



# El libro del IHG

Investigaciones - Recomendaciones

**Instituto Hotelero  
Gastronómico**  
de Higiene, Ambiente,  
Seguridad y Salud Laboral

**Protección para el  
TRABAJADOR**





*A todos los compañeros trabajadores de hotelería, gastronomía y  
del turismo, para una vida saludable.*



*Argentino Geneiro*



*José Luis Barrionuevo*

## Prólogo

*El trabajo es, además de un medio de vida e instrumento para lograr productos y riquezas, el marco donde también se constituye la persona humana.*

*Es en esa posibilidad de una vida activa, de una vida de trabajo, donde se comienza, de manera decisiva, a dar sentido a la vida entera. Ignorar esta dimensión supone graves perjuicios en la salud física y psicosocial de la persona.*

*Así entendido, el trabajo, cuando es de calidad, se convierte en una estrategia esencial para alcanzar tanto el progreso individual como social. Una estrategia indispensable en los esfuerzos destinados a reducir la pobreza y para conseguir el bienestar de la sociedad argentina en su conjunto. Recién entonces, habremos dejado atrás las distintas formas de desigualdad y exclusión que nos afectan desde hace tantos años.*

*Aspectos esenciales del trabajo como la higiene, la seguridad, la salud física y psíquica, la prevención y capacitación en riesgos laborales, requieren, para que el trabajo sea saludable, de un esfuerzo de los actores implicados, -trabajadores, empresarios y sindicatos-.*

*Desde la UTHGRA, trabajamos para contribuir con el bienestar y la equidad; y, en la reducción de la pobreza y la desigualdad, en nuestra sociedad. Convencidos de que la justicia social, ese anhelo de Juan Domingo Perón, es nuestro horizonte y nuestra obligación como dirigentes sindicales.*

*Con el propósito de promover cambios positivos en ese sentido, la UTHGRA sumó a la defensa permanente de los salarios de nuestro sector; a la buena atención de los trabajadores y sus familias desde la obra social; al avance constante en capacitación y formación profesional, aportando al potencial de los trabajadores; al turismo social y a las actividades recreativas y culturales; la creación, en el año 2010, del IHG, el Instituto Hotelero Gastronómico de Higiene, Ambiente, Seguridad y Salud Laboral.*

*El IHG hace aportes, en forma permanente, en materias de seguridad, higiene, ambiente y salud laboral; con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo y de vida, de nuestros compañeros y para la comunidad en general.*

*El IHG basa su accionar en cuatro ejes de actuación: las actividades de docencia dirigidas a nuestros trabajadores y dirigentes; la asistencia directa a los afiliados; la realización de aportes para cambios en convenios colectivos, legislación vigente, congresos y foros nacionales e internacionales; las investigaciones en las materias propias de nuestra misión institucional y sobre el impacto de nuestros programas en la población alcanzada.*

*La tarea que nos propusimos es ardua y difícil; por eso no descansamos. Lo colectivo y lo solidario constituyen nuestra plataforma de partida y nuestro destino.*

*Hemos decidido publicar este libro con diversos artículos de promoción e investigación, aparecidos en nuestra **revista IHG, Protección para el Trabajador**. Para difundir y promover ideas, recomendaciones, herramientas; con la expectativa de fortalecer a los trabajadores hoteleros y gastronómicos; para que puedan ejercer en todo su potencial en cada puesto de trabajo, presente o futuro.*

*Hemos agrupados los artículos, para su mejor comprensión, por temas, Promoción y Prevención de la Salud; Higiene y Seguridad en el Trabajo; Psicosocial; Legales; Asuntos Institucionales y Legislación Comparada; Congresos, Jornadas, Cursos, Encuestas.*

*Es nuestro deseo que este libro sea de utilidad y provecho para todos los compañeros. Y que, a su vez, lo aprendido pueda ser puesto en uso y compartido en el trabajo.*

*Buscamos también, favorecer con aportes significativos a la transformación social para un mundo más igualitario, más humano.*



**Argentino Geneiro**  
Presidente IHG



**José Luis Barrionuevo**  
Secretario General UTHGRA

## Entrevista a José Luis Barrionuevo

Lic. Alejandra Méndez



---

Visitamos al Secretario General de la UTHGRA, compañero José Luis Barrionuevo y abordamos con él diferentes temas de actualidad. Recordó sus comienzos como trabajador y sus primeras experiencias en el mundo sindical. Nos dio su visión del sector hotelero gastronómico, de los trabajadores argentinos y de la situación de las organizaciones sindicales, en nuestro país. Nos confió sus deseos para nuestra organización en el futuro.

***Luis, ¿cómo y cuándo se inicia como dirigente sindical?***

Empecé a trabajar desde muy joven, vengo de una familia de gente de trabajo. Y más allá de todas las ayudas familiares propias de los chicos del interior que hacía, mi primer trabajo formal lo tuve a los 14 años, como ayudante de mostrador y cafetero. Cuando decidí venir a probar suerte a Buenos Aires, comencé siendo cadete en una ferretería que estaba en Capital Federal; después fui operario de la fábrica de jabón Guereño y ahí es donde tengo mi primer experiencia de participación gremial. Imaginate, tenía 16, 17 años, hubo una huelga de tres meses en la fábrica. Al final de la huelga la empresa se deshizo de todos los revoltosos y yo fui uno de ellos; pero cualquier desilusión o tropiezo cuando sos joven lo remediás rápidamente, así que fue cuestión de buscar otro trabajo.

***¿Cuál fue la dificultad más dura que debió enfrentar por esa decisión de comenzar a participar en la lucha sindical?***

La pérdida del trabajo, pero, para mí no fue traumática. Me gustó, me gustó mucho activar esa huelga.

***A propósito de su trayectoria sindical, ¿por qué piensa que es uno de los dirigentes más respetados de nuestro país, a lo largo de todos estos años?***

Creo que lo más importante en la vida de una persona es la conducta, la conducta en todos los órdenes de la vida; y por supuesto, lo aplico a todo lo que hago con mucho compromiso. Esa ha sido, modestamente la cualidad que me acompaña siempre y supongo que es lo valorable a la hora de generar respeto.

***Seguramente Luis, y por su compromiso con los trabajadores y el coraje para defender sus derechos. Pensemos en este nuevo siglo, que sólo lleva poco más de una década, ¿cuáles serían los cambios en el sector hotelero, gastronómico y del turismo? O ¿se mantiene igual, sin cambios?***

Sin duda hubo un enorme crecimiento en el sector, en todo sentido. La Argentina tiene un valor incalculable en materia de paisajes, lugares sin fin. Dios nos dio un hermoso territorio; pero creo que todavía falta, que se puede hacer más, mucho más.

Desde el gremio nos propusimos, ya hace unos cuantos años, una estrategia a largo plazo vinculada a perfeccionar a nuestros trabajadores. Para nosotros, ésta es la premisa más importante; por eso el gremio invierte fuertemente en ofrecer a sus trabajadores formación profesional y capacitación.



Tenemos un Instituto de Estudios Superiores para Dirigentes, el ISD, donde se forman nuestros dirigentes jóvenes de todo el país. Con la Universidad Católica Argentina, damos, todos los años, un curso intensivo, de una semana; participan, también, dirigentes de sindicatos afines. Y desde hace unos años, el Instituto Hotelero Gastronómico, el IHG, donde se investiga, difunde, se hace docencia y aportes en materia de Higiene, Ambiente, Seguridad y Salud Laboral. Hace aportes para la salud física y psicosocial de los hombres y las mujeres que trabajan en nuestro sector.

***¿Cuál es el diagnóstico que hace de la situación de los trabajadores hoy? Y, ¿de las organizaciones sindicales? ¿Piensa que estas últimas están en un proceso de pérdida de poder?***

La Argentina tiene una flexibilización que quizá no está enunciada en leyes ni decretos y que es el trabajo irregular, no registrado o como se conoce comúnmente, en negro. Creo que eso hace que la situación de muchos trabajadores, se habla de un 40%, sea pobrísima, por fuera de todo circuito de tutela y posibilidades de contar con buen salario y seguridad social.


La Argentina, puntualmente tiene un problema muy serio con la inflación, es una situación que no la sufren trabajadores de países vecinos, de hecho, la Argentina es uno de los poquísimos países que tiene este problema en el mundo y sin duda esto deteriora el salario. En la medida que se pue-

dan discutir salarios y que se respeten los derechos colectivos de los trabajadores para reclamar la actualización salarial vamos saldado la cuestión; pero esto siempre viene a posteriori, de atrás; así que creemos que es un tema sobre el cual hay una deuda importante, quienes más interesados estamos en resolver esta situación somos los trabajadores. Por otra parte, tener un techo todavía bajo para el pago de ganancias también pone a los trabajadores en desventaja; con su salario, el trabajador enfrenta un impuesto totalmente injusto, ya que no hablamos de “ganancia” sino de salario o sea compensación por un servicio de trabajo prestado.

En cuanto a las organizaciones sindicales, somos como un subibaja, a veces estamos arriba a veces abajo, ahí es cuando hay que remarla. Lo que pasa es que a los desmanejos de los gobiernos siempre los pagan los trabajadores. Mientras el país crece, los más ricos crecen más; pero cuando las cosas no funcionan pagan los trabajadores.

***Desde su experiencia y perspectiva, ¿cuáles cree que son las deudas pendientes en la defensa de los trabajadores?***

Las deudas están vinculadas a las cuestiones que te mencioné anteriormente: trabajo no registrado, pago por ganancias, techo para el salario familiar. Y fundamentalmente, alcanzar políticas sólidas, en beneficio de los trabajadores, que no sufran los vaivenes económicos.



A mí me preocupa que ahora se demonice a la dirigencia sindical; porque esto huele siempre a que vienen por los derechos de los trabajadores.

***¿Cuáles son las lecciones aprendidas en tantos años al frente de nuestro sindicato?***

Aprender aprendés todos los días. Yo sigo aprendiendo, obviamente, si le ponés entusiasmo, compromiso. Si te sentás todos los días de la vida, a las 9 de la mañana y te vas a las 11 de la noche, ¡la pucha si no aprendés!

***Con respecto al futuro, ¿qué sueño siente que le falta aún por cumplir como Secretario General?***

La conformación y puesta en marcha del Instituto de Capacitación; ya tenemos el predio sobre la Richieri. Mi sueño es que podamos tener allí un centro de excelencia al estilo de las escuelas de gastronomía suizas. Donde se formen nuestros compañeros. Y mira lo que te digo, no sólo para la Argentina; porque nosotros estamos necesitando crear conciencia de país de turismo. Acá debe haber compromiso de políticas públicas sociales para que sea la sociedad toda la que tome el compromiso en la relación y trato con los turistas.

Estamos necesitando políticas públicas de fondo para fomentar el turismo. Es urgente que este tema entre en la Agenda Pública.

***¿Cómo le gustaría ser recordado por nuestros trabajadores?***

Como un buen compañero que supo defenderlos y defender sus intereses.

***De eso no hay dudas, lo sabemos nosotros, los trabajadores; ese reconocimiento ya lo tiene. ¿A quiénes quisiera agradecer o dedicar todos estos años de lucha y de gestión en la actividad sindical? ¿Hay algún mentor al que le gustaría recordar?***

En principio a la familia, vos sabes que si no tenés comprensión familiar no vas a ningún lado. Y sin ninguna duda, a los trabajadores gastronómicos y hoteleros que en cada elección me renuevan la confianza y depositan en mí, nada más ni nada menos que la defensa de sus derechos individuales y colectivos. A mis compañeros del Consejo Directivo; a los Secretarios Generales de las Seccionales de todo el país que interpretan el sentir de este Secretario General y saben reproducirlo en sus gestiones, en cada rincón de la patria donde hay un gastronómico. Y como mentor, como vos decís, al hombre que me acercó al mundo del sindicalismo un viejo dirigente textil, Juan Carlos Lecussan.

***Probablemente, estamos abusando de su tiempo, pero ha sido tan amable que, por último, quisiéramos llevar un mensaje suyo a nuestros trabajadores y sus familias; también a todos los lectores de “IHG, protección para todos”.***

Bueno, mi mensaje, que puede resonar protocolar, pero para mí es desde el corazón, está vinculado a que todos tengan una vida mejor. Y, tener mejor vida es vivir en paz, primero con uno mismo para poder transmitir esa paz al hogar y a la sociedad. Que puedan prosperar con su esfuerzo, por aquello de ganarse el pan con el sudor de la frente, que a veces puede parecer lejano pero que hace que las personas,- fundamentalmente los hombres-, puedan expresar su dignidad en el trabajo.

***Gracias Luis por su amabilidad y generosidad al recibirnos y hacemos nuestros los deseos de nuestro Secretario General, ¡mejor vida y prosperidad con dignidad para los argentinos!***



# La importancia de contar con una delegación del IHG en cada seccional del país

**Laura Sasprizza**

Secretaria General Seccional Avellaneda-Lomas

Desde la coordinación con Seccionales de la UTHGRA, a mi cargo, deseo concientizar a mis compañeros Secretarios Generales acerca de la relevancia que adquiere contar con una delegación del Instituto Hotelero Gastronómico.

Ya es de público conocimiento a qué nos dedicamos desde el IHG, cuáles son nuestros objetivos y nuestra misión institucional; de modo que en esta oportunidad me gustaría reflexionar respecto de preguntas básicas que deberíamos hacernos como dirigentes y constatar con la realidad de nuestros trabajadores para tomar las decisiones que correspondan. Es interesante el ejercicio de la duda, ya que nunca hay que dar por sentado que los trabajadores saben. Por eso es conveniente que con cierta regularidad hagamos un sondeo entre los afiliados y escuchemos sus respuestas con respecto a temas tan sensibles como los riesgos en el trabajo y el estrés laboral al que se exponen nuestros trabajadores a diario. Preguntemos hasta donde conocen de sus derechos y obligaciones como trabajadores, si conocen los riesgos de sus lugares de trabajo; si

reciben los elementos de protección personal, si saben cuál es su ART; si conoce el procedimiento para efectuar la denuncia de accidente (lo que es una obligación por parte del trabajador), preguntarnos si estamos incentivando la participación en capacitaciones sobre cómo prevenir accidentes; si están informados sobre cuáles son las prestaciones médicas obligatorias y los pagos que debe realizar la ART.

Todos estos interrogantes sumados a las condiciones psicosociales de cada puesto laboral, ritmos de trabajo altos, alteración de horarios de descanso y tareas estresantes, nos obligan a crear espacios de investigación, información y contención de nuestros trabajadores; y ese espacio, se llama IHG, es allí el punto de partida para comenzar a transitar el camino del trabajo saludable. Hace ya unos años la OMS, Organización Mundial de la Salud, ideó el plan de acción mundial y se fijaron cinco objetivos:

- 1. Elaborar y aplicar instrumentos normativos sobre salud de los trabajadores.***
- 2. Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo.***

**3. Mejorar el funcionamiento de los servicios de salud ocupacional y el acceso a los mismos.**

**4. Proporcionar datos probatorios para fundamentar las medidas y las prácticas.**

**5. Integrar la salud de los trabajadores en otras políticas.**

Debemos comenzar por algo, dicen que hasta el camino más largo se empieza dando el primer paso, la buena noticia es que ya lo hemos dado, se inauguraron 46 delegaciones del IHG, en: Avellaneda, San Martín, Zona Oeste, Mar del Plata, Corrientes, Tucumán, Jujuy, Puerto Iguazú, Paraná, San Pedro, Concordia, Tierra del Fuego, Quilmes, Santa Fe, Posadas, Rosario, Rafaela, Chaco, Formosa, Trenque Lauquen, San Luis, Pergamino, Comodoro Rivadavia, Bahía Blanca, Delegación Embalse-Sub, Delegación Villa. Gral. Belgrano, La Pampa, La Plata, San Juan, Neuquén, Catamarca, Mendoza, Delegación San Francisco-Córdoba, La Rioja, La Falda, Puerto Madryn, Delegación Viedma, Delegación

Necochea, Río Cuarto - Córdoba, Delegación Mar de Ajó, Villa María, Río Gallegos, Olavarría, Chascomús, Villa Gesell, Tandil y Tres Arroyos y empezamos a hacer realidad el sueño de nuestro conductor Luis Barrionuevo cuando instó al compañero Argentino Geneiro a la creación del IHG.

Hoy el IHG es un hecho y estamos trabajando de nodadamente para alcanzar la meta fijada: trabajadores sanos psíquica y físicamente. Para eso realizamos investigaciones, cursos, talleres, congresos, publicaciones, en las temáticas propias de la naturaleza de nuestro Instituto.

Atendiendo a las necesidades modernas de mantener una comunicación fluida y contestar las inquietudes que surgen, contamos con una página web, Facebook y Twitter donde cada día se tratan temas de interés para el trabajador.

***Recordemos que “La riqueza de las empresas depende de la salud de los trabajadores”.***

# Promoción y Prevención de la Salud

Promoción y Prevención de la Salud





# Impacto de la globalización en la salud del trabajador

**Argentino Geneiro**

Presidente del IHG

## *Síntesis de los aspectos técnicos, que se expusieron en el lanzamiento del IHG*

En el marco de los objetivos de la UTHGRA, y del rumbo señalado por su Consejo Directivo a cargo del compañero José Luis Barrionuevo, se concretó en abril del año 2011, el lanzamiento del Instituto Hotelero Gastronómico de Higiene, Ambiente, Seguridad y Medicina del trabajo, el IHG.

En esta oportunidad, se expusieron los fundamentos políticos, sindicales y técnicos que dieron sustento a la creación del IHG, bajo el concepto de la protección del trabajador en el mundo global.

Las condiciones de vida del trabajador y de su ambiente laboral constituyen materia de preocupación permanente para las organizaciones sindicales. Pero, también la OMS, Organización Mundial de la Salud, dice, refiriéndose a las condiciones de trabajo, “la garantía de empleo justas y las condiciones dignas de trabajo pueden ayudar a erradicar la pobreza, aliviar las desigualdades en la sociedad, reducir la exposición a riesgos físicos y psicosociales, y mejorar las oportunidades para la salud y el bienestar”. En relación a la protección social, ese organismo sostiene que los gobiernos deberían construir sistemas que permitan un nivel de vida saludable por debajo del cual nadie debería caer.

Sabemos que el ambiente laboral genera cambios permanentes que impactan de alguna manera en la

salud del trabajador.

Cada puesto de trabajo tiene una exposición diferente a situaciones y probabilidades de encontrar patrones específicos de riesgos para la salud.

Las exposiciones a situaciones de riesgo, pueden variar en términos de duración, cantidad y tipo.

Por eso la OMS estableció diez temas relacionados entre sí, a fin de comprender las causas de las desigualdades de salud, entre las cuales aparecen las “condiciones del trabajo”.

- Nivel social
- Estrés
- Primeros años de vida
- Exclusión social
- Condiciones del trabajo
- Desempleo
- Apoyo social
- Adicciones
- Alimentos
- Transporte

Todas las personas nacen con un stock de salud, determinados por condiciones biológicas y factores

hereditarios. Pero, desde el comienzo el desarrollo del embrión en el seno materno y más tarde en el transcurso de la vida, aparecen otros factores que juegan un rol clave para que ese stock se mantenga o se pierda. Estos se llaman “determinantes de la salud”.

Es así, como las condiciones de trabajo ejercen influencia en la estructura y el entorno social. Esto se traduce en conductas y reacciones hormonales de los organismos que conducen a una vida sana, a una vida con alta probabilidad de contraer enfermedades e incluso llevar a una muerte precoz.

Las variables económicas de los países también juegan un papel importante en las condiciones de trabajo.

Los errores de la economía, manejada por los funcionarios idóneos o improvisados que destruyen puestos de trabajo, no se corrigen con el error de pauperizar las condiciones y el ambiente del trabajo, sin embargo, suelen ser la primera variable de ajuste.

Con la pauperización del ambiente y las condiciones de trabajo, aparecieron nuevos términos en la salud y en la medicina laboral, trabajo decente, trabajo infantil, trabajo esclavo, estrés laboral, violencia, mobbing, acoso, burnout –síndrome del cerebro quemado-, ergonomía, adicciones al trabajo.

Por otra parte, no hay rigor científico en la regulación de nuevos contaminantes ambientales que producen cambios en el sistema ecológico y consecuencias aún desconocidas, para la salud humana.

Los estilos de vida, que muchas veces aparecen como correlato de la estructura y entorno social que acompañan al ambiente laboral, determinan nuevas enfermedades.

La pandemia de las adicciones, que deja heridas de muerte a todas las nuevas generaciones, es una de ellas.

El concepto de trabajo esclavo fue cambiando en la historia de la civilización.

Hoy la esclavitud no se manifiesta por cadenas, sino por las características y condiciones de algunas tareas.

Sus expresiones más frecuentes son el trabajo forzoso en la agricultura y en la industria, -en industrias famosas y no tan famosas-, el trabajo informal, el trabajo infantil, la prostitución, la pornografía, el tráfico de drogas, el robo obligado, la mendicidad obligatoria, la venta callejera, etc, etc.

Otra forma de esclavitud es la que se lleva a cabo en trabajos tildados de “legales”, pero donde se explota al empleado bajo diferentes formas como salarios míseros, deudas, falta de pago, extensas horas de trabajo, posturas corporales perjudiciales para la salud, grandes esfuerzos físicos y o mentales, manipulación de productos tóxicos, ambientes insalubres, tratos inhumanos, ausencia de descansos, entre otros.

También el concepto de trabajo decente cambió del siglo XX al XXI “trabajo decente” para la OIT -Organización Internacional del Trabajo- se sintetiza en cuatro objetivos estratégicos:

- Promoción del empleo
- Protección social
- Diálogo social
- Igualdad de género y no discriminación

Otra desviación que condiciona la salud y la vida de las personas es el trabajo infantil.

En los años en que se juega el futuro de un ser humano, conforme a los cuidados y educación a la que puede acceder, -los cuidados familiares que recibe, la nutrición adecuada y el amor como condición para generar conductas y estilos de vida saludable-, todo eso pasa a un plano irrelevante ante necesi-



dades básicas insatisfechas. Y la salida encuentra a ese niño ante el camino de la mendicidad o el trabajo infantil.

Los cambios en el ambiente laboral también trajeron enfermedades nuevas.

Hemos visto que, con las modificaciones en la alimentación de los animales, con el propósito de generar más desarrollo o más rentabilidad, aparecieron la enfermedad de la vaca loca, después la gripe aviar, y ahora la gripe porcina...

El trabajo a destajo afecta la salud psicosocial, provoca el llamado síndrome burnout, más comúnmente denominado “quemados por el trabajo”. Es nada más y nada menos que agotamiento psíquico y físico, angustia, desmotivación, factores que están directamente relacionados con condiciones adversas del entorno del trabajo.

También, y producto de una sociedad que prioriza conductas consumistas en un medio con empleos de salarios bajos, aparece la adicción al trabajo -workaholics- y la tecnoadicción.

La investigación biomédica ha encontrado que hay respuestas inmunológicas a alteraciones emocionales que se vinculan hoy a viejas enfermedades de origen no muy conocido, la esclerosis múltiple, artritis reumatoidea, diabetes insulino dependiente, tumores, enfermedades de la piel, etc.

