecer medios para que expongan sugerencias.
- ✓ Garantizar el mantenimiento preventivo de los equipos y de las instalaciones.
- ✓ Mejorar continuamente el programa de Seguridad e Higiene, es decir, una vez implementado el programa, se debe evaluar y mejorar continuamente. La documentación del progreso ayuda a analizar el mejoramiento.

5. Seguridad en el trabajo

La Seguridad en el trabajo se puede definir de varias formas; en general, se entiende que es el conjunto de operaciones y recursos aplicados a la eficaz prevención y protección de accidentes de trabajo fomentando la reducción, el control y la eliminación de los mismos, mediante un previo estudio de sus causas. Por lo tanto, estudia y norma la prevención de actos y las condiciones inseguras que causan los accidentes de trabajo.

A continuación, se enuncian algunas definiciones de diferentes autores:

Idalberto Chiavenato la define como:

“El conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, eliminar las



condiciones inseguras del ambiente, instruyendo o convenciendo a las personas sobre la necesidad de implantar prácticas preventivas”. (1998, pág. 362)

Alfonzo Hernández Zúñiga la define como:

“La aplicación racional y con inventiva de las técnicas que tienen por objeto el diseño de: instalaciones, equipos, maquinarias, procesos y procedimientos de trabajo; capacitación, adiestramiento, motivación y administración de personal, con el propósito de abatir la incidencia de accidentes capaces de generar riesgos en la salud, incomodidades e ineficiencias entre los trabajadores o daños económicos a las empresas y consecuentemente a los miembros de la comunidad”. (2005, pág. 22)

A modo de síntesis, la Seguridad en el trabajo es aquella que busca evitar o disminuir los accidentes de trabajo que sufren los trabajadores dentro de una empresa.

La Seguridad industrial dentro de una fábrica se refiere específicamente al control de los riesgos que causan accidentes de trabajo durante el proceso productivo de una empresa. Básicamente se concentra en el estudio de:

- 1) Riesgos que causan los accidentes de trabajo.
- 2) Riesgos que no causan accidentes, sino que influyen en la salud física del trabajador haciéndolo perder tiempo o eficiencia.

La Seguridad industrial tiene varias definiciones, específicamente se la define como “el conjunto de normas, técnicas y procedimientos que se utilizan para prevenir los accidentes mediante la supervisión de sus causas, creando conciencia entre los empleadores y los trabajadores”.

Si está presente la Seguridad industrial, se genera mayor confianza para realizar el trabajo productivo diario. No obstante, no debe descuidarse, es decir, la empresa debe combinar la Seguridad industrial con un ambiente de trabajo seguro para todos los trabajadores. El operario incorpora su conciencia de



Seguridad, dándole la posibilidad de protegerse a sí mismo, a sus compañeros y al resto de la empresa.

5.1. Objetivos de la Seguridad

La Seguridad en el trabajo tiene como objetivo general eliminar los riesgos que presentan las actividades diarias dentro de la empresa y que generan los accidentes de trabajo.

Además, persigue objetivos específicos como por ejemplo:

- ✓ Reducir la cantidad de accidentes de trabajo durante la actividad dentro de la organización.
- ✓ Conservar en buen estado las máquinas, herramientas y equipos que utilizan los trabajadores durante la realización de sus actividades.
- ✓ Otorgar a los trabajadores una capacitación adecuada para que no ocurran accidentes de trabajo.

5.2. Accidente de trabajo

Según la ley sobre riesgos del trabajo N° 24.557, en el Capítulo III, artículo 6, inciso 1: *“se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo”*.

Según Adolfo Rodellar Lisa (1999, pág. 23), *“un accidente de trabajo puede definirse como un suceso no deseado que ocasiona pérdidas a las personas, a la propiedad o a los procesos laborales”*.

Werther y Davis (1996, pág. 543), definen el accidente de trabajo como *“toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente”*.



Se puede observar en las definiciones que el accidente de trabajo se produce exclusivamente por la realización de las actividades del trabajo; por este motivo, se debe tener en cuenta al momento de tomar medidas respecto a la Seguridad laboral. En relación con la fábrica, los accidentes se producen como consecuencia de la producción, por eso las medidas preventivas giran en torno a ella.

5.3. Clasificación de los accidentes

Los tipos de accidentes son las formas mediante las cuales se produce el contacto entre los trabajadores y el elemento que provoca el accidente. Los principales accidentes presentes en este tipo de industrias son:

- ✓ Golpes contra objetos, máquinas o herramientas.
- ✓ Atrapamientos de extremidades superiores con máquinas.
- ✓ Caídas al mismo nivel o diferente.
- ✓ Cortes con herramientas manuales.
- ✓ Contacto con corriente eléctrica.

6. Higiene en el trabajo

La Higiene en el trabajo se conoce como el conjunto de procedimientos y recursos aplicados a la eficaz prevención de enfermedades profesionales. Su principal función es reconocer, evaluar y controlar factores del ambiente que provienen del trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud del trabajador. Su principal objetivo es conservar y mejorar la salud de los trabajadores en relación con la actividad que realicen en el ambiente laboral, las condiciones del lugar donde trabaja y los hábitos personales del trabajador.

A continuación se enuncian algunas definiciones de diferentes autores:

En el diario de la Asociación Americana de Medicina, se define como:



“Higiene en el trabajo se refiere al conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherente a las tareas del cargo y al ambiente físico en que ejecuta las labores”.
(1960, pág. 533-536)

Alfonso Hernández Zúñiga define la Higiene como:

“Higiene en el trabajo es la aplicación racional y con inventiva de las técnicas que tienen por objeto el reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que se originan en el lugar de trabajo, que pueden causar enfermedades, perjuicios a la salud e incomodidades entre los trabajadores o miembros de una comunidad. La Higiene no sólo evita las enfermedades, sino además procura el máximo desarrollo de los individuos y ayuda para que el hombre sea sano, fuerte y bien preparado física y mentalmente”.
(2005, pág. 22-23)

Considerando las definiciones mencionadas, se puede resumir que la Higiene en el trabajo pretende garantizar las condiciones del ambiente de trabajo, la salud y el bienestar del empleado.

La Higiene industrial aplicada a esta fábrica se refiere específicamente al control de las perturbaciones de la salud debidas al medio ambiente de trabajo concentrándose principalmente en el estudio de:

- 1) Condiciones que causan las enfermedades profesionales.
- 2) Condiciones que no causan enfermedades, sino que influyen en la salud, de tal modo que el trabajador pierde tiempo o eficiencia.

La Higiene industrial se dirige al conocimiento, evaluación y control de los factores ambientales químicos, biológicos, físicos y ergonómicos que puedan causar enfermedades o desequilibrar la salud dentro de la industria.

La Higiene industrial se define entonces como la ciencia dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales, originados



en o por el lugar de trabajo, que pueden causar enfermedades, deterioro de la salud y del bienestar o ineficiencia en los trabajadores de una industria.

6.1. Objetivos de la Higiene

La Higiene en el trabajo tiene como objetivo general la protección de la salud y del bienestar del trabajador. Sus objetivos específicos son los siguientes:

- ✓ Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.
- ✓ Reducir los efectos nocivos generados por el trabajo.
- ✓ Prevenir del deterioro de enfermedades.
- ✓ Incrementar la salud de los trabajadores de manera equivalente al aumento de la productividad.

6.2. Enfermedad profesional

Según lo establecido en la ley N° 24.557 sobre riesgos del trabajo en el Capítulo III, Artículo 6, inciso 2: *“serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo”*.

Werther, William B. Jr., Keith, Davis. (1996, pág. 546) establecen que *“una enfermedad de trabajo se entiende como todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.”*

Las enfermedades profesionales son aquellas circunstancias que afectan a la salud y ocurren en el lugar de trabajo como consecuencia de la actividad desarrollada en él. Producen desequilibrios en la salud lentamente a través de períodos largos de tiempo, a veces imperceptible, pero generalmente irreversibles.

Las mismas se encuentran incluidas en un listado que elabora y actualiza periódicamente el poder ejecutivo y se clasifican teniendo en cuenta el tipo de riesgo, agente contaminante y de la dosis recibida.

A modo de resumen, los componentes de la Seguridad e Higiene en el trabajo se reflejan en la ilustración 21.

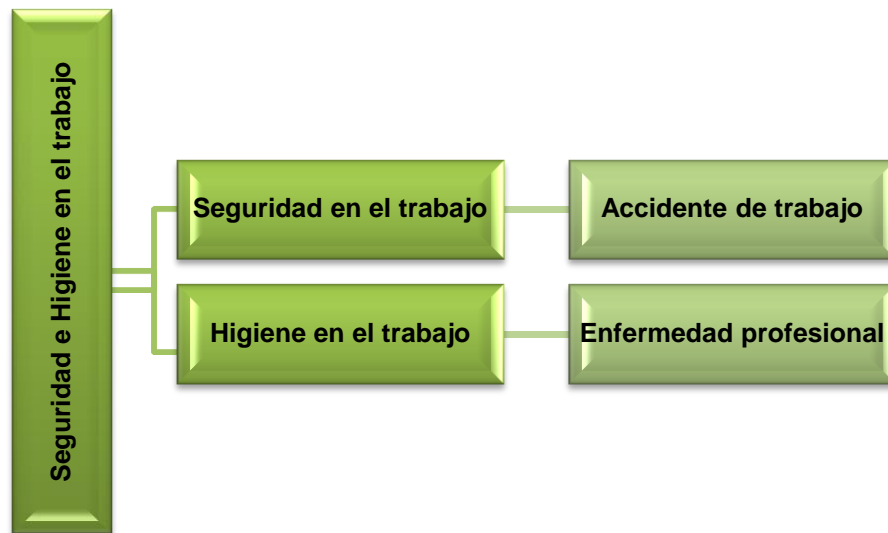


Ilustración 21. Componentes de la Seguridad e Higiene en el trabajo. Fuente: elaboración propia.

7. Causas generadoras de accidentes o enfermedades

Los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales se producen por:

- 1) Condiciones inseguras: son las causas que derivan del medio ambiente de trabajo en que los trabajadores realizan sus labores. Se refieren al grado de inseguridad que pueden tener los locales, maquinarias, los equipos y los puntos de operación. Se definen como aquella situación física o ambiental previsible, que se desvía de aquella que es aceptable, normal o correcta, y que es capaz de producir un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Ejemplos de condiciones inseguras en esta industria son:

- Falta de protecciones.
- Herramientas y equipos peligrosos.
- Reparaciones provisionarias.
- Falta de orden y limpieza.
- Falta de elementos de protección personal.
- Señalización inadecuada, faltante u obsoleta.

Si estas condiciones se eliminan, la probabilidad de que ocurra un accidente o enfermedad se reduce considerablemente.



2) Actos inseguros: son las causas que dependen de las acciones del propio trabajador. Se definen como: la ejecución indebida de una actividad laboral sin conocer ni respetar la forma segura de realizarla. Es considerado un acto voluntario de desobediencia de las normas de Seguridad e Higiene establecidas, que puede causar un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

Ejemplo de actos inseguros en la fábrica:

- Realizar trabajos sin autorización.
- Operar a velocidades inadecuadas.
- Evitar barreras de Seguridad.
- No utilizar los elementos de protección personal.
- Limpiar o arreglar máquinas en movimiento.
- No prestar atención o incomodar a otros.

El acto inseguro tiene su origen en:

- La falta de capacitación para el puesto de trabajo, la ignorancia de las normas de prevención y la falta de hábitos de Seguridad.
- Características personales como: excesiva confianza, actitud de incumplimiento, irresponsabilidad, fatiga, disminución de habilidad para el trabajo, entre otras.

8. Agentes de riesgos

Para que ocurra un accidente o una enfermedad debe haber un agente de riesgo. El riesgo se define como: aquella situación de trabajo capaz de producir un accidente o una enfermedad con perjuicio físico o psíquico para el trabajador.

La clasificación de riesgos es muy diversa de acuerdo con los diferentes ámbitos de trabajo que existen. Teniendo en cuenta el sector al que pertenece la empresa, se mencionan a continuación los más relevantes para la misma:

1) Riesgos mecánicos: son aquellos producidos en el proceso operativo propiamente dicho de cualquier industria fundamentalmente por objetos, máquinas, herramientas, y vehículos de carga transportadores de materia prima y productos terminados. Son capaces de producir accidentes como,



por ejemplo, caídas al mismo o distinto nivel, cortes, golpes, atrapamientos, amputaciones y fracturas.

- 2) Riesgos físicos: esta clase de riesgos son aquellos que se encuentran en el campo de la física. Actúan en el aire o a través de objetos materiales, y resultan agresivos para la salud del trabajador.

El ruido es uno de los agentes que se encuentra dentro de los riesgos físicos. Se define como *“una manifestación del sonido que no es deseada por quien lo escucha, que se percibe como desagradable y molesto por parte de los trabajadores o que ejerce un efecto dañino sobre la capacidad auditiva de los mismos”*. (Julio César Neffa, 1988, pág. 58-59). Se manifiesta como peligroso cuando los efectos perjudiciales que provoca en el ambiente de trabajo afectan al órgano auditivo. Los ruidos peligrosos se caracterizan por su nivel, su contenido de frecuencias, su continuidad y por el tiempo de exposición del operario a dicho ruido. Es molesto cuando no afecta al órgano auditivo, sino que genera problemas en el sistema nervioso. De acuerdo con la última modificación a la normativa vigente (Decreto 351/79), mediante la Resolución 295, la dosis máxima admisible sin daño para la salud es de 85 dB. (decibeles), en tanto una persona esté expuesta a este nivel durante 8 horas diarias o 48 horas semanales.

- 3) Riesgos eléctricos: son aquellos originados por la energía eléctrica a través del contacto directo de los trabajadores con las fuentes de energía eléctrica o del contacto indirecto con las herramientas de trabajo. Puede producir en los trabajadores invalidez, muerte, quemaduras, traumatismos, perturbaciones cardiovasculares, entre otras.

Los principales factores que influyen en estos riesgos son:

- Intensidad de la corriente eléctrica.
- Duración del contacto eléctrico.
- Impedancia del contacto eléctrico.
- Tensión eléctrica del contacto.
- Frecuencia de la corriente eléctrica.
- Trayectoria de la corriente eléctrica por el cuerpo.
- Resistencia eléctrica del cuerpo.



- Forma del contacto eléctrico.

- 4) Riesgos químicos: un riesgo químico es toda sustancia natural, orgánica o inorgánica, simple o compleja, que puede actuar sola o combinada y tener efectos nocivos sobre el ser humano. Estos riesgos producen fundamentalmente lesiones pulmonares.

Puede ingresar al organismo humano por las siguientes vías:

- Por contacto con la piel.
- Por vía respiratoria mediante inhalación.
- Por vía digestiva mediante absorción.

- 5) Riesgos ergonómicos: la Ergonomía es la ciencia que busca la adaptación del trabajo y de los medios de trabajo a las características fisiológicas y psicológicas del ser humano para evitar los riesgos ergonómicos que producen efectos negativos en su salud. No considerar los riesgos ergonómicos pueden producir efectos en la salud física y psíquica del trabajador con consecuencias musculares, posturales y mentales.

- 6) Riesgos de incendios: el fuego es un fenómeno natural que cuando resulta producto de un incendio se transforma en un elemento devastador que implica pérdidas humanas y materiales.

Un incendio es un proceso de combustión caracterizado por una reacción química de oxidación de suficiente intensidad como para emitir luz y calor. Sólo puede iniciarse si hay un material combustible, suficiente oxígeno y calor. Las principales causas de los incendios son: los incendios eléctricos, las chispas mecánicas, los cigarrillos, la ignición espontánea, las llamas abiertas, y la electricidad estática.

Los efectos que producen en las personas son:

- Quemaduras de diferentes grados.
- Efectos tóxicos por inhalación de gases y de aire caliente.

Los agentes de riesgos existentes son diversos, incluso las categorías mencionadas anteriormente están limitadas a aquellas que se adaptan a la temática de este proyecto de grado.



Es importante destacar que todos están presentes en el medio ambiente de trabajo, pero los principales riesgos que afectan el medio ambiente de trabajo de esta industria, debido a que la frecuencia con la que ocurren es mayor al resto de los riesgos que están ausentes durante largos períodos de tiempo, son:

- 1) Riesgos mecánicos: producidos por objetos, máquinas, herramientas y vehículos de cargas.
- 2) Riesgos ergonómicos: producidos por la postura de trabajo y el sobreesfuerzo realizado.

En menor medida, también existen riesgos físicos asociados al ruido, debido a que se utilizan maquinarias silenciadas, riesgos químicos asociados al polvo de harina, y riesgos eléctricos.

9. Prevención de accidentes o enfermedades

Los directivos y responsables de recursos humanos de esta organización deben asegurar un lugar de trabajo libre de riesgos innecesarios y condiciones ambientales que puedan ocasionar daños a la salud de sus trabajadores. No asegurar estas condiciones implica responsabilidades legales y morales; asimismo, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales implican enormes perjuicios a los trabajadores y a la organización en términos de costos humanos, sociales y económicos. Todo esto se puede evitar mediante programas de prevención.

Según el diccionario de la Real Academia Española, la prevención se define como *“la preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o ejecutar algo”*.

Entonces, la prevención de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales se define como el conjunto de actividades que se realizan de manera anticipada para poder evitarlos mediante el reconocimiento de los riesgos laborales y del compromiso de los trabajadores. Es la forma más eficiente de conservar la salud de los trabajadores.

Se reconoce como objetivo reducir la siniestralidad laboral según lo establecido en el Artículo 1°, inciso 2. a) de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo N°



24.557, el cual dispone: “*reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo*”.

Para lograr la prevención es necesario que se implemente la capacitación de los trabajadores. Esta será eficaz siempre que exista un fuerte compromiso por parte de la empresa y los trabajadores, quienes deben concientizarse sobre los riesgos a los que están expuestos y las normas que deben cumplir, ya que uno de los aspectos fundamentales para la prevención es tener conocimiento sobre los riesgos laborales y las causas que pueden producir los accidentes y las enfermedades.

La capacitación, como método de prevención, debe ser desarrollada por medio de conferencias, cursos, seminarios y clases, complementadas con material educativo gráfico, medios audiovisuales y carteles según lo expresado en el Decreto N° 351/79, Capítulo XXI.

La capacitación de Seguridad e Higiene en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el nivel operativo de esta industria debería implementarse de manera anual por un servicio de Seguridad e Higiene, y correspondería incluir como mínimo los siguientes contenidos:

- Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Riesgos específicos de la tarea laboral.
- Utilización de equipos y elementos de protección personal.
- Beneficios de los primeros auxilios.
- Prevención de incendios.

Considerando que los operarios son los recursos más importantes de esta empresa y que los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales generan costos humanos y materiales, es importante contar con la prevención ya que nos brinda un ambiente de trabajo más seguro y sano para eliminar o disminuir los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a las que están expuestos los trabajadores dentro de la fábrica.

Mediante la prevención se espera lograr los siguientes objetivos en “La Buona Pasta”:

- 1) Interés en la Seguridad e Higiene por parte de todos los integrantes de la empresa.



- 2) Investigación de las causas que generan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales dentro de la fábrica.
- 3) Evaluación de los efectos que producen en los operarios fideeros los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 4) Acción correctiva tendiente a eliminarlos o reducirlos.

10. Personal fideero

Se considera personal fideero a aquellos trabajadores incluidos en la industria fideera argentina, es decir, aquella que elabora pasta. En este caso particular, los trabajadores de “La Buona Pasta” están insertos en el rubro de las pastas secas.

Los empleados dedicados a esta actividad industrial se encuentran encuadrados en el Sindicato Argentino de Trabajadores de la Industria Fideera (S.A.T.I.F.) y bajo el Convenio Colectivo de Trabajo 119/90, siendo éste de carácter nacional por lo que rige en todo el territorio de la República Argentina. En relación con el mencionado convenio colectivo, en materia de Seguridad e Higiene, estos trabajadores se encuentran bajo la Ley de Higiene y Seguridad en el trabajo N° 19587 según lo establecido en el artículo 15° del convenio, el cual se menciona a continuación:

- ✓ Artículo 15° - HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:

A los efectos de obtener el mayor grado de prevención y protección de la vida e integridad psicofísica de los trabajadores, se adoptarán por parte de los Empresarios, las normas, técnicas y medidas sanitarias precautorias, a los efectos de prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos profesionales de todos los lugares de trabajo, como el medio más eficaz de la lucha contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y a tal fin deberá dar cumplimiento de la Ley 19587 sobre Higiene y Seguridad.

Sin perjuicio de lo que determinen especialmente las disposiciones en materia de Seguridad e Higiene, también son:



- ✓ Obligaciones del empleador:
 - a) Disponer el examen pre-ocupacional y revisión médica periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud.
 - b) Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento las máquinas, instalaciones y útiles de trabajo, asegurando que las máquinas funcionan con sus respectivos cubre-engranajes.
 - c) Instalar los equipos necesarios para la renovación de aires y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo.
 - d) Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicio de agua potable.
 - e) Evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfección periódica necesaria.
 - f) Eliminar, aislar o reducir los ruidos y vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores.
 - g) Instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro.
 - h) Depositar con el resguardo necesario y en condiciones de Seguridad las sustancias peligrosas.
 - i) Disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.
 - j) Colocar y mantener, en lugares visibles, avisos o carteles que indiquen medidas de Seguridad e Higiene o que adviertan peligrosidad en las maquinarias o instalaciones.
 - k) Promover la capacidad del personal en materia de higiene y Seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
 - l) Denunciar accidentes y enfermedades de trabajo.
- ✓ Obligaciones del trabajador:
 - a) Cumplir con las normas de Seguridad e Higiene con las recomendaciones que se le formulen referente a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las máquinas, operaciones y procesos de trabajo.



- b) Someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos y cumplir con las prevenciones e indicaciones que a tal efecto se le formulen.
- c) Cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de Seguridad e Higiene y observar sus recomendaciones.
- d) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de Seguridad e Higiene y asistir a los cursos que se dicten durante horas de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley 19587 y sus reglamentaciones los Empleadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, deberán organizar el Servicio de Medicina del Trabajo y Servicio de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Los Establecimientos que ocupen 150 ó más trabajadores afectados a los procesos de producción deberán contar con dichos servicios con carácter interno. Los otros establecimientos tendrán con carácter externo o interno a voluntad del empleador.

Queda claro que además de las normativas nacionales en Seguridad e Higiene para todos los trabajadores, estos operarios fideeros se encuentran regulados por este convenio, razón por la cual la capacitación resulta aún más necesaria para cumplir con ello.



Capítulo VII

Propuesta de intervención



1. Propuesta de intervención

1.1. Plan de capacitación en Seguridad e Higiene

A partir del diagnóstico realizado, surge la propuesta de intervención en la fábrica de fideos secos “La Buona Pasta”. La propuesta consiste en la implementación de un plan de capacitación en Seguridad e Higiene para los operarios del área de producción.

El propósito de la intervención es proporcionar a los operarios de “La Buona Pasta” los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para actuar en forma segura y sana dentro de la fábrica.

Mediante esta propuesta de intervención se pretende aportar una solución de mejora en la actividad de capacitación de esta empresa. El plan de capacitación brindará formación y concientización en Seguridad e Higiene acorde a las necesidades reales de esta empresa, considerando que sólo a través de procesos y estrategias educativas será posible generarlo.

Debido a que no es suficiente sólo contar con buena predisposición para la Seguridad e Higiene y tener buenas condiciones del ambiente de trabajo, se convierte en una necesidad saber hacer el trabajo de forma segura y sana, incorporando y actualizando de manera permanente los conocimientos específicos de Seguridad e Higiene, destrezas y habilidades del puesto de trabajo. Por eso los operarios deben recibir una capacitación para hacer bien su trabajo operativo, la cual estará basada en procedimientos operativos específicos en Seguridad e Higiene.

Será necesario que se trabaje conjuntamente desde el departamento de recursos humanos con los operarios para que el aprendizaje sea significativo. Los beneficios que traerá la capacitación son un equipo altamente motivado, una plantilla de personal más productiva, más integración, compromiso y solidaridad, así como también una mejora en la toma de decisiones y la solución de problemas. Además, la capacitación alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo, incrementa el nivel de satisfacción con el puesto, permite el logro de metas individuales y elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual. Se espera obtener un trabajador plenamente capacitado en Seguridad



e Higiene que se sienta seguro y sano, y se comprometa para lograr la prevención.

Además, la normativa vigente en nuestro país sobre Seguridad e Higiene especifica la obligatoriedad de capacitar en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en relación con la actividad que desempeña cada trabajador. En este sentido, uno de los aspectos principales para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es tener conocimiento sobre los riesgos que los ocasionan.

Por lo tanto, se propone una solución integral que incluye la implementación de un plan de capacitación que garantice que los operarios cumplan con su labor diaria bajo las normas de Seguridad e Higiene establecidas.

La capacitación se realizará mediante un curso, definido por Siliceo Aguilar, Alfonso como el “recorrido por un conjunto de conocimientos sistematizados a lo largo del tiempo y un recurso a dichos conocimientos... Todo curso enseña fundamentalmente nuevos conocimientos y habilidades”. (2004, pág 176-177). Éste tendrá una duración de cuatro semanas con clases de tres horas cada siete días.

En la última jornada se evaluarán los contenidos brindados haciendo énfasis en los principios de aprendizaje como la participación, la relevancia y la retroalimentación.

1.2. Área de intervención y población afectada

El plan de capacitación en Seguridad e Higiene será implementado en el área de producción de la empresa, por este motivo, la población afectada son todos los operarios fideeros de la misma.

