



**Salud Laboral y
Acción sindical**

Es una publicación del Centro de Estudios y Formación Sindical (CEFS) con la colaboración del Departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente de Trabajo de la CTA.

Proyecto:

«Fomento de la sindicalización
en trabajadores jóvenes en el sector industrial argentino».
FETIA-CTA/Fundación Paz y Solidaridad de Navarra.

Elaborado por el Departamento de Salud Laboral
y Medio Ambiente de Trabajo de la CTA.

Piedras 1067 - C1070AAU. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
teléfono: (11) 4361.9298 email: saludlaboral@cta.org.ar

Salud Laboral y Acción Sindical



La Ley de Higiene y Seguridad, la Ley de Riesgos del Trabajo y el Convenio Colectivo de Trabajo de cada actividad son las normas que regulan la salud laboral en la actualidad.

En todas estas normas la característica es la falta de participación de los trabajadores.

En los convenios colectivos en general se cambia dinero por salud, ya que se agregan extras salariales ante tareas riesgosas.



**¿Por qué los
trabajadores son
o deberían ser los
protagonistas?**



**Porque así
como la salud se
defiende en primera
persona,**

**la salud
laboral se defiende
en conjunto,
colectivamente.**



Si la **acción sindical** descansa en lo técnico o en las normativas, sólo tiene una función fiscalizadora, veedora: se queda mirando el accionar de otros desde afuera, como si fuera una vidriera. Esta postura sólo lleva a la queja y a la denuncia, y le da al sindicalismo un papel estático, sin protagonismo.

Si el concepto de **prevención** se refiere a toda acción que se realiza para evitar que un daño ocurra o para limitar sus efectos, ¿cómo dejar en manos de otros (por definición, omisión o vacío legal) lo que pone en juego la salud de los trabajadores?

**¿Cómo
prevenir?**

**Prevenir
implica participar,
disentir e investigar,
y todo eso es
necesario para
modificar las
condiciones de
trabajo.**



Porque estas condiciones dependen de políticas públicas y, por lo tanto, su modificación dependerá a su vez, y de acuerdo al caso, de la acción sindical en el lugar de trabajo, de la acción de todos los trabajadores o de la acción de la ciudadanía en su conjunto. Es por eso necesario generar **estrategias colectivas** en defensa de nuestra salud y en defensa del trabajo digno, para evitar la frustración y el aislamiento.

La prevención depende menos de las posibilidades técnicas que de la capacidad de cada organización de construir su propio conocimiento para exigir a la ciencia y a la técnica que cumplan con su objetivo.

Investigar

los problemas, **sensibilizar** al resto de los trabajadores e **implementar** mejoras preventivas generará un nivel de discusión y de correlación de fuerzas por demás importante en la negociación colectiva.

Éstos son los ejes sobre los cuales debe basar la acción sindical en salud laboral.



**¿Por dónde
empezar?**



La realidad es compleja, tanto en una fábrica, como en una oficina, en una escuela, como en un hospital. Por eso, para modificarla, debemos conocer, participar y proponer: **militar para producir cambios.**

Conocer implica identificar los riesgos laborales: buscar, relevar, investigar, **conocer el problema.**

No es necesario ser licenciado en estadística para investigar las causas de los accidentes y enfermedades que padecen los trabajadores de la fábrica. Si aplicamos una herramienta de evaluación de riesgos laborales podremos ver cada uno de estos riesgos y dónde se originan. Y luego, junto al resto de los compañeros, podremos discutir estrategias para modificarlos.

Identificar estos factores de riesgo significa comenzar un **diagnóstico** de las condiciones de trabajo, por más simple y sencillo que sea. Para eso es necesario *desnaturalizar* los riesgos: dejar de pensarlos como algo inherente a la tarea cotidiana, asumiendo que “el ruido es inmodificable” o que “para producir es necesario cansarse”. En este sentido, es necesario **cambiar la cultura** de los compañeros.