El denominado hoy “distrés laboral” es responsable de la disminución de las “defensas” y también puede originar algunas enfermedades como depresión, enfermedades infecciosas, enfermedades respiratorias, como el asma, enfermedades cardiovasculares, etc.

Hoy aparecen nuevos desafíos y tendencias de la globalización que impactan directamente en la salud del trabajador.

- Inequidad
- Cambios en el perfil poblacional
- Urbanización
- Migraciones
- Perturbación del ambiente
- Modelos de atención sanitaria

La inseguridad dentro de los mismos países siempre está presente en diferentes manifestaciones, situación económica, alimentación y condiciones de vida en la infancia, nivel educativo, nivel de empleo, integración social o exclusión social, estrés, adicciones, vivienda y transporte.

Los cambios en el perfil poblacional se manifiestan con un aumento de la proporción de adultos mayores. Aparecen, entonces, como consecuencias, el incremento de enfermedades crónicas y de la vejez -como las demencias-, contracción de la población económicamente activa, agotamiento del sistema previsional.

La urbanización muestra hoy el crecimiento de las ciudades con impacto ambiental muchas veces no previsto. Se producen asentamientos previsibles cuando no existen políticas de vivienda, y con ello, inseguridad y violencia.

### **Las migraciones plantean tres desafíos nuevos:**

- **Un desafío para los epidemiólogos.** El inmigrante juega un triple rol para la salud, vehículo de agentes patógenos, trasmisor de genes y huésped vulnerable en el país de destino. Las consecuencias que se observan son transmisión de nuevas enfermedades y cambios en el material genético de los microorganismos.
- **El temor de la salud migratoria en el turismo.** Aparecen situaciones como el temor a las epidemias



importadas, desarrollo de una cuarentena como la que vimos para la pandemia de la gripe A H1N1, aislamiento, separación, advertencias, etc.

- **Un desafío para las naciones pobres.** Hay una clara carencia de planificación y organización de la incorporación de los migrantes a la actividad laboral formal.

La perturbación del medio ambiente y la contaminación ambiental, agua, aire, suelo, traen como consecuencias los cambios climáticos, las catástrofes inesperadas, las enfermedades tropicales, etc., situaciones que vemos a diario en las noticias de diarios y televisión.

Los modelos de atención sanitaria están mostrando hoy, desvíos en direcciones que contribuyen poco a la equidad.

*Hay tres tendencias particularmente alarmantes:*

- El modelo actual se centra de forma desproporcionada en una ilimitada oferta de cuidados especializados y curativos y no a los preventivos.
- El enfoque sobre el control de enfermedades, con estrategias que derivan en resultados a corto plazo, porque no se elaboran las políticas para evitarlas.
- Las actitudes de “no intervención y dejar hacer” han permitido el desarrollo de un creciente comercio de la salud no regulado.

Estos problemas aún no están en la agenda de las ART, ni en la legislación laboral referida a las enfermedades profesionales, ni en los convenios colectivos, ni en los manuales de acreditación laboral para la prevención de riesgos que están realizando las cámaras empresarias, ni aún en la posibilidad de ser abordados por los sistemas de salud.

La crisis que atraviesa el modelo de salud de los EE UU es un claro ejemplo de esos problemas, donde, mientras un sector de la población accede a toda la tecnología, con un gasto en el crecimiento alarmante, más de 60 millones de estadounidenses no tienen cobertura de salud, ni posibilidad de acceder a una atención de urgencia.

*El IHG abordará la protección de los trabajadores de éstos y otros problemas.*

*Entre sus principales acciones, merecen destacarse:*

- Capacitar a los dirigentes y a los delegados en el conocimiento de los temas que hacen a la protección de los trabajadores en el ambiente laboral.
- Establecer las actualizaciones necesarias en las medidas de higiene, ambiente y seguridad en el trabajo.
- Generar documentación que colabore con las propuestas de actualizaciones normativas de convenios colectivos y legislación laboral.
- Generar los canales de comunicación internos y externos para concientizar a la sociedad de los cambios necesarios que garanticen la calidad de vida de nuestros trabajadores.
- Y, difundir programas de prevención de riesgos y promoción de la salud.

*El IHG nació como expresión de un nuevo paradigma “la protección de los trabajadores en una dimensión totalizadora de su calidad de vida y su bienestar”.*



# Trabajo nocturno y trabajo por turnos

## *Su impacto en la salud*

**Benjamín Surace**

Doctor en Medicina

### ***Una sociedad que funciona las veinticuatro horas del día exige trabajadores para algunas actividades, en todos los turnos***

*La vida moderna en una sociedad que funciona las 24 horas del día exige que haya trabajadores cumpliendo actividades en todos los turnos. Estos calendarios de trabajo pueden causar bastante presión y afectar la salud o la seguridad de un trabajador. Los errores de un operario debido a la fatiga también pueden afectar su salud o la seguridad del público. El trabajo por turnos supone actividad laboral fuera de las horas normales del día; es decir, fuera de las horas de 7 a 18.*

Estos trabajadores pueden realizar sus tareas por la tarde, en la mitad de la noche, cumplir horas extraordinarias o actividades extendidas. También pueden hacerlos algunas veces, en el horario normal. Muchos tienen calendarios que rotan; lo que supone cambios de las horas de trabajo de la mañana a la tarde o del día a la noche. Los mozos, por ejemplo, suelen trabajar en turnos de día y de noche, hasta el cierre de un local de comidas.

Otros, como los recepcionistas en hoteles y trabajadores en hoteles alojamiento, pueden trabajar un turno “permanente”, solamente por la noche o durante horas del día.

Hay turnos nocturnos para actividades críticas como la seguridad pública, la protección de policía y bomberos, por ejemplo: la defensa miliar; la asistencia médica; el transporte; las empresas de servicios públicos; entre otros. Algunas industrias deben funcionar 24 horas al día porque el proceso de producción es mucho mayor de ocho horas y deben operar continuamente.

Hay servicios que han ampliado sus horas en esos turnos. Algunos ejemplos obvios son los kioscos polirrubros, las estaciones de servicio y los restaurantes que están abiertos 24 horas al día, siete días a la semana. Así el mercado de trabajo para los nuevos



trabajadores por turnos se ha ampliado debido a que en las últimas décadas han aumentado los servicios que operan con horario extendido.

### ***Número de trabajadores por turnos***

Algunas estadísticas señalan que el 4% de los trabajadores realizan trabajo nocturno permanente y otro 4% tiene calendarios de trabajo que rotan por la noche.

### ***Motivos que tienen los empleados para trabajar por turnos***

Algunos trabajadores prefieren no trabajar de día. Los motivos de los empleados que escogen el trabajo nocturno incluyen opciones como mejor salario, más tiempo libre durante el día para cuidar a los niños, aumento de horas de día para la recreación, más tiempo para estudiar, mayor tranquilidad, entre otros.

Sin embargo, usualmente los trabajadores dicen que escogieron el trabajo por turnos o el nocturno permanente, porque no hay ningún otro trabajo disponible.

### ***Cómo examinar los calendarios de trabajo***

¿Cuáles son los mejores calendarios para el trabajo por turnos? Esto es lo que se preguntan frecuentemente los expertos del trabajo por turnos. No hay respuesta sencilla porque no hay ningún calendario ideal que se acomode a cada situación. Como existen tantos calendarios distintos, los investigadores han creado diversas y variadas maneras de medir las diferentes características de éstos, para estudiar sus efectos en la salud, la seguridad o la productividad.

### ***Características de los calendarios de trabajo***

Ya hemos mencionado dos características, las horas del turno y si los turnos rotan o son permanentes, fijos. También es importante considerar:

- La duración de un turno.
- Cuántos turnos se trabajan antes de un día libre.

- Cuántos días de descanso hay en el fin de semana.
- Cuánto tiempo de descanso hay entre los turnos.
- Cuánto tiempo de descanso se toma durante un turno.
- Si el calendario de trabajo es regular y previsible.

Todas estas características pueden afectar al nivel de estrés y fatiga, entonces es posible que no pueda trabajar en forma segura y eficiente. O es posible que desarrolle problemas de salud. Aquí hay algunos detalles sobre las diferentes características de los turnos.

### ***Las horas del turno***

Las operaciones de 24 horas se dividen usualmente en dos o tres turnos. El turno de día -llamado también el primer turno o el turno de la mañana- empieza entre las 5 y las 8 y termina aproximadamente entre las 14 y las 18. El turno de la tarde, el segundo turno, empieza entre las 14 y las 18 y termina aproximadamente entre las 22 y las 2 de la madrugada. El turno nocturno -el tercer turno, turno de noche, turno medio- empieza entre las 22 y las 2 de la mañana y termina entre las 5 y las 8.



### *¿Por qué son tan importantes las horas del turno?*

Porque la persona que trabaja tarde por la noche o por la madrugada a menudo tiene sueño y está fatigada durante su turno. Esto ocurre porque el ritmo de su cuerpo, llamado también ritmo circadiano, le hace sentir la necesidad de dormir durante estas horas.

El trabajador de noche tiene que dormir de día, cuando su ritmo circadiano dice que debe estar despierto. En consecuencia, el sueño de día se acorta y parece “ligero” o no satisfactorio. A menudo, el trabajador de noche no duerme suficiente durante el día como para combatir la fatiga y el sueño de noche. También, el trabajador de día a veces tiene que despertarse muy temprano para ir a trabajar. Esta situación puede causar que su sueño esté disminuido, lo que lo hace sentir cansado durante el día. Las horas del turno también determinan las horas en que un trabajador pueda ver a la familia y a los amigos. Es posible que los trabajadores de tarde o de noche tengan que faltar a muchos eventos sociales porque a menudo estos tienen lugar durante la tarde. Los padres que trabajan el turno de la tarde tal vez no ven a sus hijos durante la semana porque trabajan cuando los niños regresan de la escuela. Esto puede causar estrés si ocurre frecuentemente.

### *Calendarios permanentes frente a los calendarios que rotan*

Algunos piensan que los que trabajan permanentemente de noche se adaptan o se acostumbran a sus horas de trabajo. Usualmente algo es más fácil cuando una persona lo hace por mucho tiempo. Muchos trabajadores del turno de la noche aprenden a crear métodos personales para que no los afecte tanto la fatiga mientras desarrollan su tarea. Sin embargo, los estudios nos muestran que la mayoría de los trabajadores permanentes del turno de la noche nunca se acostumbran totalmente a ese calendario.

Es decir, hay muchas noches en las que se encuen-



tran cansados y tienen sueño. Esta fatiga puede transferirse a los días siguientes. Después de varios días, la fatiga puede acumularse hasta llegar a niveles peligrosos.

La situación es parecida con los calendarios que rotan. Como las horas de turnos siempre cambian, un trabajador nunca puede adaptarse completamente a un calendario establecido de trabajo. Se usan a menudo los calendarios que rotan porque se les considera más justos para todos los trabajadores. Las personas que trabajan con estos calendarios siempre tratan de acostumbrarse a la rotación. No es fácil y por eso los trabajadores por turnos con calendarios que rotan se quejan, más que otros, sobre la salud física y el estrés psicológico. Las investigaciones han mostrado que las características especiales de los turnos con calendarios que rotan podrían afectar a la capacidad de una persona a acostumbrarse al calendario.

### *La rapidez y dirección de la rotación*

La rapidez de rotación y la dirección de rotación pueden afectar a la adaptación a estos turnos. La rapidez de la rotación es el número de turnos consecutivos (de día, tarde, o noche) antes de que se cambie el turno. La dirección de turno es el orden del cambio de turno. Así una rotación hacia adelante está en la dirección de las agujas del reloj; cambiar del turno de día al turno de la tarde y después al turno de la



noche. Una rotación hacia atrás está en la dirección contraria a las agujas del reloj; cambiar del turno de día al turno de la noche y después al turno de la tarde.

Las velocidades diferentes de la rotación también afectan la capacidad de un trabajador para acostumbrarse al cambio de las horas del turno. Ya hemos hablado de la misma situación bajo los turnos permanentes y los turnos que rotan. Las rotación más largas (por ejemplo: tres a cuatro semanas con las mismas horas de trabajo) deberían permitirles a estos trabajadores mayor cantidad de tiempo para acostumbrarse a los turnos de la noche. Algunos investigadores prefieren la rotación rápida, porque el trabajador pasa rápidamente los turnos difíciles y entonces tiene unos días libres.

La dirección de rotación puede afectar la capacidad de los ritmos circadianos (ritmos cotidianos del cuerpo) de adaptarse a cambios en las horas de trabajo. El sueño, por ejemplo, es un ritmo circadiano porque cada persona duerme una parte de cada día. Algunos investigadores sugieren que una rotación hacia adelante, o en la dirección de las agujas de reloj, es mejor para ayudarlo a un trabajador a adaptarse a las nuevas horas de dormir. Se hizo esta sugerencia porque es más fácil acostarse más tarde y despertarse más tarde que más temprano. Nuestros ritmos del cuerpo nos hacen estar más despiertos y alertas en la tarde. Entonces, es más difícil acostarse temprano. Las rotaciones hacia atrás obran en contra del ritmo del cuerpo porque obligan al trabajador a acostarse cada vez más y más temprano.



### *Las proporciones de trabajo con respecto al descanso o cuánto trabajo hay antes de un descanso*

Cuanto más trabaja una persona, menos tiempo libre tiene. La persona que trabaja un turno de ocho horas tiene dieciséis horas más en un día para hacer todo lo demás y también para descansar. La persona que trabaja un turno de doce horas tiene solamente doce para hacer todo lo demás y para descansar. Las responsabilidades de la casa y de la familia de un trabajador no cambian. Si se cumplen horas extras o un turno de doce, todavía hay que cumplir las obligaciones en la casa. Como la duración de estas obligaciones es igual cada día, el trabajador puede sacrificar el descanso y el sueño después de un día largo de trabajo, lo que aumenta los niveles de estrés y fatiga.

Cuando comparamos el trabajo con el descanso, también debemos considerar cuántas pausas hace un trabajador durante el turno y además la duración de estas pausas. Dependiendo de la tarea y de la duración del día; varias pausas cortas pueden ser mejores que unas pocas pausas largas; particularmente para los trabajos que requieren de un exigente esfuerzo físico.

El cansancio de un trabajador también depende en parte de cuántos días seguidos trabaja. La fatiga se acumula durante varios días de labor y también durante un solo día. Como mencionamos antes, es posible que un trabajador no duerma lo suficiente en los días largos de trabajo como consecuencia de las responsabilidades de la casa y la familia. Así, si una persona trabaja varios días seguidos, por ejemplo, seis o siete, puede perder bastante sueño. Entonces el trabajador se siente bastante cansado durante el último turno o los dos últimos turnos.

### *¿Cuán regular o previsible es el turno?*

La mayoría de las tareas tienen un calendario regular y establecido. Un trabajador usualmente lo conoce de antemano. Aunque las horas del turno cambien, un trabajador lo sabrá algunos días antes. Será más fácil programar actividades no relacionadas con el

trabajo, como asegurarse de que alguien esté en casa cuando los niños regresen de la escuela.

Si los trabajadores no pueden pronosticar sus calendarios, les será difícil descansar lo suficiente. Es posible que un trabajador apenas se haya dormido cuando lo llamen para regresar al trabajo, o quizás

simplemente esté terminando con un turno largo y haya una emergencia. Entonces estará en el trabajo unas horas más. O estará de guardia y no podrá dormir profunda o satisfactoriamente porque siempre estará atento a si el teléfono suena. Algunas personas llaman a esto “dormir con un ojo abierto”.

## ***Efectos que tienen el trabajo por turnos en salud, seguridad o capacidad de hacer el trabajo en las personas.***

### ***Efectos inmediatos***

#### *El sueño*

Poco después de empezar con el trabajo por turnos, se notan cambios en el sueño. Usualmente los trabajadores de noche duermen menos y los trabajadores por turnos que trabajan por la tarde duermen más y los que trabajan de día duermen un número promedio de horas. Los trabajadores del turno de la noche tienen que dormir durante el día, cuando los ritmos circadianos los hacen sentir más despiertos.

Los que duermen durante el día a menudo dicen que no duermen tan profundamente de día como durante la noche. Como el sueño de día es más ligero, la persona se despierta más fácilmente por el ruido. Así es más difícil dormir. Como hay más actividad durante el día, hay más ruido que puede despertar al trabajador por turnos que está durmiendo. Los que trabajan permanentemente de noche y los que tienen calendarios rotativos no duermen



tan bien cuando trabajan de noche. Sin embargo, los que tienen calendarios que rotan son los que menos duermen de todos. Con la pérdida de sueño, uno se puede dormir fácilmente en los momentos más inapropiados. Esta condición puede impedir que un trabajador haga su trabajo de una manera segura y eficaz. El cansancio puede afectar al desempeño en el trabajo y en la vida. El manejar cuando el trabajador sale de o llega al trabajo es especialmente preocupante. El cansancio afecta nuestra capacidad de concentración o de prestar atención y manejar requiere atención constantemente. Si alguien está cansado, es más fácil que tenga un accidente.

### ***Ritmo circadiano, desempeño y seguridad***

El ritmo circadiano es un ritmo principal del cuerpo con altos y bajos regulares durante las 24 horas del día. Muchos sistemas en el cuerpo están muy activos durante ciertos períodos del día y no están activos durante otros períodos. En general, la mayor parte de la actividad ocurre al final de la tarde o principios de la noche.

*Por ejemplo:* la capacidad del cuerpo de producir energía de la comida (metabolismo) está en el punto más alto al final de la tarde o principios de la noche. El período de menos actividad ocurre normalmente a mitad de la noche cuando la mayoría de las personas están durmiendo. Esta es una de las razones por la cual la gente se siente más activa y despierta entre las 16 y 18 o más cansada entre las 4 y las 6.

Hay diferencias personales en los ritmos circadianos. Algunas personas se sienten más activas y despiertas por la mañana; normalmente se acuestan temprano. Otras, prefieren la noche y se sienten mejor o más activas en esas horas y tienden a acostarse tarde.

El ritmo interno circadiano afecta cuán despierta se siente una persona, lo que influye en el desempeño. Las personas trabajan mejor cuando la sensación de estar alerta y la actividad interna del cuerpo están altas y peor cuando la sensación de alerta y la actividad interna del cuerpo están bajas.

En una situación normal, cuando se trabaja de día y se duerme por la noche, se está cumpliendo con la labor cuando el ritmo circadiano está alto y se duerme cuando está bajo. En general, este calendario es mejor para el desempeño en el trabajo, lo que quiere decir que es mejor para la seguridad de la persona misma y para el desempeño de sus tareas.

En general, la noche no es el mejor período para un buen desempeño. Estar en el punto bajo afecta a la actividad física y la capacidad de concentración. Si un trabajador ha perdido sueño, el cansancio podría combinarse con el punto bajo circadiano y producir un efecto doble que puede afectar la capacidad de ésta para desempeñar el trabajo. Un mal desempeño puede afectar la productividad y la seguridad.

Los estudios de errores y accidentes en diferentes períodos del día indican que hay un cierto riesgo aumentado por la noche cuando el ritmo circadiano está bajo y se ha perdido sueño.

### *Efectos en la vida social y familiar*

Los trabajadores por turno que trabajan de noche o durante el fin de semana, o duermen durante el día, faltan a menudo a las actividades sociales o

familiares. Cuando se les pregunta sobre problemas con el calendario de trabajo, dicen normalmente que el problema principal es que extrañan a la familia y a los amigos. La mayoría de los trabajadores por turnos dicen que el sueño es un problema, pero prefieren perder un poco de sueño para ver a otras personas, especialmente a los hijos o a la esposa. Un calendario de trabajo por turnos afecta al trabajador y también a toda su familia. Por ejemplo: los niños que juegan tienen que estar callados durante el día mientras el trabajador duerme.

### *Efectos prolongados en la salud*

Es posible que un calendario que exige mucho tenga efectos en la salud a largo plazo. Sin embargo, es difícil realizar investigaciones sobre la salud de los trabajadores. Aquellos que continúan con trabajos de este tipo son los que pueden soportar ese ritmo. Los que dejan el trabajo por turnos dicen a menudo que la razón principal son los problemas de salud.

Además, un calendario estresante puede combinarse con otros factores y perjudicar la salud. Si una persona tiene otros factores estresantes en la vida, como





un mal matrimonio o un ser querido con una enfermedad crónica, ese calendario puede empeorar la situación. Si un trabajador tiene malos hábitos de salud, como tomar demasiado alcohol o fumar, es más difícil afrontar el estrés del calendario de trabajo.

### *Problemas digestivos*

Algunas de las investigaciones nos indican que los trabajadores por turnos tienen más problemas de estómago, estreñimiento y úlceras estomacales que los trabajadores de día. Otras investigaciones no respaldan estas conclusiones.

nos tanto más existe la probabilidad de contraer enfermedades del corazón. Sin embargo, no es evidente la forma en que el calendario de trabajo afecta al corazón. Es difícil poder decir exactamente cómo el calendario de trabajo se combina con otros factores que causan enfermedades del corazón.

Antes se habló de las características de varios calendarios de trabajo que podrían causar estrés y cansancio. Por ahora, sólo se puede adivinar cuál combinación de características tiene el impacto más grande en la salud. Cambiar constantemente de un calendario de día a uno de noche podría ser



### *Enfermedades del corazón*

Se ha notado la presencia de más enfermedades del corazón entre los trabajadores por turnos que entre los de día. Los investigadores observaron que cuanto más tiempo las personas trabajan por tur-

uno de estos factores estresantes. Otros factores podrían incluir las horas largas de trabajo, un gran volumen de trabajo y calendarios irregulares.

## Sal de la mesa

**Guillermo Capuya**

Médico, periodista científico

*Concientizar a la población y en especial, a los empresarios y al personal de restaurantes y bares de la importancia de llevar adelante esta campaña “Sal de la mesa”.*

**Las cifras en la Argentina nos indican que, casi el 25% de la población, es hipertensa, aunque la mitad desconoce su condición.**

También indican que la ingesta por cada persona promedio de sal es de 13 gramos diarios, más de 4,5 kilos al año; mientras que la Organización Mundial de la Salud, -OMS- recomienda no más de 5 gramos y en hipertensos no excederse de 2 gramos diarios.



Por su parte, los cardiólogos nos informan que, con una abstinencia de 3 gramos por día, se evitarían miles de infartos y muertes anuales, según revelan publicaciones del New England Journal of Medicine.

Pero si al menos, los argentinos redujésemos el consumo diario de 1 gramo de sal, -el espacio que ocupa un comprimido de una aspirina en un blíster-, podríamos hacer bajar, en promedio, 1,2 puntos la presión arterial. Esa reducción evitaría 20 mil eventos cardíacos y cerebrales por año; situaciones que a su vez conducen aproximadamente a unas dos mil muertes.

Muchos de nosotros colocamos sal a la comida cuando ésta llega a nuestra mesa, sin haberla probado. Esta muy mala costumbre es

una de las principales fuentes de exceso en el uso de este producto.

Por esta razón, surgió esta idea de iniciar una campaña a la cual llamé “sal de la mesa”, en obvia alusión a la sal de mesa.

Propongo, conjuntamente con el IHG, con esta iniciativa, erradicar los saleros de bares, restaurantes y de nuestras propias mesas en casa.