1.3. Acciones que se llevarán a cabo

1.3.1. A corto plazo



- ✓ Elaborar un plan de capacitación en Seguridad e Higiene para los operarios de producción referente a la actividad diaria que realizan.
- ✓ Fomentar y poner en práctica la correcta utilización de elementos de protección personal y el cumplimiento de las medidas preventivas en el plan.
- ✓ Asegurar la correcta señalización mediante cartelera en el establecimiento.
- ✓ Implementar medidas de advertencia como sanciones ante incumplimiento de lo mencionado anteriormente.
- ✓ Evaluar el nivel de compromiso adquirido mediante la capacitación y cómo actúa como medida preventiva.
- ✓ Comparar índices de accidentes y enfermedades anteriores y posteriores al curso brindado.

1.3.2. *A largo plazo*

- ✓ Capacitar la totalidad de los operarios en Seguridad e Higiene.
- ✓ Inducir al nuevo personal para que se encuentre en igualdad de condiciones.
- ✓ Disminuir índices de enfermedades y accidentes mediante la prevención.
- ✓ Implementar un plan de capacitación anualmente modificando los contenidos necesarios de acuerdo con las actualizaciones.
- ✓ Incorporar especialistas en Seguridad e Higiene para recibir asesoramiento actualizado permanentemente.

1.4. **Recursos necesarios**

1.4.1. *Recursos humanos*



- ✓ Capacitador: en esta primera capacitación, será un profesional de Seguridad e Higiene quién llevará adelante la misma. Además, se recomienda recurrir a la ayuda del responsable de recursos humanos y del supervisor, ya que son quienes conocen la organización por dentro.

1.4.2. Recursos materiales

- ✓ Sala de capacitación: la misma debe contar con retroproyector, mesas, sillas y pizarrón. Como la empresa no posee esta sala, se recomienda el micro cine del Club Deportivo Argentino ubicado en el centro de la localidad, ya que cuenta con todas estas comodidades.
- ✓ Manuales impresos para cada uno.
- ✓ Anotadores y lapiceras.

1.5. Implementación y criterios de evaluación

Para llevar a cabo el plan de capacitación en Seguridad e Higiene se utilizará el manual de capacitación: “Seguridad e Higiene del operario fideero (anexo V)” y el manual de capacitación del capacitador: “Seguridad e Higiene del operario fideero (anexo VI)”. La implementación de dicho plan se hará de la siguiente manera:

1) Capacitación inductiva e introductoria al curso: en la primera jornada, el responsable de la capacitación explicará a modo de introducción al curso cómo se va a trabajar durante el mismo, aludiendo a la metodología, los contenidos y la forma en que se encuentra dividido el manual. Luego, los operarios recibirán los contenidos de la parte 1 del manual sobre los conceptos principales de la Seguridad e Higiene, con la finalidad de que todos comprendan los contenidos sobre los cuales se va a capacitar y se encuentren en igualdad de condiciones para afrontar las siguientes partes.

2) Capacitación específica: la segunda parte de la capacitación se hará durante la segunda, tercera y cuarta jornada. En ellas, se hará énfasis en la parte 2, 3, 4, 5 y 6 del manual, donde se hace referencia a los riesgos presentes en el ambiente de trabajo de “La Buona Pasta” teniendo en cuenta las máquinas, herramientas, vehículos de carga y demás insumos que se utilizan así como



también a la utilización de los elementos de protección personal. Además, se verá a nivel general, los riesgos relacionados a incendios y actividades de primeros auxilios, entendiendo que sería necesario implementar jornadas sobre estos temas con instituciones que las realizan habitualmente como los bomberos de la localidad u otras instituciones de carácter privado. También, se explicará la función de los carteles y el significado de cada uno de acuerdo con el color y la forma geométrica para evitar que el operario ignore su significado y realmente entienda lo que significan de acuerdo con la norma IRAM 10005.

Las actividades de evaluación se realizarán de la siguiente manera:

- 1) Se realizarán actividades de evaluación en todas las jornadas sobre los contenidos vistos en cada una de ellas para confirmar que los operarios estén incorporando los contenidos de la capacitación de manera correcta y, de esta manera, retroalimentar a los participantes. Aquí se hará énfasis en el principio de aprendizaje de retroalimentación, para que el operario sepa si está incorporando correctamente la información.
- 2) La evaluación final se hará en la última jornada, y servirá para comparar con posteriores capacitaciones y para confirmar el porcentaje que se logró incorporar en la presente capacitación. En la quinta jornada se utilizará la parte 7 del manual, la cual tendrá una encuesta que deberán responder los operarios con la que luego el capacitador determinará el grado de aprendizaje de los operarios durante las jornadas de capacitación. Luego de que cada uno responda su cuestionario, se dará la posibilidad de aclarar dudas para asegurar aún más el aprendizaje.

Los criterios de evaluación a considerar en este proceso son los siguientes:

- ✓ Se espera que la totalidad de los operarios responda correctamente el 60% del cuestionario.
- ✓ Se espera que se respondan correctamente, por la importancia que revisten, las siguientes preguntas: 1, 4, 6, 7, 8 y 16.
- ✓ Si se logra que todos los operarios respondan de manera efectiva el 60% del cuestionario y dentro de esas preguntas se encuentran las mencionadas, la capacitación será considerada efectiva en el cumplimiento de los objetivos planteados.



- ✓ Los operarios deberán cumplir, para aprobar el examen, 12 horas de capacitación como mínimo, lo que representa un 80% de asistencia a la capacitación.

El curso se realizará atendiendo las pautas establecidas en la Ilustración 22 que se observa a continuación:

Plan de capacitación en Seguridad e Higiene Personal fideero “La Buona Pasta”	
Duración	15 horas reloj divididas de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none">✓ 4 jornadas de 3 horas cada una durante un mes (una vez por semana).✓ 1 jornada final de evaluación
Lugar	Sala externa con retroproyector, sillas, mesas y pizarrones (opcional micro cine Club Deportivo Argentino)
Metodología	Curso-Taller: <ul style="list-style-type: none">-Explicación y exposición.-Participación y debate.-Ejemplificación.-Realización de actividades de evaluación.
Contenidos	<u>Parte 1</u> : “Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”. <u>Parte 2</u> : “Riesgos específicos de la tarea laboral”. <u>Parte 3</u> : “Utilización de equipos y elementos de protección personal”. <u>Parte 4</u> : “Prevención de incendios”. <u>Parte 5</u> : “Beneficios de los primeros auxilios”. <u>Parte 6</u> : “Norma IRAM 10005 – señalización y colores de Seguridad”.

Ilustración 22. Plan de capacitación. Fuente: elaboración propia.

A continuación, se presentan de manera detallada los contenidos y las actividades del capacitador y los operarios a desarrollar en las 4 jornadas de



acuerdo con el manual de capacitación: “Seguridad e Higiene del operario fideero”:

1° JORNADA

PARTE 1: “Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”.

✓ *Contenidos:*

- 1) Seguridad e Higiene en el trabajo:
 - 1)1- Definición.
 - 1)2- Marco legal vigente en nuestro país.
 - 1)3- Marco legal de acuerdo con el Convenio Colectivo de Trabajo 119/90.
 - 1)4- Conceptos principales de la Seguridad e Higiene.

✓ *Actividades del capacitador:*

El capacitador deberá comenzar la primera jornada indagando conocimientos de los operarios sobre la Seguridad e Higiene en el trabajo. Una vez que participaron y debatieron, se construye una definición de manera colectiva y el capacitador expone mediante el uso de diapositivas una definición básica, de referencia para todos, que será la misma del manual.

Luego, siguiendo con el uso de diapositivas, se exponen las normas legales para que tengan conocimiento de las mismas, ya que dichas normas regulan la Seguridad e Higiene a nivel nacional y la actividad que realizan.

Por último, en esta primera parte del manual, el capacitador expondrá los conceptos principales de la Seguridad e Higiene en el trabajo desarrollando ejemplos y solicitando a los operarios que identifiquen otros ejemplos en su trabajo. Al solicitar ejemplos a los operarios, el capacitador estará utilizando los principios de aprendizaje de participación y relevancia propuestos para la intervención.

✓ *Actividades del operario:*

Se dividirá el grupo de operarios en grupos de no más de tres personas y trabajarán con la actividad de evaluación que se encuentra al finalizar la parte 1



del manual. En esta parte, deberán especificar riesgos presentes en su lugar de trabajo, actos inseguros, condiciones inseguras, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Luego, deberán establecer relaciones entre ellos identificando la cadena de causalidad.

Una vez finalizada la actividad, el capacitador hará participar a los grupos, quienes deberán comentar cómo resolvieron la actividad, y luego, el resto de los participantes podrá intervenir afirmando o refutando lo realizado, actuando como moderadores. Y aquí, se observa una vez más como los principios de aprendizaje de participación y relevancia se ven reflejados en la intervención; también, se utiliza el principio de retroalimentación.

2° JORNADA

PARTE 2: “Riesgos específicos de la tarea laboral”

✓ Contenidos:

- 2) Riesgos presentes en la fábrica de fideos secos “La Buona Pasta”:
 - 2)1- Riesgos mecánicos:
 - 2)1-1- Caídas al mismo nivel.
 - 2)1-2- Caídas a distinto nivel.
 - 2)1-3- Utilización de herramientas manuales.
 - 2)1-4- Utilización de máquinas
 - 2)1-4-1- Máquinas que más riesgos generan en la fábrica
 - 2)1-5- Utilización de Vehículo de carga.
 - 2)2- Riesgos físicos:
 - 2)2-1- Ruidos.
 - 2)3- Riesgos químicos:
 - 2)3-1- Condiciones ambientales adversas.
 - 2)3-2- Contacto y exposición de sustancias químicas.
 - 2)4- Riesgos ergonómicos:
 - 2)4-1- Sobreesfuerzos.
 - 2)4-2- Trabajo de pie.
 - 2)5- Riesgos eléctricos.



✓ **Actividades del capacitador:**

En la segunda jornada, el capacitador comenzará con la segunda parte del manual explicando los riesgos específicos a los que están expuestos los operarios principalmente destacando las causas y consecuencias de dichos riesgos y las medidas preventivas. A su vez, aparte de ir mostrando diapositivas, pedirá ejemplos a los operarios con el objetivo de trasladar totalmente lo que él está explicando a la realidad diaria de los empleados. Una vez más, se refleja el uso de los principios de aprendizaje recomendados.

✓ **Actividades del operario:**

Al finalizar la parte 2 del manual de capacitación, los operarios que participen de la misma encontrarán la actividad relacionada a estos contenidos. La misma consiste en registrar ejemplos para cada uno de los riesgos mencionados por el capacitador y agregar todos aquellos que no estén en el manual. Esto servirá para que los operarios tomen conciencia de cada uno de los riesgos y para que la dirección pueda actualizar el manual con nuevos riesgos que no habían sido tomados en cuenta pero que existen.

3° JORNADA

Parte 3: “Utilización de equipos y elementos de protección personal”

✓ **Contenidos:**

3) Elementos de protección personal (EPP):

3)1- Definición.

3)2- ¿Por qué se deben utilizar los EPP?

3)3- Tipos de EPP.

3)4- Obligaciones a cumplir.

✓ **Actividades del capacitador:**

El capacitador se encargará de exponer todo lo referido a los EPP, haciendo énfasis en la definición, la razón por la cual se deben usar, los diferentes



tipos que existen y las obligaciones a cumplir por parte del empleador, los operarios y el supervisor.

✓ **Actividades del operario:**

La actividad de los operarios, en este caso, es exponer de manera oral en una primera instancia los EPP que utilizan en la fábrica mientras el capacitador los va anotando en el pizarrón. Luego, de acuerdo con las cantidades de EPP, se organizarán grupos para que cada uno describa un EPP y nombre las principales razones por las cuales debe utilizar este EPP. Para finalizar, se debatirá lo que realizó cada uno y se intentará crear conciencia sobre la utilización de EPP. Esta actividad se encontrará al finalizar la parte 3 del manual.

Parte 4: “Prevención de incendios”

✓ **Contenidos:**

- 4) Fuego e incendios
- 4)1- Clases de fuego
- 4)2- Medidas preventivas
- 4)3- Uso del extintor
- 4)4- Instrucciones básicas de evacuación

✓ **Actividades del capacitador:**

El capacitador utilizará nuevamente las diapositivas para explicar los contenidos relacionados a la prevención de incendio y brindar a los operarios los conocimientos mínimos sobre el fuego, el incendio, las medidas preventivas y las nociones básicas sobre evacuación. Cabe destacar, nuevamente, que es recomendable que estos temas se den a conocer en jornadas específicas por instituciones o personas especialistas en el tema.

4° JORNADA

Parte 5: “Beneficios de los primeros auxilios”

✓ **Contenidos:**



5) Primeros auxilios:

- 5) 1- ¿Qué son los primeros auxilios?
- 5)2- Objetivos de los primeros auxilios.
- 5)3- Signos vitales.
- 5)4- Consejos para un socorrista.
- 5)5- Tipos de lesiones:
 - 5)5-1- Heridas.
 - 5)5-2- Contusiones.
 - 5)5-3- Hemorragias.
 - 5)5-4- Fracturas.
 - 5)5-5- Amputaciones.
 - 5)5-6- Quemaduras.

✓ **Actividades del capacitador:**

El capacitador, nuevamente mediante la utilización de diapositivas, comenzará explicando qué son los primeros auxilios, mencionando además los objetivos, los signos vitales, consejos para socorristas y los tipos de lesiones para que los operarios sepan qué deben hacer y qué no deben hacer hasta que lleguen los médicos al lugar.

Parte 6: “Norma IRAM 10005 – señalización y colores de Seguridad”

✓ **Contenidos:**

- 6) Señalización y colores de Seguridad:
 - 6)1- Norma IRAM 10005 – Parte 1:
 - 6)1-1- Objetivos.
 - 6)1-2- Principales definiciones.
 - 6)1-3- Colores de Seguridad.
 - 6)2- Forma geométrica de las señales de Seguridad:
 - 6)2-1- Señales de prohibición.
 - 6)2-2- Señales de advertencia.
 - 6)2-3- Señales de obligatoriedad.



6)2-4- Señales informativas.

6)2-5- Señales suplementarias.

6)3- Cuadro resumen de los colores de Seguridad y los colores de contraste.

6)4- Ejemplos de señales de Seguridad.

✓ **Actividades del capacitador:**

Mediante las diapositivas, se explicará la norma IRAM 10005, haciendo hincapié en los objetivos de su uso y en el significado de cada color y forma geométrica.

✓ **Actividad del operario:**

De acuerdo con los riesgos vistos en la parte 2 del manual, se procederá a realizar la última actividad de capacitación durante la cual se trabajará en dos grupos con una superficie amplia de cualquier material. En dicho material ya estarán los nombres de los riesgos vistos y, de acuerdo con las señales que se les entreguen, deberán acomodarlas debajo de cada nombre. Primero, pasará un grupo con sus resoluciones y las mostrarán, sin que nadie haga ningún comentario, es decir, nadie dirá si están correctas o no. Luego, las mostrará el otro grupo, y una vez que ambos presentaron su trabajo se debatirá sobre cuáles están bien colocadas y cuál es su significado de acuerdo con su color y forma geométrica. Esta actividad servirá para reforzar la utilidad de los carteles dentro de la empresa ya que el operario sabrá efectivamente lo que significa, y sólo así servirá expresamente como medio de prevención.

2. Recomendaciones generales

Luego de haber planteado la propuesta de intervención, su forma de implementarla y evaluarla, se procede a realizar algunas recomendaciones para que la empresa las tenga en cuenta a largo plazo y pueda mejorar aún más la Seguridad e Higiene dentro de ella.

- ✓ Capacitar al supervisor mediante formadores externos a la organización, principalmente aprovechando los cursos de capacitación que brinda la ART



a la cual se encuentra asociada la fábrica, para que el supervisor colabore en todas las capacitaciones del resto de los empleados. Según Rodellar Lisa, Adolfo, la necesidad de capacitar al supervisor radica en que *“el saber enseñar es la mejor característica de un mando que sabe”*. (1999, pág. 77). Por lo tanto, si tuviera que acceder de manera permanente a capacitadores externos, éstos no tendrían la capacidad necesaria para llegar a todos los operarios. Éstos sólo deben colaborar para la capacitación de los formadores internos. Por lo tanto, debe ser el supervisor quien debe transmitir sus conocimientos y debemos aprovechar al máximo sus capacidades.

- ✓ Implementar la capacitación todos los años, por lo menos una vez al año, actualizada y mejorada. Se sugiere como fecha motivacional el 21 de Abril de cada año, ya que es el día de “La Seguridad e Higiene y en el trabajo en Argentina”. Se conmemora el 21 de Abril como el día de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, porque un 21 de Abril de 1972 se sancionó la ley 19587 reglamentada por el decreto 351/79, base de la Normativa en materia de Prevención de Accidentes Laborales.
- ✓ Favorecer actitudes activas y positivas por la Seguridad e Higiene, para ello resulta de utilidad promocionarla mediante las siguientes acciones:
 - Utilizar carteles específicos adecuados a los peligros preexistentes y en los puestos de trabajo con avisos, recordatorios y consignas de Seguridad.
 - Estimular la labor bien realizada en favor de la Seguridad e Higiene mediante premios y reconocimientos.
 - Realizar publicaciones internas con información sobre estadística de accidentes y enfermedades y resultados de la evaluación de la capacitación.
 - Demostrar los actos que conducen a la Seguridad e Higiene de manera consiente y consecuente mediante una conducta segura y con hechos concretos.
 - Verificar que las señalizaciones incluidas en el manual estén en las instalaciones de manera visible para los operarios.



- Convocar a reuniones de grupos durante la jornada de trabajo ya que es una forma alternativa de acción formativa de corta duración en el lugar de trabajo.
- Prever capacitación inductiva, además de la capacitación anual, para aquellos operarios que ingresen luego de que se dicte la capacitación anual.
- Tener en cuenta los cambios de tareas, ya que ante la asignación de una nueva tarea, el operario puede desconocer los riesgos.

2.1. ¿Para qué tener un asesor en Seguridad e Higiene?

Se recomienda a esta empresa buscar asesoramiento en Seguridad e Higiene de manera externa o contratar un especialista en el tema para que trabaje dentro de la organización. Se requiere de estos especialistas para que asesoren y colaboren con la política de Seguridad e Higiene y para que garanticen la continuidad del plan de capacitación planteado anteriormente. Las principales tareas en las que contribuirá este profesional dentro de la fábrica son:

- ✓ Formular programas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, realizando los cambios necesarios.
- ✓ Presentar a los dueños informes sobre la situación de Seguridad e Higiene dentro de la fábrica con la regularidad necesaria.
- ✓ Mantener actualizado el registro de accidentes y enfermedades, con sus correspondientes informes, en los que se dejará constancia de la investigación de las causas y las medidas correctivas para eliminarlas; luego, con dicha información, se actualizará el manual de capacitación.
- ✓ Asegurar el cumplimiento de las obligaciones dispuestas en el convenio colectivo de trabajo.

2.2. Planificar la Seguridad e Higiene

Planificar la Seguridad e Higiene consiste en formular el futuro alcanzable en relación con las estrategias y actuaciones de la empresa respecto de la



Seguridad e Higiene. Se recomienda planificar para que la Seguridad e Higiene no se convierta en un proceso utópico, sino que sirva de prevención.

Como planificar bien no es fácil, ya que se requiere conocer exhaustivamente los hechos y causas de la Seguridad e Higiene, es importante comenzar a realizarlo para hacerlo mejor cada vez, y poder así, contar con una política en Seguridad e Higiene dentro de la fábrica. Esta debe reflejarse por escrito y debe entregarse a todos los integrantes de la empresa para hacer el seguimiento correspondiente y fomentar la realización de las tareas establecidas, ya que no habrá dudas sobre las normas a cumplir, considerando, de todas formas, que es un medio pero no un fin en sí mismo.

Es inherente a todo el personal de la empresa, no sólo a los dueños, por eso, durante la capacitación, se propone incluir, en posteriores manuales, todo lo que los operarios puedan contribuir.

Se debe planificar esperando realmente lo alcanzable. Si se planifica de manera responsable y comprometida, se puede realizar un seguimiento y perfeccionamiento óptimo para contribuir a la Seguridad e Higiene dentro de la fábrica.

2.3. Formas de actuación

- ✓ La resistencia al cambio ante la intención de pasar de una organización donde nadie se ocupaba por la Seguridad e Higiene a una organización donde se pretende involucrar a todos responsablemente y comprometidos con la Seguridad e Higiene es una de las primeras cosas que pueden suceder. Por eso, se debe estar preparado y tener clara la política de Seguridad e Higiene, para poder explicarles a todos cuáles serán los beneficios de dejar de trabajar como lo hacen actualmente para realizarlo de la manera correcta.
- ✓ Lograr la meta de tener un ambiente de trabajo seguro y sano no sólo depende de la empresa, sino que se necesita de los colaboradores. Por eso, se debe tener en cuenta el interés de ellos, ya que si de manera

mutua se cumple con ellos, será mucho más fácil cumplir con las metas de la empresa en Seguridad e Higiene.

- ✓ Por último, la comunicación es fundamental. Si ésta es buena, todos los integrantes de la organización sabrán cómo actuar en torno a la Seguridad e Higiene.

2.4. ¿Para qué realizar jornadas de primeros auxilios y simulacros de incendios?

Las jornadas de primeros auxilios y simulacros de incendios resultan de mucha utilidad cuando se brindan por especialistas, ya que los participantes reciben de manera práctica lo que deben realizar ante la ocurrencia de un suceso que así lo requiera. Por esto, se recomienda recurrir a:

- ✓ Bomberos Voluntarios de Monte Maíz: esta institución cuenta con personal capacitado para realizar simulacros de incendios.



Mendoza Nº 2019
CP: (2659)
Monte Maíz
CÓRDOBA
ARGENTINA

Telefax: (03468) 471 500 / 471 275

- ✓ Re emergencias: podrán acudir a esta empresa para realizar jornadas de primeros auxilios y brindarle a los operarios los conocimientos necesarios.





Entre Ríos 1853 - Monte Maíz Córdoba - Argentina

(03468) 472360

Emergencias (03468) 472355

info@reemergenciassrl.com.ar

www.reemergenciassrl.com.ar

- ✓ ART a la que se encuentra afiliada: Sancor Seguros ART. Las ART brindan todo tipo de capacitación sobre Seguridad e Higiene, con lo cual se podrá reforzar la capacitación recibida dentro de la empresa. Siempre es conveniente aprovechar estos cursos.



“Para culminar, recuerde que creer en el programa de Seguridad e Higiene es la condición indispensable para tener éxito. Si cree en su programa, tiene todas las de ganar. Si cree que puede conseguir buenos resultados los conseguirá. Lo fundamental para ganar Seguridad en el trabajo de la empresa es tener la convicción de ganar altas costas de Seguridad”.



Conclusión

Considerando que la capacitación en Seguridad e Higiene juega un papel fundamental en la disminución o inexistencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, es importante destacar que es necesario que se empiecen a generar cambios que permitan la implementación de la capacitación como una herramienta esencial y necesaria de la administración de recursos humanos.

Tanto la empresa analizada como los operarios siempre mostraron interés en esta actividad, pero, por los motivos que ya fueron comentados, no se encontraba formalizada. Por esta razón, para dar solución a este problema, se diseñó un plan de capacitación para que se implemente en el área operativa dándole formalidad y seguimiento.

A lo largo del desarrollo de este proyecto de grado, pude determinar que “La Buona Pasta” es una empresa que no está exenta a los riesgos que acarrea la inadecuada o inexistente capacitación en Seguridad e Higiene.

El diseño de un plan de capacitación, como la opción para solucionar este problema, se fundamenta en que la formación de una persona es esencial para que se desempeñe dentro de una organización, ya que recibe conocimiento, adquiere habilidades y desarrolla actitudes que le permiten un mejor desempeño en su tarea diaria.

Con la implementación de este plan, se pondrá a todos los operarios en igualdad de condiciones; ellos se sentirán sanos y seguros al conocer las normas de Seguridad e Higiene que deben seguir durante toda la jornada laboral para evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Para finalizar, menciono lo siguiente: “la capacitación en Seguridad e Higiene de los recursos humanos en cualquier organización, no constituye un gasto, sino una inversión en personal instruido, especialista en el tema, sano y seguro”.



Bibliografía

Asociación Médica Americana (1960). *Alcance, Objetivos y Funciones de Programas de Salud Ocupacional*.

Certo Samuel C. (1994). *Modern Management: Diversity, Quality, Ethics, and the Global Environment*. Boston: Allyn & Bacon. (Citado por I. Chiavenato)

Chiavenato, I. (1998). *Recursos Humanos*. San Pablo: Editorial Atlas.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá: Editorial Mac Graw Hill.

Clerc, J. M. (1987). *Introducción a las condiciones y medio ambiente de trabajo*.

DeCenzo, D.A.; Robbins Stephen, P. (1996). *Human Resource Management*. Nueva York: John Wiley & Sons, (Citado por I. Chiavenato)

De la Poza, J.M. (1990). *Seguridad e Higiene Profesional*. España: Editorial Paraninfo S.A.

Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mac Graw Hill.

Hernández Zúñiga, A. (2005). *Seguridad e Higiene Industrial*. México: Editorial Limusa.

Neffa, J.C. (1988). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?: propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires: editorial Hvmanitas.

Rodellar Lisa, A. (1999). *Seguridad e Higiene en el Trabajo*. México: Alfaomega Grupo Editor.

Siliceo Aguilar, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Editorial Limusa – Noriega Editores.

Werther, William B. Jr.; Keith, D. (1996). *Administración de personal y recursos humanos*. México: Editorial Mac Graw Hill.

Marco legal:

Convenio colectivo de trabajo 119/90, Buenos Aires, 11 de Mayo de 1990.



Ley N° 19.587: “Ley de Higiene y Seguridad en el trabajo”. Publicada en el boletín oficial, Buenos Aires, 28 de Abril de 1972.

Ley N° 24.557: “Ley sobre Riesgos del Trabajo”. Publicada en el boletín oficial, Buenos Aires 04 de Octubre de 1995.



Anexos



Anexo I: Entrevista para diagnóstico de los directivos.