Una vez identificados los problemas hay que priorizar aquellos que impliquen daño severo y/o que afecten a una mayor cantidad de compañeros. Por ejemplo: una pared electrificada, una estufa que pierda gas, una máquina sin protección, una situación de exposición a sustancias cancerígenas, etc. Se debe tener en cuenta el tiempo de exposición, la duración de la jornada de trabajo, las pausas y descansos, entre otras cosas.

Para realizar esta evaluación es necesario contar con una herramienta común, como la planilla de relevamiento de riesgos laborales de cada actividad, que permitirá tener un lenguaje único para realizar un diagnóstico colectivo.



Denunciar y participar

Denunciar es útil para exigir el cumplimiento normativo, pero si a la denuncia sumamos también la acción podemos construir nuestro propio conocimiento para decidir las mejores estrategias de prevención o para discutir las especificidades de nuestra actividad en la negociación colectiva.

Prevenir significa sensibilizar para la participación, para compartir, comparar opiniones diferentes ante un mismo problema, comprometer a nuestros compañeros. Se trata de **participar organizadamente en las estrategias de modificación.**



**La denuncia
nos deja atrapados
en el daño.
Construir nuestro
propio conocimiento
para modificarlo,
nos libera.**

En este punto, los delegados, activistas o el delegado de prevención deben estar constantemente informados, conocer las normativas, denunciar los riesgos, controlar que se implementen las medidas correctivas y generar acciones concretas de gestión en la prevención.

Estas acciones, a su vez, deben ser informadas a los propios compañeros, para compartir los logros, los obstáculos y también los imposibles.

Este recorrido servirá para pensar las mejores estrategias de prevención, para conocer diferentes propuestas, para enriquecer la discusión y para involucrar a los trabajadores expuestos, logrando su protagonismo.



**Tener un trabajo digno nos
modifica y nos permite
construir nuestro propio futuro.
Ese es el objetivo.**





¿Enfermedades profesionales o enfermedades relacionadas con el trabajo?

La Ley N° 24557 de Riesgos del Trabajo propone en su **marco teórico** la prevención de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. Esta Ley apunta, en la teoría, a reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de riesgos laborales, mediante la obligación de desarrollar planes de mejoramiento y vigilancia continua de las condiciones y medio ambiente de tra-

bajo, y de monitorear el estado de salud de los trabajadores, a través de la realización de exámenes médicos.

En el marco de esta Ley, surgió la noción de enfermedad profesional como modo de diferenciar las enfermedades comunes de las que son resultado directo del trabajo. Diferencia que trae aparejado un conjunto de derechos y responsabilidades para cada uno de los actores del sistema (trabajadores, empleadores y aseguradoras de riesgos del trabajo).

Los elementos básicos que permiten diferenciarlas son:

- El agente productor del daño a la salud (riesgo).
- La exposición del trabajador ante dicho agente (actividad).
- La enfermedad definida científicamente (a través de exámenes clínicos, radiológicos, de laboratorio, etc.).
- La relación de causalidad entre estos tres elementos.



La Ley obliga al empleador a implementar programas de vigilancia de la salud de los trabajadores que permitan identificar:

- Los agentes y factores de riesgo laboral.
- La población expuesta a ellos.
- La intensidad de la exposición.
- Los indicadores médicos y técnicos que deberán ser utilizados para la detección precoz de las enfermedades.



Programa de Vigilancia de la Salud. La Ley dispone la realización de exámenes laborales (Resolución 043/97, Anexo I, II y III):

Tipo de examen	Responsable	Comentarios	Obligatoriedad
Preocupacional o de ingreso.	Empleador		Obligatorio
Periódico de salud.	ART	Deben realizarse de acuerdo al riesgo al que el trabajador esté expuesto.	
Previo a la transferencia.	ART	Cuando el trabajador es transferido para realizar otras tareas donde se expone a riesgos a los que antes no estaba expuesto.	Obligatorio
Posterior a ausencia prolongada.	ART	Para determinar la capacidad laboral antes de que se reintegre a la tarea, luego de una enfermedad o accidente.	Optativo
De egreso.	ART	Cuando cesa la relación laboral, para determinar si hay incapacidades.	Optativo