*Los médicos  
nos informan que  
con una abstención  
de 3 gramos  
por día se evitarían  
miles de infartos y  
muertes  
en cada año.*

Cuando queremos sal, la pedimos o nos levantamos a buscarla, seguramente nos dará algo de pereza. Y que no haya saleros, sólo sobrecitos, y éstos con no más de medio gramo en cada uno de ellos, en las mesas de restaurantes y bares.

Hasta hace unos años, cuando entrábamos a un restaurante encontrábamos en la mesa, una panera, -hoy la traen después de sentarnos a la mesa-, aceite, vinagre, palillero y un pimentero.

De todos estos elementos, hoy sólo está presente el salero. Si queremos alguno de esos otros elementos debemos solicitarlo al mozo.

Por eso, cambiar este simple y mal hábito, es una medida muy sencilla y de gran ayuda, para reducir el avance de las enfermedades crónicas.

Concientizar a la población y en especial, a los empresarios y a los trabajadores de restaurantes y bares de la importancia de llevar adelante esta campaña “Sal de la mesa”, es una tarea conjunta que hemos comenzado con el IHG y la Fundación Argentina de Cardiología.

Porque evitar la presencia de saleros en las mesas es una excelente estrategia para ayudar a cuidar nuestra salud.



# ¿Damos un paseo por el interior de una arteria que se está enfermando...? ¡Te vas a sorprender!

## Benjamín Surace

Doctor en Medicina

¿Sabías que las nuevas técnicas de diagnóstico nos muestran con detalle imágenes de la arterioesclerosis en todos sus estadios?

Sin duda vos ya sabés que se trata de la principal causa de enfermedades y muertes en la Argentina. También llamada por la población en general como “infarto” cuando ocurre en una arteria del corazón y “ACV” que significa accidente cerebro vascular cuando ocurre en una arteria del cerebro.

Las víctimas siempre tienen algo en común, generalmente dos o más factores de riesgo:

- Colesterol elevado
- Presión alta
- Diabetes
- Vida sedentaria
- Obesidad
- Antecedentes familiares de enfermedad cardíaca

Pero veamos como comienza la historia... Hay dos tipos de colesterol, uno malo, llamado LDL; y otro bueno, llamado HDL (es bueno porque ayuda a eliminar el malo de nuestro cuerpo).

El colesterol malo (LDL), generalmente asociado a otros factores de riesgo como la presión alta produce una inflamación, dentro de la pared interna de una o muchas arterias.

Esa inflamación hace que se pegue y acumule el colesterol malo, engrasa la pared interior de la arteria y produce lo que se llama “placa de ateroma”.

Mientras la placa tiene su recubierta sana (se dice que es estable), va creciendo en la medida que se sigue acumulando el colesterol malo.

Este crecimiento dentro de la pared de la arteria, genera que disminuya la circulación de la sangre en ese lugar, porque la arteria se hace más estrecha.

Al crecer la cobertura de esa “placa de ateroma” se hace más fina y en algún momento puede romperse.

Entonces allí, comienza otro cambio significativo: acuden al lugar de la ruptura las plaquetas y forman un coágulo, ...las plaquetas están tratando de tapar la ruptura; pero mmmm...

Si tapan totalmente a la anterior, no pasa más sangre y los tejidos por donde llegaba esa arteria quedan sin oxígeno..., y sin vida.

Si esa arteria era del corazón, se produjo un infarto.

Si la arteria era del cerebro, un ACV: en estos casos, las consecuencias pueden ser graves o fatales.

Algunas cosas se pueden prevenir:

- Dejar de fumar...
- Cambiar lo que comemos...
- Hacer más ejercicio...

Sin embargo muchos no tienen constancia o voluntad para hacer esos cambios. *¿Por qué?*

***Una razón es que esta enfermedad se produce lenta y progresivamente y las consecuencias se ven después de algunos años, aunque haya comenzado con los malos hábitos desde nuestra niñez.***

El colesterol es posible bajarlo. Los cambios en la alimentación (más frutas y verduras, menos carnes, lácteos y embutidos) es algo para empezar. Siempre el control médico es importante. Para saber cuándo agregar algún medicamento.

La presión alta suele llamarse el “asesino silencioso”, también porque los efectos se producen generalmente en años de no saber que uno es hipertenso, no controlarse o no seguir estrictamente las recomendaciones y los tratamientos.

La mitad de los hipertensos suele ser también diabéticos y tener el colesterol alto. Es muy importante entonces que todos conozcamos en forma periódica, según las indicaciones del médico, si tenemos elevada la presión, el colesterol malo (LDL) o el azúcar en la sangre.

En esos casos, con el cambio en la alimentación, una actividad física adecuada a nuestra edad, y la medicación si fuera necesaria, podremos retrasar e impedir el daño de nuestras arterias.

#### **FICHA TÉCNICA DE LA ARTERIOESCLEROSIS**

##### **Síntomas**

La arterioesclerosis no causa síntomas hasta que el flujo sanguíneo a parte del cuerpo se bloquea o se vuelve lento. Si las arterias que van al corazón se

estrechan, el flujo sanguíneo allí puede disminuir o detenerse. Esto puede causar dolor torácico (angina estable), dificultad para respirar y otros síntomas.

Las arterias estrechas o bloqueadas también pueden causar problemas y síntomas en los intestinos, riñones, piernas y cerebro.

##### **Pruebas y exámenes**

Un médico llevará a cabo un examen físico y auscultará el corazón y los pulmones con un estetoscopio. La arterioesclerosis puede producir un sonido de susurro o de soplo sobre una arteria (“soplo”).

Algunas pautas nacionales recomiendan hacerse el primer examen de colesterol a la edad de 20 años. Toda persona debe tener su primera prueba de detección hacia la edad de 35 años en los hombres y 45 en las mujeres.

Se pueden usar muchos exámenes para ver qué tan bien circula la sangre a través de las arterias:

- Los exámenes Doppler son los más habituales, que usan ultrasonido u ondas sonoras (parecidos a la ecografía, no son exámenes invasivos).
- Arteriografía por resonancia magnética (ARM). Es un tipo especial de resonancia magnética.
- Tomografía computarizada especial llamada angiografía por TC.
- Arteriografía o angiografía (utilizan rayos X para ver dentro de las arterias).





## Tratamiento

El mejor tratamiento es ayudar para prevenir estas enfermedades. Hacé los siguientes cambios en el estilo de vida:

- Evitá los alimentos grasos. Elegí comidas bien balanceadas que sean bajas en grasa y colesterol. Incorporá varias porciones diarias de frutas y verduras. Comer pescado al menos dos veces por semana puede ser útil; sin embargo, no comas pescado frito.
- Limitá la cantidad de alcohol que tomás, un trago al día para las mujeres y dos para los hombres.
- Hacé ejercicio regularmente durante 30 minutos por día si no tenés sobrepeso; y 60 a 90 minutos por día, si tenés sobrepeso.
- Dejá de fumar. Este es el cambio más importante que podés hacer para reducir tu riesgo de cardiopatía y accidente cerebrovascular.
- Hacé revisar tu presión arterial de 1 a 2 años antes de los 50 años y cada año de ahí en adelante. Hacé que tomen tu presión arterial con más frecuencia si sufrís o tuviste alguna vez hipertensión arterial, cardiopatía o si has tenido un accidente cerebrovascular. Hablá con el médico respecto a la frecuencia con la cual debés hacerte estos chequeos.
- Si tu presión arterial está alta, es importante que la reduzcas y la mantengas bajo control.



- Toda persona debe tener su presión arterial por debajo de 140/90 mmHg.
- Si tenés diabetes o has tenido un accidente cerebrovascular o un ataque cardíaco, tu presión arterial probablemente debe estar en menos de 130/80 mm/Hg. Preguntale al médico cuál debe ser tu presión arterial.
- El médico puede recomendarte que tomes un medicamento para bajar el colesterol malo (LDL) si está elevado y si los cambios en el estilo de vida no funcionan. Esto dependerá de: tu edad; si tenés cardiopatía u otros problemas de circulación sanguínea; si fumás o si tenés sobrepeso; si tenés hipertensión arterial o diabetes.
- El médico te puede sugerir que tomes ácido acetilsalicílico (aspirina) para ayudar a prevenir la formación de coágulos de sangre en las arterias. Este tipo de medicamento se denomina fármaco antiplaquetario. Pero no tomes ácido acetilsalicílico sin hablar primero con el médico.

## Pronóstico

La arterioesclerosis no puede neutralizarse ni revertirse una vez que haya ocurrido. Sin embargo, los cambios en el estilo de vida y tratar los niveles de colesterol alto pueden prevenir o retardar el empeoramiento del proceso.

## Posibles complicaciones

Además del infarto de miocardio y el ACV, según las localizaciones de las arterias más enfermas se pueden producir aneurismas, enfermedad renal severa; obstrucción en las arterias de las piernas, etc.

## Cuándo contactar a un profesional médico

Solicitá una cita con el médico si estás en riesgo de sufrir arterioesclerosis, particularmente si tenés síntomas. Consultá con el médico antes de iniciar un nuevo plan de ejercicios, en especial si te han diagnosticado una arteriopatía coronaria o si alguna vez has tenido un ataque cardíaco.

# Lumbalgia en el ámbito laboral

## Benjamín Surace

Doctor en Medicina

*La región lumbar es una zona con una gran cantidad de estructuras que pueden causar dolor. Discos intervertebrales, articulaciones. También músculos, ligamentos, tendones, etc.*

La lumbalgia es el dolor que se sitúa en la parte baja de la espalda.

Las alteraciones de la columna en la región lumbar producen fuertes dolores. Se lo llama 'dolor crónico' cuando persiste durante más de seis semanas.

El agacharse continuamente para levantar pesos, se sobrecargan los músculos lumbares.

En esta dolencia intervienen varios factores que pueden ser individuales o estar relacionados con la actividad laboral.

Las principales causas de la lumbalgia son las posturas forzadas y mantenidas durante períodos prolongados de tiempo y la manipulación de cargas, entendiendo como tal, la manipulación de objetos, que pesen más de 3 kilos en forma frecuente. El cuadro clínico se inicia con la aparición de un dolor de comienzo brusco, desarrollado en pocas horas, intenso y con gran limitación para realizar todos los movimientos de la columna.

## Prevención

Se basa en la utilización de cualquier ayuda mecánica (carros, elevadores, etc.) y mantener una posición correcta del cuerpo.

Es muy importante enseñar al trabajador como mover una carga y como adoptar una postura saludable.

También es importante la práctica habitual de ejercicio físico para ganar resistencia, tonificar la musculatura abdominal y paravertebral y los estiramientos musculares.

## Tratamiento

La primera semana se recomienda reposo relativo tratando de mantener la actividad física que permita el dolor.

Si la intensidad del dolor lo requiere, se puede prescribir analgésicos antiinflamatorios y relajantes musculares.

También son recomendables la aplicación de frío durante las primeras horas, con posterior aplicación de calor local; el masaje suave de la zona dolorida; las movilizaciones realizadas por un fisioterapeuta.

A partir de la segunda semana debe realizar ejercicio como caminar y nadar e iniciar de forma progresiva ejercicios de tonificación de la musculatura estiramientos.



Es importante que el trabajador vuelva en cuanto pueda a su actividad laboral.

## **Información para pacientes con lumbalgia**

### **Preguntas y respuestas**

¿Qué suele hacer el médico de familia cuando un paciente sufre un dolor de espalda?

La gran mayoría de los dolores de espalda no se deben a ninguna enfermedad grave ni a una alteración irreversible de la columna vertebral, de los músculos o de los nervios de la espalda.

La lumbalgia aguda tiene buen pronóstico y en la mayoría de los casos desaparece en unos días o, como máximo, en pocas semanas.

Si no hay ninguna señal de alerta, el médico clínico puede asumir el tratamiento completo y no precisa derivar al paciente a ninguna otra especialidad.

*¿En qué casos el dolor de espalda puede ser indicativo de una enfermedad grave, como las piedras en el riñón o incluso un cáncer?*

Existen unas señales de alerta que los médicos de atención primaria conocen bien: si el dolor aparece por primera vez antes de los 20 años o después de los 55; si el dolor no está influido por posturas o movimientos o existe pérdida de peso, fiebre, golpes recientes o toma de algunos medicamentos debe consultarse siempre al médico de cabecera.

Si existiera pérdida de fuerza en la pierna o pie la atención demandada debe ser urgente.

Estos son los casos de mayor relevancia, en general debe consultarse cada episodio de dolor de espalda.

*¿Qué eficacia tiene la acupuntura para combatir el dolor de espalda?*

La mayoría de los estudios sobre acupuntu-

ra para la lumbalgia son metodológicamente muy endebles, y sus resultados son contradictorios, por lo que es difícil extraer una conclusión clara.

Creemos que no es recomendable. El remedio para el dolor de espalda estará más relacionado con actitudes activas propias (como los cambios en el estilo de vida) que con los tratamientos pasivos (como la acupuntura).

*¿Qué eficacia tiene la quiropráctica para prevenir el dolor de espalda?*

No hay fundamento científico para recomendarla con el fin de prevenir la lumbalgia. El ejercicio físico regular es la práctica con mayor efecto preventivo. Es buena cualquier actividad y a cualquier intensidad, siempre que la práctica sea regular. Ni la manipulación vertebral, ni el uso de plantillas o alzas, ni el uso de cinturones (o fajas) lumbares ni otras terapias especiales tienen utilidad preventiva.

*¿Suele agravar el dolor la propia mente del paciente (y puede aliviarlo)?*

Existen algunas creencias erróneas que pueden retrasar o entorpecer la eficacia de los tratamientos. Por ejemplo creer que el dolor de espalda significa la existencia de una lesión grave o que se debe a una alteración estructural irreversible, lo que con-





lleva mayor confianza en los tratamientos pasivos que en las actitudes activas propias. Por otro lado, algunos problemas emocionales (depresión, ansiedad, estrés, tendencia al aislamiento social) también se pueden acompañar de dolor de espalda, generalmente crónico.

### *¿Deben limitarse la actividad y el ejercicio físico cuando se sufre dolor de espalda?*

Es importante evitar el reposo en cama y aconsejable mantener el mayor grado de actividad física que permita el dolor.

### *¿El dolor de espalda puede ser un síntoma de la depresión?*

Algunos pacientes con dolor lumbar crónico tienen síntomas de depresión y mejoran con medicamentos antidepresivos.

### *¿Son imprescindibles las pruebas complementarias para el diagnóstico ante una lumbalgia?*

La mejor información la obtiene el médico en la entrevista y en la exploración, determinando cuándo y cómo se desencadena el dolor, la existencia de signos de compresión nerviosas, detectando otros síntomas sugestivos de otras patologías que pueden ser la causa del dolor de espalda. En la mayoría de los casos serán suficientes.

La información que proveen pruebas como las radiografías, resonancias, electromiografías, etc. sólo es útil si el médico sospecha por los síntomas y signos descritos por el paciente y de la exploración que hay otros problemas que están causando la lumbalgia.

Por ello sólo deben solicitarse si de su resultado depende el tratamiento o el pronóstico.

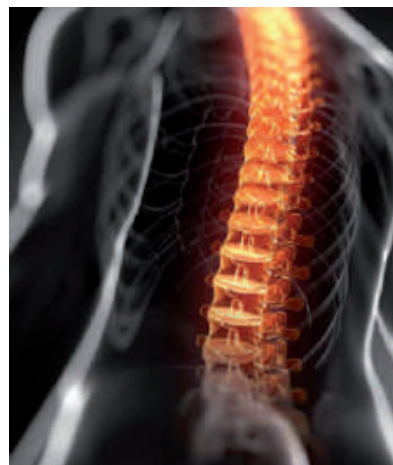
### *¿Cuáles son los tratamientos más utilizados por los médicos de familia para tratar el dolor de espalda?*

Una explicación detallada del problema es el tratamiento más eficaz. La lumbalgia aguda tiene muy buen pronóstico y en la mayoría de los casos desaparece en unos días o, como máximo, semanas con cualquier tratamiento o incluso sin ninguno. El médico habitualmente valora las señales de alerta, recomienda mantener el mayor grado de actividad física que le permita el dolor y prescribe un analgésico en algunos casos.



### ***Para recordar***

*La realización de ejercicio físico y unos buenos hábitos posturales en el manejo de pesos, al sentarse, estar de pie y al acostarse, así como el uso de calzado adecuados son las mejores prácticas para prevenir y mejorar la lumbalgia.*



# Espacios 100% libres de humo

## Beneficios concretos para la salud de los trabajadores

**Noelia Veltri**

Periodista, especialista en temas de Salud

El 13 de diciembre de 2011 se aprobó la puesta en marcha de la modificación, ampliación en realidad, de la Ley 1.799 de Control de Tabaco.

Esta Ley que había entrado en vigencia en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) en el año 2005 había propuesto la implementación de espacios libres de humo en restaurantes, bares, oficinas, boliches y salones de fiesta.

La mencionada ampliación que comenzó a cumplirse efectivamente en enero del año 2012 contempló una cuestión fundamental: la conversión de la CABA en una ciudad 100% libre de humo.

¿Qué quiere decir esto? Que *en ningún “espacio cerrado con acceso público” de la Ciudad se puede fumar*, ni siquiera en aquellos que tienen ciertas medidas o que pueden realizar “divisiones”, tal como postulaba la primera legislación.

*¿Quiénes son los principales beneficiarios de esta medida?* Los consumidores -o sea los clientes- por supuesto, pero también y sobre todo los trabajadores gastronómicos que todos los días realizan su trabajo atendiendo mesas, preparando comidas, cumpliendo con su labor.

Ellos, hasta que se puso en marcha la ampliación de la ley, eran los principales afectados por una situación que los médicos denominan “inhalación de humo de segunda mano” que causa los mismos daños, e inclusive a veces más, que el consumo de los cigarrillos propios.

“Hay diversos estudios que muestran claramente que la salud de los trabajadores mejora cuando los lugares en los que se desempeñan son libres de humo. Esto quiere decir que la cuestión va más allá de las experiencias u opiniones personales. No obstante, en este punto, gra-

cias a una encuesta realizada a fines de 2010 pudimos comprobar que el 79% de los mozos de bares, confiterías, restaurantes y pizzerías -en total participaron 506 establecimientos- estaban de acuerdo con que se prohibiera fumar”, comentó la Dra. Marta Angueira, médica cardióloga, coordinadora del Programa de Prevención y Control del Tabaquismo (PPCT) del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA).



“En la mencionada encuesta el 85% de los 1.080 mozos consultados creyó positivo que se dejara de fumar en los lugares de trabajo por considerar que el humo de tabaco ajeno afectaba entre leve y seriamente su salud. De hecho, la necesidad de proteger la salud de los trabajadores, perjudicados por una situación indeseada, fue una de las principales motivaciones cuando en su momento se presentó el proyecto que actualmente es ley, pero que lamentablemente en algunos sitios no se cumple”, agregó la especialista haciendo referencia a ciertos lugares en los cuales los trabajadores aún están a merced de los clientes que fuman.

“Me parece que es injusto que algunos podamos tener una mejor salud y otros no. Las inspecciones tendrían que ser más estrictas, porque es la única forma de hacer cumplir la ley. En mi caso como no suelo atender las mesas que el restaurante tiene afuera, en la vereda, gozo de un excelente clima de trabajo, algo que no me pasaba hace unos años cuando debía tolerar que la gente aún con la comida en la mesa empezara a fumar”, refirió Clau-

dio, quién trabaja de mozo en un restaurante de Nuñez.

*Es que los números no mienten:* según un estudio realizado por un equipo de profesionales encabezado por el Dr. Ernesto Ruiz, especialista en Clínica Médica, integrante del servicio de Clínica Médica del Hospital Provincial Neuquén, antes que en la mencionada provincia se implementara la prohibición de fumar, el 97.5% de los mozos y mozas estaba expuesto al humo de tabaco en su trabajo a razón de 8 horas por día; mientras que luego de su puesta en marcha esa cifra bajó al 5%.

Por otro lado, los síntomas respiratorios como la tos o la disnea (dificultad para respirar) disminuyeron en gran medida, ya que pasaron del 57.5% al 28.8%, luego de la implementación de la norma.

Por último se registró una notable reducción de los síntomas irritativos que pasaron del 86.3% al 37.5%.

“Hay mucha evidencia científica respecto a los cambios que se producen a corto plazo cuando los trabajadores se desempeñan en ambientes libres de humo. Esto tiene que ver con los efectos inmediatos (síntomas respirato-



rios y función pulmonar); aunque también con lo que ocurre a mediano y largo plazo (cáncer, EPOC, etc) cuando los trabajadores no fumadores inhalan humo de segunda mano. En nuestro caso medimos la función pulmonar de aproximadamente 80 mozos no fumadores en los lugares de trabajo dos meses antes que comenzara a regir la prohibición de fumar en restaurantes y bares. Esto se acompañó de un cuestionario. Dos meses después hicimos lo mismo y encontramos un descenso importante de todo lo que es agitación, tos, irritación de ojos, dificultad para respirar, sensación de falta de aire, etc.

En cuanto a los datos más ‘duros’ la espirometría -estudio que mide la función pulmonar- también mejoró significativamente”, detalló el Dr. Ernesto Ruiz.

“Indudablemente después que Buenos Aires se convirtió en 100% libre de humo de tabaco nuestra situación cambió. Sin embargo hay muchos compañeros que trabajan en bares o boliches en los cuales después de una cierta hora y gracias a la música y el baile las reglas quedan olvidadas. De ellos habría que ocuparse”, señaló Silvio quien hace años atiende en una parrilla de Palermo.



### **Algunos datos a tener en cuenta sobre el tabaquismo:**

- Se calcula que en la Argentina el cigarrillo mata cada año a más de 40 mil personas.
- A nivel mundial son 600 mil las personas que mueren anualmente como consecuencia de la inhalación del humo de segunda mano.
- De acuerdo con la Encuesta Nacional de Factores de Riesgo realizada por el Ministerio de Salud de la Nación en 2005, en la Ciudad de Buenos Aires fuma el 31,9 por ciento de la población adulta.
- Entre las principales razones para dejar de fumar -meta que debe alcanzarse contando con el apoyo de diversos profesionales de diferentes áreas, muchos de los cuales atienden en hospitales de la Ciudad que brindan orientación gratuita- se cuentan la posibilidad de prevenir o al menos reducir la



chance de sufrir cáncer, ataques cardíacos, derrames cerebrales, o Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica (EPOC).

- A diferencia de lo que ocurre con otras adicciones, los especialistas consideran que el tabaquismo es una problemática que debe enfrentarse con medidas que sean efectivas a corto plazo.



# ¿Cuáles son las patologías prevalentes en Salud Mental dentro de la actividad hotelero-gastronómica?

**María Alejandra Gayoso**

Licenciada en Psicología

Para conocer esto hemos realizado un estudio de campo, sobre una población de 2000 pacientes durante el 1° trimestre del año 2012, en todos los centros de atención de Salud Mental que brinda la OSUTHGRA; en Capital Federal en el Centro de Asistencia Psicopatológica (CAP), y en los centros médicos de UTHGRA Avellaneda, Lanús, Quilmes, Florencio Varela, San Isidro, San Martín, Morón y San Justo.

El resultado de este estudio, nos permitió identificar las patologías prevalentes en la población hotelero-gastronómica como se muestra en el presente cuadro.