Entrevista – Diagnóstico:

Tomando como período el último año:

- 1) ¿Disponen de un departamento de Seguridad e Higiene dentro de la empresa o asesoramiento externo?
- 2) ¿Cuentan con un manual donde se encuentre por escrito las normas de Seguridad e Higiene que deben respetar los trabajadores dentro de la empresa?
- 3) ¿Dan a conocer las normas de Seguridad e Higiene a los trabajadores?
¿Cómo lo hacen?
- 4) ¿Los trabajadores reciben información sobre la forma de utilizar máquinas, herramientas y vehículos de carga durante la actividad diaria?
- 5) ¿Quién se encarga de inducir al nuevo personal?
- 6) ¿Llevan registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sufridas por los trabajadores?
- 7) ¿Cuántos accidentes se produjeron?
- 8) ¿Cuántas enfermedades se diagnosticaron?
- 9) ¿Cuáles son los accidentes o enfermedades más frecuentes?
- 10) ¿Cómo se producen esos accidentes o enfermedades?
- 11) ¿En qué área se producen la mayor cantidad de accidentes y enfermedades?
- 12) ¿Qué opina sobre el desarrollo del trabajo del empleado en su puesto?
- 13) ¿Disponen de equipos para brindar Seguridad y cuidar la salud de los trabajadores dentro de la empresa?
- 14) ¿Los trabajadores disponen de elementos de protección personal para realizar su tarea diaria dentro de la empresa?
- 15) ¿Utilizan los elementos de protección personal? ¿Cuáles?
- 16) ¿Cuál es el costo para la empresa ante un accidente o enfermedad? Y
¿para los empleados?
- 17) ¿Realizan las tareas de mantenimiento en las máquinas, herramientas y vehículos de carga utilizados por los empleados? ¿Y en los equipos de Seguridad? ¿Con qué frecuencia?



18) ¿Se realizan simulacros de incendios o se ofrecen instrucciones en primeros auxilios?



Anexo II: Cuestionario para diagnóstico de los operarios.



**Cuestionario para operarios de la fábrica de pastas “La Buona Pasta”-
Diagnóstico**

(Para determinar necesidad, nivel de conocimiento y concientización)

Lea con atención las siguientes preguntas y marque la opción elegida:

- 1) ¿Recibió capacitación sobre las normas de Seguridad e Higiene al momento de ingresar a la empresa o en algún otro momento?
Si..... No.....
- 2) ¿Recibe información sobre el uso de máquinas, herramientas, vehículos de carga y equipos de Seguridad involucrados en la actividad que realiza?
Si..... No.....
- 3) ¿Considera importante la capacitación en Seguridad e Higiene?
Si..... No.....
- 4) ¿Le parece importante la capacitación como modo de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?
Si..... No.....
- 5) ¿Conoce si la empresa posee un manual donde se encuentren por escrito las normas de Seguridad e Higiene que debe respetar en su actividad diaria?
Si..... No.....
- 6) ¿Cómo cree que son las condiciones de Seguridad e Higiene de la empresa?
Malas..... Buenas..... Muy buenas.....
- 7) ¿Considera que lleva a cabo actos inseguros y que estos pueden generar accidentes de trabajo?
Si..... No.....
- 8) ¿Considera que existen condiciones inseguras en el puesto de trabajo que podrían ocasionar enfermedades profesionales?
Si..... No.....



- 9) ¿Considera que sus compañeros llevan a cabo actos inseguros en el puesto de trabajo?
Si..... No.....
- 10) ¿Cuentan con elementos de protección personal?
Si..... No.....
- 11) ¿Utiliza los elementos de protección personal proporcionados por la empresa?
Si..... No.....
- 12) ¿Usted observa que haya mantenimiento en las máquinas, equipos, vehículos y equipos de Seguridad?
Si..... No.....
- 13) ¿Participó en algún simulacro de incendios o primeros auxilios?
Si..... No.....



Anexo III: Ley N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el trabajo.



LEY DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

LEY N° 19.587

Bs. As., 21/4/72

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 5° del Estatuto de la Revolución Argentina, EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA SANCIONA Y PROMULGA CON FUERZA DE LEY:

Artículo 1° — Las condiciones de Higiene y Seguridad en el trabajo se ajustarán, en todo el territorio de la República, a las normas de la presente ley y de las reglamentaciones que en su consecuencia se dicten.

Sus disposiciones se aplicarán a todos los establecimientos y explotaciones, persigan o no fines de lucro, cualesquiera sean la naturaleza económica de las actividades, el medio donde ellas se ejecuten, el carácter de los centros y puestos de trabajo y la índole de las maquinarias, elementos, dispositivos o procedimientos que se utilicen o adopten.

Artículo 2° — A los efectos de la presente ley los términos "establecimiento", "explotación", "centro de trabajo" o "puesto de trabajo" designan todo lugar destinado a la realización o donde se realicen tareas de cualquier índole o naturaleza con la presencia permanente, circunstancial, transitoria o eventual de personas físicas y a los depósitos y dependencias anexas de todo tipo en que las mismas deban permanecer o a los que asistan o concurran por el hecho o en ocasión del trabajo o con el consentimiento expreso o tácito del principal. El término empleador designa a la persona, física o jurídica, privada o pública, que utiliza la actividad de una o más personas en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Artículo 3° — Cuando la prestación de trabajo se ejecute por terceros, en establecimientos, centros o puestos de trabajo del dador principal o con maquinarias, elementos o dispositivos por él suministrados, éste será solidariamente responsable del cumplimiento de las disposiciones de esta ley.

Artículo 4° — 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:



- a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad sicofísica de los trabajadores;
- b) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo;
- c) estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

Artículo 5º — A los fines de la aplicación de esta ley considérense como básicos los siguientes principios y métodos de ejecución:

- a) creación de servicios de Higiene y Seguridad en el trabajo, y de medicina del trabajo de carácter preventivo y asistencial;
- b) institucionalización gradual de un sistema de reglamentaciones, generales o particulares, atendiendo a condiciones ambientales o factores ecológicos y a la incidencia de las áreas o factores de riesgo;
- c) sectorialización de los reglamentos en función de ramas de actividad, especialidades profesionales y dimensión de las empresas;
- d) distinción a todos los efectos de esta ley entre actividades normales, penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuros y/o las desarrolladas en lugares o ambientes insalubres;
- e) normalización de los términos utilizados en Higiene y Seguridad, estableciéndose definiciones concretas y uniformes para la clasificación de los accidentes, lesiones y enfermedades del trabajo;
- f) investigación de los factores determinantes de los accidentes y enfermedades del trabajo, especialmente de los físicos, fisiológicos y psicológicos;
- g) realización y centralización de estadísticas normalizadas sobre accidentes y enfermedades del trabajo como antecedentes para el estudio de las causas determinantes y los modos de prevención;
- h) estudio y adopción de medidas para proteger la salud y la vida del trabajador en el ámbito de sus ocupaciones, especialmente en lo que atañe a los servicios prestados en tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuros y/o las desarrolladas en lugares o ambientes insalubres;



- i) aplicación de técnicas de corrección de los ambientes de trabajo en los casos en que los niveles de los elementos agresores, nocivos para la salud, sean permanentes durante la jornada de labor;
- j) fijación de principios orientadores en materia de selección e ingreso de personal en función de los riesgos a que den lugar las respectivas tareas, operaciones y manualidades profesionales;
- k) determinación de condiciones mínimas de Higiene y Seguridad para autorizar el funcionamiento de las empresas o establecimientos;
- l) adopción y aplicación, por intermedio de la autoridad competente, de los medios científicos y técnicos adecuados y actualizados que hagan a los objetivos de esta ley;
- m) participación en todos los programas de Higiene y Seguridad de las instituciones especializadas, públicas y privadas, y de las asociaciones profesionales de empleadores, y de trabajadores con personería gremial;
- n) observancia de las recomendaciones internacionales en cuanto se adapten a las características propias del país y ratificación, en las condiciones previstas precedentemente, de los convenios internacionales en la materia;
- ñ) difusión y publicidad de las recomendaciones y técnicas de prevención que resulten universalmente aconsejables o adecuadas;
- o) realización de exámenes médicos pre-ocupacionales y periódicos, de acuerdo con las normas que se establezcan en las respectivas reglamentaciones.

Artículo 6º — Las reglamentaciones de las condiciones de Higiene de los ambientes de trabajo deberán considerar primordialmente:

- a) características de diseño de plantas industriales, establecimientos, locales, centros y puestos de trabajo, maquinarias, equipos y procedimientos seguidos en el trabajo;
- b) factores físicos: cubaje, ventilación, temperatura, carga térmica, presión, humedad, iluminación, ruidos, vibraciones y radiaciones ionizantes;
- c) contaminación ambiental: agentes físicos y/o químicos y biológicos;
- d) efluentes industriales.

Artículo 7º — Las reglamentaciones de las condiciones de seguridad en el trabajo deberán considerar primordialmente:



- a) instalaciones, artefactos y accesorios; útiles y herramientas: ubicación y conservación;
- b) protección de máquinas, instalaciones y artefactos;
- c) instalaciones eléctricas;
- d) equipos de protección individual de los trabajadores;
- e) prevención de accidentes del trabajo y enfermedades del trabajo;
- f) identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamiento de lugares peligrosos y singularmente peligrosos;
- g) prevención y protección contra incendios y cualquier clase de siniestros.

Artículo 8º — Todo empleador debe adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de Higiene y Seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, especialmente en lo relativo:

- a) a la construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas;
- b) a la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones, con los dispositivos de Higiene y Seguridad que la mejor técnica aconseje;
- c) al suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal;
- d) a las operaciones y procesos de trabajo.

Artículo 9º — Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, son también obligaciones del empleador;

- a) disponer el examen pre-ocupacional y revisión periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud;
- b) mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo;
- c) instalar los equipos necesarios para la renovación del aire y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo;
- d) mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas y servicios de aguas potables;
- e) evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes;



- f) eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores;
- g) instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro;
- h) depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad las sustancias peligrosas;
- i) disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios;
- j) colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de Higiene y Seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones;
- k) promover la capacitación del personal en materia de Higiene y Seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas;
- l) denunciar accidentes y enfermedades del trabajo.

Artículo 10. — Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, el trabajador estará obligado a:

- a) cumplir con las normas de Higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo;
- b) someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos y cumplir con las prescripciones e indicaciones que a tal efecto se le formulen;
- c) cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de Higiene y Seguridad y observar sus prescripciones;
- d) colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de Higiene y Seguridad y asistir a los cursos que se dictaren durante las horas de labor.

Artículo 11. — EL PODER EJECUTIVO NACIONAL dictará los reglamentos necesarios para la aplicación de esta ley y establecerá las condiciones y recaudos según los cuales la autoridad nacional de aplicación podrá adoptar las calificaciones que correspondan, con respecto a las actividades comprendidas en



la presente, en relación con las normas que rigen la duración de la jornada de trabajo. Hasta tanto continuarán rigiendo las normas reglamentarias vigentes en la materia.

Artículo 12. — Las infracciones a las disposiciones de la presente ley y sus reglamentaciones serán sancionadas por la autoridad nacional o provincial que corresponda, según la ley 18.608, de conformidad con el régimen establecido por la ley 18.694.

Artículo 13. — Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

LANUSSE. Rubens G. San Sebastián.



Anexo IV: Ley N°24.557 de riesgos del trabajo.



RIESGOS DEL TRABAJO

Ley N° 24.557

Objetivos y ámbito de aplicación. Prevención de los riesgos del trabajo. Contingencias y situaciones cubiertas. Prestaciones dinerarias y en especie. Determinación y revisión de las incapacidades. Régimen financiero. Gestión de las prestaciones. Derechos, deberes y prohibiciones. Fondos de Garantía y de Reserva. Entes de Regulación y Supervisión. Responsabilidad Civil del Empleador. Órgano Tripartito de Participación. Normas Generales y Complementarias. Disposiciones Finales.

Sancionada: Setiembre 13 de 1995.

Promulgada: Octubre 3 de 1995.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

CAPITULO I: OBJETIVOS Y AMBITO DE APLICACION DE LA LEY

Artículo 1° — Normativa aplicable y objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT).

1. La prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo se regirán por esta LRT y sus normas reglamentarias.
2. Son objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT):
 - a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;
 - b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;
 - c) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados;
 - d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Artículo 2° — Ámbito de aplicación.

1. Están obligatoriamente incluidos en el ámbito de la LRT:
 - a) Los funcionarios y empleados del sector público nacional, de las provincias y sus municipios y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires;
 - b) Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado;
 - c) Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública.



2. El Poder Ejecutivo nacional podrá incluir en el ámbito de la LRT a:

- a) Los trabajadores domésticos;
- b) Los trabajadores autónomos;
- c) Los trabajadores vinculados por relaciones no laborales;
- d) Los bomberos voluntarios.

Artículo 3° — Seguro obligatorio y auto seguro.

1. Esta LRT rige para todos aquellos que contraten a trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

2. Los empleadores podrán auto asegurar los riesgos del trabajo definidos en esta ley, siempre y cuando acrediten con la periodicidad que fije la reglamentación;

- a) Solvencia económico-financiera para afrontar las prestaciones de ésta ley;
- b) Garanticen los servicios necesarios para otorgar las prestaciones de asistencia médica y las demás previstas en el artículo 20 de la presente ley.

3. Quienes no acrediten ambos extremos deberán asegurarse obligatoriamente en una "Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART)" de su libre elección.

4. El Estado nacional, las provincias y sus municipios y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires podrán igualmente auto asegurarse.

CAPITULO II: DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

Artículo 4° — Obligaciones de las partes.

1. Los empleadores y los trabajadores comprendidos en el ámbito de la LRT, así como las ART están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo.

A tal fin y sin perjuicio de otras actuaciones establecidas legalmente, dichas partes deberán asumir compromisos concretos de cumplir con las normas sobre Higiene y Seguridad en el trabajo. Estos compromisos podrán adoptarse en forma unilateral, formar parte de la negociación colectiva, o incluirse dentro del contrato entre la ART y el empleador.

2. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deberán establecer exclusivamente para cada una de las empresas o establecimientos considerados críticos, de conformidad a lo que determine la autoridad de aplicación, un plan de acción que contemple el cumplimiento de las siguientes medidas:

- a) La evaluación periódica de los riesgos existentes y su evolución;



- b) Visitas periódicas de control de cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo y del plan de acción elaborado en cumplimiento de este artículo;
- c) Definición de las medidas correctivas que deberán ejecutar las empresas para reducir los riesgos identificados y la siniestralidad registrada;
- d) Una propuesta de capacitación para el empleador y los trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo.

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

(Apartado sustituido por art. 1º del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

3. A los efectos de la determinación del concepto de empresa crítica, la autoridad de aplicación deberá considerar especialmente, entre otros parámetros, el grado de cumplimiento de la normativa de Higiene y Seguridad en el trabajo, así como el índice de siniestralidad de la empresa. (Apartado sustituido por art. 1º del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

4. La ART controlará la ejecución del plan de acción y estará obligada a denunciar los incumplimientos a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (Apartado sustituido por art. 1º del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

5. Las discrepancias acerca de la ejecución del plan de acción serán resueltas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (Apartado sustituido por art. 1º del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

(Nota Infoleg: Por art. 4º del Decreto N° 617/97 B.O. 11/07/1997, se establece que el plazo para la formulación o reformulación de los Planes de Mejoramiento para la actividad agraria, previstos en el presente artículo será de SEIS (6) meses, a partir de la vigencia del mismo.)



Artículo 5° — Recargo por incumplimientos.

1. Si el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se hubiere producido como consecuencia de incumplimientos por parte del empleador de la normativa de Higiene y Seguridad en el trabajo, éste deberá pagar al Fondo de Garantía, instituido por el artículo 33 de la presente ley, una suma de dinero cuya cuantía se graduará en función de la gravedad del incumplimiento y cuyo tope máximo será de treinta mil pesos (\$ 30.000).

2. La SRT es el órgano encargado de constatar y determinar la gravedad de los incumplimientos, fijar el monto del recargo y gestionar el pago de la cantidad resultante.

CAPITULO III: CONTINGENCIAS Y SITUACIONES CUBIERTAS

Artículo 6° — Contingencias.

1. Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.

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

Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes:

2 b) Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como



provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

A los efectos de la determinación de la existencia de estas contingencias, deberán cumplirse las siguientes condiciones:

- i) El trabajador o sus derechohabientes deberán iniciar el trámite mediante una petición fundada, presentada ante la Comisión Médica Jurisdiccional, orientada a demostrar la concurrencia de los agentes de riesgos, exposición, cuadros clínicos y actividades con eficiencia causal directa respecto de su dolencia.
- ii) La Comisión Médica Jurisdiccional sustanciará la petición con la audiencia del o de los interesados así como del empleador y la ART; garantizando el debido proceso, producirá las medidas de prueba necesarias y emitirá resolución debidamente fundada en peritajes de rigor científico.

En ningún caso se reconocerá el carácter de enfermedad profesional a la que sea consecuencia inmediata, o mediata previsible, de factores ajenos al trabajo o atribuibles al trabajador, tales como la predisposición o labilidad a contraer determinada dolencia.

2 c) Cuando se invoque la existencia de una enfermedad profesional y la ART considere que la misma no se encuentra prevista en el listado de enfermedades profesionales, deberán sustanciarse el procedimiento del inciso 2b. Si la Comisión Médica Jurisdiccional entendiese que la enfermedad encuadra en los presupuestos definidos en dicho inciso, lo comunicará a la ART, la que, desde esa oportunidad y hasta tanto se resuelva en definitiva la situación del trabajador, estará obligada a brindar todas las prestaciones contempladas en la presente ley. En tal caso, la Comisión Médica Jurisdiccional deberá requerir de inmediato la intervención de la Comisión Médica Central para que convalide o rectifique dicha opinión. Si el pronunciamiento de la Comisión Médica Central no convalidase la opinión de la Comisión Médica Jurisdiccional, la ART cesará en el otorgamiento de las prestaciones a su cargo. Si la Comisión Médica Central convalidara el pronunciamiento deberá, en su caso, establecer simultáneamente el porcentaje de incapacidad del trabajador damnificado, a los efectos del pago de las prestaciones dinerarias que correspondieren. Tal decisión, de alcance circunscripto al caso individual resuelto, no importará la modificación del listado de



enfermedades profesionales vigente. La Comisión Médica Central deberá expedirse dentro de los 30 días de recibido el requerimiento de la Comisión Médica Jurisdiccional.

2 d) Una vez que se hubiera pronunciado la Comisión Médica Central quedarán expeditas las posibles acciones de repetición a favor de quienes hubieran afrontado prestaciones de cualquier naturaleza, contra quienes resultaren en definitiva responsables de haberlas asumido.

(Apartado sustituido por art. 2º del Decreto Nº 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

3. Están excluidos de esta ley:

a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo:

b) Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditada en el examen pre ocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación.

Artículo 7º — Incapacidad Laboral Temporaria.

1. Existe situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) cuando el daño sufrido por el trabajador le impida temporariamente la realización de sus tareas habituales.

2. La situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) cesa por:

a) Alta médica:

b) Declaración de Incapacidad Laboral Permanente (ILP);

c) Transcurso de un año desde la primera manifestación invalidante;

d) Muerte del damnificado.

Artículo 8º — Incapacidad Laboral Permanente.

1. Existe situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) cuando el daño sufrido por el trabajador le ocasione una disminución permanente de su capacidad laboral.

2. La Incapacidad Laboral Permanente (ILP) será total, cuando la disminución de la capacidad laboral permanente fuere igual o superior al 66 %, y parcial, cuando fuere inferior a este porcentaje.



3. El grado de incapacidad laboral permanente será determinado por las comisiones médicas de esta ley, en base a la tabla de evaluación de las incapacidades laborales, que elaborará el Poder Ejecutivo Nacional y, ponderará entre otros factores, la edad del trabajador, el tipo de actividad y las posibilidades de reubicación laboral.

4. El Poder Ejecutivo nacional garantizará, en los supuestos que correspondiese, la aplicación de criterios homogéneos en la evaluación de las incapacidades dentro del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) y de la LRT.

Artículo 9° — Carácter provisorio y definitivo de la ILP.

1. La situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) que diese derecho al damnificado a percibir una prestación de pago mensual, tendrá carácter provisorio durante los 36 meses siguientes a su declaración.

Este plazo podrá ser extendido por las comisiones médicas, por un máximo de 24 meses más, cuando no exista certeza acerca del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laboral.

En los casos de Incapacidad Laboral Permanente parcial el plazo de provisionalidad podrá ser reducido si existiera certeza acerca del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laboral.

Vencidos los plazos anteriores, la Incapacidad Laboral Permanente tendrá carácter definitivo.

2. La situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) que diese derecho al damnificado a percibir una suma de pago único tendrá carácter definitivo a la fecha del cese del período de incapacidad temporaria.

Artículo 10 — Gran invalidez.

Existe situación de gran invalidez cuando el trabajador en situación de Incapacidad Laboral Permanente total necesite la asistencia continua de otra persona para realizar los actos elementales de su vida.

CAPITULO IV: PRESTACIONES DINERARIAS

Artículo 11 — Régimen legal de las prestaciones dinerarias.

1. Las prestaciones dinerarias de esta ley gozan de las franquicias y privilegios de los créditos por alimentos. Son, además, irrenunciables y no pueden ser cedidas ni enajenadas.



2. Las prestaciones dinerarias por Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) o permanente provisoria se ajustarán en función de la variación del AMPO definido en la ley 24.241, de acuerdo con la norma reglamentaria. (Nota Infoleg: por art. 6° primer párrafo del Decreto N° 1694/2009 B.O. 6/11/2009 se establece que las prestaciones dinerarias por Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) o permanente provisoria mencionadas en el presente inciso, se calcularán, liquidarán y ajustarán de conformidad con lo establecido por el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (dto. 1976) y sus modificatorias. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial y se aplicarán a las contingencias previstas en la Ley N° 24.557 y sus modificaciones cuya primera manifestación invalidante se produzca a partir de esa fecha)

3. El Poder Ejecutivo nacional se encuentra facultado a mejorar las prestaciones dinerarias establecidas en la presente ley cuando las condiciones económicas financieras generales del sistema así lo permitan.

4. En los supuestos previstos en el artículo 14, apartado 2, inciso "b"; artículo 15, apartado 2; y artículos 17 y 18, apartados 1 de la presente ley, junto con las prestaciones allí previstas los beneficiarios percibirán, además, una compensación dineraria adicional de pago único, conforme se establece a continuación:

a) En el caso del artículo 14, apartado 2, inciso "b", dicha prestación adicional será de PESOS TREINTA MIL (\$ 30.000).

b) En los casos de los artículos 15, apartado 2 y del artículo 17, apartado 1), dicha prestación adicional será de PESOS CUARENTA MIL (\$ 40.000).

c) En el caso del artículo 18, apartado 1, la prestación adicional será de PESOS CINCUENTA MIL (\$ 50.000).

(Nota Infoleg: por art. 1° del Decreto N° 1694/2009 B.O. 6/11/2009 se elevan las sumas de las compensaciones dinerarias adicionales de pago único, previstas en los apartados a), b) y c) del presente inciso, a PESOS OCHENTA MIL (\$ 80.000), PESOS CIEN MIL (\$ 100.000) y PESOS CIENTO VEINTE MIL (\$ 120.000) respectivamente. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial y se aplicarán a las contingencias previstas en la Ley N° 24.557 y sus modificaciones cuya primera manifestación invalidante se produzca a partir de esa fecha)



(Nota Infoleg: Ver artículos 1º, 2º y 3º de la Resolución N° 34/2013 de la Secretaría de Seguridad Social B.O. 24/12/2013 que establecen nuevos montos para las compensaciones dinerarias adicionales de pago único previstas en el presente artículo)

(Nota Infoleg: por art. 1º de la Resolución N° 3/2014 de la Secretaría de Seguridad Social B.O. 25/02/2014 se establece que para el período comprendido entre el 01/03/2014 y el 31/08/2014 inclusive, las compensaciones dinerarias adicionales de pago único, previstas en el presente inciso 4, apartados a), b) y c), se elevan a PESOS DOSCIENTOS TREINTA Y UN MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y OCHO (\$ 231.948), PESOS DOSCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS TREINTA Y CINCO (\$ 289.935) y PESOS TRESCIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS VEINTIDOS (\$ 347.922), respectivamente)

(Nota Infoleg: por art. 1º de la Resolución N° 22/2014 de la Secretaría de Seguridad Social B.O. 03/09/2014 se establece que para el período comprendido entre el 01/09/2014 y el 28/02/2015 inclusive, las compensaciones dinerarias adicionales de pago único, previstas en el presente inciso 4, apartados a), b) y c), de la Ley 24.557 y sus modificatorias, se elevan a PESOS DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS CUARENTA (\$ 275.740), PESOS TRESCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CINCO (\$ 344.675) y PESOS CUATROCIENTOS TRECE MIL SEISCIENTOS DIEZ (\$ 413.610), respectivamente)

(Apartado incorporado por art. 3º del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial)

Artículo 12 — Ingreso base.

1. A los efectos de determinar la cuantía de las prestaciones dinerarias se considera ingreso base la cantidad que resulte de dividir la suma total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones, con destino al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, devengadas en los DOCE (12) meses anteriores a la primera manifestación invalidante, o en el tiempo de prestación de



servicio si fuera menor a UN (1) año, por el número de días corridos comprendidos en el período considerado.

(Apartado sustituido por art. 4º del Decreto Nº 1278/2000 B.O. 03/01/2001.

Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

2. El valor mensual del ingreso base resulta de multiplicar la cantidad obtenido según el apartado anterior por 30,4.

Artículo 13 — Prestaciones por Incapacidad Laboral Temporaria.

1. A partir del día siguiente a la primera manifestación invalidante y mientras dure el período de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual, de cuantía igual al valor mensual del ingreso base.