**Esta tabla
demuestra que las
aseguradoras tienen
ciertas obligaciones
en la detección del daño.
Pero debemos tener
siempre presente
que:**



**La integridad
de la salud del
trabajador es
RESPONSABILIDAD
del empleador.**

Conocer el marco legal que ampara a los trabajadores es apropiarse de herramientas necesarias para la defensa de los compañeros.

En la **cultura dominante** los técnicos se apropian de los conocimientos y las estrategias dejando a los trabajadores como espectadores pasivos, víctimas de la legislación.

Pero también existen organizaciones sindicales y centrales que apoyan leyes como ésta y que, cómplices de normativas economicistas de libre mercado, olvidan el objetivo principal: **la salud de los compañeros.**

La **Central de Trabajadores Argentinos** (CTA) nunca estuvo de acuerdo con esta Ley ni lo estará. Se debe cumplir, pero eso no basta.

NUESTRA ESTRATEGIA ES LA VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

- Trabajar sobre el riesgo y no sobre el daño.
- Correlacionar los riesgos con las dolencias.
- Efectuar un diagnóstico de salud y de las condiciones de trabajo.

Si bien los **exámenes de salud** son una herramienta de detección precoz del daño, es fundamental tener un **diagnóstico de los riesgos laborales** y **planes de mejoramiento de las condiciones de trabajo**.



Para eso es necesario que los exámenes de salud se efectúen en un contexto integrado: correlacionar estadística y epidemiológicamente los resultados de los exámenes de salud y de las condiciones de trabajo, a fin de lograr un verdadero trabajo preventivo.

Detección de Daño
+
Detección de Riesgos Laborales
+
Plan de Mejoramiento.

En la Ley hay un listado de enfermedades llamadas “profesionales”, orientativo en la teoría y cerrado en la práctica, que deja fuera dolencias concretas relacionadas con las malas condiciones laborales.



Várices
Lumbalgias
Hérnias
Artrosis
Stress Laboral
Fatiga Mental

Son algunas de las dolencias que no entran en el listado.

Correlacionar riesgos y dolencias es nuestra estrategia para garantizar la vigilancia epidemiológica

A través de un diagnóstico que nos permita actuar en defensa de la salud.



Por ejemplo: aunque la lumbalgia no esté en el listado de “enfermedades profesionales”, si en un sector varios compañeros tienen dolores de cintura esto es señal de que “algo pasa”. Ese es el primer paso. Luego debemos encontrar cuáles son las causas objetivas (riesgos) que afectan la salud de nuestros compañeros en ese sector.

Emprender el diagnóstico



Una vez que conocemos la legislación vigente es necesario apropiarse de ella como una herramienta más de lucha, enmarcada en la estrategia global de garantizar la vigilancia epidemiológica.

Para lograrlo, es necesario que cada compañero, cada organización, cada delegado, cada Comisión Interna, con la comisión mixta de higiene y seguridad, conozca el **“Listado de Enfermedades Profesionales”** (LEP), para controlar su cumplimiento y para comenzar a tener un trabajo colectivo constructivo y digno; para generar estrategias que estén al servicio de los trabajadores y no del capital.



**Recordemos
que para cambiar hay
que asumir.**



**Y para
asumir hay
que conocer.**



Guía de Trabajo



Para poner manos a la obra te proponemos empezar por averiguar si hay compañeros/as con problemas de salud en tu lugar de trabajo y si esos problemas se relacionan con las condiciones laborales. Un buen comienzo sería elegir el sector con mayores ausentismos. La idea es dejar de pensar esas ausencias como meras *faltas* y empezar a pensar cuáles podrían ser los motivos de los trabajadores para ausentarse.