Veamos ahora cuales son las características de estas enfermedades:

## **Trastorno de ansiedad generalizada**

La persona manifiesta un estado de ansiedad excesiva y persistente y expresa preocupación desmedida hacia diferentes aspectos de la vida, tensión e irritabilidad elevadas que no guardan relación con el motivo de preocupación. El paciente en la consulta da cuenta de síntomas físicos como taquicardia, sensación de hormigueo, dolor en el pecho pero principalmente da cuenta de síntomas emocionales o psicológicos, inquietud, nerviosismo, angustia, pensamientos negativos, miedos.

## **Estrés patológico**

La capacidad de respuesta de la persona ante nuevas situaciones no alcanza para enfrentarlas o superarlas, el paciente se siente “desbordado” por la situación que atraviesa. Los síntomas que manifiesta son prevalentemente cognitivoconductuales, trastornos de sueño, falta de concentración, problemas en la memoria reciente, dificultad para organizar tareas, inseguridad en sus acciones, disfunción sexual, agotamiento mental. Y a nivel físico los síntomas preponderantes son: contracturas musculares, dolor de cabeza, fatiga, palpitaciones.

## **Depresión**

Básicamente se trata de un trastorno del estado de ánimo, la persona se siente triste, desgastada y desmotivada. Es un cuadro que principalmente afecta la esfera afectiva, quien lo padece siente un estado de infelicidad





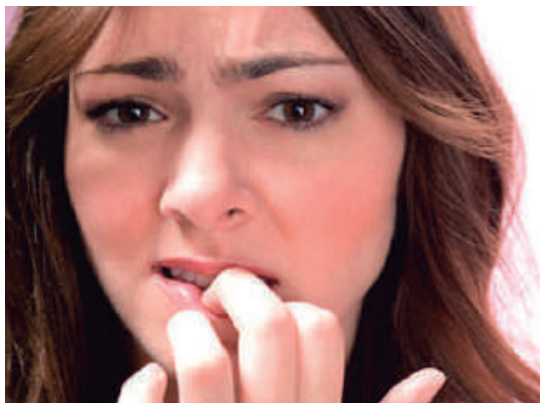
y de abatimiento que puede ser transitorio o permanente. Existen diferentes clasificaciones de este cuadro dependiendo de su etiología y evolución.

### **Conflictos laborales**

Los conflictos en el ámbito laboral que manifiestan con mayor frecuencia los trabajadores de la actividad, se relacionan con las malas condiciones laborales, con el maltrato por parte del empleador y con problemas vinculares con sus compañeros de tareas. Esto genera sintomatología que dependerá de las características de personalidad del paciente y de las herramientas que posee para enfrentar estas situaciones.

### **Violencia familiar**

Se considera dentro de este término a todo acto violento que un miembro de la familia ejerza sobre otro miembro de esa familia, sea físico o psicológico. Generalmente la demanda de atención se manifiesta con síntomas de angustia, surgiendo a lo largo de las entrevistas el relato de episodios de violencia. Son pocos los casos que expresan esta problemática en la entrevista de admisión o en las primeras entrevistas.



### **Adicción a sustancias**

El consumo de sustancias psicoactivas como la marihuana y la cocaína en los trabajadores de la actividad, no se presenta como motivo puro de consulta en la mayoría de los casos, sino que el paciente manifiesta dificultades vinculares como consecuencia de las conductas que el consumo genera.

### **Alcoholismo**

Es un tipo de drogadependencia que afecta física y psicológicamente a la persona. El efecto directo del alcohol a nivel psicológico es la depresión y también pueden presentarse cuadros de ansiedad generalizada en etapas iniciales del cuadro. El consumo dentro de la actividad gastronómica guarda estrecha relación con la accesibilidad y la aceptación social del consumo.

El resultado de esta encuesta nos lleva a reflexionar acerca de la importancia de renovar el compromiso en desarrollar acciones de concientización y estrategias de prevención desde la OSUTHGRA y el IHG a fin de promover la consulta temprana al especialista para el tratamiento adecuado de estos cuadros.

# Las Obras Sociales son de los trabajadores y garantizan su derecho a la salud

**Benjamín Surace**

Doctor en Medicina

Desde su nacimiento a mediados del siglo XX, en especial a partir de la décadas de los '60 y '70, el interrogante de la pertenencia de las obras sociales cruzó los espacios de poder, fundamentalmente aquellos abonados al autoritarismo político militar.

Durante los '80, el mismo debate se circunscribió a la clase política y a factores de poder económico y durante los '90 el interrogante pasó (como muchos otros conceptos) por el poder económico a través de la tecnocracia de las ciencias económicas.

Hoy volvemos a recuperar el debate en el espacio político, con participación de todos los actores que están implicados en la temática, a saber: políticos, sindicalistas, trabajadores, corporaciones y el conjunto de la ciudadanía intentando ella ocupar su espacio.

En diferentes gobiernos, el interrogante pretendió transformarse en tesis de posesión, donde los sectores en pugna formulaban sus hipótesis de pertenencia.

Los trabajadores a través de sus organizaciones sindicales decidieron a mediados del siglo XX asumir el desarrollo de estructuras sociales que dieran respuestas a la problemática de la salud y sus determinantes, en pleno auge del desarrollo industrial.

En ese marco del desarrollo del Estado como res-


ponsable de la satisfacción de los derechos esenciales de sus ciudadanos, los trabajadores decidieron (como colectivo de clase) crear y conducir sus propias organizaciones sociales en forma voluntaria y de acuerdo con su agrupación por rama de actividad o lugar de trabajo.

De esta forma los mejores salarios colaboraban con sus aportes con los "compañeros" de menores ingresos en un fondo solidario administrado por los trabajadores a través de sus propias organizaciones (el entrecomillado de compañeros puede interpretarse de diferentes formas, además de aludir la forma como se reconocen los trabajadores, etimológicamente nos refiere a la acción de mayor contenido solidario entre los hombres: compartir el pan).

***Por lo tanto, trabajadores y sindicatos aparecen amalgamados en una unidad conceptual, operativa, organizacional, con el consecuente desarrollo de instituciones que se consolidan en el objetivo solidario: las Obras Sociales.***

Leyes 18610, 23660 y 23661 le dieron el marco legal y regulatorio.

*Se creó también así el Fondo Solidario de Distribución (FSD), mecanismo solidario del sistema*



*también financiado por un porcentaje del salario de los trabajadores* con el objeto de subsidiar las OS de menores ingresos. De esta forma el FSD a través de la APE se transformó en un reaseguro de alta complejidad para las OS y los trabajadores.

Quiere decir, que el sistema se sostiene únicamente con los aportes y contribuciones de los trabajadores.

**Así nace el seguro de salud en la Argentina por decisión de los trabajadores, por fuera de las estructuras del Estado, con aportes desde el salario, en forma voluntaria, por rama de actividad y con criterios de equidad y solidaridad.**

*No puede haber duda de la pertenencia de las obras sociales a los trabajadores y sus organizaciones sindicales, que en su devenir histórico lograron transformarse en sujetos sociales de las políticas socio-sanitarias.*

En este marco, el Secretario General de la CGT Azul y Blanca, Jose Luis Barrionuevo, requirió a un Grupo de Sanitaristas, una propuesta superadora de las políticas de salud en la Republica Argentina, como aporte del colectivo representado a la dirigencia política argentina.

*Este trabajo, dio origen a un libro publicado en 2009, cuyos postulados estan cada día mas vigentes, y sus principales títulos ofrecemos en esta entrega.*

*Una propuesta de SALUD para todos. “Acortemos la brecha entre lo que se planifica y lo que realmente necesitamos y recibimos los argentinos”.*

*... Las obras sociales del Sistema Nacional sufrieron los embates de intentos de reformas que emplearon todas las estrategias posibles, desregulación, programas de reconversión, gerenciamiento, competitividad entre financiadores de reglas distintas y economías diferentes, competencia gestionada, etc.*

*Todo ello acentuó la incapacidad del Estado para prever y manejar el desfinanciamiento generado por incluir prestaciones a un PMO cada vez más amplio; mientras que la recaudación mantiene los problemas de morosidad, evasión y subempleo.*

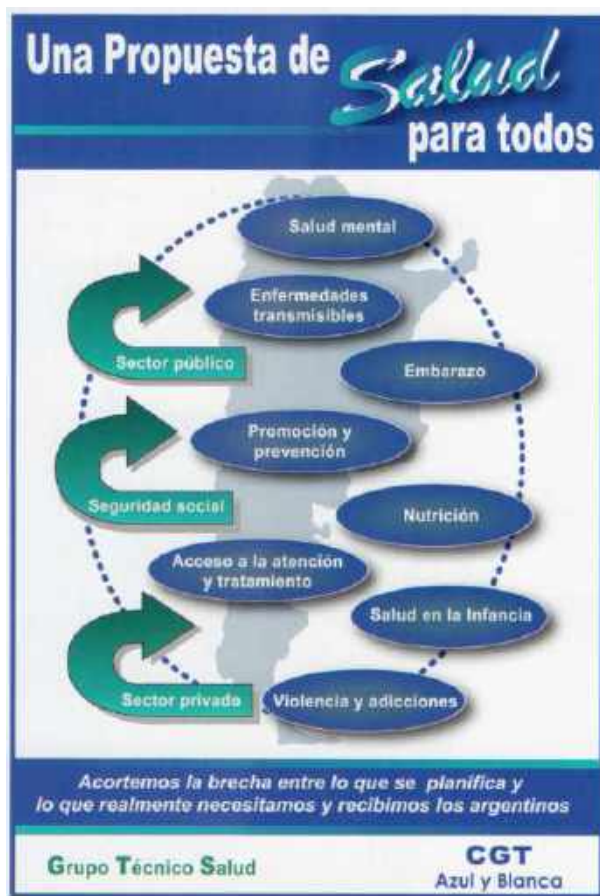
Convencidos de estas verdades, un grupo de técnicos en salud, -con experiencia en todos los sectores y comprometidos en plasmar en un programa lo que soñamos como un Sistema de Salud digno para los argentinos-, hemos realizado un análisis de la situación actual del sistema sanitario y presentamos, a continuación, una propuesta destinada a la mejora del mismo. Hemos empleado, para ello, un modelo de estudio del sistema sanitario, ofrecido en documentos de la OPS.

*La Propuesta que ofrecemos al Sistema de Salud* busca ser el instrumento de política sanitaria que identifica los problemas de salud y las necesidades prioritarias, establece las orientaciones del sistema, define las áreas de actuación y direcciona las estrategias de intervención.

Es la herramienta que permitirá pasar de la mera formulación de políticas de salud a iniciativas sanitarias concretas; persiguiendo que los objetivos de salud se proyecten en objetivos de servicios a los ciudadanos.

Nuestro Plan de Salud fija sus raíces en la equidad





#### AUTORES:

*Aren, Julio, Banegas Jorge, Bernardi Daniel, Bianconi Zulema, Lagier María Magdalena, Lomédico Gustavo, Mendez Alejandra, Morales María Liliana, Moroni Marta, Selzer Peregrino, Seoane Hernán, Surace Benjamín, Tibaudín Osvaldo y otros colaboradores que aportaron ideas, opiniones e información para concretar esta propuesta.*

en materia sanitaria y en la participación social. La sinergia y el alineamiento, -tanto de personas, grupos y comunidades como el de instituciones, organizaciones y sectores en el desarrollo de la salud-, son elementos indispensables para alcanzar los objetivos propuestos.

Tras un detallado diagnóstico de la situación nacional actual, hemos identificado ejes rectores que guiarán los esfuerzos sectoriales para dar cabal respuesta a las demandas más vivas y legítimas de la población.

Incluimos los indicadores de salud, provenientes de documentación pública de las áreas ministeriales. Lamentablemente, no hay registros unificados de datos estadísticos, epidemiológicos y económicos de salud, que muestren con certeza la realidad de los tres subsectores.

Esta situación, que necesariamente deberá ser revertida, genera muchas veces diferencias en datos y/o tablas estadísticas, aún originadas en un mismo ministerio.

En cada capítulo, se señalan objetivos, que surgen de políticas de salud para dar respuesta a las debilidades y necesidades de nuestro sistema. Finalmente, se establecen aquellas pautas y estrategias, para alcanzar esos objetivos.

### **Hacia un cambio en el Sistema Argentino de Salud**

1. Redefinir, anualmente, las prioridades nacionales y regionales en materia de Salud Pública.
2. Aumentar la cobertura a programas priorizados en la Salud Pública.
3. Asegurar a toda la población una cobertura nominada, incluido el sector público. Facilitar la asociación de redes público-privadas para esa cobertura y la articulación interprovincial para la de la alta complejidad. El Plan Médico Obligatorio (PMO) deberá ser universal y actualizado anualmente por una agencia de evaluación de tecnología.
4. Ratificar que el Sistema Nacional de Obras Sociales podrá ser utilizado como modelo a seguir; en cuanto a estructura organizativa, autoridades administrativas de aplicación, régimen legal y

financiamiento de naturaleza contributiva; características éstas que lo constituyen en uno de los subsectores de mayor impacto en la atención de la salud de la Argentina.

**5.** Orientar el modelo de atención a la prevención y promoción, mediante intervenciones de las áreas de salud, educación, acción social y medio ambiente.

**6.** Promover la equidad en salud, asegurando el acceso a todos los ciudadanos, en todo el País y bajo todos los subsectores. Para ello, las acciones tenderán a: expandir intervenciones de atención primaria de la salud.

Disminuir drásticamente la espera para la atención ambulatoria.

Crear un sistema eficiente de transporte para trasladar a los pacientes que lo requirieren a centros regionales de alta complejidad; Ej.: cardiovascular, neuroquirúrgica, politraumatizados, grandes quemados; incluido el transporte aéreo.

Impulsar la lógica de la cooperación y la distribución de los recursos según necesidades expresadas y definidas en un proceso de diálogo entre autoridades centrales del Sistema de Salud, autoridades locales, prestadores directos, usuarios y ciudadanos.

**7.** Asegurar la equidad en la accesibilidad a los servicios sanitarios de los argentinos portadores de una discapacidad; mediante la creación de una red nacional de rehabilitación que establezca las prestaciones, garantice la cobertura y articule los actuales esfuerzos de la seguridad social más aquéllos que deberá sumar el Estado Nacional.

**8.** Recuperar el rol del Estado Nacional en la sanidad en los tres poderes:

**9.** Incentivar la adhesión y participación de las pro-

vincias a los programas nacionales con acciones concretas y sostenidas en el tiempo, con trabajo en equipo y participación de todos los actores involucrados.

**10.** Buscar el consenso social para la viabilidad política de las acciones de la salud, con propuestas que atraviesen las ideologías, a fin de garantizar la sostenibilidad y continuidad de los programas y la vigencia de políticas de Estado; con la participación de la sociedad, representada por todos los actores involucrados en los subsectores, en la definición de prioridades.

**11.** Medicamentos: impulsar una ley de medicamentos que dé sustento a una política de Estado, que garantice el acceso universal a los esenciales, equidad en los tratamientos, calidad en la manufactura y uso racional en la prescripción.

**12.** Revertir las causas de desfinanciamiento de los subsectores, con instrumentos que surjan de proyectos legislativos.

**13.** Revertir la crisis estructural de los hospitales públicos de la Argentina, con asistencia técnica y financiera, especial énfasis en establecer una adecuada respuesta a los diferentes niveles de complejidad y atendiendo a un enfoque regional.

**14.** Crear un sistema nacional de financiamiento interjurisdiccional de alta complejidad en el sector público, de tal forma que el sistema de cobertura nominativo pueda tener atención en todo el País.

**15.** Procurar mejoras de infraestructura básica de servicios, vinculadas a la Salud Pública -agua potable, cloacas, residuos, protección ambiental.

**16.** Impulsar una planificación de los RR. HH. en salud que se adecue a las necesidades del Sistema, tanto en los programas de grado como en los de posgrado. Mejorar las condiciones de trabajo de los profesionales, técnicos administrativos y otros trabajadores de la salud.

**17.** Regular la tecnología sanitaria, para que sea

utilizada racionalmente, no genere distorsiones en el flujo de recursos financieros del sistema de salud, no desplace del centro de la escena al paciente y al rol y jerarquización de los RR. HH. en el Sistema de Salud.

**18.** Reducir el costo de la judicialización de la salud y del acto médico, mediante la creación de mecanismos de acción privada e instrumentos legales.

**19.** Crear una agencia nacional de evaluación de tecnologías sanitarias. Su función será evaluar la indicación de prácticas, procedimientos médicos, medicamentos y guías clínicas, bajo el criterio de medicina basada en la evidencia y de la relación costo - efectividad.

El resultado de las investigaciones serviría de

**a) Poder Ejecutivo:** Regulación de la tecnología, fiscalización de los subsectores, vigilancia epidemiológica, banco de datos de RR. HH., habilitación categorizante, emergencias sanitarias en situaciones de catástrofes, facilitador de la articulación interprovincial para la construcción de redes de complejidad creciente; promotor del diálogo intersectorial para la definición de prioridades y programas nacionales y su financiación, regulación de la investigación biomédica, tanto en las etapas preclínica como en la investigación clínica con pacientes.

**b) Poder Legislativo:** Orientación de los instrumentos legislativos para garantizar la continuidad de las políticas nacionales de salud en el tiempo y de los cambios gubernamentales.

**c) Poder Judicial:** Participación de reuniones informativas con la autoridad sanitaria, toma de conocimiento de los resultados de evaluación de la nueva tecnología sanitaria.

asesoramiento a la autoridad sanitaria en temas de eficacia y efectividad, y, fundamentalmente, en términos de la eficiencia en el aspecto sanitario para la inclusión de esa tecnología a la cobertura obligatoria.

**20.** Reducir la mortalidad materna e infantil.

**21.** Reducir la mortalidad y morbilidad asociada con las enfermedades transmisibles. Eliminar los nuevos casos de enfermedad de Chagas. Reducir los nuevos casos de HIV y TBC.

**22.** Implementar programas de evaluación del estado de salud, y nutricional de la población vulnerable, -Ej.: menores que permanecen en la vía pública-.

**23.** Incorporar a los programas de prevención y tratamiento de las adicciones, - cuyo consumo esta frecuentemente asociado a conductas delictivas y violencia social- como prioridad nacional.

**24.** Impulsar una ley designando la lucha contra la droga “emergencia nacional” y crear un “comité” que reúna representantes de todos los ministerios nacionales, fuerzas de seguridad, gobiernos provinciales, organizaciones civiles, iglesias, sociedades científicas, etc., con obligación de reunirse al menos mensualmente, para consensuar objetivos, planificar acciones y evaluar metas alcanzadas.

**25.** Desarrollar un programa nacional para la integración de una red público-privada, que asegure la primera atención, traslado, cobertura institucional adecuada y provisión de insumos de los accidentes viales.

**26.** Desarrollar un programa nacional de prevención de accidentes, -primera causa de muerte de 1 a 35 años-, con trabajo intersectorial y un fuerte contenido educativo.

**27.** Desarrollar mecanismos de participación efectiva de la sociedad en el Sistema de Salud...



# ¿Los argentinos nos estamos olvidando del VIH?

## ¿Le perdimos el miedo al SIDA?

*“Llegar a cero. Cero nuevas infecciones por el VIH. Cero discriminaciones. Cero muertes relacionadas con el sida. Apliquemos la recomendación de la OIT sobre el VIH y el sida (núm.200)”*

**Benjamín Surace**

Doctor en Medicina

*Lema del día internacional del sida 2012*

El día Mundial de la Lucha Contra el SIDA, se conmemora el 1º de diciembre de cada año. Este día se dedica a dar a conocer la epidemia de SIDA global causada por la extensión de la infección del VIH. El día 1º de diciembre fue elegido debido a que el primer caso de SIDA fue diagnosticado en este día en 1981.

El SIDA sigue siendo el mayor desafío en materia de enfermedades infecciosas de nuestra época. En nuestro país se notifican 5.500 nuevos diagnósticos de VIH, de los cuales el 90% se infectaron a través de relaciones sexuales sin protección, al tiempo que se contabilizan 1.400 fallecimientos anuales por SIDA.

En Argentina viven alrededor de 110.000 personas con VIH; 4 de cada 1.000 jóvenes y adultos están infectados con el virus y el 40% de ellos desconoce su condición.

A pesar de los tratamientos, cada día más efectivos, y las comprobadas medidas de prevención, la epidemia del SIDA sigue creciendo en la Argentina. El perfil epidemiológico se desplaza hacia los sectores de menores recursos y las mujeres.

Pese a que la tasa general de prevalencia de VIH en los jóvenes ha disminuido levemente, las mujeres jóvenes y las adolescentes aún corren peligro despropor-

cionadamente alto de infección debido a su vulnerabilidad biológica, a la disparidad social y a la exclusión.

Al igual que las demás enfermedades, el SIDA presenta un perfil epidemiológico con una marcada preferencia por ciertas regiones de la Argentina. La distribución geográfica de las personas con SIDA en el país varía de acuerdo con el momento evolutivo de la epidemia. Así, en los últimos años tiende a verse mayor concentración de personas enfermas en la provincia de Buenos Aires, y dentro de esta en el conurbano bonaerense (alrededor del 80 %), seguida por la Ciudad de Buenos Aires, Santa Fe y Córdoba.

Muchos expertos aseguran que si se quiere combatir el SIDA en las mujeres -que constituyen la mitad de los infectados por VIH en todo el mundo- hay que ir más allá de las embarazadas. “Por ejemplo, las adolescentes se enfrentan particularmente a un alto riesgo de infección en las zonas más afectadas por la enfermedad. Protegerlas de la pobreza, la violencia y la discriminación debe ser un objetivo determinante a conseguir”, alertó en conferencia de prensa la directora ejecutiva de UNICEF, Geeta Rao Gupta.

El SIDA es un tema laboral porque tiene un gran impacto en los trabajadores, sus familias y sus personas a cargo, las empresas y las economías nacionales.

El estigma y la discriminación que sufren las mujeres y hombres que viven con el VIH me-

noscaban los principios y derechos laborales fundamentales y dificultan las iniciativas para ofrecer prevención, tratamiento, atención y apoyo.

El lugar de trabajo debe desempeñar un papel vital en la lucha más amplia por limitar la propagación y los efectos de la pandemia. Puede facilitar el acceso a todos los trabajadores de todos los países a servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo del VIH. La infección del VIH es totalmente eludible si se toman las medidas oportunas a tiempo. Si a los trabajadores que viven con el VIH se les ofrece el tratamiento adecuado, pueden seguir ejerciendo una vida productiva normal durante muchos años.

Debemos comprometernos a proteger los derechos humanos de

las personas que viven con VIH, incluido el derecho al trabajo, que no es sólo un derecho, sino parte integrante del tratamiento. Ahora, cuando el diagnóstico precoz y el acceso al tratamiento hacen posible que millones de personas que viven con VIH en todo el mundo sigan trabajando y tengan vidas largas y productivas, la estrategia de “llegar a cero en el trabajo” adquiere mayor relevancia, sobre todo para los jóvenes.