La prestación dineraria correspondiente a los primeros diez días estará a cargo del empleador. Las prestaciones dinerarias siguientes estarán a cargo de la ART la que, en todo caso, asumirá las prestaciones en especie.

El pago de la prestación dineraria deberá efectuarse en el plazo y en la forma establecida en la Ley Nº 20.744 (dto. 1976) y sus modificatorias para el pago de las remuneraciones a los trabajadores.

(Apartado sustituido por art. 5º del Decreto Nº 1278/2000 B.O. 03/01/2001.

Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

2. El responsable del pago de la prestación dineraria retendrá los aportes y efectuará las contribuciones correspondientes a los subsistemas de Seguridad Social que integran el SUSS o los de ámbito provincial que los reemplazan, exclusivamente, conforme la normativa previsional vigente debiendo abonar, asimismo, las asignaciones familiares.

(Apartado sustituido por art. 5º del Decreto Nº 1278/2000 B.O. 03/01/2001.

Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

3. Durante el periodo de Incapacidad Laboral Temporaria, originada en accidentes de trabajo o en enfermedades profesionales, el trabajador no devengará remuneraciones de su empleador, sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 1 del presente artículo.



Artículo 14 — Prestaciones por Incapacidad Permanente Parcial (IPP).

1. Producido el cese de la Incapacidad Laboral Temporal y mientras dure la situación de provisionalidad de la Incapacidad Laboral Permanente Parcial (IPP), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual cuya cuantía será igual al valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad, además de las asignaciones familiares correspondientes, hasta la declaración del carácter definitivo de la incapacidad.

2. Declarado el carácter definitivo de la Incapacidad Laboral Permanente Parcial (IPP), el damnificado percibirá las siguientes prestaciones:

a) Cuando el porcentaje de incapacidad sea igual o inferior al CINCUENTA POR CIENTO (50%) una indemnización de pago único, cuya cuantía será igual a CINCUENTA Y TRES (53) veces el valor mensual del ingreso base, multiplicado por el porcentaje de incapacidad y por un coeficiente que resultará de dividir el número SESENTA Y CINCO (65) por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante.

Esta suma en ningún caso será superior a la cantidad que resulte de multiplicar PESOS CIENTO OCHENTA MIL (\$ 180.000) por el porcentaje de incapacidad.

b) Cuando el porcentaje de incapacidad sea superior al CINCUENTA POR CIENTO (50%) e inferior al SESENTA Y SEIS POR CIENTO (66%), una Renta Periódica —contratada en los términos de esta ley— cuya cuantía será igual al valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad. Esta prestación está sujeta a la retención de aportes de la Seguridad Social y contribuciones para asignaciones familiares hasta que el damnificado se encuentre en condiciones de acceder a la jubilación por cualquier causa. El valor actual esperado de la renta periódica en ningún caso será superior a PESOS CIENTO OCHENTA MIL (\$ 180.000). Deberá asimismo adicionarse la prestación complementaria prevista en el artículo 11, apartado cuarto de la presente ley.

(Nota Infoleg: por art. 2° del Decreto N° 1694/2009 B.O. 6/11/2009 se suprimen los topes previstos en los apartados a) y b) del presente inciso. Por art. 3° de la misma norma se establece que la indemnización que corresponda por aplicación de dicho inciso nunca será inferior al monto que resulte de multiplicar PESOS CIENTO OCHENTA MIL (\$ 180.000.-) por el porcentaje de incapacidad. Vigencia:



a partir de su publicación en el Boletín Oficial y se aplicarán a las contingencias previstas en la Ley N° 24.557 y sus modificaciones cuya primera manifestación invalidante se produzca a partir de esa fecha)

(Nota Infoleg: Ver art. 4° de la Resolución N° 34/2013 de la Secretaría de Seguridad Social B.O. 24/12/2013 que establece nuevos montos para la indemnización que corresponda por aplicación del presente artículo)

(Nota Infoleg: por art. 2° de la Resolución N° 3/2014 de la Secretaría de Seguridad Social B.O. 25/02/2014 se establece que para el período comprendido entre el 01/03/2014 y el 31/08/2014 inclusive, la indemnización que corresponda por aplicación del presente inciso 2, apartados a) y b), no podrá ser inferior al monto que resulte de multiplicar PESOS QUINIENTOS VEINTIUN MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y TRES (\$ 521.883) por el porcentaje de incapacidad)

(Nota Infoleg: por art. 2° de la Resolución N° 22/2014 de la Secretaría de Seguridad Social B.O. 03/09/2014 se establece que para el período comprendido entre el 01/09/2014 y el 28/02/2015 inclusive, la indemnización que corresponda por aplicación del presente inciso 2, apartados a) y b), de la Ley 24.557 y sus modificatorias, no podrá ser inferior al monto que resulte de multiplicar PESOS SEISCIENTOS VEINTE MIL CUATROCIENTOS CATORCE (\$ 620.414) por el porcentaje de incapacidad)

(Artículo sustituido por art. 6° del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

Artículo 15 — Prestaciones por Incapacidad Permanente Total (IPT).

1. Mientras dure la situación de provisionalidad de la Incapacidad Laboral Permanente Total, el damnificado percibirá una prestación de pago mensual equivalente al SETENTA POR CIENTO (70%) del valor mensual del ingreso base. Percibirá, además, las asignaciones familiares correspondientes, las que se otorgarán con carácter no contributivo.

Durante este período, el damnificado no tendrá derecho a las prestaciones del sistema previsional, sin perjuicio del derecho a gozar de la cobertura del seguro de salud que le corresponda, debiendo la ART retener los aportes respectivos



para ser derivados al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, u otro organismo que brindare tal prestación.

2. Declarado el carácter definitivo de la Incapacidad Laboral Permanente Total (IPT), el damnificado percibirá las prestaciones que por retiro definitivo por invalidez establezca el régimen previsional al que estuviere afiliado.

Sin perjuicio de la prestación prevista por el apartado 4 del artículo 11 de la presente ley, el damnificado percibirá, asimismo, en las condiciones que establezca la reglamentación, una prestación de pago mensual complementaria a la correspondiente al régimen previsional. Su monto se determinará actuarialmente en función del capital integrado por la ART. Ese capital equivaldrá a CINCUENTA Y TRES (53) veces el valor mensual del ingreso base, multiplicado por un coeficiente que resultará de dividir el número 65 por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante y no podrá ser superior a PESOS CIENTO OCHENTA MIL (\$ 180.000).

(Nota Infoleg: por art. 4° del Decreto N° 1694/2009 B.O. 6/11/2009 se establece que la indemnización que corresponda por aplicación del presente inciso, nunca será inferior a PESOS CIENTO OCHENTA MIL (\$ 180.000.-). Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial y se aplicarán a las contingencias previstas en la Ley N° 24.557 y sus modificaciones cuya primera manifestación invalidante se produzca a partir de esa fecha)

(Nota Infoleg: Ver art. 5° de la Resolución N° 34/2013 de la Secretaría de Seguridad Social B.O. 24/12/2013 que establece nuevos montos para la indemnización que corresponda por aplicación del presente artículo)

(Nota Infoleg: por art. 3° de la Resolución N° 3/2014 de la Secretaría de Seguridad Social B.O. 25/02/2014 se establece que para el período comprendido entre el 01/03/2014 y el 31/08/2014 inclusive, la indemnización que corresponda por aplicación del presente inciso 2, no podrá ser inferior a PESOS QUINIENTOS VEINTIUN MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y TRES (\$ 521.883).

(Nota Infoleg: por art. 3° de la Resolución N° 22/2014 de la Secretaría de Seguridad Social B.O. 03/09/2014 se establece que para el período comprendido entre el 01/09/2014 y el 28/02/2015 inclusive, la indemnización que corresponda por aplicación del presente inciso 2, de la Ley 24.557 y sus modificatorias, no



podrá ser inferior a PESOS SEISCIENTOS VEINTE MIL CUATROCIENTOS CATORCE (\$ 620.414.)

3. Cuando la Incapacidad Permanente Total no deviniere en definitiva, la ART se hará cargo del capital de recomposición correspondiente, definido en la Ley N° 24.241 (artículo 94) o, en su caso, abonará una suma equivalente al régimen provisional a que estuviese afiliado el damnificado.

(Artículo sustituido por art. 7° del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

Artículo 16 — Retorno al trabajo por parte del damnificado.

1. La percepción de prestaciones dinerarias por Incapacidad Laboral Permanente es compatible con el desempeño de actividades remuneradas por cuenta propia o en relación de dependencia.

2. El Poder Ejecutivo Nacional podrá reducir los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social, correspondientes a supuestos de retorno al trabajo de trabajadores con Incapacidad Laboral Permanente.

3. Las prestaciones establecidas por esta ley son compatibles con las otras correspondientes al régimen previsional a las que el trabajador tuviere derecho, salvo lo previsto en el artículo 15, segundo párrafo del apartado 1, precedente.

(Artículo sustituido por art. 8° del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

Artículo 17 — Gran invalidez.

1. El damnificado declarado gran inválido percibirá las prestaciones correspondientes a los distintos supuestos de Incapacidad Laboral Permanente Total (IPT).

2. Adicionalmente, la ART abonará al damnificado una prestación de pago mensual equivalente a tres veces el valor del AMPO definido por la ley 24.241 (artículo 21), que se extinguirá a la muerte del damnificado. (Nota Infoleg: por art. 5° del Decreto N° 1694/2009 B.O. 6/11/2009 se establece en la suma de PESOS DOS MIL (\$ 2.000) la prestación adicional de pago mensual prevista en el presente inciso. Por art. 6° segundo párrafo de la misma norma se establece que



dicha prestación se ajustará en la misma proporción en que lo sean las prestaciones del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley N° 24.241, modificado por su similar N° 26.417. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial y se aplicarán a las contingencias previstas en la Ley N° 24.557 y sus modificaciones cuya primera manifestación invalidante se produzca a partir de esa fecha)

Artículo 18 — Muerte del damnificado.

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

2. Se consideran derechohabientes a los efectos de esta Ley, a las personas enumeradas en el artículo 53 de la Ley N° 24.241, quienes concurrirán en el orden de prelación y condiciones allí señaladas. El límite de edad establecido en dicha disposición se entenderá extendido hasta los VEINTIUN (21) años, elevándose hasta los VEINTICINCO (25) años en caso de tratarse de estudiantes a cargo exclusivo del trabajador fallecido. En ausencia de las personas enumeradas en el referido artículo, accederán los padres del trabajador en partes iguales; si hubiera fallecido uno de ellos, la prestación será percibida íntegramente por el otro. En caso de fallecimiento de ambos padres, la prestación corresponderá, en partes iguales, a aquellos familiares del trabajador fallecido que acrediten haber estado a su cargo. La reglamentación determinará el grado de parentesco requerido para obtener el beneficio y la forma de acreditar la condición de familiar a cargo.

(Artículo sustituido por art. 9° del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

Artículo 19 — (Artículo derogado por art. 17, punto 1 de la Ley N° 26.773 B.O. 26/10/2012)

CAPITULO V: PRESTACIONES EN ESPECIE

Artículo 20 —

1. Las ART otorgaran a los trabajadores que sufran algunas de las contingencias previstas en esta ley las siguientes prestaciones en especie:



- a) Asistencia médica y farmacéutica:
 - b) Prótesis y ortopedia:
 - c) Rehabilitación;
 - d) Recalificación profesional; y
 - e) Servicio funerario.
2. Las ART podrán suspender las prestaciones dinerarias en caso de negativa injustificada del damnificado, determinada por las comisiones médicas, a percibir las prestaciones en especie de los incisos a), c) y d).
3. Las prestaciones a que se hace referencia en el apartado 1, incisos a), b) y c) del presente artículo, se otorgaran a los damnificados hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas incapacitantes, de acuerdo con cómo lo determine la reglamentación.

CAPITULO VI: DETERMINACION Y REVISION DE LAS INCAPACIDADES

Artículo 21 — Comisiones médicas.

1. Las comisiones médicas y la Comisión Médica Central creadas por la ley 24.241 (artículo 51), serán las encargadas de determinar:
 - a) La naturaleza laboral del accidente o profesional de la enfermedad;
 - b) El carácter y grado de la incapacidad;
 - c) El contenido y alcances de las prestaciones en especie.
2. Estas comisiones podrán, asimismo, revisar el tipo, carácter y grado de la incapacidad, y —en las materias de su competencia— resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir entre la ART y el damnificado o sus derechohabientes.
3. La reglamentación establecerá los procedimientos a observar por y ante las comisiones médicas, así como el régimen arancelario de las mismas.
4. En todos los casos el procedimiento será gratuito para el damnificado, incluyendo traslados y estudios complementarios.
5. En lo que respecta específicamente a la determinación de la naturaleza laboral del accidente prevista en el inciso a) del apartado 1 de este artículo y siempre que al iniciarse el trámite quedare planteada la divergencia sobre dicho aspecto, la Comisión actuante, garantizando el debido proceso, deberá requerir, conforme se establezca por vía reglamentaria, un dictamen jurídico previo para expedirse



sobre dicha cuestión. (Apartado incorporado por art. 11 del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

Artículo 22 — Revisión de la incapacidad.

Hasta la declaración del carácter definitivo de la incapacidad y a solicitud del obligado al pago de las prestaciones o del damnificado, las comisiones médicas efectuarán nuevos exámenes para revisar el carácter y grado de incapacidad anteriormente reconocidos.

CAPÍTULO VII: REGIMEN FINANCIERO

Artículo 23 — Cotización.

1. Las prestaciones previstas en esta Ley a cargo de las ART, se financiarán con una cuota mensual a cargo del empleador.
2. Para la determinación de la base imponible se aplicarán las reglas de la Ley 24.241 (artículo 9), incluyéndose todas las prestaciones que tengan carácter remuneratorio a los fines del SIJP.
3. La cuota debe ser declarada y abonada conjuntamente con los aportes y contribuciones que integran la CUSS. Su fiscalización, verificación y ejecución estará a cargo de la ART.

Artículo 24 — (Artículo derogado por art. 17, punto 1 de la Ley N° 26.773 B.O. 26/10/2012)

Artículo 25 — Tratamiento impositivo.

1. Las cuotas del artículo 23 constituyen gasto deducible a los efectos del impuesto a las ganancias.
2. Los contratos de afiliación a una ART están exentos de todo impuesto o tributo nacional.
3. El contrato de renta periódica goza de las mismas exenciones impositivas que el contrato de renta vitalicia provisional.
4. Invitase a las provincias a adoptar idénticas exenciones que las previstas en el apartado anterior.
5. Las reservas obligatorias de la ART están exentas de impuestos.

CAPÍTULO VIII: GESTION DE LAS PRESTACIONES

Artículo 26 — Aseguradoras de Riesgo del Trabajo.



1. Con la salvedad de los supuestos del régimen del auto seguro, la gestión de las prestaciones y demás acciones previstas en la LRT estará a cargo de entidades de derecho privado, previamente autorizadas por la SRT, y por la Superintendencia de Seguros de la Nación, denominadas "Aseguradoras de Riesgo del Trabajo" (ART), que reúnan los requisitos de solvencia financiera, capacidad de gestión, y demás recaudos previstos en esta ley, en la ley 20.091, y en sus reglamentos.

2. La autorización conferida a una ART será revocada:

- a) Por las causas y procedimientos previstos en esta ley, en la ley 20.091, y en sus respectivos reglamentos;
- b) Por omisión de otorgamiento íntegro y oportuno de las prestaciones de ésta LRT;
- c) Cuando se verifiquen deficiencias graves en el cumplimiento de su objeto, que no sean subsanadas en los plazos que establezca la reglamentación.

3. Las ART tendrán como único objeto el otorgamiento de las prestaciones que establece esta ley, en el ámbito que —de conformidad con la reglamentación— ellas mismas determinen.

4. Las ART podrán, además, contratar con sus afiliados:

- a) El otorgamiento de las prestaciones dinerarias previstas en la legislación laboral para los casos de accidentes y enfermedades inculpables; y,
- b) La cobertura de las exigencias financieras derivadas de los juicios por accidentes y enfermedades de trabajo con fundamento en leyes anteriores.

Para estas dos operatorias la ART fijará libremente la prima, y llevará una gestión económica y financiera separada de la que corresponda al funcionamiento de la LRT.

Ambas operatorias estarán sometidas a la normativa general en materia de seguros. *

* 5. El capital mínimo necesario para la constitución de una ART será de tres millones de pesos (\$ 3.000.000) que deberá integrarse al momento de la constitución. El Poder Ejecutivo nacional podrá modificar el capital mínimo exigido, y establecer un mecanismo de movilidad del capital en función de los riesgos asumidos.



6. Los bienes destinados a respaldar las reservas de la ART no podrán ser afectados a obligaciones distintas a las derivadas de esta ley, ni aun en caso de liquidación de la entidad.

En este último caso, los bienes serán transferidos al Fondo de Reserva de la LRT.

7. Las ART deberán disponer, con carácter de servicio propio o contratado. De la infraestructura necesaria para proveer adecuadamente las prestaciones en especie previstas en esta ley. La contratación de estas prestaciones podrá realizarse con las obras sociales.

Artículo 27 — Afiliación.

1. Los empleadores no incluidos en el régimen de auto seguro deberán afiliarse obligatoriamente a la ART que libremente elijan, y declarar las altas y bajas que se produzcan en su plantel de trabajadores.

2. La ART no podrá rechazar la afiliación de ningún empleador incluido en su ámbito de actuación.

3. La afiliación se celebrará en un contrato cuya forma, contenido, y plazo de vigencia determinara la SRT.

4. La renovación del contrato será automática, aplicándose el Régimen de Alícuotas vigente a la fecha de la renovación.

5. La rescisión del contrato de afiliación estará supeditada a la firma de un nuevo contrato por parte del empleador con otra ART o a su incorporación en el régimen de auto seguro.

Artículo 28 — Responsabilidad por omisiones.

1. Si el empleador no incluido en el régimen de auto seguro omitiera afiliarse a una ART, responderá directamente ante los beneficiarios por las prestaciones previstas en esta ley.

2. Si el empleador omitiera declarar su obligación de pago o la contratación de un trabajador, la ART otorgará las prestaciones, y podrá repetir del empleador el costo de éstas.

3. En el caso de los apartados anteriores el empleador deberá depositar las cuotas omitidas en la cuenta del Fondo de Garantía de la ART.



4. Si el empleador omitiera —total o parcialmente— el pago de las cuotas a su cargo, la ART otorgará las prestaciones, y podrá ejecutar contra el empleador las cotizaciones adeudadas.

Artículo 29 — Insuficiencia patrimonial.

Declarada judicialmente la insuficiencia patrimonial del empleador no asegurado, o en su caso auto asegurado, para asumir las obligaciones a su cargo, las prestaciones serán financiadas por la SRT con cargo al Fondo de Garantía de la LRT.

La insuficiencia patrimonial del empleador será probada a través del procedimiento sumarísimo previsto para las acciones meramente declarativas conforme se encuentre regulado en las distintas jurisdicciones donde la misma deba acreditarse.

Artículo 30 — Auto seguro.

Quienes hubiesen optado por el régimen de auto seguro deberán cumplir con las obligaciones que esta ley pone a cargo del empleador y a cargo de las ART, con la excepción de la afiliación, el aporte al Fondo de Reserva de la LRT y toda otra obligación incompatible con dicho régimen.

CAPÍTULO IX: DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES;

Artículo 31 — Derechos, deberes y prohibiciones.

1. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo:

- a) Denunciarán ante la SRT los incumplimientos de sus afiliados de las normas de Higiene y Seguridad en el trabajo, incluido el Plan de Mejoramiento;
- b) Tendrán acceso a la información necesaria para cumplir con las prestaciones de la LRT:
- c) Promoverán la prevención, informando a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo acerca de los planes y programas exigidos a las empresas:
- d) Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento:
- e) Informarán a los interesados acerca de la composición de la entidad, de sus balances, de su régimen de alícuotas, y demás elementos que determine la reglamentación:
- f) No podrán fijar cuotas en violación a las normas de la LRT, ni destinar recursos a objetos distintos de los previstos por esta ley;



g) No podrán realizar exámenes psicofísicos a los trabajadores, con carácter previo a la celebración de un contrato de aflicción.

2. Los empleadores:

a) Recibirán información de la ART respecto del régimen de alícuotas y de las prestaciones, así como asesoramiento en materia de prevención de riesgos:

b) Notificarán a los trabajadores acerca de la identidad de la ART a la que se encuentren afiliados;

c) Denunciarán a la ART y a la SRT los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en sus establecimientos;

d) Cumplirán con las normas de Higiene y Seguridad, incluido el plan de mejoramiento:

e) Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento.

3. Los trabajadores:

a) Recibirán de su empleador información y capacitación en materia de prevención de riesgos del trabajo, debiendo participar en las acciones preventivas;

b) Cumplirán con las normas de Higiene y Seguridad, incluido el plan de mejoramiento, así como con las medidas de recalificación profesional;

c) Informarán al empleador los hechos que conozcan relacionados con los riesgos del trabajo;

d) Se someterán a los exámenes médicos y a los tratamientos de rehabilitación;

e) Denunciarán ante el empleador los accidentes y enfermedades profesionales que sufran.

Artículo 32 — Sanciones.

1. El incumplimiento por parte de empleadores autoasegurados, de las ART las compañías de seguros de retiro de obligaciones a su cargo, será sancionado una multa de 20 a 2.000 AMPOs (Aporte Medio Previsional Obligatorio), si no resultare un delito más severamente penado.

2. El incumplimiento de los empleadores autoasegurados, de las ART y de las compañías de seguros de retiro, de las prestaciones establecidas en el artículo 20, apartado 1 inciso a) (Asistencia médica y farmacéutica), será reprimido con la pena prevista en el artículo 106 del Código Penal.



3. Si el incumplimiento consistiera en la omisión de abonar las cuotas o de declarar su pago, el empleador será sancionado con prisión, de seis meses a cuatro años.
4. El incumplimiento del emplea autoasegurado, de las ART y de las compañías de seguros de retiro de las prestaciones dinerarias a su cargo, o de los aportes a fondos creados por esta ley será sanción con prisión de dos a seis años.
5. Cuando se trate de personas jurídicas la pena de prisión se aplicará a los directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido he hecho punible.
6. Los delitos tipificados en los apartado 3 y 4 del presente artículo se configurarán cuando el obligado no diese cumplimiento a los deberes aludidos dentro de los quince días corrido intimado a ello en su domicilio legal.
7. Será competente para entender en delitos previstos en los apartados 3 y 4 presente artículo la justicia federal.

CAPÍTULO X: FONDO DE LA GARANTIA DE LA LRT

Artículo 33 — Creación y recursos.

1. Créase el Fondo de Garantía de la LRI cuyos recursos se abonarán las prestaciones en caso de insuficiencia patrimonial del empleador, judicialmente declarada.
2. Para que opere la garantía del apartado anterior, los beneficiarios o la ART en su caso, deberán realizar las gestiones indispensables para ejecutar la sentencia y solicitar la declaración de insuficiencia patrimonial en los plazos que fije la reglamentación.
3. El Fondo de Garantía de la LRT será administrado por la SRT y contará con los siguientes recursos:
 - a) Los previstos en esta ley, incluido el importe de las multas por incumplimiento de las normas sobre daños del trabajo y de las normas de Higiene y Seguridad:
 - b) Una contribución a cargo de los empleadores privados autoasegurados, a fijar por el Poder Ejecutivo nacional, no inferior al aporte equivalente al previsto en el artículo 34.2;
 - c) Las cantidades recuperadas por la SRT de los empleadores en situación de insuficiencia patrimonial;



d) Las rentas producidas por los recursos del Fondo de Garantía de la LRT, y las sumas que le transfiera la SRT:

e) Donaciones y legados:

4. Los excedentes del fondo, así como también las donaciones y legados al mismo, tendrán como destino único apoyar las investigaciones, actividades de capacitación, publicaciones y campañas publicitarias que tengan como fin disminuir los impactos desfavorables en la salud de los trabajadores. Estos fondos serán administrados y utilizados en las condiciones que prevea la reglamentación.

CAPÍTULO XI: FONDO DE RESERVA DE LA LRT

Artículo 34 — Creación y recursos.

1. Créase el Fondo de Reserva de la LRT con cuyos recursos se abonarán o contratarán las prestaciones a cargo de la ART que éstas dejarán de abonar como consecuencia, de su liquidación.

2. Este fondo será administrado por la Superintendencia de Seguros de la Nación, y se formará con los recursos previstos en esta ley, y con un aporte a cargo de las ART cuyo monto será anualmente fijado por el Poder Ejecutivo Nacional.

CAPÍTULO XII: ENTES DE REGULACION Y SUPERVISION DE LA LRT

Artículo 35 — Creación.

Créase la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT), como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. La SRT absorberá las funciones y atribuciones que actualmente desempeña la Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Artículo 36 — Funciones.

1. La SRT tendrá las funciones que esta ley le asigna y, en especial, las siguientes:

a) Controlar el cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad en el trabajo pudiendo dictar las disposiciones complementarias que resulten de delegaciones de esta ley o de los Decretos reglamentarios:

b) Supervisar y fiscalizar el funcionamiento de las ART;

c) Imponer las sanciones previstas en esta ley;

d) Requerir la información necesaria para cumplimiento de sus competencias, pudiendo petitionar órdenes de allanamiento y el auxilio de la fuerza pública;



- e) Dictar su reglamento interno, administrar su patrimonio, gestionar el Fondo de Garantía, determinar su estructura organizativa y su régimen interno de gestión de recursos humanos;
- f) Mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registrarán los datos identificatorios del damnificado y su empresa, época del infortunio. Prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas y además, deberá elaborar los índices de siniestralidad;
- g) Supervisar y fiscalizar a las empresas autoaseguradas y el cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad del trabajo en ellas.

2. La Superintendencia de Seguros de la Nación tendrá las funciones que le confieren esta ley, la ley 20.091, y sus reglamentos.