Para orientar el trabajo te proponemos una guía con preguntas sugeridas que deberás relacionar con los distintos riesgos presentes en cada puesto de trabajo: ruido, humo, solventes, mala postura, movimientos repetitivos, sobrecarga de trabajo, monotonía, etc.

Este cuestionario también servirá para que los compañeros comiencen a reflexionar sobre su salud, ya que muchas veces los dolores o molestias son aceptados como algo natural o inevitable. Esta reflexión es parte importante del **trabajo de prevención.**



GUÍA PRÁCTICA DE DETECCIÓN DE ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO

EMPRESA:

SECCION:

PUESTO DE TRABAJO:

1. ¿Ha realizado alguna consulta médica?
2. ¿Tiene diagnóstico médico?
3. ¿Cuál fue el diagnóstico?
4. ¿Lo ha denunciado a la ART?
5. ¿La ART rechazó la denuncia por no ser una dolencia de origen laboral?
6. ¿La ART lo aceptó como “enfermedad profesional”?
7. ¿Se siente bien?
8. ¿Tiene dolencia y no falta al trabajo?
9. ¿Tienen sus compañeros de sector síntomas iguales o parecidos?
10. ¿Relaciona estas dolencias con su trabajo?
11. ¿Tenía esos síntomas antes de trabajar en este lugar?
12. ¿Los síntomas desaparecen o se atenúan en vacaciones y/o fines de semana?

Tal vez se te ocurran más preguntas o diferentes, lo importante es que hagas las mismas preguntas a todos, a fin de lograr un resultado comparable.

Consejos

- Contale a tus compañeros/as el objetivo de estas preguntas. Si bien las respuestas deben ser individuales, para que el trabajo sea efectivo debe ser colectivo.

- Es posible que al principio no contesten. Todos tenemos pudor de nuestra intimidad. Hay que insistir con cuidado.

- El trabajo más costoso es lograr que nuestros compañeros/as también se apropien de este trabajo y participen con su percepción del diagnóstico. Juntos deberán pensar cuáles son los riegos que generan esos malestares y a partir de esa fuerza organizada se podrán lograr los cambios.

- Cuando termines, podés consultar a la CTA Distrital, Provincial o Nacional, o consul-



tar en la página web de Salud Laboral de CTA, a fin de comenzar a evaluar las metodologías que la LRT presenta para reclamar las mejores condiciones de trabajo.

Recuerda que si bien muchas enfermedades no están reconocidas por esta Ley la vinculación entre dolencias y riesgos que encuentres con tus compañeros abrirá nuevas posibilidades.

Porque de eso se trata...

De ser protagonistas reales en la defensa de nuestra salud.



La siguiente es una guía para relacionar las dolencias y la frecuencia con la que aparecen.

SINTOMAS	Siempre	A veces	Nunca
Cefaleas (dolores de cabeza)			
Mareos			
Hormigueos			
Dolores musculares			
Lumbalgia (dolor de cintura)			
Dolor de espalda			
Dolor de cuello			
Dolores articulares de brazos			
Dolores articulares de piernas			
Disminución de fuerza de brazos			
Disminución de fuerza de piernas			
Sordera o Disminución en la audición			
Tos seca			
Tos con catarro			
Tos con sangre			
Dificultad respiratoria			
Ahogo nocturno			
Dificultad respiratoria en el esfuerzo			

SINTOMAS	Siempre	A veces	Nunca
Silbido en el pecho			
Es fumador			
¿Cuántos cigarrillos diarios?			
Dolor en el Pecho			
Manchas en la piel			
Ampollas en la piel			
Picazón en la piel			
Picazón en los ojos			
Lagrimo			
Picazón en la garganta			
Ardor en el estómago			
Problemas digestivos			
Dolores de abdomen			
Cansancio excesivo			
Insomnio			
Insomnio nocturno			
Somnolencia diurna			
Inquietud			
Trastornos urinarios			
Impotencia sexual			
Trastornos menstruales			

Agregar al listado todos los que sean útiles.