Los jóvenes representan más del 40 % de las nuevas infecciones por VIH que se producen cada año en todo el mundo. Estas cifras ponen en evidencia que, junto con velar porque los jóvenes puedan acceder a trabajos decentes, también tenemos que defender con firmeza que el hecho de ser ceropositivo no debería ser un obstáculo para acceder al empleo.



# Febo asoma

## *Riesgos y consecuencias de la exposición solar en el trabajo*

**Noelia Veltri**

Periodista, especialista en temas de Salud

*El verano y el sol invitan a estar al aire libre, algo que para todos es un placer. ¿O no tanto? Porque mientras algunos disfrutan de una comida, un cafecito o simplemente un rato de ocio al sol, los trabajadores gastronómicos y hoteleros se exponen a un riesgo no menor je indeseado!: la radiación ultravioleta.*

Inclusive, hace ya algunos años, y en un proceso similar a lo que ocurrió con la inhalación de humo de segunda mano en su momento, el sol pasó a ser considerado un factor de riesgo laboral.

¿Por qué? Debido a que la exposición prolongada a la radiación UVA y UVB tiene efectos no sólo sobre la piel -el ya conocido bronceado, pero también algunos otros muchos más profundos y peligrosos- sino porque también puede generar reacciones inmuno-inflamatorias.

¡Y no nos olvidemos que el daño solar es acumulativo e irreversible!. Con lo cual cuanto mayor sea la cantidad de horas que un trabajador gastronómico u hotelero pasa atendiendo mesas en la vereda de un bar o bien mesas en un restaurante de playa, peores podrían ser las consecuencias.

De hecho, tal como lo expone el Consejo de Salud de los Países Bajos: “El trabajador ‘de aire libre’ no protegido está expuesto a una radiación UV que excede los niveles estándar, ya que durante el verano el equivalente a la dosis máxima diaria permitida puede recibirse en menos de 10 minutos. Así, el

riesgo de cáncer de piel en éstos trabajadores es 5 veces mayor, en comparación con el que tienen quienes se desempeñan en el interior”.

Ocurre que el daño agudo y crónico que provoca la radiación ultravioleta sobre la piel y los ojos, pero también sobre el sistema inmunológico de las personas, está directamente relacionado con la intensidad de la radiación y las características de la piel, pero sobre todo con el tiempo de exposición.

De ahí que según el Ministerio de Salud del gobierno de Chile, uno de los más activos en lo referido a la protección de los trabajadores en general, sea necesario “establecer mecanismos de control y adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz”.

Algunas de éstas -muchas de las cuales aún no están ampliamente difundidas en nuestro medio- son la entrega y puesta a disposición del trabajador hotelero y gastronómico de ropa adecuada como remeras de manga larga pero tela liviana y colores claros; zapatos o zapatillas cerradas; medias y bermudas o pantalones largos.





*“Por otro lado, los responsables de los establecimientos deberían proveer o alentar el uso de anteojos de sol, sombreros de ala ancha y por supuesto protector solar”,* refirió la Dra. Cristina Pascutto, médica dermatóloga del Hospital de Clínicas José de San Martín.

Otra de las instancias que debería contemplarse sobre todo en el verano, cuando el sol impacta más fuerte, es la rotación de turnos; aunque no debe dejarse de lado la capacitación. Desde este punto de vista, es imprescindible que quienes se desempeñan al sol sepan a qué se exponen, y también cómo protegerse.

#### **Capacitación: los imprescindibles de la prevención**

Todo lo dicho hasta ahora es muy aceptable desde la teoría. Pero, a la hora de trabajar hay que poner manos a la obra y pensar cómo protegerse. Por eso, identificamos algunas cuestiones que no pueden faltar, sobre todo cuando hay que exponerse a la radiación más dañina e implacable: la del mediodía, es decir entre las 11 y las 14 hs.

Además de la ropa y los mencionados “accesorios” que hacen al uniforme, es importante recurrir a un protector solar de amplio espectro. Esto quiere decir que debe tener un Factor de Protección Solar (FPS) alto (nunca menor a 15) , aunque eso depende del tipo de piel.

Para conocer el propio, es importante consultar al médico dermatólogo, quién además durante la visita evaluará si existen lunares u otras lesiones “peligrosas”, pero además indagará sobre la existencia de antecedentes familiares de enfermedades generadas por la exposición solar.

*Ahora, volviendo al protector solar, éste debe ser colocado media hora antes de comenzar a trabajar, y repuesto cada dos o tres horas, sobre todo si hace mucho calor y por ende se transpira más. No hay que olvidarse de cubrir todo el cuerpo, inclusive zonas como los empeines y la planta de los pies -especialmente si se utilizan ojotas- el cuello, las manos, la cabeza si se trata de trabajadores calvos, las orejas y la espalda.*

“Otra cuestión a tener en cuenta es la superficie. Ocurre que no sólo el cemento refleja la radiación: también la arena, el agua y la nieve. Además, aún en los días nublados la radiación ultravioleta impacta, así que la colocación de protector solar es imprescindible”, consignó por su parte la Dra. Ana De Pablo, coordinadora de la actividad y médica dermatóloga del Hospital Universitario Austral (HUA).

### *Consecuencias de la radiación*

El principal problema de la exposición prolongada y excesiva a la radiación, tiene que ver con las consecuencias que genera. En este sentido, los síntomas o signos a los cuales hay que prestarle atención son la aparición de manchas o lunares, así como también cambios de color, forma, textura o tamaño.

También la existencia de heridas que no cicatrizan o alguna mancha que pique, arda, descame o sangre. “La aparición de áreas pigmentadas suele comenzar tempranamente, acentuándose después de los 40 años. En caso que esto ocurra, los cuidados deben maximizarse”, detalló la Dra. Pascutto.

Por otro lado, la herencia es un factor clave: las personas que cuentan con antecedentes de cáncer de piel deben prestar mucha atención y controlarse más seguido.

Por supuesto también pueden generarse quemaduras o descamaciones y cuadros de alergia; sin olvidar los procesos inflamatorios, la posibilidad de desarrollar cáncer de piel e inclusive el envejecimiento prematuro.

En cuanto a los cuadros oncológicos, vale destacar que a medida que la radiación aumenta, crecen las posibilidades (1% más de radiación, representa un aumento de entre 2 y 3 % de los casos de cáncer de piel).

Sin embargo, no toda lesión de la piel es un cáncer; y además existen diferentes tipos de enfermedad. Por último, sirve una aclaración: si bien el cáncer de piel es un cuadro serio, por lo general no reviste riesgo de muerte aunque sí genera intervenciones, dolores y molestias varias.



### *Un concepto equivocado*

En el marco de la 20° Campaña para la Prevención del Cáncer de Piel encabezada por la Sociedad Argentina de Dermatología (SAD) y llevada a cabo en noviembre, la Dra. De Pablo, coordinadora de la actividad, sostuvo que “tirarse a tomar sol con el sólo objetivo de broncearse es un concepto equivocado”. “La protección tiene sentido cuando una persona debe estar expuesta al sol obligatoriamente, como ocurre con los trabajadores del área gastronómica u hotelera, o los profesores de tenis, natación, guardavidas, etc. En ellos es fundamental respetar los horarios, contar con la ropa adecuada y colocarse protector, ya que se trata de algo que no se puede evitar. El resto de la gente debería modificar esa costumbre de exponerse a la radiación sin sentido, ya que sólo se logra dañar la piel. De hecho, el tono bronceado no es otra cosa que la acción que toman las células de la piel tratando de defenderse”, completó.

### *Interesantes alternativas*

Dentro de la categoría Elemento de Protección Personal (EPP), que se utiliza para designar aquellos elementos que tienen como objetivo disminuir los riesgos y aumentar la calidad de vida de los trabajadores, en este caso gastronómicos y hoteleros, suelen presentarse innovaciones.

Por un lado, puede tratarse de equipamiento (uniforme, guantes, anteojos, etc.), pero también existen variantes para proteger a la piel, el órgano más grande del cuerpo humano y el más expuesto a agentes externos que pueden dañar la salud.

Por ejemplo, están disponibles en el mercado cremas específicas - diferentes a los protectores que se adquieren en una farmacia- que no sólo pueden ser utilizadas como barrera frente a la acción de los rayos UVA y UVB, sino también a modo de post laboral (asimilándose a los productos conocidos como “post solares” que se colocan después de la exposición ociosa) para ayudar a recuperar la piel.

Otro uso tiene que ver con la prevención de dermatitis derivadas de actividades laborales de riesgo como la gastronomía u hotelería, la construcción, y otros rubros entre los cuales se cuentan alimentación, petrolero, químico, agropecuario y siderúrgico, entre otros.

Es importante verificar, antes de adquirirlo, que el producto en cuestión cuente con la certificación de la Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica (ANMAT) y el Instituto Nacional de Medicamentos (INAME), ambos dependientes del Ministerio de Salud de la Nación.

# Protección de los trabajadores que utilizan productos químicos de limpieza en hoteles, restaurantes, bingos y salas de juego

**Benjamín Surace**

Doctor en Medicina



## ¿Quiénes trabajan en la limpieza?

Entre los trabajadores que manejan estos productos se encuentran los de mantenimiento del edificio, personal de limpieza y servicio de camareras. Las tareas desempeñadas vinculadas a este tema en hoteles, restaurantes, bingos y salas de juego comprenden: limpiar el polvo, aspirar, cambiar sábanas y fundas, tender las camas, limpiar los baños, limpiar los espejos, y recoger y tirar la basura. Según un estudio

académico reciente, los encargados de estas tareas tuvieron el índice más alto de lesiones entre todos los trabajos analizados en los hoteles de la muestra. Y entre éstos, las mujeres tuvieron el mayor índice de lesiones. En hoteles, restau-

rantes, bingos y salas de juego, se usan productos químicos de limpieza para garantizar la higiene de la edificación.

Algunos productos químicos de limpieza pueden ser peligrosos y causar problemas que van desde sarpullidos y quemaduras en la piel hasta tos y asma. Muchos de los productos de limpieza que se usan deberían cambiarse por otros ecológicos porque son menos peligrosos para los trabajadores y el medio ambiente.

## Posibles problemas para la salud que causan los productos químicos de limpieza

Existen muchos factores que influyen en que un producto químico de limpieza cause problemas de salud.

### Algunos factores importantes que hay que tener en cuenta son:

- Las sustancias químicas que componen el producto de limpieza.
- La forma en que se utiliza o almacena el producto de limpieza.
- La ventilación en el área donde se utiliza el producto de limpieza.
- Si hay derrames o salpicaduras del producto.
- Si el producto de limpieza entra en contacto con la piel.
- Y si se liberan rocíos, vapores o gases. Las sustancias químicas en algunos productos de limpieza pueden irritar la piel y causar sarpullidos. Los productos de limpieza



que contienen sustancias químicas corrosivas pueden causar quemaduras graves si salpican la piel o los ojos.

Los rocíos, los vapores o los gases que emanan las sustancias químicas de limpieza pueden irritar los ojos, la nariz, la garganta y los pulmones. Los síntomas pueden incluir ardor en los ojos, dolor de garganta, tos, problemas para respirar y sibilancias.

Las sustancias químicas en algunos productos de limpieza pueden causar asma o desencadenar ataques de asma.

Algunos productos de limpieza contienen sustancias químicas peligrosas que pueden entrar al cuerpo mediante el contacto con la piel o pasar a los pulmones al respirar los gases. La mezcla de productos de limpieza que contienen cloro y amoníaco puede causar daños graves a los pulmones y hasta la muerte.



### *¿Cómo elegir productos químicos de limpieza más seguros? ¿Limpiadores, sanitizantes o desinfectantes, cómo se definen?*

Los productos limpiadores remueven la suciedad al restregar, trapear o limpiar.

Los productos sanitizantes contienen sustancias químicas que reducen, pero que no eliminan necesariamente de las superficies, los microorganismos como las bacterias, los virus y los hongos.

Los códigos de salud pública pueden exigir limpiar con sanitizantes ciertas áreas como los inodoros y las áreas de preparación de comidas.

Los productos desinfectante contienen sustancias químicas que destruyen o inactivan los microorganismos que causan infecciones. Los desinfectantes son de suma importancia en el control de infecciones en los hospitales y otros entornos de salud.

Los limpiadores, sanitizantes y desinfectantes cumplen propósitos diferentes, por lo que es importante escoger los productos de limpieza que sean menos peligrosos para cumplir con la tarea específica.

Antes de comprar productos de limpieza, determine si necesita o no un sanitizante o un desinfectante. Si no lo requiere, entonces



escoja un limpiador. Por lo general, los desinfectantes y sanitizantes son más peligrosos que los limpiadores.

### *¿Cómo elegir productos químicos de limpieza más seguros?*

#### **Productos de limpieza ECOLÓGICOS**

Muchos administradores de hoteles, bares y restaurantes están adquiriendo productos químicos de limpieza "ecológicos" porque tienen la expectativa de que dichos productos sean más seguros para los trabajadores y el medio ambiente. Sin embargo, el hecho de que el nombre o el envase diga "ecológico" no significa que el producto químico sea seguro.

Los empleadores deben revisar los productos de limpieza que compran, incluidos los ecológicos, para entender los riesgos para su salud y seguridad y seleccionar los limpiadores menos peligrosos.

## ¿Cómo elegir productos químicos de limpieza más seguros?

### DEBE CONOCERSE:

- Los ingredientes de las sustancias químicas peligrosas.
- Los síntomas y problemas de salud que pueden causar los ingredientes de las sustancias químicas.
- Los primeros auxilios a prestar si los trabajadores se exponen a la sustancia.
- El equipo de protección personal recomendado, como guantes, lentes de seguridad o respiradores.
- Y los procedimientos adecuados para limpiar los derrames.

### Prácticas de trabajo seguras al usar los productos químicos de limpieza

Si los productos químicos de limpieza son peligrosos, los empleadores deben capacitar a los trabajadores sobre las prácticas de trabajo seguras durante el uso de esos productos. *Las prácticas de trabajo seguras al usar los productos químicos de limpieza incluyen las siguientes acciones:*

- Advertir a los trabajadores que no deben mezclar los productos de limpieza que contengan cloro y amoníaco.
- Asegurarse de que los trabajadores sepan cuáles productos químicos de limpieza deben



diluirse y la forma correcta de diluir los limpiadores que usan.

- Capacitar completamente a los trabajadores y hacer revisiones cuidadosas sobre el uso, almacenamiento y procedimientos de emergencia para la limpieza de derrames de productos químicos.
- Revisar el equipo de protección adecuado, como guantes y lentes de seguridad, y proporcionar el equipo de protección adecuado a los trabajadores que utilicen productos de limpieza.
- Garantizar que todos los recipientes que contengan productos de limpieza y sustancias químicas tengan una etiqueta que identifique su contenido y nivel de peligro.

- Usar los sistemas de ventilación según sea necesario durante las tareas de limpieza para permitir que exista un flujo de aire adecuado y evitar que se concentren vapores peligrosos.

- Brindar a los trabajadores un lugar para lavarse después de haber usado productos químicos de limpieza.

### Capacitación de los Trabajadores

Se debe brindar capacitación al trabajador si los productos químicos de limpieza son peligrosos. Esta capacitación debe brindarse ANTES de que el trabajador empiece a usar el limpiador.

La capacitación requerida sobre la comunicación de peligros incluye:

1. Los peligros tanto físicos como para la salud y la seguridad de los productos químicos de limpieza.
2. El manejo, uso y almacenamiento adecuado de todos los productos químicos de limpieza que se están utilizando, incluso de los procedimientos para diluir el producto limpieza si debe diluirse antes de ser usados.
3. El procedimiento adecuado que se debe seguir si se derrama un producto.
4. El equipo de protección personal necesario para usar el producto de limpieza, como guantes, lentes de seguridad y respiradores.



5. La forma de obtener y usar la información sobre peligros, incluida una explicación sobre las etiquetas.

***Temas importantes que se deben discutir con los trabajadores durante la capacitación***

1. Nunca mezclar productos químicos de limpieza diferentes.
2. Posible emanación de gases peligrosos.
3. Los productos químicos de limpieza no deben usarse para lavar las manos.
4. Lavado de las manos con agua después de usar un producto químico de limpieza, especialmente antes de comer, beber o fumar.

***Mejores formas de limpiar***

Los empleadores deben tener en cuenta los avances recientes con respecto a las prácticas de limpieza seguras y la disponibilidad de equipos de limpieza modernos que minimizan el uso de sustancias químicas. Las prácticas y los equipos que se deben considerar incluyen:

1. Colocar alfombras a la entrada y salida de las puertas (para evitar llevar suciedad adentro de la edificación).
2. Usar trapeadores, trapos y paños para sacudir con microfibras.
3. Usar aspiradoras con filtro de alta eficiencia.
4. Caminar detrás de los limpiadores automáticos de pisos de madera.

5. Usar trapeadores que no requieran que los empleados los expriman.

6. Y sistemas de limpieza que no contengan sustancias químicas.

Los dueños y los encargados de la construcción de edificios deben tener en cuenta la limpieza de la construcción durante el diseño de las nuevas edificaciones, la remodelación de las antiguas y al escoger los materiales de construcción, como los pisos.

***Cómo se puede mejorar la salud y la seguridad del personal***

- Identificación, evaluación de peligros y adopción de intervenciones para prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo en el entorno hotelero.



*Los empleadores deben tener en cuenta los avances recientes con respecto a las prácticas de limpieza seguras y la disponibilidad de equipos de limpieza modernos que minimizan el uso de sustancias químicas.*

- Evaluación de la calidad y garantía del mantenimiento del equipo utilizado en las operaciones de limpieza de hoteles.
- Promoción del uso de carritos y aspiradoras ergonómicos, así como de utensilios con asideros largos como los trapeadores y los cepillos para refregar; notificación a los proveedores acerca de los mejores equipos para la limpieza.
- Investigación sobre lo que los huéspedes pueden hacer para mejorar el entorno de trabajo de los aseadores de las habitaciones.
- Asistencia en el diseño de un sistema eficaz para hacer seguimiento a las lesiones y enfermedades ocupacionales en hoteles, restaurantes, bingos y salas de juego.

## Referencias

1. BLS [2009]. Cálculos nacionales de empleo y salario ocupacional específicos según la industria en mayo del 2009: NAICS 721100-Hospedaje para viajeros. Washington, DC: Bureau of Labor Statistics.
2. Buchanan S, Vossen P, Krause N, Moriarty J, Frumin E, Shimek JM, Mirer F, Orris P, Punnett L [2010]. Occupational injury disparity in the US hotel industry. *Am J Ind Med* 53(2):116–125.
3. Charles LE, Loomis D, Demissie Z [2009]. Occupational hazards experienced by cleaning workers and janitors: a review of the epidemiologic literature. *Work* 34(1): 105–116.
4. Krause N, Scherzer T, Rugulies R [2005]. Physical workload, work intensification, and prevalence of pain in low wage workers: results from a participatory research project with hotel room cleaners in Las Vegas. *Am J Ind Med* 48(5):326–337.
5. Krause N, Rugulies R, Maslach C [2010]. Effort-reward imbalance at work and self-rated health of Las Vegas hotel room cleaners. *Am J Ind Med* 53:372–386.

6. Seidner A [2010]. Overview of an insurance carrier's service sector data. In: Utterback D, Schnorr T. Use of workers' compensation data for occupational injury and illness prevention. NIOSH, DOL, BLS.



# Várices

## *Conocé los factores de riesgo y los consejos para prevenirlas*

**Noelia Veltri**

Periodista, especialista en temas de Salud

Según datos de países latinoamericanos que pueden ser extrapolados a la Argentina, más del 20% de la población tiene várices. Es decir que las dilataciones, los alargamientos y las “tortuosidades” de las venas -sobre todo de las piernas- son más frecuentes de lo que todos creen.

Sin embargo, esto no quiere decir que no puedan prevenirse, para lo cual es fundamental conocer los factores de riesgo que favorecen su desarrollo, y los consejos o “secretitos” que ayudan a prevenirlas.

Esto es vital en profesiones en las cuales se pasa mucho tiempo de pie, ya que está demostrado que en ellas las várices suelen aparecer con mayor frecuencia. Por eso, tanto para los trabajadores hoteleros como para los gastronómicos, esta patología está a la orden del día.

### *¿Qué son?*

Las várices no son otra cosa que venas incapaces de establecer un retorno eficaz de la sangre al corazón. Por eso suelen presentarse en las piernas, ya que el recorrido circulatorio es mucho más largo y debe llevarse a cabo de abajo hacia arriba.

Aunque cualquiera -mujer u hombre, joven o adulto- puede tener várices así como también otros problemas inflamatorios derivados de la circulación, lo cierto es que debido a la base hereditaria que tiene esta patología, es fundamental enfocarse en la prevención. Caso contrario, la enfermedad se cronifica.

¿Qué quiere decir esto? Que por más tratamientos que se realicen, y aunque ante éstos las várices mejoran, siempre volverán a aparecer. Quizás no sean las mismas, pero en definitiva, siempre habrá nuevas.

### *Factores de riesgo*

Ya mencionamos que la herencia es un factor que predispone el desarrollo de várices. También lo son la edad -se sabe que el 70% de los mayores de 70 años tiene várices- el sexo, situaciones propias de salud como el sobrepeso y la obesidad, el estreñimiento, y por supuesto la profesión.

“Las personas que se desempeñan en atención, gastronomía y hotelería tienen mayor predisposición a las várices, más allá de sus características personales, porque pasan mucho tiempo de pie. Por eso, aunque éstas no se curan, si existe cierta predisposición genética, hay que trabajar en la prevención.

Por ejemplo, es muy importante controlar el sobrepeso, tomar mucha agua, hidratar la piel y utilizar medias de compresión”, comentó la Dra. Claudia Sánchez, médica dermatóloga, especialista en Medicina Estética.

*Otro consejo que es de mucha utilidad es la realización de ejercicios que favorezcan el retorno venoso. “Levantar las piernas al recostarse por ejemplo para mirar televisión después de trabajar, o bien dormir con los miembros inferiores levemente elevados es una buena opción. Subir*

*y bajar escaleras en lugar de utilizar el ascensor, también. En definitiva: son muy útiles todos los ejercicios que mejoren el tono muscular de las piernas”, agregó Sánchez.*

Además, la especialista destacó que “moverse” también tiene un alto impacto respecto a la prevención del sobrepeso, algo que también suele ser frecuente en los trabajadores gastronómicos que pasan mucho tiempo en bares y restaurantes, o bien en los que se desempeñan en hotelería que tienen deliciosos manjares a alcance de su mano.

En este sentido y como dato “de color” vale mencionar que por la alta prevalencia de los problemas circulatorios, en muchas empresas de países desarrollados como Estados Unidos y Japón se implementaron programas de educación física para los empleados con el objetivo de mejorar el reflujo sanguíneo.

Los beneficiados por este proyecto suelen ser los trabajadores gastronómicos y hoteleros, pero también otras “profesiones de riesgo” como docentes, peluqueros, vendedores, agentes de seguridad, azafatas y cirujanos.



### *Los síntomas*

Por supuesto, no hay prevención posible si no existe un reconocimiento de los síntomas por parte de quién los padece. Por eso, te contamos cuáles son los principales: “El dolor en las piernas y la sensación de quemazón en las plantas de los pies son dos síntomas clásicos porque obedecen al mal funcionamiento de las válvulas de las venas que hace que la sangre quede alojada en el vaso sanguíneo. Ambos mejoran con el levantamiento de piernas, porque la sangre fluye mejor y retorna más rápidamente al corazón”, completó la Dra. Claudia Sánchez.