Artículo 37 — Financiamiento.

Los gastos de los entes de supervisión y control se financiarán con aportes de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART) y empleadores autoasegurados conforme la proporción que aquellos establezcan.

(Artículo sustituido por art. 74 de la Ley N° 24.938 B.O. 31/12/1997)

Artículo 38 — Autoridades y régimen del personal.

1. Un superintendente, designado por el Poder Ejecutivo Nacional previo proceso de selección, será la máxima autoridad de la SRT.
2. La remuneración del superintendente y de los funcionarios superiores del organismo serán fijadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.
3. Las relaciones del personal con la SRT se regirán por la legislación laboral.

CAPITULO XIII: RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR

Artículo 39 — Responsabilidad civil.

1. (Inciso derogado por art. 17, punto 1 de la Ley N° 26.773 B.O. 26/10/2012)
2. (Inciso derogado por art. 17, punto 1 de la Ley N° 26.773 B.O. 26/10/2012)
3. (Inciso derogado por art. 17, punto 1 de la Ley N° 26.773 B.O. 26/10/2012)
4. Si alguna de las contingencias previstas en el artículo 6 de esta ley hubieran sido causadas por un tercero, el damnificado o sus derechohabientes podrán reclamar del responsable la reparación de los daños y perjuicios que pudieren corresponderle de acuerdo con las normas del Código Civil de las que se deducirá



el valor de las prestaciones que haya percibido o deba recibir de la ART o del empleador autoasegurado.

5. En los supuestos de los apartados anteriores, la ART o el empleador autoasegurado, según corresponda, están obligados a otorgar al damnificado o a sus derechohabientes la totalidad de las prestaciones prescriptas en esta ley, pero podrán repetir del responsable del daño causado el valor de las que hubieran abonado, otorgado o contratado.

CAPÍTULO XIV: ORGANO TRIPARTITO DE PARTICIPACION

Artículo 40 — Comité Consultivo Permanente.

1. Créase el Comité Consultivo Permanente de la LRT, integrado por cuatro representantes del Gobierno, cuatro representantes de la CGT, cuatro representantes de las organizaciones de empleadores, dos de los cuales serán designados por el sector de la pequeña y mediana empresa, y presidido por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

El Comité aprobará por consenso su reglamento interno, y podrá proponer modificaciones a la normativa sobre riesgos del trabajo y al régimen de Higiene y Seguridad en el trabajo.

2. Este comité tendrá funciones consultivas en las siguientes materias:

- a) Reglamentación de esta ley;
- b) Listado de enfermedades profesionales previo dictamen de la Comisión Médica Central; (Inciso sustituido por art. 12 del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)
- c) Tablas de evaluación de incapacidad laborales;
- d) Determinación del alcance de las prestaciones en especie;
- e) Acciones de prevención de los riesgos del trabajo;
- f) Indicadores determinantes de la solvencia económica financiera de las empresas que pretendan autoasegurarse;
- g) Definición del cronograma de etapas de las prestaciones dinerarias;
- i) Determinación de las pautas y contenidos del plan de mejoramiento.

3. En las materias indicadas, la autoridad de aplicación deberá consultar al comité con carácter previo a la adopción de las medidas correspondientes.



Los dictámenes del comité en relación con los incisos b), c), d) y f) del punto anterior, tendrán carácter vinculante.

En caso de no alcanzar unanimidad, la materia en consulta será sometida al arbitraje del Presidente del Comité Consultivo Permanente de la LRT previsto en el inciso 1, quien laudará entre las propuestas elevadas por los sectores representados.

El listado de enfermedades profesionales deberá confeccionarse teniendo en cuenta la causa directa de la enfermedad con las tareas cumplidas por el trabajador y por las condiciones medio ambientales de trabajo.

CAPÍTULO XV: NORMAS GENERALES Y COMPLEMENTARIAS

Artículo 41 — Normas aplicables.

1. En las materias no reguladas expresamente por esta ley, y en cuanto resulte compatible con la misma, será de aplicación supletoria la ley 20.091.
2. No es aplicable al régimen de esta ley, el artículo 188 de la ley 24.241.

Artículo 42 — Negociación colectiva.

La negociación colectiva laboral podrá:

- a) Crear Aseguradoras de Riesgos de Trabajo in fines de lucro, preservando el principio de libre afiliación de los empleadores comprendidos en el ámbito del Convenio Colectivo de Trabajo;
- b) Definir medidas de prevención de los riesgos derivados del trabajo y de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Artículo 43 — Denuncia.

1. El derecho a recibir las prestaciones de esta ley comienza a partir de la denuncia de los hechos causantes de daños derivados del trabajo.
2. La reglamentación determinará los requisitos de esta denuncia.

Artículo 44 — Prescripción.

1. Las acciones derivadas de esta ley prescriben a los dos años a contar de la fecha en que la prestación debió ser abonada o prestada y, en todo caso, a los dos años desde el cese de la relación laboral.
2. Prescriben a los 10 (diez) años a contar desde la fecha en que debió efectuarse el pago, las acciones de los entes gestores y de los de la regulación y supervisión de esta ley, para reclamar el pago de sus acreencias.



Artículo 45 — Situaciones especiales.

Encomiéndose al Poder Ejecutivo de la Nación el dictado de normas complementarias en materia de:

- a) Pluriempleo;
- b) Relaciones laborales de duración determinada y a tiempo parcial;
- c) Sucesión de siniestros: y
- d) Trabajador jubilado o con jubilación postergada.

Esta facultad está restringida al dictado de normas complementarias que hagan a la aplicación y cumplimiento de la presente ley.

Artículo 46 — Competencia judicial.

1. Las resoluciones de las comisiones médicas provinciales serán recurribles y se sustanciarán ante el juez federal con competencia en cada provincia ante el cual en su caso se formulará la correspondiente expresión de agravios. O ante la Comisión Médica Central a opción de cada trabajador.

La Comisión Médica Central sustanciará los recursos por el procedimiento que establezca la reglamentación.

Las resoluciones que dicten el juez federal con competencia en cada provincia y las que dicten la Comisión Médica Central serán recurribles ante la Cámara Federal de la Seguridad Social. Todas las medidas de prueba, producidas en cualquier instancia, tramitarán en la jurisdicción y competencia donde tenga domicilio el trabajador y serán gratuitas para éste.

2. Para la acción derivada del artículo 1072 del Código Civil en la Capital Federal será competente la justicia civil.

Invitase a las provincias para que determinen la competencia en esta materia según el criterio establecido precedentemente.

3. El cobro de cuotas, recargos e intereses adeudados a las ART así como las multas, contribuciones a cargo de los empleadores privados autoasegurados y aportes de las ART, se harán efectivos por la vía de apremio regulado en los códigos procesales civiles y comerciales de cada jurisdicción, sirviendo de suficiente título ejecutivo el certificado de deuda expedido por la ART o por la SRT.



En la Capital Federal se podrá optar por la justicia nacional con competencia en lo laboral o por los juzgados con competencia en lo civil o comercial.

En las provincias serán los tribunales con competencia civil o comercial.

Artículo 47 — Concurrencia.

1. Las prestaciones serán abonadas, otorgadas o contratadas a favor del damnificado o sus derechohabientes, según el caso, por la ART a la que se hayan efectuado o debido efectuarse las cotizaciones a la fecha de la primera manifestación invalidante.

Cuando la contingencia se hubiera originado en un proceso desarrollado a través del tiempo y en circunstancias tales que se demostrara que hubo cotización o hubiera debido haber cotización a diferentes ART; la ART obligada al pago según el párrafo anterior podrá repetir de las restantes los costos de las prestaciones abonadas u otorgadas a los pagos efectuados, en la proporción en la que cada una de ellas sea responsable conforme al tiempo e intensidad de exposición al riesgo.

Las discrepancias que se originen en torno al origen de la contingencia y las que pudieran plantearse en la aplicación de los párrafos anteriores, deberán ser sometidas a la SRT.

2. Cuando la primera manifestación invalidante se produzca en circunstancia en que no exista ni deba existir cotización a una ART las prestaciones serán otorgadas, abonadas, o contratadas por la última ART a la que se hayan efectuado o debido efectuarse las cotizaciones y en su caso serán de aplicación las reglas del apartado anterior.

Artículo 48 — Fondos de garantía y de reserva.

1. Los fondos de garantía y de reserva se financiarán exclusivamente con los recursos previstos por la presente ley. Dichos recursos son inembargables frente a beneficiarios y terceros.

2. Dichos fondos no formarán parte del presupuesto general de la administración nacional.

Artículo 49 — Disposiciones adicionales y finales.

Disposiciones adicionales

PRIMERA: Modificación de la ley 20.744.



Sustitúyase el artículo 75 de la ley 20.744 por el siguiente texto:

1. El empleador está obligado a observar las normas legales sobre Higiene y Seguridad en el trabajo y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.
2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se registrarán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas.

SEGUNDA: Modificaciones a la ley 24.241.

Sustitúyase el artículo 177 de la ley 24.241 por el siguiente texto:

El seguro del artículo anterior sólo podrá ser celebrado por las entidades aseguradoras que limiten en forma exclusiva su objeto a esta cobertura y a las prestaciones de pago periódico previstas en la Ley de Riesgos del Trabajo.

Tales entidades podrán operar en otros seguros de personas, que resulten complementarios de las coberturas de seguros de retiro, deberán estar autorizadas por la Superintendencia de Seguros de la Nación, y su razón social deberá contener la expresión "seguros de retiro".

TERCERA: Modificaciones a la ley 24.028.

Reemplazase el primer párrafo del artículo 15 de la ley 24.028 por el siguiente:

El trabajador que sufra un daño psicofísico por el hecho o en ocasión del trabajo durante el tiempo que estuviese a disposición del empleador. Deberá —previo al inicio de cualquier acción Judicial— denunciarlo, a fin de iniciar el procedimiento administrativo obligatorio de conciliación, ante la autoridad administrativa del trabajo. Los jueces no darán traslado de las demandas que no acrediten el cumplimiento de esta obligación.

CUARTA: Compañías de seguros.

1. Las aseguradoras que a la fecha de promulgación de esta ley se encuentren operando en la rama de accidentes de trabajo podrán:

- a) Gestionar las prestaciones y demás acciones previstas en la LRT, siendo sujeto, exclusivamente en lo referente a los riesgos del trabajo, de idénticos derechos y obligaciones que las ART, a excepción de la posibilidad de contratar con un beneficiario una renta periódica, de la obligación de tener objeto único y



las exigencias de capitales mínimos. En este último caso, serán de aplicación las normas que rigen la actividad aseguradora general. Recibirán además igual, tratamiento impositivo que las ART.

Los bienes que respalden las reservas derivadas de esta operatoria estarán sujetos al régimen de esta LRT, deberán ser registrados y expresados separadamente de los correspondientes al resto de sus actividades, y no podrán ser afectados al respaldo de otros compromisos.

En caso de liquidación, estos bienes serán transferidos al Fondo de Reserva de la LRT y no podrán ser afectados por créditos o acciones originados en otras operatorias.

b) Convenir con una ART la transferencia de la totalidad de los siniestros pendientes como consecuencia de esa operatoria, a la fecha que determine la Superintendencia de Seguros de la Nación debiendo, en tal caso ceder igualmente los activos que respalden la totalidad de dichos pasivos.

QUINTA Contingencias anteriores.

1. Las contingencias que sean puestas en conocimiento del empleador, con posterioridad a la entrada. En vigencia de esta ley darán derecho únicamente a las prestaciones de la LRT, aun cuando la contingencia fuera anterior, y siempre que no hubiere prescripto el derecho conforme a las normas de esta ley.

2. En este supuesto el otorgamiento de las prestaciones estará a cargo de la ART a la que el empleador se encuentre afiliado, a menos que hubiere optado por el régimen de autoseguro o que la relación laboral con el damnificado se hubiere extinguido con anterioridad a la afiliación del empleador a la ART.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Esta LRT entrará en vigencia una vez que el comité consultivo permanente apruebe por consenso el listado de enfermedades profesionales y la tabla de evaluación de incapacidades.

Tal aprobación deberá producirse dentro de los 180 días desde la promulgación de esta ley

Hasta tanto el comité consultivo permanente se expida, el Poder Ejecutivo Nacional se encuentra facultado por única vez y con carácter provisorio a dictar una lista de enfermedades y la tabla de evaluación de incapacidades.



(Nota Infoleg: Por art. 2º del Decreto N° 659/1996 se establece como fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, el día 1 de julio de 1996.)

SEGUNDA:

1. El régimen de prestaciones dinerarias previsto en esta ley entrara en vigencia en forma progresiva. Para ello se definirá un cronograma integrado por varias etapas previendo alcanzar el régimen definitivo dentro de los tres años siguientes a partir de la vigencia de esta ley.

2. El paso de una etapa a la siguiente estará condicionado a que la cuota promedio a cargo de los empleadores asegurados permanezca por debajo del 3 % de la nómina salarial. En caso que este supuesto no se verifique se suspenderá transitoriamente la aplicación del cronograma hasta tanto existan evidencias de que el tránsito entre una etapa a otra no implique superar dicha meta de costos.

3. Durante la primera etapa el régimen de prestaciones dinerarias correspondiente a la incapacidad permanente parcial será el siguiente:

Para el caso en que el porcentaje de incapacidad permanente fuera igual o superior al 50 % e inferior al 66 % y mientras dure la situación de provisionalidad, el damnificado percibirá una prestación de pago mensual cuya cuantía será igual al porcentaje de incapacidad multiplicado por el 55 % del valor mensual del ingreso base, con más las asignaciones familiares correspondientes. Una vez finalizada la etapa de provisionalidad se abonará una renta, periódica cuyo monto será igual al porcentaje de incapacidad multiplicado por el 55 % del valor mensual del ingreso base con más las asignaciones familiares correspondientes. En ningún caso el valor actual esperado de la renta periódica en esta primera etapa podrá ser superior a \$ 55.000. Este límite se elevará automáticamente a \$ 110.000. Cuando el Comité Consultivo Permanente resuelva el paso de la primera etapa a la siguiente.

En el caso de que el porcentaje de incapacidad sea inferior al 50 % se abonará, una indemnización de pago único cuya cuantía será igual a 43 veces el valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad y por el coeficiente que resultará de dividir el número 65 por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante.



Esa suma en ningún caso será superior a la cantidad que resulte de multiplicar 55.000 por el porcentaje de incapacidad.

TERCERA:

1. La .LRT no será de aplicación a las acciones judiciales iniciadas con anterioridad a su vigencia salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.
2. Las disposiciones adicionales primera y~ tercera entrarán en vigencia en la fecha de promulgación de la presente ley.
3. A partir de la vigencia de la presente ley, deróguense la ley 24.028; sus normas complementarias y reglamentarias y toda otra norma que se oponga a la presente.

Artículo 50 — Sustitúyase el artículo 51 de la ley 24.241 por el siguiente:

Artículo 51 —

Las comisiones médicas y la Comisión Médica Central estarán integradas por cinco (5) médicos que serán designados: tres (3) por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones y, dos (2) por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, los que serán. Seleccionados por concurso público de oposición y antecedentes. Contarán con la colaboración de personal profesional, técnico y administrativo.

Los gastos que demande el funcionamiento de las comisiones serán financiados por las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones y las Aseguradoras del Riesgo del Trabajo, en porcentaje que fije la reglamentación.

Como mínimo funcionará una comisión médica en cada provincia y otra en la ciudad de Buenos Aires.

Comuníquese al Poder Ejecutivo. — Alberto PIERRI. — Carlos F. RUCKAUF. — Esther H. Pereyra Arandía de Pérez Pardo. — Edgardo Piuzzi.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS TRECE DIAS DEL MES DE SETIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO.

Antecedentes Normativos:

- Artículo 19, Apartado 1 sustituido por art. 10 del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.



Anexo V: Manual de capacitación del operario.



**MANUAL DE CAPACITACIÓN
DEL OPERARIO**

SEGURIDAD E HIGIENE DEL OPERARIO FIDEERO

Fábrica de fideos secos “La Buona Pasta”





Introducción

Promover la Seguridad e Higiene de los trabajadores mediante la capacitación ayuda a prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades profesionales, lo cual constituye el principal objetivo de la Seguridad e Higiene del trabajo.

Un plan de capacitación en Seguridad e Higiene es un conjunto de acciones establecidas para prevenir y controlar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que pueden sufrir los trabajadores de una empresa durante la realización de su trabajo.

Por eso, este manual constituye una guía en Seguridad e Higiene. Con la información de este manual podrá conocer los principales riesgos a los que está expuesto, los accidentes o enfermedades que se pueden producir y la forma de eliminarlos o reducirlos.

A través de este manual, obtendrá los conocimientos necesarios que garantizan las condiciones seguras y sanas para usted y sus compañeros, podrá evitar situaciones no deseadas y desarrollar sus actividades de trabajo de manera eficiente y productiva, minimizando errores y evitando pérdidas de tiempo ante la ocurrencia de contingencias.

Todos los operarios del área productiva de “La Buona Pasta” tendrán acceso a este manual. Es un derecho que usted tiene, el derecho a informarse y a formarse. ¡¡¡Cuide su salud!!!



PARTE 1

Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales



1) Seguridad e Higiene en el trabajo

1)1- Definición

La Seguridad e Higiene en el trabajo se define como aquella que procura proteger la vida y resguardar la integridad física y psíquica de los trabajadores mediante el establecimiento de normas para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Su principal función consiste en investigar accidentes, valorar riesgos y daños y efectuar estudios sobre sistemas de prevención, que permiten luego la confección de informes donde se plantean recomendaciones y soluciones operativas para reducir o evitar los riesgos de trabajo.

La Seguridad e Higiene en conjunto tienen por objeto:

- 1) Eliminar o reducir los riesgos de trabajo.
- 2) Estimular el compromiso de los trabajadores respecto a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales derivadas de la actividad.

1)2- Marco legal vigente en nuestro país

Ley N° 19.587: "Higiene y Seguridad en el trabajo"

- Da basamentos tendientes a evitar los accidentes y las enfermedades profesionales a través de compromisos y obligaciones de los trabajadores y sus empleadores. Plantea entre sus objetivos:
- "Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores" (Artículo 4°, inciso a)
- "Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos" (Artículo 4°, inciso b)
- "Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades profesionales" (Artículo 4°, inciso c)

Ley N° 24.557: "Riesgos del Trabajo"

- Pretende evitar los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y reparar sus consecuencias a través del compromiso de cuatro actores principales: Trabajadores, Empleadores, Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (A.R.T.), Superintendencia de Riesgos del Trabajo (S.R.T.). Plantea entre sus objetivos:
- "Reducir los siniestros laborales a través de la prevención de riesgos derivados del trabajo" (Artículo 1, inciso 2° a)
- "Reparar daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales incluyendo la rehabilitación del damnificado". (Artículo 1, inciso 2° b)
- "Promover la recalificación y recolocación de los trabajadores damnificado". (Artículo 1, inciso 2° c)



1)3- Marco legal de acuerdo con el Convenio Colectivo de Trabajo 119/90

La actividad productiva de las pastas secas se encuentra regulada por el Convenio Colectivo de Trabajo 119/90. Este convenio establece en el Artículo 15, bajo el título de “Higiene y Seguridad en el trabajo”, las obligaciones del empleador y las obligaciones del trabajador en relación con ello:

- ✓ Obligaciones del empleador:
 - a) Disponer el examen pre-ocupacional y la revisión médica periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud.
 - b) Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento las máquinas, las instalaciones y los útiles de trabajo, asegurando que las máquinas funcionan con sus respectivos cobertores de engranajes.
 - c) Instalar los equipos necesarios para la renovación de aires y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo.
 - d) Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y el servicio de agua potable.
 - e) Evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfección periódica necesaria.
 - f) Eliminar, aislar o reducir los ruidos y las vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores.
 - g) Instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro.
 - h) Depositar las sustancias peligrosas con el resguardo necesario y en condiciones de seguridad.
 - i) Disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.
 - j) Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de Seguridad e Higiene o que adviertan peligrosidad en las maquinarias o instalaciones.
 - k) Promover la capacidad del personal en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
 - l) Denunciar accidentes y enfermedades del trabajo.



- ✓ Obligaciones del trabajador:
- a) Cumplir las normas de Seguridad e Higiene y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de las máquinas, operaciones y procesos de trabajo.
 - b) Someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos y cumplir con las prevenciones e indicaciones que a tal efecto se le formulen.
 - c) Cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de Seguridad e Higiene y observar sus recomendaciones.
 - d) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de Seguridad e Higiene, y asistir a los cursos que se dicten durante las horas de trabajo.

1)4- **Conceptos principales de la Seguridad e Higiene:**

- **Riesgo:** se define como una situación de trabajo capaz de producir un accidente o una enfermedad con consecuencias físicas o psíquicas para el trabajador. Estos riesgos constituyen diferentes tipos de agentes de riesgos y se clasifican en: riesgos mecánicos, riesgos físicos, riesgos eléctricos, riesgos químicos, riesgos ergonómicos y riesgos de incendios.
- **Seguridad en el trabajo:** se refiere al conjunto de operaciones y recursos aplicados a la eficaz prevención y protección de accidentes de trabajo.

Accidente de trabajo: se define como un acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión de trabajo, o en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo, denominado *accidente "in itinere"*. Ejemplos de accidentes de trabajo son: golpes, fracturas, esguinces, cortes, atrapamientos.

¿Por qué se producen los accidentes?

- Falta de orden y limpieza en los lugares de trabajo.
- Almacenamientos incorrectos.
- Apilamientos desordenados.
- Niveles excesivos de ruidos.
- Trabajo en condiciones inseguras.



- Utilización de herramientas o equipos defectuosos.
- Hábitos de trabajo incorrectos.
- Uso incorrecto de equipos, herramientas e instalaciones.

Actos inseguros: son las causas que dependen de las acciones del propio trabajador. Se define como la ejecución indebida de una actividad laboral sin conocer ni respetar, la forma segura de realizarla. Es considerado un acto voluntario de desobediencia de las normas de Seguridad e Higiene establecidas, que puede causar un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

Ejemplos de actos inseguros en una fábrica son:

- Realizar trabajos sin autorización.
- Operar a velocidades inadecuadas.
- Evitar barreras de seguridad.
- No utilizar los elementos de protección personal.
- Limpiar o arreglar máquinas en movimiento.
- No prestar atención o incomodar a otros.

El acto inseguro tiene su origen en:

- La falta de capacitación para el puesto de trabajo, la ignorancia de las normas de prevención y la falta de hábitos de seguridad.
- Características personales como, por ejemplo, excesiva confianza, actitud de incumplimiento, irresponsabilidad, fatiga, disminución de habilidad para el trabajo.

Condiciones inseguras: son las causas que derivan del medio ambiente de trabajo en que los trabajadores realizan sus labores. Se refieren al grado de inseguridad que pueden tener los locales, las maquinarias, los equipos y los puntos de operación. Se define como aquella situación física o ambiental previsible, que se desvía de aquella que es aceptable, normal o correcta, y que es capaz de producir un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Ejemplos de condiciones inseguras en una industria son:

- Falta de protecciones.
- Herramientas y equipos peligrosos.



- Reparaciones provisorias.
- Falta de orden y limpieza.
- Falta de elementos de protección personal.
- Señalización inadecuada, faltante u obsoleta.

Si estas condiciones se eliminan, la probabilidad de que ocurra un accidente o enfermedad se reduce considerablemente.

- **Higiene en el trabajo:** se refiere al conjunto de procedimientos y recursos aplicados a la eficaz prevención de enfermedades profesionales. Se dedica a reconocer, evaluar y controlar factores del ambiente que provienen del trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud del trabajador. Su principal objetivo es conservar y mejorar la salud de los trabajadores en relación con la actividad que realizan en el ambiente laboral, las condiciones del lugar donde trabajan y los hábitos personales de cada trabajador.

Enfermedad profesional: las enfermedades profesionales son aquellas circunstancias que afectan la salud y ocurren en el lugar de trabajo como consecuencia de la actividad desarrollada en él. Algunos ejemplos de enfermedades profesionales son: rotura de tímpano, pérdida de sensibilidad o hipoacusia, alergias, irritación de la piel, fatiga postural, entre otras.



Capacitación en Seguridad e Higiene del operario fideero
Jornada N° 1 – Primera parte

Actividad N° 1: en grupos, de no más de tres personas, complete la siguiente actividad, y luego debata con sus compañeros y su capacitador. Teniendo en cuenta su labor diaria dentro de la fábrica, describa:

- Agentes de riesgos:.....
.....
.....
- Actos inseguros:.....
.....
.....
- Condiciones inseguras:.....
.....
.....
- Accidentes de trabajo:.....
.....
.....
- Enfermedades profesionales:.....
.....
.....
- Relaciones entre ellos:.....
.....
.....



PARTE 2

Riesgos específicos de la tarea laboral

2) Riesgos presentes en la fábrica de fideos secos “La Buona Pasta”

2)1- Riesgos mecánicos

2)1-1- Caídas al mismo nivel

Las caídas al mismo nivel tienen como principales **causas**: la prisa, los obstáculos, la falta de orden y limpieza, los suelos mojados o resbaladizos y el calzado incorrecto.

Las **consecuencias** que traen aparejadas en el empleado son: golpes, esguinces o fracturas.

Para evitarlas hay **medidas preventivas**, entre ellas:

- Conservar la superficie de trabajo libre de obstáculos, limpia, segura de forma regular, no resbaladiza y sin desniveles importantes.
- Mantener las zonas de paso despejadas, sin materiales, objetos o cualquier elemento que pueda entorpecer el paso.
- Usar calzado antideslizante sujeto al tobillo que impida caídas o resbalones.
- Establecer un programa de mantenimiento de los lugares de trabajo.