Pero más allá de eso, y por lo general, la evolución de las várices es secuencial. En un primer momento aparecen dilataciones de poca intensidad, que por lo general tienen sólo repercusión estética y en muchos casos no progresan ni generan mayores síntomas.

En la segunda etapa, aparecen el cansancio y la pesadez en las piernas luego de caminar o pasar mucho tiempo de pie. Esto puede estar acompañado por dolores e hinchazón en los tobillos y las pantorrillas, así como también calambres y picazón.

Luego aparece la pigmentación en la piel, generalmente en la parte interna de las piernas; y por último, en los cuadros más avanzados, la úlcera cutánea, localizada generalmente en la parte interna del tobillo.

### *Los hombres también*

Aunque el imaginario nos lleva a pensar siempre en “ellas” cuando de várices se trata, y pese a que efectivamente existe una mayor tendencia a tener várices en el sexo femenino (en algunos países la relación es 1 hombre afectado por cada 5 mujeres), los hombres también las sufren.



“Las estadísticas nos hablan de una frecuencia de 55% para la mujer y 45% para el hombre así que, como podemos apreciar, los sexos no están muy lejanos”, expuso al ser entrevistado el flebólogo e investigador Miguel Ángel Gramajo Booth.

La razón para la escasa diferencia sería que “el” factor de riesgo: la cuestión hereditaria o la carga genética, puede estar presente indistintamente en ambos sexos.

Sin embargo, este problema en las mujeres adquiere mayor visibilidad porque ellas consultan más -o antes- por cuestiones estéticas, pero además pueden sufrirlo en etapas más tempranas. Esto se debe a cuestiones hormonales como el embarazo -de hecho, más del 50% de las embarazadas sufren várices- aunque también a la utilización de zapatos de taco durante un tiempo prolongado.

### **Tratamientos posibles**

Debido a su alta prevalencia en la población general, y sobre todo en diversas profesiones, las várices ganaron terreno en el campo de la medicina.

Hasta hace algunos años, la solución para erradicar el problema -una vez superada la etapa de los “consejos que ayudan a mejorar los síntomas”- era la extirpación de los vasos sanguíneos de los grandes troncos venosos, las venas safenas.

Sin embargo, este procedimiento requiere internación y un postoperatorio relativamente molesto. Se trata, en definitiva, de algo invasivo que técnicamente no garantiza que las várices no vuelvan a aparecer.

Por eso, en los últimos años se desarrollaron alternativas mínimamente invasivas que tienen como objetivo resolver la insuficiencia valvular conservando las estructuras venosas importantes.

“Mediante el procedimiento llamado valvuloplastia externa, se logra solucionar el problema original y conservar el tronco venoso. Esto es bueno porque la evolución en los años subsiguientes del paciente que conserva las venas safenas es netamente superior”, explicó su creador, Gramajo Booth.

Este procedimiento, que es sólo una de las alternativas ya que también existen otras que utilizan el láser y demás técnicas modernas, se realiza con anestesia local en muy breve tiempo y con deambulación inmediata.

Además, para los casos que no tienen indicación quirúrgica, hay fármacos disponibles, como indicó la Dra. Sánchez. “Los flebotrónicos y los flavonoides son algunas opciones, aunque también se utiliza la castaña de indias o el extracto de centella asiática. Finalmente, suelen ser de mucha utilidad los tratamientos tópicos con cremas anticoagulantes que contienen heparinas”.

*En nuestro país, las várices están incluidas desde noviembre de 2012 entre las afecciones que deben cubrir las ART. Se incorporaron junto con las hernias y las lumbalgias, en el marco de la Ley de Reparación de los Daños de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.*



## Vivir en salud

**Maria del Valle Valenzuela**

Coordinadora IHG Seccional Corrientes

*Prevención de enfermedades  
producidas por hábitos  
alimentarios poco saludables.  
Experiencia en el IHG, Seccional  
Corrientes*



Las enfermedades crónicas no transmisibles, -obesidad, diabetes, enfermedades cardiovasculares, hipertensión arterial, cáncer, y otras-; no son sólo dificultades individuales, sino que constituyen problemas de gravedad y magnitud que afectan a la salud pública y empresarial.

Por estas y otras razones, el lugar de trabajo es entendido hoy como un espacio inmejorable para la promoción de la salud y las actividades de prevención.

En este sentido, el IHG Seccional Corrientes aunó esfuerzos con la empresa SHONKO SA, con el propósito de promover la salud y el bienestar de los trabajadores de nuestro sector. Así se dio comienzo a las activi-

dades del taller "Vivir en Salud".

Las jornadas de este taller se realizaron íntegramente en la sede sindical de UTHGRA Seccional Corrientes.

### *¿Quiénes participaron?*

En esta experiencia primera, participaron de las actividades, trabajadores de la empresa SHONKO; a quienes se les había detectado, con los estudios necesarios para la obtención de la libreta sanitaria, valores alterados en la tensión arterial, glucemia, IMC y hábitos alimentarios poco saludables.

Se seleccionaron, de acuerdo con los factores de riesgos detectados, treinta trabajadores ; y, se los



invitó a participar del Taller Vivir en Salud; a fin de promover con ellos una actitud activa en el proceso de la salud tanto en lo personal, como familiar y comunitario.

Operarios, encargados, supervisores de las distintas áreas operativas de SHONKO, guiados por profesionales de la salud del Sindicato y de la empresa mencionada, comenzaron las actividades.

### ¿Cuáles fueron los objetivos propuestos?

- Planificar el desarrollo de los distintos módulos con la metodología del taller; siguiendo los lineamientos del Manual de Lugares de Trabajo Saludables del Ministerio de Salud de la Nación.
  - Promocionar una correcta compra de alimentos saludables; acorde con los lineamientos de las Guías Alimentarias Argentinas.
  - Promover una mejora en los hábitos alimentarios en el trabajo y por extensión en el hogar.
- Sensibilizar sobre la importancia de controlar los factores de riesgo vinculados al ambiente laboral.
- Como objetivo colateral, se buscó afianzar la relación entre el Sindicato y la empresa, en pos del bienestar de los trabajadores sindicalizados.

### ¿Cuáles fueron los contenidos?

- Los alimentos, fuentes de nutrientes.
- La función de los macro y micro-nutrientes en la alimentación humana.
- Las guías alimentarias humanas.
- Cómo hacer la mejor compra.
- La combinación de los alimentos en la preparación de las comidas cotidianas.
- El recetario en la práctica.
- Importancia de una actitud activa en el proceso salud enfermedad.

El salón de cocina de la escuela de capacitación de la Seccional fue el espacio en que se enseñó a cocinar recetas fáciles, económicas y saludables a los concurrentes.

También se realizaron charlas grupales donde se exponían vivencias y dificultades. Algunos participantes concurren con hijos con problemas de obesidad.

Esta gran e importante experiencia culminó con una caminata en la Costanera Sur de la capital correntina, "Vivir en Salud".

Resultados obtenidos en esta experiencia de las 37 personas invitadas a participar del taller, 31 aceptaron. De estas 31 personas, durante el desarrollo del taller 11 abandonaron, finalizando la totalidad de los módulos 20 participantes.

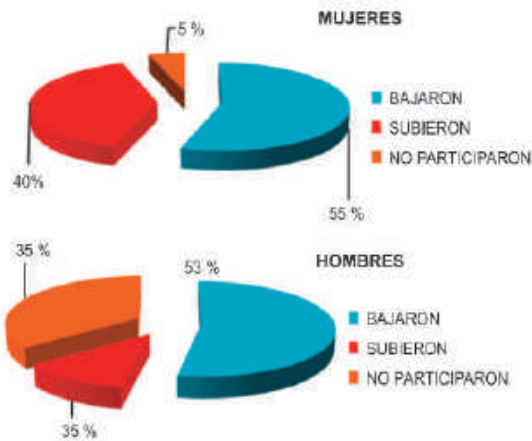


*Resultados obtenidos en esta experiencia*

Teniendo en cuenta los indicadores antropométricos (peso) y clínicos (presión arterial) utilizados en la recolección de datos para elaborar el diagnóstico de salud de los participantes, los resultados obtenidos se expresan en los gráficos siguientes:



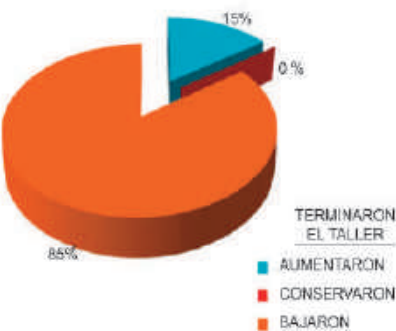
**MODIFICACION DEL PESO SEGUN SEXO**



• Según este gráfico queda demostrado que fueron más hombres los que desertaron del taller o no participaron.



**SEGUN MODIFICACIÓN DEL PESO**



• EL RANGO DE DESCENSO DE PESO OBTENIDO SE ENCUENTRA ENTRE 0,6 KG. A 7,500 KG.



# Temas que todos los que tienen diabetes deben conocer

**Benjamín Surace**

Doctor en Medicina

- 1. Autoanálisis y autocontrol*
- 2. Alimentación en la diabetes*
- 3. Ejercicio físico*
- 4. Hipoglucemia*
- 5. Enfermedades intercurrentes y descompensaciones de la diabetes*
- 6. Complicaciones crónicas*
- 7. Cuidados de los pies*
- 8. Diabetes y gestación*

## *1. Autoanálisis y autocontrol*

Inicialmente debe chequearse el azúcar en la sangre: antes de cada comida, 1 a 2 horas después de las comidas y a la hora de acostarse. Cada vez que se chequee el azúcar en la sangre anote la fecha, la hora y los resultados. Lleve esta tarjeta a las citas médicas. Hable sobre sus resultados ideales y si los está logrando.

Estabilizada su nivel de azúcar su médico le dirá los controles que necesita por día. El azúcar en la sangre y la prueba HEMOGLOBINA GLICOSILADA.



### *¿Qué es la prueba Hemoglobina glicosilada?*

Es un análisis de sangre que se usa para medir su nivel promedio de azúcar en la sangre durante los últimos 3 meses. Es diferente de los chequeos de azúcar en la sangre que usted se hace todos los días.

### *¿Por qué es importante?*

Usted necesita conocer sus niveles de azúcar en la sangre con el paso del tiempo. No es bueno que esos números suban mucho. Los niveles altos de azúcar en la sangre le pueden causar daño al corazón, los vasos sanguíneos, los riñones, los pies y los ojos.

El nivel ideal para la mayoría de las personas con diabetes es menos de 7. Averigüe cuál debería ser el suyo.

## **2. Alimentación en la diabetes**

Con la ayuda de su equipo de cuidados de la salud, haga un plan de alimentación para la diabetes.

Escoja alimentos bajos en: calorías, grasas saturadas, grasas trans, azúcar y sal. Consuma alimentos con más fibra, como cereales, panes, galletas, arroz o pasta integrales.

Escoja alimentos como frutas, vegetales, granos, panes y cereales integrales, leche y quesos sin grasa o bajos en grasa.

Tome agua en lugar de jugos o sodas regulares.

Cuando se sirva, llene la mitad del plato con frutas y vegetales, una cuarta parte del plato con un proteína baja en grasa como porotos, pollo o pavo sin el pellejo, y la otra cuarta parte del plato con un cereal integral, como arroz o pasta integral.

## **3. Ejercicio físico**

El ejercicio además de ayudarlo al control de peso y a regular la glucosa en la sangre de manera natural, mejora el ánimo y hasta es bueno para la memoria. Baile, juegue con sus niños o nietos, cualquier actividad que envuelva al menos 20 minutos de movimiento consecutivo es bueno para la salud y diabetes.

Póngase la meta de ser más activo la mayoría de los días de la semana. Empiece despacio caminando por 10 minutos, 3 veces al día. Dos veces a la semana, trabaje para aumentar su fuerza muscular. Puede hacer yoga.

Manténgase en un peso saludable usando su plan de alimentación y siendo más activo. Controle su glucemia antes y después de la gimnasia.







#### 4. Hipoglucemia

La hipoglucemia, o el nivel de azúcar bajo en la sangre, puede ocurrir durante o después del ejercicio cuando el cuerpo ha usado las reservas de azúcar almacenada.

La glucosa en la sangre también puede bajar si la insulina se mantiene alta luego de una inyección. Es importante verificar los niveles de glucosa y consumir una merienda antes de cualquier actividad física prolongada. Los signos de azúcar baja en la sangre incluyen: sudor, mareo, temblor, debilidad, ansiedad, hambre, dolor de cabeza, problemas de concentración, confusión, desmayo.

Debe ingerir rápidamente algún alimento o bebida azucarada.

#### 5. Enfermedades intercurrentes y descompensaciones de la diabetes

Consultar precozmente a su médico en especial en caso de infecciones por más pequeñas que parezcan. Se tratará la enfermedad de base (igual que en un paciente sin diabetes, iniciándolo lo más precozmente posible). El tratamiento sintomático podrá incluir la administración regular de paracetamol o ibuprofeno en las dosis adecuadas para evitar la fiebre, el dolor y la inflamación.

Se ajustará la insulina a las necesidades pero nunca se suspenderá.

Se deberá utilizar en lo posible medicamentos sin azúcar: comprimidos, cápsulas jarabes sin sacarosa.

#### 6. Complicaciones crónicas

Sus chequeos periódicos permitirán prevenir las complicaciones crónicas de la diabetes.

**Retinopatía.** Está causada por el deterioro progresivo de los vasos sanguíneos de la retina que puede dar lugar a una serie de complicaciones que derivan en la pérdida de visión.

**Nefropatía:** La hiperglucemia mantenida es nefrotóxica y produce daños en las nefronas (unidad funcional del riñón).

**Neuropatía:** Presenta una evolución lenta y los síntomas dependerán de los nervios afectados. Puede producirse en extremidades.

**Cardiopatía isquémica:** Los pacientes con Diabetes pueden desarrollar Infarto Agudo de Miocardio sin dolor, con lo que deberá sospecharse siempre que haya síntomas de insuficiencia cardíaca izquierda (disnea de esfuerzo – dificultad para respirar-, de reposo y nocturna).

**Enfermedad Cerebrovascular:** La Diabetes aumenta el riesgo de ACV.

**Enfermedad Arterial Periférica:** Las arterias de las piernas o los brazos se obstruyen como consecuencia de un trombo, con lo que el flujo sanguíneo se reduce, constituyendo una complicación grave que puede llevar a la amputación del miembro si no es tratada a tiempo.



## 7. Cuidados de los pies

La diabetes puede causar daño a los nervios y los vasos sanguíneos de los pies. Como resultado, es posible que los pies no sanen bien si se lesionan. Si le sale una ampolla, tal vez no la note y puede empeorar. Revísese los pies todos los días. Inspeccione arriba, a los lados, las plantas de los pies, los talones y entre los dedos. Busque:

- *Piel seca y cuarteada*
- *Ampollas o úlceras*
- *Hematomas o cortaduras*
- *Enrojecimiento, calor o sensibilidad*
- *Puntos firmes o duros*

Si no puede ver bien, solicítele a alguien que le revise los pies.

Llame a su médico inmediatamente por algún problema en los pies. No intente tratarlo usted mismo primero. Incluso las heridas o ampollas pequeñas pueden convertirse en problemas grandes si se desarrolla infección o no sanan.

Lávese los pies todos los días con agua tibia y jabón suave. Los jabones fuertes pueden dañar la piel.

Solicítele al médico que le muestre cómo recortar las uñas de los pies.



## 8. Diabetes y gestación

Si usted sabe que tiene diabetes tipo 1 o tipo 2 y también está embarazada o espera quedar embarazada pronto, a pesar de tener este problema de salud, usted puede aprender :

- Qué debe hacer para tener un bebé sano.
- Cómo cuidarse y controlar la diabetes antes, durante y después de su embarazo.
- Si tiene diabetes y está embarazada, su embarazo se considerará un embarazo de alto riesgo. Otros embarazos que presentan altos riesgos son los de mellizos (o más de dos bebés) y embarazos en mujeres pasada cierta edad.
- “Alto riesgo” no significa que tendrá problemas. Simplemente quiere decir que deberá prestar atención especial a su salud.
- Tal vez necesite consultar a médicos especializados.

***Millones de embarazos de alto riesgo tienen bebés en perfecto estado de salud, sin que se vea afectada la salud de la mamá. Las claves son el cuidado y la atención especial.***



# Visión del futuro de la salud ocupacional y el trabajo

**Benjamín Surace**

Doctor en Medicina

*El auge de la automatización y la tecnología nos ha llevado a un punto de inflexión único, en la historia de la humanidad.*

*La digitalización y la robotización de millones de trabajos emergen como una tendencia inevitable. Y este proceso ya está cobrando múltiples “víctimas”.*



Y entre estas “víctimas”, podemos, también, considerar la pérdida de muchos empleos que han dejado de ser útiles o necesarios.

Durante el siglo XIX y el siglo XX la progresiva automatización del trabajo no repercutió negativamente en el trabajo de la población.

En 1900, los trabajadores agrícolas pudieron entonces emigrar de los campos a las fábricas e incluso ganar salarios más altos en el proceso, e incorporar nuevos empleos en servicios.

Hoy esa evolución no está tan clara y de existir alguna esperanza; ésta debe depositarse en los

empleos de mayor capacitación, en la innovación, en aprender nuevas tecnologías, habilidades acordes a los tiempos y necesariamente, en la mejora de la calidad educativa.

Seguirá habiendo trabajo, pero los empleos van a ser distintos a mediano y largo plazo.

Ahora, cada vez más, se necesitan trabajadores con ciertos conocimientos técnicos.

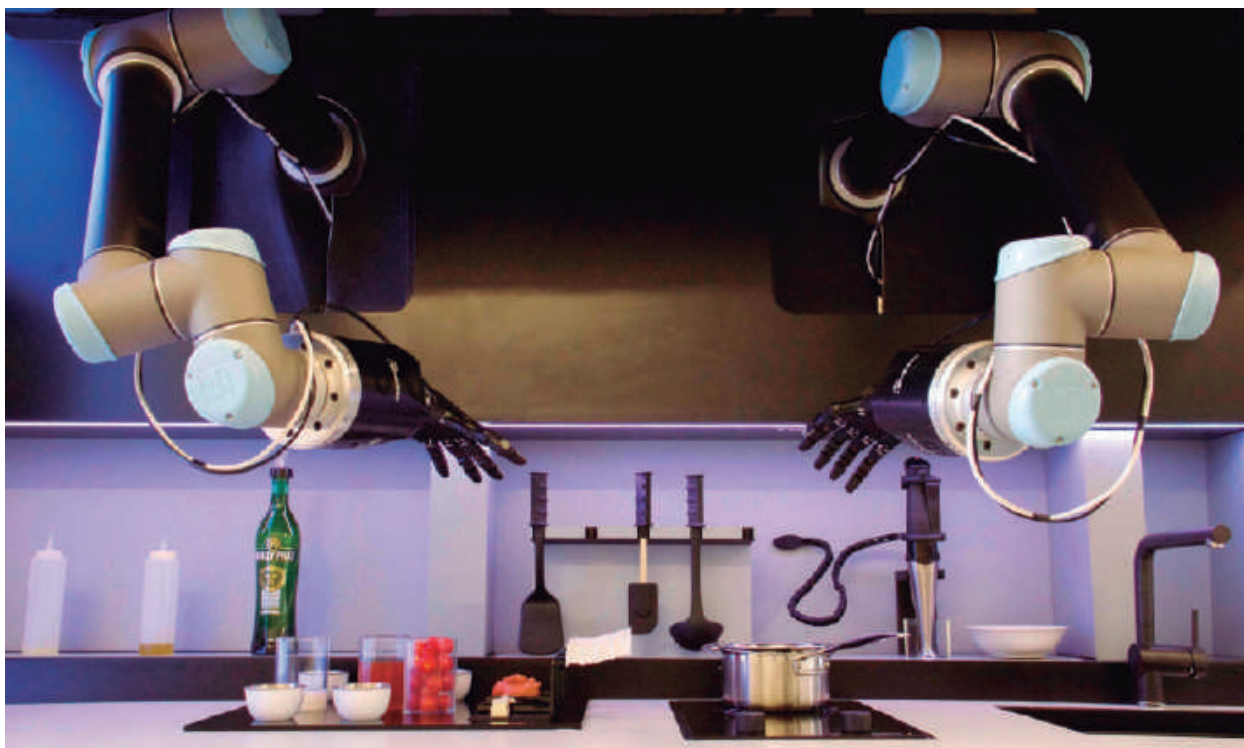
Las tecnologías de la información y la comunicación (las TIC) están llamadas a constituir un punto de inflexión, en la historia humana, como en su día fue la electricidad o las máquinas a vapor. Pero

eso no quiere decir que en el futuro todos los empleos deban estar relacionados con la tecnología.

Algunos empleos no podrán ser reemplazados, generalmente aquellos puestos de trabajo que requieren de interacción personal y empatía, de creatividad; para lo que el ser humano sigue aportando ventajas.

Los trabajos fáciles y repetitivos son los primeros en los que los robots reemplazan a las personas; y por lo tanto, la robótica es una de las industrias con mayor proyección.

Ya conocemos algunos ejemplos como las aspiradoras que ma-



pean la casa para realizar su función sin que nadie las supervise (y que nos parecerán muy rudimentarias en 2025).

En nuestro sector, el de la hotelería, el turismo y gastronomía, ya se observan cambios que parecieran adelantar el futuro.

### ¿Cómo será el hotel del futuro?

Desde la recepción hasta la cocina, la automatización transformará por completo el sector de la hotelería, tal vez con cambios que hoy nos parecen de ciencia ficción.

La aplicación de la informática, la automatización y la tecnología, en nuestro día a día, acaban de comenzar realmente; vamos ha-

cia un futuro en el que haremos los pedidos por Internet y donde la única intervención humana será la nuestra.

Un futuro cercano en el que habrá cintas transportadoras para la comida en vez de camareros; donde los cajeros de los grandes supermercados serán sustituidos por sistemas de escaneo; donde las oficinas virtuales o los bancos on- line reemplazarán sucursales bancarias.

Quizás muchas de estas cosas nos parezcan lejanas pero son situaciones que ya se están produciendo, en algunas empresas.

*Cinta transportadora de alimentos. Paneles táctiles.*

El delivery comenzó para la pizza y hoy incluye hasta milanesa con papas fritas, y todo tipo de alimentos preparados.

En Japón, una cadena de restaurantes de sushi usa cinta transportadora para ahorrarse mozos.

Una cadena de comidas rápidas está implementando un sistema de pedidos basado en paneles táctiles para ahorrarse mano de obra.

La programación “en la nube” eliminará empleos en las TI (tecnologías de la información).

Incluso el modelo de desarrollo chino, basado en mano de obra con sueldos irrisorios, condiciones laborales esclavistas, ausencia completa de protección

medioambiental o de seguridad; se está viendo afectado por el auge de la automatización, pues los robots no se suicidan, ni pasan penurias, fatigas o conflictos, no tienen hijos que mantener y cuando ya no sirven se tiran a la basura. Desgraciadamente en este último sentido, sí hay más similitud con los trabajadores.

### *Robot recepcionista. Robot en cajas de seguridad.*

En algunos establecimientos, ya hay recepcionistas robots con una inteligencia artificial que nos esperan al otro lado del mostrador. En pocos años algunos futurólogos destacan que es muy probable, la aparición de camareros autómatas.

Los drones y los vehículos autónomos serán clave en 2025, tanto para el transporte de mercancías como para el de personas. Los primeros, se triplicarán en los



próximos años. Implicará, también, reemplazo de personas en diferentes puestos de trabajo.

Un robot mayordomo no sólo subirá las maletas a la habitación, sino que permanecerá en esa durante todo el tiempo de estancia del cliente; podrá ser programado para realizar el servicio de habitación y retirar los desperdicios y platos sucios.

El Yotel Hotel de Nueva York cuenta con un robot gigante que se encarga de almacenar el equipaje de los turistas antes de que realicen el check-in o después de que ya han hecho el check-out; con el fin de que las personas puedan recorrer la ciudad sin necesidad de preocuparse por su equipaje cuando no cuenten con la habitación.

Algunos hoteles están dando a los turistas la posibilidad de controlar su estadía a través de dispositivos electrónicos. Con ellos pueden seleccionar las prestaciones que ofrece el hotel, las comidas y sus preferencias, incluyendo el asesoramiento turístico.

A través de esta tecnología los huéspedes pueden controlar todo el ambiente de su habitación: graduar la intensidad de las luces, encender la calefacción, cuadrar el despertador y manejar las cortinas, sin necesidad de levantarse de su cama o sin tener que adivinar cuál interruptor es el indicado para cada acción.

### *Horno inteligente. Tenedor inteligente.*

Los utensilios, aparatos y equipos de cocina sí están cambiando rápidamente.

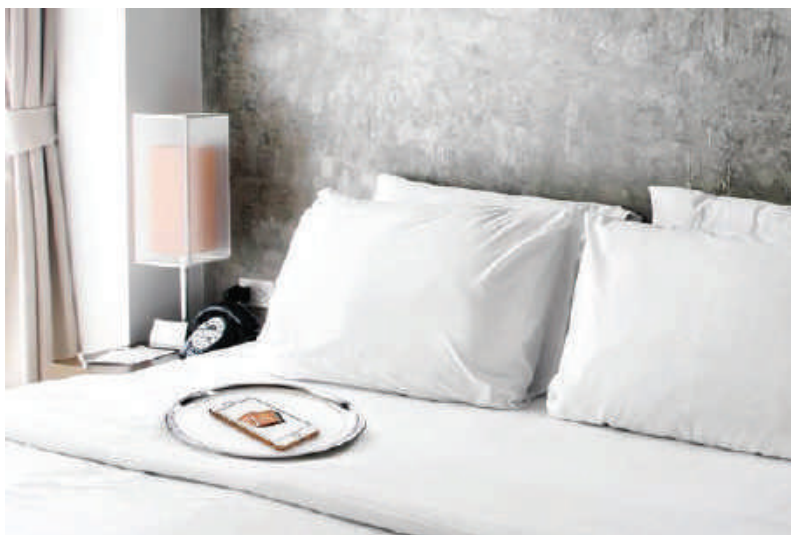
Cocina de fuego, plancha, freidora y horno, de hecho seguirá existiendo con las características actuales; sin embargo, es innegable que muchos de estos se están modificando.

Ya existe un tenedor inteligente que detecta si la comida se está, haciendo al gusto de cada uno con tan sólo pincharla. Este cubierto inteligente muestra en una pantalla situada en el mango, si está muy cocido, poco cocido, casi crudo o en su punto justo. Además, es capaz de determinar la temperatura exacta que tiene la comida en su interior.

Los hornos inteligentes identifican el tamaño y peso de las piezas que se llevarán a cocción, el tipo de cocción, tiempo y temperatura con tan sólo indicar en la pantalla táctil como se desea obtener la elaboración final.

### *Tablet en las habitaciones. Robot camarero de habitación. Robot cocinero.*

Eso sí, independientemente de estos cambios en el menú, la mayor parte de la automatización en la hotelería se encuentra fuera de la cocina.



Ser cocinero no es una tarea repetitiva. No basta con reproducir a la perfección una receta, sino que un requisito indispensable para el puesto es tener el paladar del que hacen gala los genios de los fogones, actividad para la que queda “mucho tiempo”.

Por el momento, las máquinas pueden preparar platos simples, pero la comida de autor queda fuera de su radio de acción.

#### *Drones que transportan comida.*

Un restaurante de Londres de comida rápida utiliza un mini-drone fabricado con fibra de carbono que alcanza un radio de 50 metros. Se mueve mediante control remoto y cuenta con conexión wifi. El personal vigila desde la cocina que el plato se sirva mediante cámaras de HD.

La rapidez está asegurada gracias a la velocidad de 1.11 metros por segundo.

#### *El Biohacking*

La tecnología también vino para transformar lo inmodificable en materia de salud.

Una gran parte del trabajo de Biohacking gira en torno a la manipulación del ADN y la identificación y la mejora de ciertas estructuras biológicas, de las personas.

El término Biohacking se difunde cuando las comunidades de hackers en San Francisco comenzaron a promover “laboratorios de garaje”, lejos de los laboratorios de experimentos. El término proviene de una definición original de la piratería. Significa “la búsqueda de formas nuevas e ingeniosas de hacer las cosas”. Se refiere a la

posibilidad de explorar la biología fuera de un laboratorio.

En este caso, modificando la parte de los cromosomas que presenta una anomalía, en la secuencia del código genético.

#### *¿Cómo será la prevención en los riesgos laborales?*

Aquí, el bien probado modelo de evaluación-manejo-prevención del riesgo, seguirá vigente por muchos años.

Pero, la ocurrencia de conductas violentas de los clientes en varios servicios, necesitan de nuevas estrategias en manejo de riesgos.

La recolección continua de información sobre las condiciones de trabajo rápidamente cambiantes, y el seguimiento de la salud y seguridad de los trabajadores a largo plazo, requieren nuevos análisis y estrategias.

Con todos los cambios, aparece un nuevo término en riesgo laboral: el tecnoestrés.

#### *Tecnoestrés*

El tecnoestrés conlleva consecuencias tanto físicas como psicológicas. Las personas que sufren tecnoestrés pueden desarrollar ansiedad, inseguridad e incertidumbre, depresión, insatisfacción, sentimientos de incompetencia, insomnio, dolores de cabeza y molestias físicas.



Se añaden, por causa del tecnoestrés, los sentimientos negativos generados por tener que «renovarse» continuamente para poder seguir trabajando y hacer frente a la competencia.

Ya es muy común que muchos trabajadores se sientan obsoletos en relación a su desempeño, por el escaso conocimiento de tecnologías.

### **¿Qué causas generan el tecnoestrés?**

El Tecnoestrés puede aparecer por varias razones:

Falta de información respecto al uso de las nuevas tecnologías de la información, en concreto a la herramienta tecnológica a ser usada.

Falta de apoyo de supervisores y compañeros para solventar los problemas que se presenten con las nuevas tecnologías de la información.

Por un mal funcionamiento de la PC o un maldiseño de los programas informáticos, dificultándose el trabajo debido a la lentitud del equipo o el programa.

Por la pérdida de datos o por caídas de los sistemas.

Por sobrecarga de demandas exigidas en el entorno de trabajo. Puede que las herramientas tecnológicas ayuden a ahorrar tiempo, dinero y esfuerzo, favoreciendo la gestión de los procesos;

pero a pesar de ello, en muchas ocasiones prima la consigna cuánto más se pueda hacer, mucho mejor, pudiendo aparecer estrés.

Falta de control sobre el propio trabajo con las nuevas tecnologías de la información.

Falta de recursos tanto individuales como de la organización para hacer frente a las demandas.

### **La invasión tecnológica aumentó el burnout laboral**

Es difícil que alguien que sufra de síndrome de burnout no se haya planteado en más de una ocasión ahogar su teléfono móvil en el agua o lanzarlo por la ventana. Mediante el uso de las nuevas tecnologías, podemos estar perfectamente localizables las 24 horas del día o llevarnos el trabajo a casa. De esta manera, la sensación de frustración y agobio

que nos acecha la podemos llevar guardada en la cartera o el bolsillo y llevarla a casa o cualquier lugar.

### **Convivir con la tecnología**

En estas circunstancias, las instituciones de capacitación como el IHG juegan un papel importante; sirviendo como centros de entrenamiento, educación y conocimiento para la vida de trabajo.

La conexión entre investigación y capacitación se vuelve más estrecha. La investigación apoya las necesidades de capacitación para que sean más efectivas.

Los rápidos cambios actuales también establecen nuevos requerimientos para la capacitación no sólo para las actividades hoteleros gastronómicas; sino también para prevenir y tratar a los trabajadores en los aspectos psicosociales.



### *Programar la tecnología para mejorar las condiciones de trabajo*

También se ven cambios en las enfermedades relacionadas con el trabajo. Enfermedades que son particularmente difíciles de identificar y describir con los códigos de diagnósticos tradicionales; como las enfermedades relacionadas con el estrés y los trastornos músculo esqueléticos relacionados con el trabajo computarizado.

Lo que los expertos en salud y seguridad en el trabajo ven a menudo, son ramilletes de síntomas subclínicos difusos. En estas circunstancias muchas veces a los médicos laborales les resulta difícil diagnosticar para justificar un ausentismo.

### *Humanizar la tecnología*

El reconocimiento efectivo, la caracterización y el manejo de estas nuevas consecuencias deberían ser de fundamental interés para los trabajadores y los empleadores.

Muchos de los problemas nuevos requieren el aprendizaje colectivo de la comunidad laboral total, además del aprendizaje individual.

El aprendizaje social avanza a menudo por el método de aprender haciendo y requiere enfoques altamente participativos, así como

capacitación de todos los participantes de la vida de trabajo.

La visión futura del enorme potencial de las nuevas ayudas técnicas en información y formación para el trabajo, promoverá una era totalmente nueva para los métodos y estrategias de capacitación y para su implementación.

La vida moderna de trabajo parece necesitar mucha mayor pericia en salud en el trabajo que nunca antes, y por ello las necesidades de capacitación en salud y seguridad en el trabajo se incrementarán en el futuro.

Por otro lado, las instituciones de capacitación necesitan innovar sus estrategias, métodos y aplicaciones, tanto en el desarrollo de la capacitación como en la dissemination de la información a grupos vulnerables de creciente heterogeneidad.

### *Determinantes de salud*

El modelo de Lalonde sigue vigente para explicar la salud de las personas.

El plan del IHG ha sido, desde 2010, en su creación: impulsar Planes Nacionales en Salud Laboral; conocer mejor para actuar; hacer visible lo invisible; impulsar el control permanente para el cumplimiento de las obligaciones

preventivas; promover estrategias de Salud y Seguridad en el trabajo; llevar la protección en salud y seguridad laboral a todos los lugares de trabajo; mejorar la capacitación de los agentes implicados en la salud laboral y en la nueva tecnología.

Hoy en la prevención de riesgos laborales, como en muchas otras, no se necesitan gurús, ni profesionales de Harvard, simplemente debemos sumar más personas con compromiso y actitud, adaptables a entornos y tiempos cambiantes. En momentos donde todo cambia lo más importante es ser adaptable a estos cambios, hay que ser como el agua para adaptarse al recipiente.

La misma humanidad que parece una debilidad es nuestra fortaleza. El poder de interactuar, socializar es único de nosotros los seres humanos y ningún software, dron, aplicación o androide logrará quitarnos eso. Claro está si le ponemos corazón y garra a nuestro trabajo.





# Higiene y Seguridad en el Trabajo

Higiene y Seguridad en el Trabajo





# Hombre, trabajo y seguridad

**Lic. Jorge Alfredo Cutuli**

Presidente del Instituto Argentino de Seguridad

*El concepto “trabajador” es muy amplio y abarcativo, por lo que puede considerarse que las personas, contribuyen con su esfuerzo físico o mental, al desarrollo de la comunidad toda.*

El concepto “trabajador” es muy amplio y abarcativo, por lo que puede considerarse que las personas, contribuyen con su esfuerzo físico o mental, al desarrollo de la comunidad toda.

Bajo este principio, que implica reconocer las ideas y las obras del hombre, es que amerita apoyar toda iniciativa, que esté dirigida a la noble tarea de enriquecer los conocimientos y optimizar aptitudes y las actitudes para el bien propio y ajeno; y, en especial, lo que tenga como objetivo la preservación de la salud y la vida, en las actividades de todo tipo y particularmente, en las correspondientes al trabajo.

Las legislaciones en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo tienen como objetivo fundamental preservar vidas y bienes en función productiva.

Esto sólo es posible en la medi-

da que autoridades, empleadores, trabajadores y profesionales intervinientes en la materia que nos ocupa, lo interpreten como un hecho para beneficio común.

Todo lugar de trabajo debe brindar condiciones higiénicas y seguras y la más adecuada protección para el desarrollo de cualquier tipo de tarea.

Si bien es cierto que la responsabilidad primaria del cuidado de la salud y la vida del hombre en el trabajo atañe a las empresas, debe considerarse como “factor potenciador” la participación de todas las personas que integran la organización.

Prevenir significa trabajar unidos de la manera más franca posible, reduciendo a su mínima expresión los accidentes y enfermedades del trabajo, presentándole un frente común a los riesgos que atentan contra la integridad

de las personas y los bienes.

Se cumplirá con la seguridad laboral cuando se la practique de común acuerdo entre las partes, con el más adecuado asesoramiento profesional y técnico y el efectivo control y acción docente ejercida por parte del Estado. Parece simple... pero no es así.

Muchas organizaciones “cubren” con una pantalla engañosa la responsabilidad de cumplimiento. Pero este engaño perjudica en primer término a la propia empresa, que pone en juego la integridad de sus bienes y de su personal.

Está demostrado que los trabajadores en cualquiera de sus niveles de desempeño, representan el más valioso capital de toda la empresa; y en tal sentido, cabe destacar la importancia de poder contar con el apoyo por parte de las organizaciones gremiales.

Todos sin excepción, debemos preservar la integridad psicofísica de las personas, el Estado, los empresarios, los aseguradores, los especialistas y las organizaciones gremiales, signadas por los trabajadores, para ejercer su representatividad.

Por lo expuesto, es auspicioso asistir a la creación -bajo la dependencia de la Secretaría de Capacitación y Formación Profesional de la UTHGRA- del “Instituto Hotelero Gastronómico de Higiene, Ambiente, Seguridad y Medicina del Trabajo”.

Cabría aclarar que, la seguridad debe emprender sin demora, una dinámica participativa y metodológica, que atendiendo la neutralización de los riesgos tradicionales, se prepare para enfrentar los nuevos riesgos, producto del actual avance tecnológico.

No cabe duda que existe para la prevención una gran ventaja y es que el común denominador es y seguirá siendo el hombre y éste en su esencia, no cambia.

Desde los comienzos, tuvo las mismas necesidades básicas, que desarrollaron su instinto de conservación y supervivencia. La diferencia estriba en que al primario objetivo de “sobrevivir”, se agrega hoy el deseo de “vivir bien”, de tener una mejor calidad de vida”. No se altera lo básico, sino que se

suma una exigencia, que es a la vez un derecho, de tipo legal y sobre todo una responsabilidad de carácter moral.

Con el tiempo, el proceso productivo tendrá una sola prioridad unificada, integrada por la cantidad, calidad, seguridad y protección ambiental.



No se admitirá más lo inseguro, porque se lo considerará un atentado contra la calidad de vida. Todo deberá ser bueno y confiable y nada es confiable si no es seguro. Es cuestión de tiempo. El hombre irá descartando lo peligroso, por considerarlo producto de la falta de inteligencia del propio hombre. Lo cómodo, bueno, estético, veloz, dinámico, tendrá también que ser seguro. Caso contrario, no servirá.

Este nuevo siglo, vive la etapa de transición. Es de esperar que las organizaciones se rijan por una “tabla de valores”, donde lo primero será preservar la salud y la

vida de la gente y que los adelantos tecnológicos no dejen de tener en cuenta tal objetivo; o, de lo contrario, el mundo entero correrá el riesgo de desaparecer. El hombre mismo habrá sido una obra perdida.

Esta esperanza se basa en que nuestra inteligencia humana sepa dar una respuesta a tiempo, acorde con la necesidad, sin esperar las emergencias. Con la calma que sólo puede brindar la prevención en todas sus formas.

Una prevención que permita seguir realizando sin pérdidas irreparables. Que facilite la acción positiva con el menor costo de vidas y de bienes. Que dignifique la obra del hombre, solamente cuando esté dirigida al bien del hombre. Que no acepte, bajo ningún concepto, la variación de este principio. Que subordine la ciencia y la técnica, la economía y la política al hecho social.

Prevenir, entonces, es y será la mejor manera de preservar nuestros valores, nuestros sueños, nuestro presente y nuestro futuro.

Bienvenidos sean aquellos emprendimientos y esfuerzos que contribuyan al logro de tan nobles objetivos, en bien del hombre, del trabajo y de la seguridad.

# Calidad, trabajo y accidentes laborales

## Mario Alfredo Bianchi

Ingeniero Industrial

*Los aportes del IHG a la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales, una causa tan trascendente como necesaria, tienen por finalidad última preservación de la salud de los trabajadores del turismo, hoteleros y gastronómicos. Sus beneficios exceden al trabajador accidentado para extenderse a todo el grupo familiar, ya que el accidente o la enfermedad profesional también afectan a la familia tanto en lo humano, como en lo económico y en lo social.*

Cada vez más, los mercados de la hotelería y la gastronomía exigen productos y servicios de mayor calidad. Y, la experiencia nos indica que ningún establecimiento puede brindar calidad si sus procesos internos y su clima laboral no lo son.

Precisamente, la calidad de bienes y servicios está íntimamente ligada, entre otras cosas, como bien lo sostiene el experto internacional Dr. Ricardo Riccardi, a la calidad de vida de trabajo, la que resulta fundamental para lograr captar y retener a los mejores trabajadores, aquellos que se comprometen y se sienten partícipes de la tarea de satisfacer las necesidades de los clientes, que cada día se presentan más exigentes.


Uno de los factores más importantes que afectan la calidad de vida de trabajo son los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. En el caso de la actividad hotelera gastronómica, existe la idea generalizada de que se trata de una actividad de bajo riesgo laboral. Sin embargo, las estadísticas registran alrededor de 75.000 accidentes por año, muchos de los cuales son de carácter grave o muy grave.

Conviene aclarar que estamos hablando sólo de los accidentes reportados. Muchos no están contemplados en las estadísticas mencionadas porque no se denuncian. De no ser así, la cifra mencionada sería significativamente mayor. Esto explica la preocupación de IHG por este tema, y los esfuerzos realizados a través de muchos años, para reducir este nivel de siniestralidad.

Para tener éxito en esta lucha, partimos del hecho comprobado que los accidentes laborales no son inherentes al trabajo en sí mismo, sino en cómo se lo realiza.

Este enfoque abre un amplio margen para pasar de una actitud pasiva frente al accidente laboral, por considerarlo una consecuencia lógica del trabajo, a una actitud proactiva, basada en la prevención, por no estar convencidos de que el accidente laboral puede evitarse.





La prevención de los accidentes y enfermedades profesionales exige un trabajo en conjunto de los tres actores presentes en todo accidente laboral, el trabajador, el empleador y el Estado. Cada uno debe esforzarse para lograr, tanto como sea posible, la disminución o la desaparición de la siniestralidad laboral. El trabajador, aprendiendo y adoptando las mejores prácticas para lograr conductas seguras, que no pongan en riesgo ni su salud, ni la de sus compañeros; el empleador, generando aquellos lugares y condiciones laborales seguras, capacitando a sus ejecutivos y trabajadores para evitar accidentes y enfermedades profesionales, el eEstado, generando las normas legales que promuevan el trabajo sin riesgos, además de ejercer el poder de policía, al que legalmente está obligado.

En este contexto, vale una reflexión sobre el trabajo que UTHGRA viene realizando, en pos de preservar desde esta óptica la salud de los trabajadores del turismo, hoteleros y gastronómicos, cuyo último emprendimiento ha sido la creación del Instituto Hotelero Gastronómico de Higiene, Ambiente, Seguridad y Medicina del Trabajo, IHG.

UTHGRA puede acreditar un largo recorrido en la prevención de riesgos del trabajo, que hasta el presente podemos dividir en tres etapas.

Ninguna de ellas reemplaza a la anterior, sino por el contrario, la complementa y enriquece.

En la primera de esas etapas, iniciamos la complementación de la capacitación profesional que veníamos realizando, incorporando a nuestra oferta educativa, temas relacionados a la prevención de los riesgos del tra-

bajo, un verdadero desafío, dado que la temática que dominábamos y los recursos docentes con que contábamos en ese entonces, diferían sustantivamente de los requeridos para encarar la nueva disciplina. Y era una gran incógnita la aceptación que la capacitación podría tener en nuestros trabajadores, no familiarizados con la problemática de la prevención de los accidentes y/o enfermedades profesionales. Pese a ello, comenzamos a planificar y a dictar dos tipos de cursos, uno para trabajadores y otro para dirigentes, con objetivos y contenidos claramente diferenciados.

El curso para trabajadores, de 20 hs. de duración, se propone lograr que estén en condiciones de adoptar conductas seguras en sus lugares de trabajo, y, puedan, al mismo tiempo, prever y neutralizar las condiciones riesgosas que se les puedan presentar.

El segundo curso, de 40 hs., busca capacitar dirigentes para que auditen los lugares de trabajo en materia de higiene y seguridad, apoyen a los trabajadores para prevenir accidentes de trabajo, y traten de igual a igual con los empleadores el mejoramiento de las condiciones laborales para preservar la salud de los trabajadores.

Estas capacitaciones son ampliamente aceptadas por los asistentes a los cursos, lo que demuestra que el mundo del trabajo es un campo fértil para insistir seriamente en la prevención de la salud de los trabajadores. Hasta ahora, hemos capacitado más de 5000 trabajadores y 100 dirigentes. Se prevé continuar a un ritmo creciente, con el auxilio de nuevas técnicas de capacitación a dis-





tancia, a través de internet, técnica que ya estamos desarrollando, sin abandonar por ello la capacitación bajo la modalidad presencial.

La experiencia nos mostró la falta de una bibliografía especializada en los riesgos del trabajo propios de nuestra actividad gastronómica. Así comenzamos una segunda etapa, en la que trabajamos con el Ing. Eduardo Peccioloni, integrante del cuerpo docente del Instituto Argentino de Seguridad, en el armado de un texto que satisficiera esa necesidad.

Poco a poco fue tomando forma el libro que hoy ya está en la calle, y cuya primera edición vio la luz en el mes octubre de 2005. Este libro, con carácter de manual, tiene una característica distintiva la presentación de recomendaciones tanto para los trabajadores como para los empresarios, respecto de las mejores prácticas para prevenir accidentes de trabajo, inherentes a las distintas tareas de la gastronomía.

En este mismo sentido, comenzamos a preparar este año 2011, un libro similar, pero en este caso, orientado a las tareas propia de la hotelería.