Ilustración 23. Caídas al mismo nivel

2)1-2- Caídas a distinto nivel

Se identifican como las principales **causas** de las caídas a distinto nivel: las escaleras en mal estado, el almacenaje de materiales en altura y la utilización de cualquier elemento para acceder a una superficie de trabajo en altura.





Las **consecuencias** de las caídas en alturas son: golpes o fracturas.

Las **medidas preventivas** para evitarlas son:

Ilustración 24. Caídas a distinto nivel

- Utilizar escaleras en perfectas condiciones con la suficiente seguridad, lo cual implica que sea resistente, estable y antideslizante, es decir, que esté en buen estado.
- Fijar las estanterías a la pared para evitar que estas se derrumben cuando se están utilizando. Al mismo tiempo, se deben respetar las alturas de seguridad y almacenar correctamente los materiales situando los elementos más pesados en la parte baja de las estanterías.
- Fomentar hábitos correctos como, por ejemplo, no usar escaleras de manera simultánea con otra persona, bajar de frente a los escalones, utilizar escaleras de acuerdo con la altura que se pretende alcanzar, posar la base de la escalera en lugares firmes o estables, entre otros.

2)1-3- Utilización de herramientas manuales

Los golpes y cortes por herramientas manuales tienen como principales **causas**: la incorrecta utilización, el almacenamiento inadecuado o la falta de atención.

Las principales **consecuencias** que producen son: los golpes y los cortes en las manos, principalmente.

Entre las **medidas preventivas** para evitar estos riesgos encontramos:

- Adecuar un lugar específico para el almacenamiento de las herramientas manuales cuando no se estén utilizando.
- Guardar las herramientas en sus fundas correspondientes una vez terminado su uso.
- Verificar que las herramientas de mano sean seguras y adecuadas al trabajo a realizar y no presenten defectos ni desgastes que dificulten su correcta utilización.
- Mantener las herramientas limpias y en buen estado de conservación.



2)1-4- Utilización de máquinas

Ante la utilización de la maquinaria específica de producción, las **causas** que crean riesgos para el trabajador son: la ausencia o anulación de dispositivos y resguardos de seguridad, el mantenimiento y la limpieza de la maquinaria en funcionamiento, la falta de espacio y la mala distribución.

Las **consecuencias** que producen estos riesgos son: golpes, cortes, atrapamientos y fracturas.

Algunas de las **medidas preventivas** que se pueden tomar para evitar accidentes en la utilización de maquinarias son:

- Proveer a todas las máquinas de botones de parada de emergencia y resguardos que limiten el acceso a las zonas de peligro. Los resguardos deben contar con un dispositivo que detenga el movimiento cuando se levante la protección.
- Revisar periódicamente el correcto funcionamiento y el buen estado de los elementos de seguridad de las máquinas.
- Separar las máquinas u otros aparatos lo suficiente para que los trabajadores puedan ejecutar su labor cómodamente y sin riesgo.
- Disponer de un manual de instrucciones para cada máquina o realizar instrucciones que expliquen el funcionamiento básico y las normas de seguridad aplicables a cada caso.
- Situar el manual de instrucciones junto a la máquina, debidamente protegido, para poder consultar en cualquier momento; dicho manual se dará a conocer a los trabajadores que utilicen esa máquina.
- Equipar las máquinas con los dispositivos de señalización y las indicaciones que sean necesarias para que pueda funcionar de manera segura.
- No realizar ningún tipo de manipulación en las máquinas, como limpieza y mantenimiento, mientras estas estén en marcha.

2)1-4-1- Máquinas que más riesgos generan en la fábrica

- *Máquina mezcladora*

- ❖ Descripción de su función: mezcla los diferentes ingredientes para crear la masa a partir de la cual se fabrica la masa de los fideos.



Ilustración 25. Máquina mezcladora. Fuente: “La Buona Pasta”.

- ❖ Riesgos: atrapamiento de manos, amputación, fractura y golpes en los miembros superiores.
 - ❖ Medidas de seguridad:
 - Colocar siempre la protección superior móvil antes de hacer funcionar la mezcladora.
 - Realizar tareas de mantenimiento con la máquina parada y desconectada.
 - No anular los dispositivos de seguridad.
 - Leer el manual de la máquina y conocer las instrucciones de su uso.
 - Llevar ropa ajustada que impida posibles atrapamientos.
 - ❖ Protección:

Para una correcta protección se debe contar con:

 - Protección superior móvil que impide el acceso a la zona de peligro y que detiene la amasadora si se levanta dicha protección.
 - Dispositivo de parada de emergencia.
 - Señalización de riesgos.
- *Máquina Sobadora*
- ❖ Descripción de su función: la masa que se obtuvo en la mezcladora pasa a través de unos cilindros que estiran la masa transformándose esta posteriormente en láminas que pasaran a la cortadora.



Ilustración 26. Máquina sobadora. Fuente: “La Buona Pasta”.

- ❖ Riesgos: atrapamiento de extremidades superiores con los rodillos.
- ❖ Medidas de seguridad:
 - Colocar siempre la protección superior móvil antes de hacer funcionar la sobadora.
 - Realizar tareas de mantenimiento con la máquina parada y desconectada.
 - Llevar ropa ajustada que impida posibles atrapamientos.
 - Leer el manual de instrucciones de la máquina y conocer las instrucciones de la máquina.
- ❖ Protección:
 - Para una correcta protección se debe contar con:
 - Protección superior móvil que impide el acceso a la zona de peligro y botón de emergencia que detiene la sobadora si se levanta dicha protección.
 - Dispositivo de parada de emergencia.
 - Señalización de riesgos.

2)1-5- Utilización de vehículo de carga

La utilización del patín hidráulico para el movimiento de materiales, materias primas, cajas con productos terminados y cualquier otro material puede generar varios riesgos si no se utiliza correctamente. Entre las principales **causas** que generan accidentes con este elemento de trabajo se encuentran: la incorrecta utilización del mismo, la falta de mantenimiento, el desorden, la falta de limpieza, y la prisa.



Ilustración 27. Patín hidráulico.

Las **consecuencias** que trae aparejada son: principalmente golpes ocasionados por choques y caídas.

Entre las **medidas preventivas** más efectivas para evitar riesgos se mencionan:

- Mantener guardado el equipo mientras no esté en uso.
- No forzarlo, así hará mejor su trabajo y será más seguro dentro del rango para el cual fue diseñado.
- Utilizar la indumentaria apropiada, es decir, no utilizar ropa suelta o joyas que puedan ser atrapadas por las partes móviles del patín.

A continuación podrá observar la forma correcta e incorrecta de su uso:

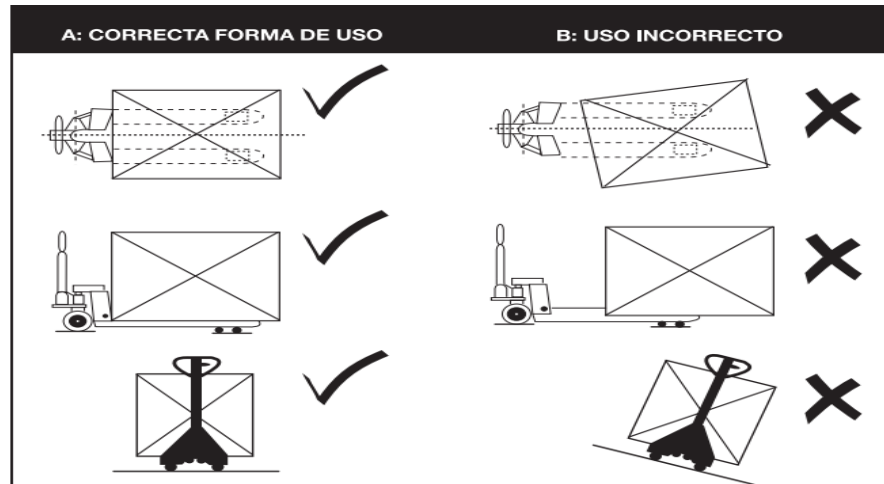


Ilustración 28. Forma correcta e incorrecta del uso del patín hidráulico.

2)2- Riesgos Físicos

2)2-1- Ruidos

Las **causas** que generan riesgos en la salud dependen de los niveles de ruidos que se producen en función de la máquina utilizada y el tiempo de exposición del operario al mismo.

Las principales **consecuencias** de la exposición al ruido son: rotura de tímpano y pérdida de sensibilidad o hipoacusia. Hay otras consecuencias colaterales que no se producen en el órgano auditivo como: aumento de la presión sanguínea, ansiedad, tensión, dolores de cabeza, cansancio, problemas digestivos, aumento en la frecuencia respiratoria.

Para evitar los efectos del ruido en la salud del trabajador, las **medidas preventivas** consisten en:

- Efectuar controles técnicos identificando las fuentes de ruido y los niveles de los mismos para luego aplicar medidas correctivas tendientes a la eliminación o reducción de los mismos.
- Proteger al trabajador mediante el suministro y el control de la utilización de elementos de protección personal como, por ejemplo, sorderas.
- Realizar audiometrías periódicas para evaluar la audición de los trabajadores.



2)3- Riesgos químicos

2)3-1- Condiciones ambientales adversas

Las condiciones ambientales adversas dentro de esta industria tienen como principal **causa** el polvo de harina.

La inhalación de gran cantidad de polvo de harina a largo plazo podría llegar a tener como **consecuencia** la sensibilización por vía respiratoria o dérmica que puede llegar a producir en el trabajador una posible alergia.

Se aconseja tomar las siguientes **medidas preventivas**:

- Utilizar barbijos y guantes de manera que se reduzca y evite la exposición e inhalación a este contaminante.
- Adoptar medidas que eviten la dispersión del polvo de harina en aquellos procesos que generan mayor concentración como el amasado.
- Instalar equipos de extracción localizada que eliminen el contaminante en el foco donde se genera.
- Procurar que haya buena ventilación.
- Limpiar periódicamente los puestos de trabajo.
- Limpiar la harina por aspiración, ya que de este modo se evita la dispersión de la harina en el aire, lo que puede producir atmósferas explosivas. Por este motivo, se recomienda no hacerlo barriendo o con aire a presión.

2)3-2- Contacto y exposición a sustancias químicas

La principal **causa** asociada a las sustancias químicas en esta industria es la utilización de productos químicos para limpieza de las instalaciones y maquinarias.

Como es habitual que los trabajadores realicen la limpieza general de las instalaciones, las maquinarias y las herramientas, las **consecuencias** que se pueden producir son: irritación, alteraciones de la piel y quemaduras.

Las **medidas preventivas** consisten en:

- Solicitar y conocer las fichas de seguridad de todos los productos químicos utilizados.
- Usar recipientes y envases correctamente etiquetados.
- Leer y comprender las etiquetas de los productos de limpieza.
- Respetar las medidas de protección y de uso indicadas por el fabricante.
- Utilizar equipos de protección personal.
- No cambiar los productos de limpieza de envase.
- Almacenar correctamente los productos químicos, siguiendo las indicaciones de las fichas de seguridad. Almacenarlos de forma vertical, estable y cerrada, a ser posible, en lugares ventilados.
- Conocer los procedimientos de actuación en caso de salpicaduras o derrames de los productos químicos.

2)4- Riesgos ergonómicos

2)4-1- Sobreesfuerzos

La principal **causa** que produce que el operario realice sobreesfuerzos es la manipulación de cargas u objetos pesados.

Las **consecuencias** de los sobreesfuerzos en el trabajo son las lesiones de músculos, tendones, nervios y articulaciones que se localizan con más frecuencia en el cuello, la espalda, los hombros, los codos, los puños y las manos. El síntoma predominante es el dolor, asociado a la inflamación, la pérdida de fuerzas y la dificultad o imposibilidad para realizar algunos movimientos.

Las **medidas preventivas** que se pueden tomar implican seguir las pautas para levantar y transportar pesos de forma segura, sin riesgos para la columna. Por ejemplo, las normas para una buena manipulación de cargas pesadas implican:

- 1) Flexionar las rodillas.
- 2) Acercar el peso al cuerpo.
- 3) Colocar los pies separados y paralelos.
- 4) Mantener la espalda recta.





5) No girar el tronco con la carga en las manos.

Además, se debe:

Ilustración 29. Pautas para levantar y transportar peso.

- ✓ Evitar movimientos bruscos y repetitivos, mantener la espalda recta y el peso lo más cerca posible al cuerpo.
- ✓ No cargar pesos excesivos.
- ✓ Solicitar la ayuda de otro u otros compañeros cuando la carga a mover sea superior a la capacidad física del trabajador.

2)4-2- Trabajo de pie

La fatiga postural tiene como principales **causas** la jornada laboral de pie y las posturas forzadas o malas posturas.

En este tipo de trabajo, es habitual que se permanezca de pie durante toda la jornada laboral, lo cual trae como **consecuencia** la fatiga postural.

Las medidas preventivas para evitar la fatiga postural consisten en:

- No mantener durante mucho tiempo la misma posición, debido a que hasta la mejor postura puede producir fatiga si no se permite relajar, de vez en cuando, los músculos posturales y la columna vertebral.
- Realizar pausas cambiando la posición del cuerpo y efectuando movimientos suaves que permitan estirar los músculos.
- Adecuar las pausas durante la jornada, realizando pequeños descansos entre tarea y tarea, y en lo posible, alternarlas.
- Disponer de medios adecuados para poder alternar posturas como, por ejemplo, una silla que permita sentarse al realizar los descansos.
- Mantener la espalda erguida procurando no doblar el cuerpo hacia adelante arqueando la espalda, utilizar calzado cómodo y flexible para prevenir la aparición de varices, y utilizar prendas holgadas para evitar la inmovilidad.

El trabajo correcto en posición de pie se debe hacer de la siguiente manera:

- Pies hacia adelante y separados.
- Tobillos y rodillas ligeramente flexionados.



- Torso erguido.
- Hombros relajados.
- Cabeza recta con mentón paralelo al suelo.
- Banqueta de 15 cm para levantar un pie.

2)5- Riegos eléctricos

Las **causas** que generan riesgos eléctricos son: el contacto directo con elementos en tensión o el contacto indirecto con masas puestas accidentalmente en tensión como, por ejemplo, una instalación eléctrica en mal estado o la utilización de equipos no adecuados en zonas húmedas.

Las **consecuencias** son: quemaduras, caídas, golpes, incendios y explosiones.

Las **medidas preventivas** consisten en:

- Mantener los cables en perfecto estado sin cortes, empalmes, ni pelados, y evitar que estén en zonas mojadas.
- No manipular instalaciones o aparatos mojados.
- Realizar conexiones con las manos secas sin pisar sobre el agua.
- No desconectar los equipos tirando del cable, el cual se deben recoger al finalizar el trabajo.
- No manipular ni reparar objetos, aparatos o instalaciones que tengan que ver con la electricidad si no se disponen de los conocimientos adecuados.
- Señalizar correctamente el riesgo eléctrico mediante la utilización de un cartel específico.



Capacitación en Seguridad e Higiene del operario fideero
Jornada N° 2 – Segunda parte

Actividad N° 2: escriba ejemplos para cada uno de los riesgos vistos en la jornada y que estén presentes en su lugar de trabajo. Además, puede agregar todos aquellos que no están en el manual, considerando sus causas y consecuencias como así también las medidas preventivas a tomar.

- Riesgos mecánicos:
.....
.....
.....
- Riesgos físicos:
.....
.....
.....
- Riesgos químicos:
.....
.....
.....
- Riesgos ergonómicos:
.....
.....
.....
- Riesgos eléctricos:
.....
.....
.....
- Otros riesgos:
.....
.....
.....



Parte 3

Utilización de Elementos de Protección Personal



3) Elementos de Protección Personal (EPP)

3)1- Definición

Los elementos de protección personal son accesorios o vestimentas utilizados por los trabajadores para protegerse de ciertos riesgos o para disminuir los efectos que se generan ante un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

Mediante la protección personal sólo se previene la lesión, en lugar de evitar accidentes, por ello, los elementos de protección personal no reemplazan la acción de eliminar riesgos y no sirven como método para prevenirlos. De todas formas, cuando no es posible eliminar los riesgos presentes en la industria, se debe proteger al trabajador de lesiones mediante la utilización de los elementos de protección personal correspondientes.

3)2- ¿Porque se deben utilizar los EPP?

Los elementos de protección personal se reconocen como medios de protección porque actúan frente al accidente de trabajo o la enfermedad profesional evitando o disminuyendo las consecuencias que ocasionan. Esta es la razón principal por la que se utilizan, aunque debe ser la última opción de defensa frente al accidente de trabajo o contra la enfermedad profesional.

Las medidas que eviten los riesgos en el trabajo deben ser prioritarias, pero es necesario recurrir a los elementos de protección personal cuando todas las medidas analizadas resultan insuficientes para prevenir los riesgos o imposibles de aplicar.

Todos dentro de la organización, tantos directivos como trabajadores, deben tomar conciencia de que, ante una falla del elemento o la falta de utilización del mismo, se exponen de inmediato a cualquier riesgo.



3)3- Tipos de EPP

Existe una gran variedad de elementos de protección personal para las diferentes partes del cuerpo que se quieren proteger, según los riesgos que puede causar el accidente de trabajo o enfermedad profesional. Principalmente, se debe proteger: la cabeza, los ojos, el rostro, las extremidades superiores, las extremidades inferiores, el tronco y cuerpo en general, las vías respiratorias y el sistema auditivo. Cada parte mencionada tiene su correspondiente elemento a utilizar para una adecuada protección, entre las cuales podemos mencionar:

- Protección respiratoria.
- Calzado de uso profesional.
- Protección visual.
- Guantes.
- Casco.
- Ropa de trabajo.
- Fajas.

3)4- Obligaciones a cumplir

1) Los empleadores de “La Buona Pasta” deberán:

- Comprobar la necesidad de uso de los elementos de protección personal. Esto se debe hacer identificando los riesgos y corroborando que los mismos no pueden evitarse o que las probables consecuencias de un accidente son graves.
- Escoger los elementos de protección personal adecuados. Aquí, se debe tener en cuenta lo siguiente:
 - El riesgo del cual se pretende proteger al trabajador.
 - Las particularidades del trabajo.
 - El grado de protección deseado.
 - La comodidad dentro de los márgenes de seguridad.
- Mantener el stock de elementos de protección personal para asegurar su disponibilidad en todo momento, tanto por la necesidad de su uso como



para poder reponerlos ante cualquier deterioro o falla. Además de mantener dichos elementos en stock, se debe preservar su conservación mediante la realización de un mantenimiento periódico como, por ejemplo, la limpieza y la verificación de su estado, así como también, se debe fijar el tiempo de duración y ubicarlos en lugares adecuados cuando no se estén utilizando.

- Capacitar y concientizar a los trabajadores acerca de la necesidad de uso de los elementos de protección personal.

2) Los operarios deberán:

- Tener una actitud positiva hacia el uso de los elementos de protección personal, entendiendo que es necesario utilizarlos para su propia protección.
- Comprender que el primer beneficiado por el uso de dichos elementos son ellos mismos.
- Conocer su correcta utilización y ser disciplinado al momento de usarlos.

3) El supervisor de producción deberá:

- Controlar el uso dando el ejemplo. Las actividades de control implican:
 - Realizar la instrucción necesaria al trabajador.
 - Registrar qué elementos se entreguen a cada trabajador y el momento en que se los entrega.
 - Verificar el mantenimiento periódico.
 - Constatar la normativa escrita sobre las acciones disciplinarias que aplicaran los directivos por no utilizar la protección personal.
 - Registrar comportamientos ejemplares en el uso de la protección.
 - Comunicar resultados del uso de la protección a los niveles superiores de la empresa.

“Determinados y provistos los elementos de protección personal, deben utilizarse. Debemos entender que ellos se proveen no por un capricho, sino porque el riesgo existe y porque con ellos se pretende proteger al trabajador de una lesión. Es su protección, ¡utilícelo!”



Capacitación en Seguridad e Higiene del operario fideero
Jornada N° 3 – Tercera parte

Actividad N° 3: para comenzar la actividad, se mencionarán los EPP que utilizan en la fábrica. Luego, forme grupos, de no más de tres personas, y describa el EPP que le tocó y mencione las principales razones de su uso.



Parte 4
Prevención de incendios

4) **Fuego e incendios**

El fuego es una reacción química de combustión que genera calor, luz, brasa, llama y humo. A su vez, esto genera el incendio que se define como una manifestación no deseada del fuego, que se desarrolla sin control y que destruye todo lo que está a su alcance.

Para que se origine un fuego y que luego este pueda derivar en un incendio, deben estar presentes los siguientes elementos:

- Combustible: como, por ejemplo, madera, papel, telas, plásticos, gas natural, entre otros.
- Comburente: el oxígeno es el más común y se encuentra en el aire, por lo tanto, estamos rodeados de él.
- Calor: para que el combustible y el comburente reaccionen, se necesita un foco de ignición como una llama, una chispa o alta temperatura.



4)1- **Clases de fuego**

- Clase A: (sólidos) son aquellos incendios que implican madera, tejidos, goma, papel, productos de destilación del petróleo o algunos tipos de plástico, y que, en general, al quemarse producen brasas.
- Clase B: (líquidos y gases) son aquellos incendios que implican gasolina, aceites, pintura, gases y líquidos inflamables o lubricantes. Lo que se quema de los líquidos son los vapores, de ahí que, por analogía, se incluye a los gases en esta clase.
- Clase C: son aquellos incendios de cualquier clase pero en los que están además presentes la energía eléctrica, los motores, los tableros o las instalaciones eléctricas.



4)2- **Medidas preventivas**

Para disminuir las posibilidades de sufrir un incendio dentro de la fábrica debemos tomar medidas preventivas para evitar la aparición del fuego. Para ello, las acciones a realizar son:

1) Prevenir el inicio del fuego: en esta etapa, la protección es pasiva, ya que se deben tomar las medidas preventivas para evitar por todos los medios la posibilidad de que se genere un foco de ignición. Algunas actividades a desarrollar son:

- Mantener orden y limpieza dentro de la fábrica.
- Respetar las indicaciones de prohibido fumar, ya que donde existen estos carteles, existe riesgo de incendio.
- Instalar pararrayos.
- Instalar detectores de humo.
- Evitar las fuentes de calor, y si existen, evitar el contacto con elementos combustibles.
- No sobrecargar eléctricamente los tomacorrientes con triples o zapatillas.
- Evitar un corto circuito eléctrico.
- Identificar inmediatamente la procedencia al sentir olor a quemado. Si es de un artefacto alimentado con energía eléctrica, desconectarlo, y no volver a conectarlo hasta haberlo revisado.
- Al saltar una llave térmica, revisar la instalación y los aparatos eléctricos antes de volver a conectarla.

2) Prevenir el incendio: si el fuego se inicia, se debe prevenir el incendio mediante el uso del extintor, para lo cual hay que capacitarse adecuadamente. No se debe generar pánico, pero, además de atacar el fuego, se debe preparar al personal para, de ser necesario, proceder a la evacuación.

Esta es una etapa clave, ya empezó el fuego, por ende la emergencia está declarada, y si se toman las decisiones y acciones adecuadas con calma y con firmeza, será controlado sin pasar a mayores.



- 3) Preservar la salud y la vida: si en la acción anterior no se pudo extinguir el foco y el fuego se descontrola desarrollándose el incendio, la única acción posible es evacuar el lugar de trabajo.

4)3- Uso del extintor

Es importante clasificar o reconocer el tipo de fuego antes de utilizar el extintor, dado que un error en el uso del artefacto podría ser peligroso.

Tipos de matafuegos	Clases de fuegos		
	A	B	C
	Sólidos	Líquido inflamable	Energía eléctrica
Agua	SI - Muy eficiente	NO debe usarse	NO debe usarse
Espuma	Relativamente eficiente	SI - Muy eficiente	NO debe usarse
Polvo ABC	SI - Muy eficiente	SI - Muy eficiente	Eficiente
Dióxido de carbono	Poco eficiente	SI - Muy eficiente	SI - Muy eficiente

Las técnicas de uso del extintor son las siguientes, más allá de la clase de extintor que se esté utilizando:

- 1- Sujetar el extintor con firmeza desde la manija de agarre y la boquilla.
- 2- Desprender la traba de seguridad.
- 3- Probar el extintor accionando con cuidado la manija de accionamiento.
- 4- Equiparse con elementos de protección personal para incendios.
- 5- Dirigirse hacia el incendio.
- 6- Situarse a aproximadamente 3 m del foco del incendio.
- 7- Dirigir la válvula de salida hacia la base del foco del incendio.
- 8- Accionar la manija de activación del extintor y realizar movimientos de izquierda a derecha.



- 9- Retirarse del lugar si se terminó el contenido del extintor sin dar la espalda al fuego.

4)4- Instrucciones básicas de evacuación

Si no se logra extinguir el fuego, este se transformará rápidamente en un incendio, por lo cual debemos evacuar el lugar bajo instrucciones previamente definidas e informadas.

- Si no participa de las tareas de extinción, desocupe el lugar inmediatamente dirigiéndose a la salida caminando, evite correr y gritar.
- No transporte objetos personales a fin de no entorpecer su desplazamiento ni el de los demás.
- No ordene ni junte cosas.
- A medida que se retira, cierre las puertas que se van dejando atrás.
- Antes de abrir una puerta, controle si está caliente; si así fuera, busque otra salida.
- Si lo sorprende el humo, salga gateando, cubra su boca y nariz con una prenda, y respire por la nariz.
- Si las salidas están bloqueadas, diríjase a una ventana, pida ayuda y espere a ser rescatado.

“Un incendio es una de las situaciones de mayor riesgo dentro de una fábrica, ya que genera pérdidas de vidas y bienes materiales.

El presente manual pretende alertar sobre algunas de las medidas que debemos tomar para disminuir las posibilidades de sufrir este tipo de situación o, en última instancia, disminuir al mínimo las consecuencias del mismo. En todos los casos, esta guía puede ayudarnos a realizar las primeras acciones contra los incendios, pero siempre deberá dar aviso de inmediato, apenas se detecta el foco, al cuartel de bomberos más cercano”.



Parte 5
Beneficios de los primeros auxilios



5) **Primeros auxilios**

5)1- ***¿Qué son los primeros auxilios?***

Se entiende por primeros auxilios a las técnicas y procedimientos de carácter inmediato, no profesional, que recibe una persona, víctima de un accidente o enfermedad repentina.

Tiene algunas limitaciones, porque de todas las técnicas y procedimientos que existen en la medicina de emergencias, sólo se utiliza una pequeña parte, por lo tanto, el socorrista nunca debe pretender reemplazar al personal médico.

Además, es temporal ya que, ante la llegada del personal de medicina de emergencia, el socorrista deja de realizar los primeros auxilios. Los conocimientos de los primeros auxilios deben ser universales, es decir, deben ser difundidos a todos los habitantes del territorio sin restricciones.

5)2- ***Objetivos de los primeros auxilios***

- ✓ Conservar la vida.
- ✓ Evitar complicaciones físicas y psicológicas.
- ✓ Ayudar a la recuperación.
- ✓ Asegurar el traslado a un centro asistencial.

5)3- ***Signos vitales***

Son aquellos factores que nos dan muestras de vida en un ser humano, estos son:

- Pulso: es la contracción y expansión que produce la sangre al pasar por las arterias indicando así la frecuencia cardíaca. En adultos, lo normal es entre 70 y 80 pulsaciones por minuto.
- Temperatura: es el mayor o menor grado de calor en un ser vivo, la escala normal en adultos es de 37.5°.



- Respiración: es el acto de inhalar y expulsar aire por medio del sistema respiratorio. Los adultos producen entre 16 y 20 respiraciones por minuto.
- Reflejo pupilar: es la dilatación o contracción de la pupila por medio del reflejo de luz.

5)4- Consejos para un socorrista

- Conservar la calma.
- Pedir ayuda solicitando la presencia de un médico o servicio de emergencia.
- Tranquilizar a la víctima.
- Preguntarle a la persona lesionada, si está consciente, sobre las molestias que tiene.
- Atender las heridas en función de su gravedad.
- Evitar mover a la víctima.
- Controlar las hemorragias y la respiración del herido.

5)5- Tipos de lesiones

5)5-1- Heridas

La herida es la rotura de la piel como consecuencia de un traumatismo.

Las acciones que **SÍ** deben realizarse ante la ocurrencia de una herida son:

- Lavar la herida y zonas cercanas con abundante agua y jabón.
- Presionar firmemente sobre la herida con una venda o paño limpio hasta que deje de sangrar.

Las acciones que **NO** deben realizarse en caso de que el accidentado presente una herida son:

- No aplicar medicamentos sobre la lesión porque pueden producir reacciones alérgicas.



- No utilizar algodón, pañuelos o servilletas de papel para limpiar las heridas o hacer presión sobre ellas, dado que estos elementos desprenden fibras que se adhieren a las heridas.

5)5-2- Contusiones

Las contusiones se producen por lo general por golpes con elementos contundentes y se caracterizan por la presencia de dolor y hematomas.

Las acciones que **SÍ** deben realizarse ante una contusión son:

- Aplicar hielo y envolver el área que resultó dañada.
- Aplicar analgésicos si no hay herida.
- Vendar de manera compresiva si hay hinchazón.
- Acudir a un centro médico si se considera una lesión importante.

Las acciones que **NO** deben realizarse son:

- No aplicar cualquier tipo de calor.
- No aplicar analgésicos si hay herida.

5)5-3- Hemorragias

Se denomina hemorragia a la salida de sangre por rotura de los vasos sanguíneos.

Las acciones que **SÍ** deben realizarse son:

En caso de hemorragias externas:

- Colocar a la víctima en una posición cómoda.
- Envolver la zona sangrante con un vendaje.
- Presionar sobre la lesión.
- Lavar las manos y todas las partes del cuerpo que hayan estado en contacto con la sangre u otros líquidos de la víctima lo más rápido posible.
- Añadir más material absorbente encima si la hemorragia continúa y la sangre se filtra a través de la gasa.
- Levantar la zona afectada.



En caso de sangrado nasal, haga que la víctima se sienta con la cabeza ligeramente inclinada hacia adelante.

- Presionar el orificio nasal durante 5 minutos.
- Colocar hielo sobre la nariz y mejillas si la hemorragia sigue.
- Consultar al médico.

5)5-4- Fracturas

Una fractura es aquella que se produce cuando se aplica demasiada presión sobre un hueso y éste se rompe. Las causas más frecuentes de una fractura son: caerse, golpearse con un objeto, torcerse o doblarse el hueso.

Las fracturas pueden ser:

- 1) Simples o cerradas: en este tipo de fracturas no existe lesión en la piel que recubre la zona de la fractura, por lo tanto, no existe hemorragia externa y tampoco existe herida abierta; sin embargo, puede ocasionar hemorragia o herida interna.

Las acciones que **SÍ** deben realizarse consisten en:

- No mover a la víctima hasta que no haya inmovilizado la fractura, a menos que la vida del paciente este en grave peligro.
 - Inmovilizar la parte afectada con algún elemento rígido y proceder a entablillar.
 - Controlar el pulso.
 - Buscar ayuda profesional.
- 2) Abiertas o expuestas: la fractura abierta o expuesta es aquella en la que el hueso fracturado rompe la piel que lo rodea y resultan visible los tejidos interiores y el hueso fracturado. En esta situación, se presenta una hemorragia externa y una herida abierta.

Para ayudar al damnificado de este tipo de fracturas, se deben realizar las siguientes acciones:

- Cortar las prendas que dificulten la atención de la víctima.
- Colocar vendas o paños limpios sobre la fractura y controlar la hemorragia sin ejercer presión sobre el hueso.



- No intentar acomodar el hueso fracturado.
- Solicitar asistencia médica urgente.

5)5-5- Amputaciones

Las amputaciones son la separación de una extremidad o parte de la misma del resto del cuerpo como consecuencia de una lesión.

Las acciones que **SÍ** deben realizarse son:

- Aplicar inmediatamente presión sobre el área afectada.
- Envolver el miembro amputado con una venda o tela limpia e introducirlo en una bolsa de plástico.
- Depositar la bolsa en un recipiente con hielo.
- Asegurar que la víctima reciba asistencia en forma inmediata.

5)5-6- Quemaduras

Las quemaduras son lesiones que provocan la destrucción de tejidos superficiales, como la piel, y de tejidos profundos, como músculos, tendones, ligamentos o huesos.

Las acciones que **SÍ** deben realizarse son:

- Aplicar agua fría sobre la quemadura.
- Cubrir el área con una gasa o tela limpia.
- Trasladar rápidamente al accidentado a un centro asistencial.

Las acciones que **NO** deben realizarse son:

- No utilizar cremas, pomadas, ni remedios caseros.
- No reventar las ampollas si hubiera.



Parte 6

Norma IRAM 10005 – señalización y colores de seguridad



6) Norma IRAM 10005 – PARTE 1

6)1- Señalización y colores de seguridad

La señalización y los colores de seguridad tienen como objetivo atraer la atención de las personas sobre lugares, objetos o situaciones que puedan provocar accidentes o causar riesgos para la salud, así como también indicar la ubicación de dispositivos o equipos que tengan importancia desde el punto de vista de la seguridad.

La normalización de señales y colores de seguridad sirve para evitar, en la medida de lo posible, el uso de palabras en la señalización de seguridad. Esto es necesario debido no sólo al comercio internacional sino también a la aparición de grupos de trabajo que no tienen un lenguaje en común o que se trasladan de un establecimiento a otro.

6)2- Principales definiciones

- ✓ Color de seguridad: es un color de características específicas al que se le asigna un significado definido.
- ✓ Símbolo de seguridad: es una forma geométrica que se utiliza en las señales de seguridad.
- ✓ Señal de seguridad: es aquella que, mediante la combinación de una forma geométrica, un color y un símbolo, da una indicación concreta relacionada con la seguridad.
- ✓ Señal suplementaria: es aquella que tiene solamente un texto, destinado a completar, si fuese necesario, la información suministrada por una señal de seguridad.

6)3- Colores y formas geométricas de las señales de seguridad

ROJO

El color rojo significa prohibición, y además, se utiliza para identificar los elementos contra incendio. Se aplica en los dispositivos de parada de emergencia o dispositivos relacionados con la seguridad cuyo uso está prohibido en circunstancias normales, por ejemplo:

- ✓ Botones de alarma.
- ✓ Dispositivos de parada de emergencia.
- ✓ Palancas que accionen sistema de seguridad contra incendio.

También se usa para señalar la ubicación de equipos contra incendio, por ejemplo:

- ✓ Matafuegos.
- ✓ Baldes o recipientes para arena o polvo extintor.
- ✓ Hidrantes o soportes de mangueras.

La forma de las señales de prohibición es la indicada en la ilustración 30. Como se puede observar en la misma, el color de fondo debe ser blanco y el círculo y barra transversal rojo; el símbolo de seguridad debe ser negro, debe estar ubicado en el centro, y no se puede superponer a la barra transversal. El color rojo debe cubrir, como mínimo, el 35 % del área de la señal.



Ilustración 30. Señal de prohibición. Fuente: elaboración propia.

AMARILLO

Indica precaución cuando la forma geométrica utilizada es un triángulo amarillo con borde negro como se ejemplifica en la ilustración 31. En cambio, indican advertencia si la forma utilizada es un rectángulo amarillo con bandas de

color negro, todas de igual ancho, inclinadas a 45°, como se demuestra en la ilustración 32. Se utiliza en:

- ✓ Partes de máquinas que puedan golpear, cortar, electrocutar o dañar, y para enfatizar dichos riesgos en caso de quitarse las protecciones.
- ✓ El interior o los bordes de puertas o tapas que deben permanecer habitualmente cerradas.
- ✓ Desniveles que puedan originar caídas.
- ✓ Barreras, barandas, pilares, postes, partes salientes de instalaciones o artefactos que se prolonguen dentro de las áreas de pasajes normales y que puedan ser chocados o golpeados.
- ✓ Partes salientes de equipos que se utilizan para mover materiales.

La ilustración 6.2. indica la forma de las señales de precaución mientras que la ilustración 6.3. muestra a la forma de las señales de advertencia. Con respecto a la señal de precaución el color de fondo debe ser amarillo, rodeado por una banda triangular negra; el símbolo de seguridad debe ser negro, y debe estar ubicado en el centro. El color amarillo debe cubrir, como mínimo, el 50 % del área de la señal.



Ilustración 31. Señal de precaución. Fuente: elaboración propia.



Ilustración 32. Señal de advertencia. Fuente: elaboración propia.

VERDE

El color verde significa información y expresa condición segura. Se usa en elementos de seguridad en general, excepto en los de incendio, como por ejemplo en:

- ✓ Puertas de acceso a salas de primeros auxilios.
- ✓ Puertas o salidas de emergencia.
- ✓ Botiquines.
- ✓ Armarios con elementos de seguridad.
- ✓ Armarios con elementos de protección personal.

La forma de las señales informativas debe ser como se ejemplifica en la ilustración 33. Pueden ser rectangulares y pueden estar ubicadas de manera horizontal o vertical, según lo que se considere más conveniente y dependiendo de la ubicación del símbolo de seguridad o del texto. El símbolo de seguridad debe ser blanco y el color de fondo debe ser verde. En este caso, el color verde debe cubrir, como mínimo, el 50 % del área de la señal.



Ilustración 33. Señal informativa. Fuente: elaboración propia.

AZUL

El color azul indica obligación. Se aplica sobre aquellas partes de artefactos cuya remoción o accionamiento implique la obligación de proceder con precaución, por ejemplo en:

- ✓ Tapas de tableros eléctricos.
- ✓ Utilización de equipos de protección personal.

La forma geométrica de las señales de obligatoriedad es la que se indica en la ilustración 34. El color de fondo debe ser azul, el símbolo de seguridad debe ser blanco y debe estar ubicado en el centro. El color azul debe cubrir, como mínimo, el 50 % del área de la señal.

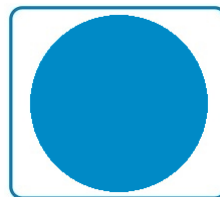


Ilustración 34. Señal de obligatoriedad. Fuente: elaboración propia.



6)4- Cuadro resumen de los colores de seguridad y colores de contraste

Color de Seguridad	Significado	Formato de la señal	Color del símbolo	Color de contraste
Rojo	Prohibición	Círculo con una barra transversal superpuesta al símbolo.	Negro	Blanco
Amarillo	Precaución	Triángulo de contorno negro	Negro	Amarillo
	Advertencia	Banda amarilla con bandas de color negro		
Verde	Información	Cuadrado o rectángulo sin contorno	Blanco	Verde
Azul	Obligación	Círculo sin contorno	Blanco	Azul

6)5- Ejemplos de señales de seguridad

Señales de prohibición



Señales de advertencia



Señales de obligatoriedad



Señales informativas





Capacitación en Seguridad e Higiene del operario fideero
Jornada N° 4 – Sexta parte

Actividad N° 6: Junto con su grupo, coloque cada una de las señales debajo del riesgo correspondiente, y luego, analice que significa de acuerdo con su color y forma geométrica.

Señales a colocar:







Riesgos mecánicos	Caídas al mismo nivel	Caídas a distinto nivel
Utilización de herramientas manuales	Utilización de máquinas	Utilización de vehículo de carga
Riesgos físicos	Ruidos	
Riesgos químicos	Condiciones ambientales adversas	Contacto y exposición a sustancias químicas
Riesgos ergonómicos	Sobreesfuerzos	Trabajo de pie
Riesgos eléctricos		



PARTE 3

EVALUACIÓN



Capacitación en Seguridad e Higiene del operario fideero
Jornada N° 5 – Primera parte

Actividad N° 7: de manera individual, lea con atención las siguientes preguntas y marque la opción correcta.

- 1- La Seguridad e Higiene en el trabajo en conjunto tienen por objeto:
 - a- Eliminar o reducir los riesgos de trabajo.
 - b- Prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
 - c- Estimular el compromiso de los trabajadores respecto a la prevención.
 - d- Todas son correctas.
 - e- Ninguna es correcta.

- 2- El objetivo de la Ley N° 19.587 es:
 - a- Evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
 - b- Reparar las consecuencias de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
 - c- Investigar los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

- 3- Los objetivos de la Ley N° 24.557 son:
 - a- “Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos”.
 - b- “Reducir los siniestros laborales a través de la prevención de riesgos derivados del trabajo”.
 - c- “Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores”.
 - d- “Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales incluyendo la rehabilitación del damnificado”.
 - e- “Promover la recalificación y recolocación de los trabajadores damnificados”.

- 4- Según el Convenio Colectivo de Trabajo 119/90, las obligaciones del trabajador son:



- a- Disponer el examen pre-ocupacional y revisión médica periódica.
 - b- Cumplir las normas de Seguridad e Higiene.
 - c- Someterse a exámenes médicos preventivos.
- 5- La seguridad en el trabajo se encarga de la prevención de:
- a- Accidentes de trabajo.
 - b- Enfermedades profesionales.
 - c- Accidentes in itinere.
 - d- Todas son correctas.
 - e- Ninguna es correcta.
- 6- Los accidentes de trabajo se producen:
- a- Por voluntad del trabajador.
 - b- De manera súbita y violenta.
 - c- Como consecuencia de la exposición a riesgos a largo plazo.
- 7- La Higiene en el trabajo se encarga de la prevención de:
- a- Accidentes de trabajo.
 - b- Enfermedades profesionales.
 - c- Accidentes in itinere.
 - d- Todas son correctas.
 - e- Ninguna es correcta.
- 8- Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurren como consecuencia de:
- a- Actos inseguros.
 - b- Condiciones inseguras.
 - c- Actos inseguros y condiciones inseguras.
 - d- Ninguna es correcta.
- 9- Los elementos de protección personal sirven para eliminar los riesgos presentes dentro de la fábrica.
- a- Verdadero.



b- Falso.

10- Los primeros auxilios son las técnicas y procedimientos:

- a- De carácter inmediato y profesional que recibe una persona víctima de un accidente o enfermedad.
- b- De carácter no inmediato y profesional que recibe una persona víctima de un accidente o enfermedad.
- c- De carácter inmediato y no profesional que recibe una persona víctima de un accidente o enfermedad.
- d- Ninguna es correcta.

11- Las principales características de los primeros auxilios son:

- a- Limitado y temporal.
- b- Limitado y permanente.
- c- Temporal y no limitado.

12- Los primeros auxilios tienen como objetivo:

- a- Conservar la vida.
- b- Reemplazar al médico.

13- Los signos vitales que nos dan muestra de vida en un ser humano son:

- a- Respiración, pulso y temperatura.
- b- Reflejo pupilar y pulso.
- c- Pulso, temperatura, respiración y reflejo pupilar.
- d- Ninguna es correcta.
- e- Todas son correctas.

14- Ante una herida, el socorrista debe:

- a- Lavar con abundante agua y jabón.
- b- Aplicar analgésico sobre la herida.
- c- Ambas son correctas.



15- Ante una contusión, el socorrista debe:

- a- Aplicar calor.
- b- Aplicar frío.
- c- Aplicar analgésico si hay herida.

16- En caso de hemorragias, las acciones a realizar son:

- a- Colocar algodón en la zona sangrante.
- b- Presionar sobre la lesión.
- c- Aplicar analgésico.
- d- Mantener en alto la zona afectada.

17- Las fracturas se clasifican en:

- a- Simples o cerradas.
- b- Abiertas o expuestas.
- c- Simples o expuestas.
- d- Abiertas o cerradas.

18- En caso de quemaduras se debe:

- a- Utilizar cremas.
- b- Utilizar agua caliente.
- c- Utilizar agua fría.
- d- Cubrir el área con una gasa o tela limpia.

19- La señalización y los colores de seguridad tienen como principal función:

- a- Atraer la atención de las personas indicando riesgos.
- b- Indicar equipos de seguridad.
- c- Evitar el uso de la palabra.
- d- No ser un lenguaje común.
- e- Todas son correctas.

20- Los colores de seguridad son:

- a- Rojo, naranja, azul y verde.



- b- Rojo, amarillo, azul y verde.
- c- Azul, verde, amarillo y negro.
- d- Blanco, negro, amarillo y azul.

21- La forma geométrica de las señales de prohibición es un:

- a- Triángulo rojo.
- b- Círculo rojo con una barra transversal blanca.
- c- Círculo amarillo.
- d- Círculo rojo con una banda transversal roja.

22- Las señales de obligatoriedad son:

- a- Círculos rojos.
- b- Círculos azules.
- c- Triángulos amarillos.

23- Las señales de información son:

- a- Rectángulos horizontales verdes.
- b- Rectángulos verticales verdes.
- c- Rectángulos horizontales y verticales azules.
- d- Rectángulos horizontales y verticales verdes.

24- Las señales de advertencia son:

- a- Amarillas.
- b- Rojas.
- c- Negras.
- d- Azules.

25- Las señales de precaución son:

- a- Triángulos de contorno negro y fondo verde.
- b- Triángulos de contorno negro y fondo amarillo.
- c- Triángulos de contorno azul y fondo verde.



Anexo VI: Manual de capacitación del capacitador.



MANUAL DE CAPACITACIÓN DEL CAPACITADOR

SEGURIDAD E HIGIENE DEL OPERARIO FIDEERO

Fábrica de fideos secos “La Buona Pasta”





Introducción

Promover la Seguridad e Higiene de los trabajadores mediante la capacitación ayuda a prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades profesionales, lo cual constituye el principal objetivo de la Seguridad e Higiene del trabajo.

Un plan de capacitación en Seguridad e Higiene es un conjunto de acciones establecidas para prevenir y controlar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que pueden sufrir los trabajadores de una empresa durante la realización de su trabajo.

El manual de capacitación del capacitador tiene como finalidad describir las actividades que deberá realizar el capacitador, y brindarle el material en una presentación de Power Point, para que, mediante el uso de diapositivas, se desarrolle el total de la capacitación. Además, se incluyen en este manual las actividades resueltas para que se puedan comparar los resultados.



Capacitación en Seguridad e Higiene del operario fideero
1° Jornada – Parte 1: “Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”

Actividades del capacitador:

El capacitador comienza la primera jornada indagando sobre los conocimientos de los operarios en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo. Una vez que todos participaron y debatieron, se construye una definición de manera colectiva, y el capacitador expone, mediante el uso de diapositivas, una definición básica de referencia para todos que será la misma del manual.

Luego, siguiendo con el uso de diapositivas, se exponen las normas legales para que tengan conocimiento de las mismas, ya que dichas normas regulan la Seguridad e Higiene a nivel nacional y la actividad que realizan.

Por último, en esta primera parte del manual, el capacitador expondrá los conceptos principales de la Seguridad e Higiene en el trabajo desarrollando ejemplos y solicitando a los operarios que identifiquen otros ejemplos en su trabajo.

Presentación del contenido del manual del operario en Power Point:

PARTE 1

***Prevención de accidentes de trabajo
y enfermedades profesionales***



Contenidos

1) Seguridad e Higiene en el trabajo

1)1- Definición

1)2- Marco legal vigente en nuestro país

1)3- Marco legal de acuerdo al Convenio Colectivo de Trabajo 119/90

1)4- Conceptos principales de la Seguridad e Higiene

Definición

Se define como aquella que procura proteger la vida y resguardar la integridad física y psíquica de los trabajadores mediante el establecimiento de normas para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Marco legal vigente en nuestro país

Ley N° 19.587: "Higiene y Seguridad en el trabajo"

Da basamentos tendientes a evitar los accidentes y las enfermedades profesionales a través de compromisos y obligaciones de los trabajadores y sus empleadores. Plantea entre sus objetivos:

- "Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores" (Artículo 4°, inciso a)
- "Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos" (Artículo 4°, inciso b)
- "Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades profesionales" (Artículo 4°, inciso c)



Ley N° 24.557: "Riesgos del Trabajo"

- Pretende evitar los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y reparar sus consecuencias a través del compromiso de cuatro actores principales: Trabajadores, Empleadores, Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (A.R.T.), Superintendencia de Riesgos del Trabajo (S.R.T.). Plantea entre sus objetivos:
- "Reducir los siniestros laborales a través de la prevención de riesgos derivados del trabajo" (Artículo 1, inciso 2° a)
- "Reparar daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales incluyendo la rehabilitación del damnificado". (Artículo 1, inciso 2° b)
- "Promover la recalificación y recolocación de los trabajadores damnificado". (Artículo 1, inciso 2° c)

Marco legal de acuerdo al Convenio Colectivo de Trabajo 119/90

La actividad productiva de las pastas secas se encuentra regulada por el Convenio Colectivo de Trabajo 119/90. Este convenio establece en el Artículo 15, bajo el título de "Higiene y seguridad en el trabajo", las obligaciones del empleador y obligaciones del trabajador.

Obligaciones del Empleador

- Disponer el examen pre-ocupacional y la revisión médica periódica del personal.
- Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento las máquinas, instalaciones y útiles de trabajo.
- Instalar los equipos necesarios para la renovación de aires, eliminación de gases, vapores y demás impurezas.
- Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas y sanitarias y el servicio de agua potable.
- Evitar la acumulación de desechos y residuos.



- Eliminar, aislar o reducir los ruidos y vibraciones perjudiciales.
- Instalar los equipos necesarios para riesgos de incendio.
- Depositar con el resguardo necesario y en condiciones de seguridad las sustancias peligrosas.
- Disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.
- Colocar y mantener avisos o carteles en lugares visibles.
- Promover la capacitación del personal.
- Denunciar accidentes y enfermedades del trabajo.

Obligaciones del trabajador

- Cumplir las normas de higiene y seguridad.
- Someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos.
- Cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus recomendaciones.
- Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dicten durante horas de trabajo.

Conceptos principales de la Seguridad e Higiene

- ***Riesgo.***
- ***Seguridad en el trabajo.***
- ***Accidente de trabajo.***
- ***Actos inseguros.***
- ***Condiciones inseguras.***
- ***Higiene en el trabajo.***
- ***Enfermedades profesionales.***



Riesgo

«Situación de trabajo capaz de producir un accidente o una enfermedad»

Seguridad en el trabajo

«Es el conjunto de operaciones y recursos aplicados a la eficaz prevención y protección de accidentes de trabajo».

Accidente de trabajo

«Acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión de trabajo, o en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo».

Actos inseguros

«Son las causas que dependen de las acciones del propio trabajador».

Condiciones inseguras

«Son las causas que derivan del medio ambiente de trabajo en que los trabajadores realizan sus labores».

Higiene en el trabajo

«Conjunto de procedimientos y recursos aplicados a la eficaz prevención de enfermedades profesionales».



Enfermedad profesional

«Es aquellas circunstancias que afecta la salud y ocurre en el lugar de trabajo como consecuencia de la actividad desarrollada en él».



Capacitación en Seguridad e Higiene del operario fideero
2° Jornada – Parte 2: “Riesgos específicos de la tarea laboral”.

Actividades del capacitador:

En la segunda jornada, el capacitador comenzará con la segunda parte del manual explicando los riesgos específicos a los que están expuestos los operarios principalmente destacando las causas y consecuencias de dichos riesgos y las medidas preventivas que se pueden tomar. A su vez, además de ir mostrando diapositivas, pedirá ejemplos a los operarios con el objetivo de trasladar totalmente lo que él está explicando a la realidad diaria de los empleados.

Presentación del contenido del manual del operario en Power Point:

<p style="text-align: center;"><u>PARTE 2</u></p> <p style="text-align: center;">Riesgos específicos de la tarea laboral</p>
<p style="text-align: center;"><u>Contenidos</u></p> <p style="text-align: center;">2) <u>Riesgos presentes en la fábrica de fideos secos:</u> “La Buona Pasta”</p> <p>2)1- Riesgos mecánicos</p> <p>2)2- Riesgos Físicos</p> <p>2)3- Riesgos químicos</p> <p>2)4- Riesgos ergonómicos</p> <p>2)5- Riesgos eléctricos</p>



Riesgos mecánicos

Caídas al mismo nivel

- **Causas:** la prisa, los obstáculos, la falta de orden y limpieza, los suelos mojados o resbaladizos y el calzado incorrecto.
- **Consecuencias:** golpes, esguinces o fracturas.
- **Medidas preventivas:**
 - Conservar la superficie de trabajo libre, limpia y segura.
 - Mantener las zonas de paso despejadas.
 - Usar calzado antideslizante.
 - Establecer un programa de mantenimiento de los lugares de trabajo.

Caídas a distinto nivel

- **Causas:** escaleras en mal estado, almacenaje de materiales en altura y utilización de elementos para acceder a una superficie de trabajo en altura.
- **Consecuencias:** golpes o fracturas.
- **Medidas preventivas:**
 - Utilizar escaleras en perfectas condiciones.
 - Fijar las estanterías a la pared.
 - Respetar las alturas de seguridad.
 - Almacenar correctamente los materiales.
 - Fomentar hábitos correctos.



Utilización de herramientas manuales

- **Causas:** incorrecta utilización, almacenamiento inadecuado, falta de atención.
- **Consecuencias:** golpes y cortes en las manos.
- **Medidas preventivas:**
 - Adecuar un lugar específico para el almacenamiento.
 - Guardar las herramientas en sus fundas.
 - Verificar que sean seguras y adecuadas.
 - Mantenerlas limpias y en buen estado de conservación.

Utilización de máquinas

- **Causas:** la ausencia o anulación de dispositivos y resguardos de seguridad, mantenimiento y limpieza en funcionamiento, falta de espacio y mala distribución.
- **Consecuencias:** golpes, cortes, atrapamientos y fracturas.
- **Medidas preventivas:**
 - Proveer a todas las máquinas de botones de parada de emergencia y resguardos.
 - Revisar periódicamente el correcto funcionamiento y estado de los elementos de seguridad de máquinas.
 - Separar las máquinas u otros aparatos lo suficiente.
 - Disponer de un manual de instrucciones para cada máquina, el cual debe colocarse junto a la misma.
 - No manipular las máquinas mientras éstas estén en marcha.



Máquinas que más riesgos generan en la fábrica

Máquina mezcladora

- **Función:** mezcla los ingredientes para crear la masa.
- **Riesgos:** atrapamiento, amputación, fractura y golpes.
- **Medidas de seguridad:**
 - Colocar siempre la protección superior móvil.
 - Realizar tareas de mantenimiento con la máquina parada y desconectada.
 - No anular los dispositivos de seguridad.
 - Leer el manual de la máquina y conocer las instrucciones.
 - Llevar ropa ajustada.
- **Protección:**
 - Protección superior móvil.
 - Dispositivo de parada de emergencia.
 - Señalización de riesgos.

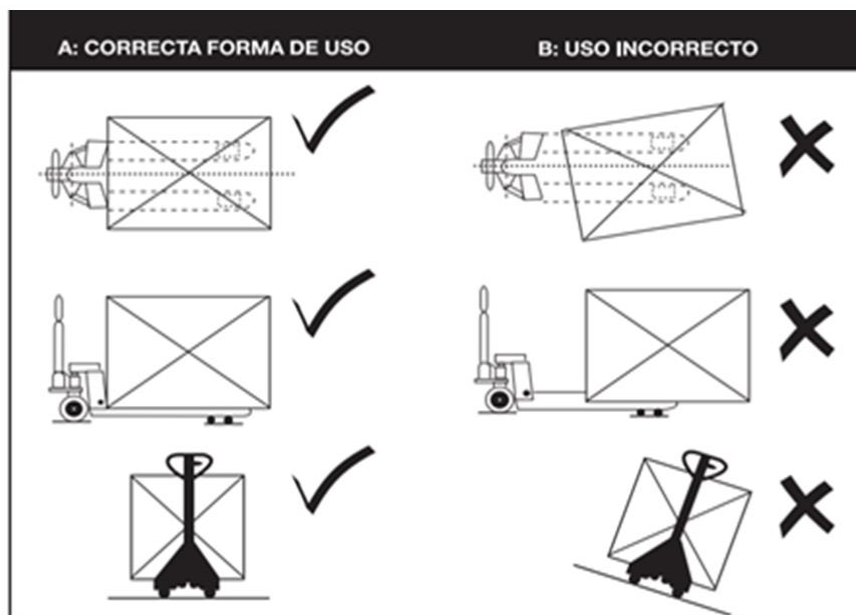
Máquina Sobadora

- **Función:** la masa pasa a través de unos cilindros que la estiran.
- **Riesgos:** atrapamiento de extremidades superiores.
- **Medidas de seguridad:**
 - Colocar siempre la protección superior móvil.
 - Realizar tareas de mantenimiento con la máquina parada y desconectada.
 - Llevar ropa ajustada.
 - Leer el manual de instrucciones de la máquina y conocer las instrucciones.
- **Protección:**
 - Protección superior móvil.
 - Dispositivo de parada de emergencia.
 - Señalización de riesgos.

Utilización de vehículo de carga

- **Causas:** incorrecta utilización, falta de mantenimiento, desorden, falta de limpieza, prisa.
- **Consecuencias:** golpes ocasionados por choques y caídas.
- **Medidas preventivas:**
 - Mantener guardado el equipo mientras no esté en uso.
 - No forzarlo.
 - Utilizar la indumentaria apropiada

- Forma correcta e incorrecta de su uso:





Riesgos Físicos

Ruidos

- **Causas:** niveles de ruidos y tiempo de exposición del operario al ruido.
- **Consecuencias:** rotura de tímpano, pérdida de sensibilidad o hipoacusia.
- **Consecuencias colaterales:** aumento de la presión sanguínea, ansiedad, tensión, dolores de cabeza, cansancio, problemas digestivos, aumento de la frecuencia respiratoria.
- **Medidas preventivas:**
 - Efectuar controles técnicos identificando las fuentes de ruido y los niveles.
 - Suministrar y controlar la utilización de EPP.
 - Realizar audiometrías periódicas.

Riesgos químicos

Condiciones ambientales adversas

- **Causa:** polvo de harina.
- **Consecuencias:** sensibilización por vía respiratoria o dérmica.
- **Medidas preventiva:**
 - Utilizar barbijos y guantes.
 - Adoptar medidas que eviten la dispersión del polvo de harina.
 - Instalar equipos de extracción localizada.
 - Procurar que haya buena ventilación.
 - Limpiar periódicamente los puestos de trabajo.
 - Limpiar la harina por aspiración.



Contacto y exposición a sustancias químicas

- **Causas:** utilización de productos químicos para limpieza.
- **Consecuencias:** irritación, alteraciones de la piel y quemaduras.
- **Medidas preventivas:**
 - Solicitar y conocer las fichas de seguridad de los productos químicos.
 - Usar recipientes y envases correctamente etiquetados.
 - Leer y comprender las etiquetas.
 - Respetar las medidas de protección y de uso.
 - Utilizar equipos de protección personal.
 - No cambiar de envase los productos de limpieza.
 - Almacenar correctamente los productos químicos.
 - Conocer los procedimientos de actuación en caso de salpicaduras o derrames de los productos químicos.

Riegos ergonómicos

Sobreesfuerzos

- **Causas:** manipulación de cargas u objetos pesados.
- **Consecuencias:** lesiones de músculos, tendones, nervios y articulaciones.
- **Medidas preventivas:**
 - Pautas para levantar y transportar pesos de forma segura: flexionar las rodillas, acercar el peso al cuerpo, colocar los pies separados y paralelos, mantener la espalda recta, no girar el tronco con la carga en las manos.
 - Además se debe:
 - Evitar movimientos bruscos y repetitivos, mantener la espalda recta y el peso lo más cercano posible al cuerpo.
 - No cargar pesos excesivos.
 - Solicitar la ayuda de otro u otros compañeros cuando la carga a mover sea superior a la capacidad física del trabajador.



Trabajo de pie

- **Causas:** jornada laboral de pie y posturas forzadas o malas.
- **Consecuencias:** fatiga postural.
- **Medidas preventivas:**
 - No mantener durante mucho tiempo la misma posición.
 - Realizar pausas para cambiar la posición del cuerpo efectuando movimientos suaves que permitan estirar los músculos.
 - Disponer de medios adecuados para poder alternar posturas.
 - Mantener la espalda erguida y utilizar calzado cómodo y flexible y utilizar prendas holgadas.

Trabajo correcto en posición de pie: pies hacia adelante y separados, tobillos y rodillas flexionados, torso erguido, hombros relajados, cabeza recta con mentón paralelo al suelo, colocar una banqueta de 15 cm para levantar un pie.

Riegos eléctricos

- **Causas:** contacto directo con elementos en tensión o contacto indirecto con masas puestas accidentalmente en tensión.
- **Consecuencias:** quemaduras, caídas o golpes, incendios o explosiones.
- **Medidas preventivas:**
 - Mantener los cables en perfecto estado y fuera de zonas mojadas.
 - No manipular instalaciones o aparatos mojados.
 - Realizar conexiones con las manos secas.
 - No desconectar los equipos tirando del cable.
 - No manipular ni reparar si no se dispone de los conocimientos adecuados.
 - Señalizar el riesgo eléctrico mediante cartel específico.



Capacitación en Seguridad e Higiene del operario fideero

3° Jornada – Parte 3: “Utilización de equipos y elementos de protección personal”.

Actividades del capacitador

El capacitador se encargará de exponer todo lo referido a los EPP, haciendo énfasis en la definición, la razón por la cual se deben usar, los diferentes tipos que existen y las obligaciones a cumplir por parte del empleador, los operarios y el supervisor.

Presentación del contenido del manual del operario en Power Point:

<p style="text-align: center;"><u>Parte 3</u> Utilización de Elementos de Protección Personal</p>
<p style="text-align: center;"><u>Contenidos</u></p> <p>3) Elementos de Protección Personal (EPP)</p> <p>3)1- Definición</p> <p>3)2- ¿Por qué se deben utilizar los EPP?</p> <p>3)3- Tipos de EPP</p> <p>3)4- Obligaciones a cumplir</p>



Definición

«Son accesorios o vestimentas utilizados por los trabajadores para protegerse de ciertos riesgos o para disminuir los efectos que se generan».

¿Por qué se deben utilizar los EPP?

«Porque actúan frente al accidente de trabajo o la enfermedad profesional evitando o disminuyendo las consecuencias que ocasionan».

Tipos de EPP

- Protección respiratoria
- Calzado de uso profesional
- Protección visual
- Guantes
- Casco
- Ropa de trabajo
- Fajas



Obligaciones a cumplir

Los empleadores de “La Buona Pasta” deberán:

- Comprobar la necesidad de uso de los EPP.
- Escoger los EPP adecuados.
- Mantener stock de EPP.
- Preservar su conservación.
- Capacitar y concientizar a los trabajadores acerca de la necesidad de uso de los EPP.

Los operarios deberán:

- Tener una actitud positiva hacia el uso de los EPP.
- Comprender que los primeros beneficiados por el uso de los EPP son ellos mismos.
- Conocer su correcta utilización y ser disciplinado en su uso.

El supervisor de producción deberá:

- Realizar la instrucción necesaria al trabajador.
- Registrar que los elementos se entreguen a cada trabajador y el momento de la entrega.
- Verificar el mantenimiento periódico.
- Implementar acción disciplinaria por no utilizar la protección personal.
- Registrar comportamientos ejemplares.
- Comunicar resultados del uso de la protección a los niveles superiores.



3° Jornada – Parte 4: “Prevención de incendios”.

Actividades del capacitador:

El capacitador utilizará nuevamente las diapositivas para explicar los contenidos relacionados a la prevención de incendios y brindar a los operarios los conocimientos mínimos sobre el fuego, el incendio, las medidas preventivas y las nociones básicas sobre evacuación. Cabe destacar nuevamente, que es recomendable que estos temas se den a conocer en jornadas específicas por instituciones o personas especialistas en el tema.

Presentación del contenido del manual del operario en Power Point:

<p style="text-align: center;"><u>Parte 4</u> Prevención de incendios</p>
<p style="text-align: center;"><u>Contenidos</u></p> <p>4)Fuego e incendios</p> <p>4)1- Clases de fuego</p> <p>4)2- Medidas preventivas</p> <p>4)3- Uso del extintor</p> <p>4)4- Nociones básicas de evacuación</p>



Fuego e incendios

El **fuego** es una reacción química de combustión que genera calor, luz, brasa, llama y humo.

Elementos del fuego:

- Combustible
- Comburente
- Calor

Clases de fuego

- **Clase A** (sólidos): incendios que implican objetos que al quemarse producen brasas.
- **Clase B** (líquidos y gases): incendios que implican la quema de los vapores de los líquidos.
- **Clase C**: incendios de cualquier clase pero con la presencia de la energía eléctrica.

Medidas preventivas

- 1) Prevenir el inicio del fuego
- 2) Prevenir el incendio
- 3) Preservar la salud y la vida



1) Prevenir el inicio del fuego

Actividades a desarrollar:

- Mantener orden y limpieza dentro de la fábrica.
- Respetar las indicaciones de prohibido fumar.
- Instalar pararrayos, detectores de calor o humo.
- Evitar las fuentes de calor y el contacto con combustibles.
- No sobrecargar tomacorriente.
- Evitar corto circuito eléctrico.
- Identificar su procedencia al sentir olor a quemado.
- Revisar la instalación y los aparatos eléctricos antes de volver a conectar la llave térmica cuando esta salta.

2) Prevenir el incendio

Si el fuego se inicia se debe prevenir el incendio mediante el uso del extintor y se debe preparar al personal para proceder a la evacuación.

3) Preservar la salud y la vida

Si en la acción anterior no se pudo extinguir el foco, el fuego se descontrola produciéndose un incendio. Ante esta situación, la única acción posible es evacuar el lugar de trabajo.



Uso del extintor

- 1- Sujetar el extintor desde la manija de agarre y la boquilla.
- 2- Desprender la traba de seguridad.
- 3- Probar el extintor.
- 4- Equiparse con E.P.P. para incendios.
- 5- Dirigirse hacia el incendio.
- 6- Ubicarse con el viento a sus espaldas.
- 7- Situarse a aproximadamente 3 m del incendio.
- 8- Dirigir la manguera del extintor a la base del incendio.
- 9- Realizar movimientos de izquierda a derecha con la manguera.
- 10- Retirarse del lugar sin dar la espalda al fuego.

Tipos de matafuegos	Clases de fuegos		
	A	B	C
	Sólidos	Líquido inflamable	Energía eléctrica
Agua	SI - Muy eficiente	NO debe usarse	NO debe usarse
Espuma	Relativamente eficiente	SI - Muy eficiente	NO debe usarse
Polvo ABC	SI - Muy eficiente	SI - Muy eficiente	Eficiente
Dióxido de carbono	Poco eficiente	SI - Muy eficiente	SI - Muy eficiente



Nociones básicas de evacuación

- Conocer las salidas, escaleras y rutas de escape.
- Evacuar el lugar caminando.
- No transportar objetos personales.
- No ordenar ni juntar cosas.
- Cerrar las puertas que se van dejando atrás.
- Controlar si la puerta está caliente antes de abrirla.
- Salir gateando si lo sorprende el humo, cubriéndose la boca y la nariz con una prenda y respirando por la nariz.
- Dirigirse a una ventana, pedir ayuda y esperar a ser rescatado en caso de que las salidas estén bloqueadas.



Capacitación en Seguridad e Higiene del operario fideero
4° Jornada – Parte 5: “Beneficios de los primeros auxilios”.

Actividades del capacitador:

El capacitador, nuevamente mediante la utilización de diapositivas, comenzará explicando que son los primeros auxilios, mencionando además objetivos, los signos vitales, consejos para socorristas y los tipos de lesiones para que los operarios sepan qué deben hacer y qué no deben hacer hasta que lleguen los médicos al lugar.

Presentación del contenido del manual del operario en Power Point:

Parte 5
Beneficios de los primeros auxilios

Contenidos

- 5) Primeros auxilios**
- 5)1- ¿Qué son los primeros auxilios?**
- 5)2- Objetivos de los primeros auxilios**
- 5)3- Signos vitales**
- 5)4- Consejos para un socorrista**
- 5)5- Tipos de lesiones**



¿Qué son los primeros auxilios?

«Técnicas y procedimientos de carácter inmediato, no profesional, que recibe una persona víctima de un accidente o enfermedad repentina».

Objetivos de los primeros auxilios

- Conservar la vida.
- Evitar complicaciones físicas y psicológicas.
- Ayudar a la recuperación.
- Asegurar el traslado a un centro asistencial.

Signos vitales

Son aquellos factores que nos dan muestras de vida en un ser humano. Estos son:

- Pulso
- Temperatura
- Respiración
- Reflejo pupilar



Consejos para un socorrista

- Conservar la calma.
- Pedir ayuda de un médico o servicio de emergencia.
- Tranquilizar a la víctima.
- Examinar al lesionado.
- Atender las heridas en función de su gravedad.
- Evitar mover a la víctima.
- Controlar las hemorragias y la respiración.

Tipos de lesiones

Heridas

Es la rotura de la piel como consecuencia de un traumatismo.

Acciones que **SÍ** se deben realizar:

- Lavar la herida y zonas cercanas con abundante agua y jabón.
- Presionar firmemente sobre la herida con una venda o paño limpio.

Acciones que **NO** se deben realizar:

- No aplicar medicamentos sobre la lesión.
- No utilizar algodón, pañuelos o servilletas de papel para limpiar las heridas o hacer presión sobre ellas.



Contusiones

Se producen por golpes y se caracterizan por la presencia de dolor y hematomas.

Acciones que **SÍ** se deben realizar:

- Aplicar hielo y envolver el área que resultó dañada.
- Aplicar analgésico si no hay herida.
- Vendar de manera compresiva si hay hinchazón.
- Acudir a un centro médico.

Acciones que **NO** se deben realizar:

- No aplicar cualquier tipo de calor.
- No aplicar analgésico si hay herida.

Hemorragias

Es la salida de sangre por rotura de los vasos sanguíneos.

Acciones que **SÍ** se deben realizar en hemorragias externas:

- Envolver la zona sangrante con un vendaje.
- Presionar sobre la lesión.
- Lavar todas las partes del cuerpo que hayan estado en contacto con la sangre u otros líquidos de la víctima.
- Añadir más material absorbente si la hemorragia continúa.
- Levantar la zona afectada.

En caso de sangrado nasal:

- Sentar a la víctima con la cabeza inclinada hacia adelante.
- Presionar el orificio nasal durante 5 minutos.
- Colocar hielo sobre la nariz y las mejillas.
- Consultar al médico.



Fracturas

Se produce cuando se ejerce demasiada presión sobre un hueso y, como consecuencia de esto, el hueso se rompe.

Simples: no existe lesión en la piel que recubre la fractura.

Acciones que **SÍ** se deben realizar:

- Inmovilizar la parte afectada con algún elemento rígido y entablillar.
- Controlar el pulso.

Expuestas: el hueso fracturado rompe la piel que lo rodea.

Acciones que **SÍ** se deben realizar:

- Cortar las prendas que dificulten la atención de la víctima.
- Colocar vendas o paños limpios sobre la fractura y controlar la hemorragia sin ejercer presión sobre el hueso.
- No intentar acomodar el hueso fracturado.

Amputaciones

Separación de una extremidad o parte de la misma del resto del cuerpo.

Acciones que **SÍ** se deben realizar:

- Aplicar presión sobre el área afectada.
- Envolver el miembro amputado e introducirlo en una bolsa de plástico.
- Depositar la bolsa en un recipiente con hielo.
- Asegurar que la víctima reciba asistencia en forma inmediata.



Quemaduras

Lesiones que provocan la destrucción de tejidos superficiales y profundos.

Acciones que **SÍ** se deben realizar:

- Aplicar agua fría sobre la quemadura.
- Cubrir el área con una gasa o tela limpia.

Acciones que **NO** se deben realizar:

- No utilizar cremas, pomadas, ni remedios caseros.
- No reventar las ampollas si hubiera.



4° Jornada – Parte 6: “Norma IRAM 10005 – señalización y colores de seguridad”.

Actividades del capacitador:

Mediante las diapositivas, se explicará la norma IRAM 10005, haciendo hincapié en los objetivos de su uso y en el significado de cada color y forma geométrica.

Presentación del contenido del manual del operario en Power Point:

Parte 6
Norma IRAM 10005 – Señalización y colores de seguridad

Contenidos

6) Norma IRAM 10005 – PARTE 1

6)1- Señalización y colores de seguridad

6)2- Principales definiciones

6)3- Colores y formas geométricas de las señales de seguridad

6)4- Cuadro resumen de los colores de seguridad y colores de contraste

Norma IRAM 10005 – PARTE 1

Señalización y colores de seguridad

- Tienen como objetivo atraer la atención de las personas sobre lugares, objetos o situaciones que puedan provocar accidentes u originar riesgos a la salud, así como indicar la ubicación de dispositivos o equipos de seguridad.
- Sirven para evitar el uso de palabras en la señalización de seguridad.

Principales definiciones

- Color de seguridad
- Símbolo de seguridad
- Señal de seguridad
- Señal suplementaria

Colores y formas geométricas de las señales de seguridad

ROJO

Significa **prohibición** y se utiliza para identificar los elementos contra incendio.



AMARILLO

Indica **precaución**, cuando la forma geométrica utilizada es un triángulo amarillo con borde negro.



Indica **advertencia**, cuando la forma utilizada es un rectángulo amarillo con bandas de color negro.



VERDE

Significa **información** y expresa condición segura.



AZUL

Indica **obligación**.





**Cuadro resumen de los colores de seguridad y
colores de contraste**

Color de Seguridad	Significado	Formato de la señal	Color del símbolo	Color de Contraste
Rojo	Prohibición	Círculo con una barra transversal superpuesta al símbolo.	Negro	Blanco
Amarillo	Precaución	Triángulo de contorno negro	Negro	Amarillo
	Advertencia	Banda amarilla con bandas de color negro		
Verde	Información	Cuadrado o rectángulo sin contorno	Blanco	Verde
Azul	Obligación	Círculo sin contorno	Blanco	Azul






Actividades resueltas

- ✓ **Actividad de evaluación - Parte 6:**



Riesgos mecánicos	Caídas al mismo nivel  	Caídas a distinto nivel 
Utilización de herramientas manuales  	Utilización de máquinas   	Utilización de vehículos de carga 
Riesgos físicos	Ruidos 	



Riesgos químicos	Condiciones ambientales adversas 	Contacto y exposición a sustancias químicas 
Riesgos ergonómicos	Sobreesfuerzos 	Trabajo de pie 
Riesgos eléctricos		



✓ **Actividad de evaluación - Parte 7:**

Actividad N° 5: durante esta jornada, el capacitador entregará la planilla de evaluación ubicada al final del manual de capacitación en la parte 7. Esta actividad será respondida por los operarios de manera individual y se espera que en su resolución se cumplan los siguientes criterios de evaluación:

- ✓ Se espera que la totalidad de los operarios responda correctamente el 60% del cuestionario.
- ✓ Se espera que se respondan correctamente, por la importancia que revisten, las siguientes preguntas: 1, 4, 6, 7, 8 y 16.
- ✓ Si se logra que todos los operarios respondan de manera efectiva el 60% del cuestionario y dentro de esas preguntas se encuentran las mencionadas, la capacitación será considerada efectiva en el cumplimiento de los objetivos planteados.
- ✓ Se debe completar y controlar las planillas correspondientes con las horas de la capacitación y los resultados del programa.
- ✓ Se espera que se lleve un registro de los siniestros que pueden llegar a ocurrir, que se realicen investigaciones, y que se implementen las correcciones necesarias.
- ✓ Se espera que se asimilen los contenidos dictados en la capacitación comparando los índices y resultados anteriores y posteriores a la misma y realizando cuestionarios.
- ✓ Se espera poder evaluar y determinar el grado de concientización a través de encuestas.
- ✓ Se pretende poder verificar la reducción de días no trabajados y disminución de costos de accidentes.
- ✓ Se espera poder evaluar / que se puedan evaluar las mejoras en la productividad que se logren con la implementación de los precedentes.

A continuación se aportan las respuestas correctas para el capacitador:

- 1- La Seguridad e Higiene en el trabajo en conjunto tienen por objeto: (d)



- 2- El objetivo de la Ley N° 19.587 es: (a)
- 3- Los objetivos de la Ley N° 24.557 son: (b-d-e)
- 4- Según el Convenio Colectivo de Trabajo 119/90, son obligaciones del trabajador: (b-c)
- 5- La seguridad en el trabajo se encarga de la prevención de: (a-c)
- 6- Los accidentes de trabajo se producen: (b)
- 7- La Higiene en el trabajo se encarga de la prevención de: (b)
- 8- Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurren como consecuencia de: (c)
- 9- Los elementos de protección personal sirven para eliminar los riesgos presentes dentro de la fábrica. (b)
- 10- Los primeros auxilios son las técnicas y procedimientos: (c)
- 11- Las principales características de los primeros auxilios son: (a)
- 12- Los primeros auxilios tienen como objetivo: (a)
- 13- Los signos vitales que nos dan muestra de vida en un ser humano son: (c)
- 14- Ante una herida, el socorrista debe: (a)
- 15- Ante una contusión, el socorrista debe: (b)
- 16- En caso de hemorragias, las acciones a realizar son: (b)
- 17- Las fracturas se clasifican en: (d)
- 18- En caso de quemaduras se debe: (b)
- 19- La señalización y los colores de seguridad tienen como principal función: (d)
- 20- Los colores de seguridad son: (a)
- 21- La forma geométrica de las señales de prohibición es: (b)
- 22- Las señales de obligatoriedad son: (b)
- 23- Las señales de información son: (c)
- 24- Las señales de advertencia son: (a)
- 25- Las señales de precaución son: (b)