Finalmente, con la creación, dentro del ámbito de la Secretaría de Capacitación y Formación Profesional del IHG, iniciamos una tercera etapa en el camino hacia la prevención integral de la salud de nues-

tros trabajadores. Este Instituto tiene, entre otros, el propósito de ampliar el campo de la prevención de los riesgos del trabajo a otros ámbitos, no contemplados explícitamente en aquellas acciones desarrolladas hasta el presente, y, al mismo tiempo, realizar aportes factibles para las transformaciones necesarias hacia un mundo donde prime el trabajo decente.

Estos, entre otros, son los aportes de UTHGRA a una causa tan trascendente como necesaria, que tiene por finalidad última la preservación de la salud de los trabajadores del turismo, hoteleros y gastronómicos. Sus beneficios exceden al trabajador accidentado para extenderse a todo el grupo familiar, ya que el accidente o la enfermedad profesional, también afectan a la familia tanto en lo humano, como en lo económico y en lo social.

Confiamos en el resultado de nuestros esfuerzos porque contamos con el apoyo y el compromiso de los trabajadores, y porque descontamos los aportes de los empresarios y del propio Estado.

Finalmente debemos convenir que los frutos de lo realizado hasta el presente son altamente auspiciosos, tal como esperamos sean los beneficios que recojamos en el futuro inmediato.



# Seguridad en la cocina

---

## Eduardo Peccioloni

Ingeniero Industrial

Durante varios años he dictado cursos sobre riesgos del trabajo en la actividad hotelero gastronómica, en las distintas seccionales de UTHGRA, por lo que he compartido experiencias y anécdotas con muchos trabajadores.

De esta recopilación de datos y, según las estadísticas, se observa que los cocineros están expuestos a riesgos laborales muy altos.

Hoy día, el servicio rápido a menudo es el enfoque principal de las cocinas comerciales, pero, sin normas de seguridad estrictas, los trabajadores y el mismo menú pueden verse afectados.

La seguridad y la higiene en nuestro quehacer son de gran importancia. No obstante, en términos ge-

nerales, se puede asumir que aquellos factores de seguridad/accidente son preponderantes dentro del complejo de la cocina, por diversas razones:

- La cantidad de equipos estático y automatizados en el uso diario.
- El estilo de la superficie del suelo, que puede ser engañoso para las demandas del trabajo.
- La variedad y cantidad de utensilios que, si se emplean erróneamente, pueden ser fatales.
- La actividad casi frenética que puede haber durante un período de servicio urgente.

Las fuentes de calor en la cocina, tales como hornos, parrillas, estufas, freidoras y hornos de microondas pueden provocar quemaduras. Se debe tener especial cuidado de las superficies calientes, como ollas, sartenes y utensilios. Los trabajadores deben evitar salpicar agua o bebidas en el aceite o grasa caliente para que la grasa caliente no salpique. Los equipos de cocina y de ventilación deben estar fríos antes de limpiarlos, lo mejor es limpiarlos al comienzo de cada turno.

Otras fuentes de calor a las que prestar atención son el agua hirviendo, vaporeras, fregaderos y lavadoras de platos. Pasar la mano o el brazo sobre ollas hirviendo o fuentes de agua caliente pueden conducir a quemaduras graves por el vapor. Al abrir ollas o vaporeras, los trabajadores deben pararse a un lado y usar la tapa como escudo.



Para evitar incendios, se deben vigilar cuidadosamente los alimentos que se están cocinando. El aceite o grasa caliente nunca deben dejarse desatendidos y se las debe dejar enfriar antes de transportarse.

Una cocina con buen aseo y orden puede reducir los peligros de resbalones y tropezones. Los artículos almacenados no deben obstruir los pasillos ni las salidas. Si se derrama algún líquido en el piso, debe limpiarse de inmediato y colocarse un aviso de piso mojado. Los tapetes antideslizantes aseguran que los derrames no se conviertan en resbalones.

Los sitios donde se acumula la grasa y las superficies de las parrillas deben limpiarse con frecuencia y no se deben tener artículos inflamables cerca de las llamas o fuentes de calor. Es importante saber y poner en práctica los procedimientos de emergencia, primeros auxilios y el uso de los extinguidores de incendios.

Unos zapatos cómodos y con buen soporte son esenciales para los trabajadores de cocina debido al largo tiempo que pasan de pie, apoya pies y tapetes contra la fatiga también pueden ser útiles. Moverse y estirarse con frecuencia, así como la rotación de tareas, pueden ayudar a los trabajadores a evitar las posturas estáticas y la fatiga. Para reducir la necesidad de estirarse para alcanzar algo, los trabajadores deben mantener cerca de sí, los artículos de uso frecuente y guardar los de uso menos frecuente más alejados. El empleo de las técnicas correctas para transportar olla y otros artículos de cocina pesados puede prevenir lesiones.

Respecto del uniforme, es cierto que a la larga, la continua exposición de calor en el bajo vientre trae



consecuencias tanto a hombres como a mujeres, por esto se debe usar chaqueta. Esta es doble y de algodón muy grueso con función tanto estética, de darla vuelta si se ensucia, como de protección.

Es preferible el algodón y de color blanco, el poliéster no protege y los colores oscuros transmiten más el calor. El uso de mangas ceñidas evita que se puedan enganchar en asas de ollas, perillas de hornos o estufas, o que queden colgando sobre aceite caliente o llamas. Los zapatos deben tener soporte para el arco del pie y suelas antideslizantes. Los delantales brindan una capa adicional de protección contra salpicaduras de agua o grasa caliente. Se deben usar mitones o aisladores de calor al manejar artículos calientes y, protección para las manos, como guantes de malla cuando se cortan alimentos o se usan cuchillos afilados.

Las cocinas son lugares ocupados por mucha gente que está apurada haciendo preparaciones, las que muchas veces tienen poco espacio para moverse. Se debe estar alerta, atento y consciente sobre la seguridad. Nunca deje de estar atento, aún en los tiempos de menos apuro.



## ***La siguiente es una lista de consejos para la seguridad en la cocina:***

- Asegúrese de que el horno, las hornallas y todos los demás aparatos y equipos en la cocina estén desconectados antes de que usted salga de la cocina.

- Mantenga los aparatos eléctricos lejos del agua para evitar descargas eléctricas, igualmente manténgase lejos de los tomacorrientes, si tiene las manos mojadas, en el momento de preparar alimentos con equipos eléctricos como el picador o la licuadora, seque sus manos muy bien, así evitará además de que le pegue la corriente, que se le resbalen utensilios de sus manos.

- Si se quema, inmediatamente deje que el agua fría del chorro le corra abundantemente en la quemadura.

- No ponga los cuchillos u otros utensilios con filo en un lavaplatos llenos de agua jabonosa, porque no se ven y alguien podría meter las manos en el agua y lastimarse seriamente.

- Tenga cuidado con los cuchillos con filo pero manténgalo bien afilados. Un cuchillo sin

filo es más peligroso que uno que está bien afilado.

- Nunca use agua para apagar un fuego que se hubiera prendido en la cocina, porque se podría hacer más grande. Si no tiene un extinguidor a mano espolvoréelo con abundante polvo de hornear o harina.

- Nunca ponga comida cocinada en una tabla de cortar sin lavar y en la cual se ha puesto comida cruda. Use siempre un plato o tabla de cortar limpio.

- Nunca deje caer agua a una sartén u olla que tenga aceite caliente. El agua podría hacer que el aceite salte y se puede prender fuego lastimando a alguien.

- Siempre ponga los mangos de las sartenes u ollas hacia la parte de adentro de la cocina. De esta forma nadie se va a dar contra los mangos de las sartenes u ollas y voltear su contenido, causando una tragedia.

- Mantenga las toallas de papel, los limpiadores y los agarradores de ollas y sartenes a mano pero lejos de las superficies calientes para que no se prendan fuego.



# La cocina, los productos químicos y la seguridad

**Eduardo Peccioloni**

Ingeniero Industrial

*Identificar los riesgos de los productos químicos que utilizamos es una acción prioritaria e imprescindible para realizar un trabajo seguro con ellos.*

*El entorno donde se realizan las tareas diarias en el ámbito laboral, cumple un rol fundamental en la prevención de riesgos del trabajo.*

Hoy en día, los productos químicos se utilizan en casi todas las actividades, de manera que existen ciertos riesgos en muchos lugares de trabajo. Hay muchas sustancias químicas que forman parte de la gestión en las cocinas y cada año se introducen nuevos productos en el mercado. Por tales razones, constituye una tarea urgente, la adopción de un enfoque de seguridad, en la utilización de productos químicos en el trabajo.

Para un control efectivo de los riesgos químicos en el lugar de trabajo, se requiere contar con permanente información sobre peligros y medidas de seguridad. A esa información debe sumársele el esfuerzo diario de la empresa para que se adopten y se apliquen las medidas necesarias para la protección de los trabajadores y su medio ambiente.

Los productos químicos peligrosos son aquellos que pueden producir un daño a la salud de las personas



o un perjuicio al medio ambiente. Lógicamente, no todos los productos químicos son peligrosos.

Hay consejos básicos para identificar los riesgos de los productos químicos.

Identificar los riesgos de los productos químicos que utilizamos es una acción prioritaria e imprescindible para realizar un trabajo seguro con ellos.

## ¿Productos químicos en la cocina?

- Polvo de hornear (mezcla de pirofosfato ácido de sodio y ácido tartárico esencialmente).
- Bicarbonato de sodio.
- Detergentes.
- Productos de limpieza que tenga en su fórmula amoníaco y un desengrasante o legía (soda cáustica) PARA LAS JUNTAS DE LOS AZULEJOS.



- Limpiador multiusos para fregar las placas o los fogones.
- Etcétera.

Actualmente, la reglamentación vigente, obliga a los fabricantes o distribuidores de productos químicos potencialmente riesgosos, ya sea sustancias o preparados, a suministrar al usuario información sobre los riesgos que generan. Esta información se suministra a través de etiquetas o indicaciones de seguridad anexas.

**La etiqueta debe disponer de la siguiente información mínima:**

- Datos sobre la denominación del producto.
- Datos sobre el fabricante o proveedor.
- Símbolos e indicaciones de peligro.
- Información sobre los riesgos y medidas de seguridad básicas a adoptar.

La etiqueta es un primer nivel de información concisa, pero clara, que nos aporta la información necesaria para planificar las acciones preventivas básicas.

La hoja de seguridad es un segundo nivel de información, mucho más completo que la etiqueta. El responsable de la comercialización deberá facilitársela gratuitamente al usuario en la primera entrega o cuando se produzcan revisiones. Las mismas de-

ben tener los siguientes apartados:

- Identificación del producto y responsable de su comercialización.
- Composición/información sobre los componentes.
- Identificación de los peligros.
- Primeros auxilios.
- Medidas en la lucha contra incendios.
- Medidas frente a vertidos accidentales.
- Manipulación y almacenamiento.
- Controles de exposición /protección individual.
- Propiedades físicas y químicas.
- Estabilidad y reactividad.
- Informaciones toxicológicas.
- Informaciones ecológicas.
- Consideraciones relativas a la eliminación.
- Informaciones relativas al transporte.
- Otras informaciones útiles.

Es recomendable que en la empresa se dispongan de todas las hojas de seguridad de los productos utilizados, debiendo estar éstas a disposición de los trabajadores para que puedan consultarlas.

## Preste atención a palabras como:

**PELIGRO:** situación en la que es posible que ocurra en daño o un mal.

**AVISO:** escrito que advierte de algo.

**PRECAUCIÓN:** cautela o cuidado con que se hace una cosa para evitar o prevenir un daño o un peligro.

**VENENO:** producto que puede causar daño o la muerte si se absorbe por la piel, si se ingiere o si se inhala.

**TÓXICO:** producto que puede causar daño o la muerte si se traga, si se inhala o si se absorbe por la piel.



**IRRITANTE:** producto que causa dolor o hinchazón en la piel, en los ojos, en las membranas mucosas o en el sistema respiratorio.

**LÍQUIDO INFLAMABLE:** producto que se enciende a menos de 60° C.

**LÍQUIDO COMBUSTIBLE:** producto que se enciende entre 60° C y 95° C.

**CORROSIVO:** producto (vapor) que puede destruir otro material o el tejido vivo.

### ***Más seguridad para el trabajador***

- Prepare un inventario de todos los productos que hay en su lugar de trabajo.
- Familiarícese con todos los productos que tenga en el listado incluyendo su localización y su propósito. Algunos productos son más peligrosos de lo que se piensa.
- Lea las etiquetas y siga las instrucciones cuidadosamente.
- Compre sólo lo que necesita.
- No compre más material del que necesita para no tener que guardar el sobrante. Si tiene el sobrante de algún producto comprado recientemente, todavía con su etiqueta y en buenas condiciones, guárdelo en un lugar seguro.
- Mantenga los productos químicos fuera del alcance de los niños.
- Asegúrese de tener anotados los números telefónicos para emergencias cerca de los teléfonos.
- No guarde los productos químicos cerca de los alimentos. Los productos químicos no deben guardarse cerca de los alimentos porque tan sólo su olor podría contaminarlos.



- Mantenga los productos químicos en su recipiente original.

- Los productos químicos no deben transferirse a otros recipientes a menos que éstos sean apropiados para dichos productos y estén debidamente rotulados. Tampoco deben transferirse a recipientes que originalmente contenían alimento.

***¡Casi todos los empleados de cocina, ocasionalmente deben manipular productos químicos, algunos son más peligrosos de los que se piensa. Preste mucha atención!***

- Use productos alternativos. Use productos menos peligrosos para las tareas de limpieza. Por ejemplo, derrame bicarbonato de sodio y vinagre por la tubería de la pileta para evitar que obstruya en vez de derramar el limpiador común para tuberías.

- Deseche apropiadamente. Los productos químicos NUNCA deben derramarse en el suelo o en los desagües. Muchos de estos productos no deben depositarse con la basura común ni desecharse por el inodoro.

- Conozca el teléfono del Servicio de Información Toxicológica.

***Un accidente grave por salpicadura de soda cáustica en el rostro y los ojos***

### ***Descripción:***

En un día normal de trabajo, en un restaurante donde se preparaban exquisiteces norteanas, el cocinero le solicitó a su ayudante que ponga a hervir en agua, dos pecetos con las verdura que estaban preparadas y que no olvidara agregar dos puñados de sal gruesa.



Tal como se lo habían indicado, el joven ayudante procedió, pero al agregar la sal gruesa, que había tomado de la alacena, donde había dos envases iguales, se produjo una gran salpicadura; no obstante esto, el ayudante agregó el segundo puñado, con lo que nuevamente se produjo igual que en la anterior oportunidad una salpicadura, pero aún mayor, parte de la cual impactó sobre su cara y ojos.

El dolor era insoportable. Solamente se atrevió a secarse y restregarse los ojos. La enorme salpicadura provocó quemaduras graves en los dos ojos y en el rostro. A consecuencia de este accidente, el trabajador estuvo mucho tiempo sin poder trabajar, dado que las lesiones producidas le impedían desarrollar sus tareas habituales.



### ***Análisis del accidente:***

Normalmente cuando se agrega sal al agua caliente se produce una reacción exotérmica y un abundante burbujeo con algunas salpicaduras; pero en este caso lo que agregó al agua fue soda cáustica en perlas que estaba guardada en un envase de sal gruesa. Investigado el tema, se conoció que el cocinero guardaba el sobrante de soda cáustica, utilizada periódicamente para la limpieza profunda de la cocina, en un envase vacío de sal en la alacena.

### ***Accidentes como este se pueden evitar si:***

- Los productos químicos se mantienen en sus envases originales y, en caso de ser necesario, se transfieren a otros recipientes que sean apropiados para dichos productos y estén debidamente rotulados.
- No se guardan los productos químicos cerca de los alimentos.
- Se utilizan productos menos peligrosos para las tareas de limpieza. Es recomendable usar productos alternativos igual de eficientes, pero menos agresivos.



# La falta de prevención puede ser cómoda pero no gratuita

**Mario Bianchi**

Ingeniero Industrial

La prevención de los accidentes de trabajo, no se genera espontáneamente, sino por el contrario, requiere un esfuerzo consciente y sistemático que incluye al mismo tiempo una adecuada concientización de todos los actores que siempre se encuentran presentes, en todo accidente laboral.

Pese a lo mucho que hay para perder cuando se produce un accidente, puede observarse que aún los más afectados, demuestran poco empeño en prevenirlos.

Esto es muy fácilmente comprobable en la vida diaria, cuando observamos por ejemplo el comportamiento de muchos peatones al cruzar la calzada, la temeraria forma de conducir de algunos automovilistas, la existencia de matafuegos vencidos en los muchos edificios de departamentos, la falta de bandas antideslizantes en las escaleras, la ubicación de macetas en las barandas de los balcones, etc.

También en los lugares de trabajo se observan variadas situaciones y conductas riesgosas, que con demasiada frecuencia desencadenan accidentes.

Los riesgos de accidentes en los lugares de trabajo constituyen uno de los problemas contemporáneos más importantes para la salud de los trabajadores en todo el mundo; pero a diferencia de lo que muchos piensan, los accidentes de trabajo no son inherentes al trabajo en sí, sino que tienen su origen en la forma, y en las condiciones en que se lo realiza.

Este enfoque descarta la visión fatalista de que el trabajo tiene la responsabilidad de los accidentes; y por el contrario, atribuye su origen a los métodos de trabajo, a deficiencias en el gerenciamiento de los establecimientos y a las condiciones medioambientales en las cuales el trabajador debe realizar su tarea.

Esto abre un amplio margen para incursionar en el desarrollo de técnicas de prevención, ya que si fuera cierto que el trabajo es la causa de los accidentes, la única manera de evitarlos sería no trabajar. Como dijimos, la prevención de accidentes no es una condición natural del ser humano, por lo que para conseguirla es necesario invertir, tiempo, esfuerzo y dinero. Pero muchos de estos “costos” e “incomodidades”, resultan ser infinitamente menores a los que se derivan de los accidentes laborales.



En efecto, tanto los accidentes como las enfermedades profesionales, que también son susceptibles de prevención, generan costos de todo tipo que afectan tanto al trabajador, como a su familia, al empresario y a la seguridad social.

No cabe duda que el principal afectado de un accidente de trabajo es el propio trabajador, especialmente cuando, como consecuencia del mismo, ve afectada su salud, o sufre una seria disminución de su capacidad laboral y ni que hablar cuando lo que pierde es su propia vida.

Esta consecuencias desde el punto de vista humano no tienen precio, porque el dolor y la vida no pueden justipreciarse.

Sin embargo, a estas lamentables consecuencias se adicionan además pérdidas económicas que afectan a todos los que de una u otra manera se ven involucrados en los accidentes laborales.

Tomar conciencia de estos costos, es una manera de auto incentivarlos para hacer todo lo que esté a nuestro alcance para prevenir tanto los accidentes como las enfermedades profesionales.

En los párrafos que siguen, veremos cuán costoso resulta dar la espalda a la prevención de accidentes y enfermedades profesio-

nales, y cuantas ventajas se obtendrían si ella fuese tenida más en cuenta.

### ***Costos económicos para el trabajador y su familia***

Si bien es cierto que el trabajador tiene asegurados por las legislación vigente, los gastos asistenciales y el cobro de los conceptos remunerativos de su salario, también es cierto que deja de percibir los conceptos no remunerativos de sus haberes; y en muchos casos, sus familiares pierden horas de trabajo y su consiguiente remuneración; esto por la atención familiar que ellos deben brindar al trabajador accidentado, lo cual afecta a todo el grupo familiar.

En el caso de incapacidades permanentes, si bien existe una indemnización, en el largo plazo ésta no cubre las pérdidas que la disminución de la capacidad laboral ocasiona, ni el costo de oportunidad que significa no poder acceder a otros trabajos mejor remunerados, debido a la pérdida parcial de la capacidad laboral.

Finalmente, la muerte del trabajador también es indemnizada, pero nunca suplanta al sustento económico que aporta al grupo familiar, un jefe de familia en actividad.

### ***Costos económicos para los establecimientos***

El empresario que piense que con la contratación de una ART, está cubierto de todas las pérdidas económicas que pueden ocasionar los accidentes laborales, está profundamente equivocado.

En efecto, todo accidente laboral ocasiona al establecimiento, pérdidas económicas tangibles, aunque no muchas veces evaluadas correctamente.

A manera de ejemplo, veamos algunas de las más comunes:

1. Pérdida por el pago de un reemplazante o el pago de horas extras para cubrir su ausencia.
2. Pérdidas por eventuales daños a las instalaciones, como consecuencia del accidente.
3. Pérdidas por falta de habilidades del personal reemplazante, equiparables a las del trabajador lesionado.
4. Pérdidas por disminución de la calidad del servicio y su repercusión en los clientes.
5. Pérdidas por incumplimiento de compromisos adquiridos con clientes, antes del accidente.
6. Pérdidas por atención de posibles demandas laborales en el fuero civil, etc.

### **Costos económicos para la ART**

La falta de prevención de los riesgos del trabajo, también afecta a las ART, al tener que hacer frente a gastos que bien podrían ser evitados de contarse con una adecuada prevención, tales como:

1. El gasto en la atención médica (de urgencia, de hospitalización, en cirugía, consultas, tratamientos y rehabilitación).
2. Los gastos con motivo del estudio del paciente para efectos de evaluación de las secuelas y asignación de las prestaciones económicas a lugar.
3. Los gastos jurídicos por la atención de inconformidad y demanda de aumento en el monto de las prestaciones económicas.

4. El gasto en prestaciones económicas al trabajador o a sus deudos (pago de incapacidades, subsidios, pago de pensiones, pago por mortandad).

5. La disminución de aquellos recursos presupuestales disponibles para atender otros problemas de salud, etc.

Nada de lo dicho en los párrafos anteriores son novedades. En congresos, en estudios de organizaciones públicas o privadas, en las recomendaciones de los expertos, en publicaciones de la especialidad, etc., se podrá ver reflejado mucho de lo dicho más arriba. Sin embargo en esos días, los profesionales siguen “gozando de buena salud”, a pesar que con ellos todo es pérdida, dolor y

sufrimiento. Y así seguirán las cosas hasta que todos los involucrados entiendan que todo esfuerzo para evitar accidentes y enfermedades profesionales es poco, comparado con las consecuencias y secuelas que producen. Es en ese momento cuando la PREVENCIÓN ocupará el lugar que le corresponde, y quedará expedito el camino hacia un mundo laboral más seguro, menos riesgoso y más visible.

Mientras tanto, todos los que de alguna manera estamos vinculados al mundo del trabajo, no debemos bajar los brazos ni perder ninguna oportunidad, para lograr que ello ocurra lo antes posible.





# Ergonomía

**Benjamín Surace**

Dr. en Medicina

## ¿Qué es la ergonomía laboral?

Es la disciplina que estudia las condiciones de trabajo que dan lugar a lesiones y de las alternativas para prevenir y minimizar el riesgo de esas lesiones. Cuando la ergonomía no se tiene en cuenta, el trabajo expone a los trabajadores a trastornos de los músculos, nervios, tendones, ligamentos, articulaciones, los vasos sanguíneos del cartílago, o discos de la columna.

## ¿A qué ayuda la ergonomía?

- Disminuir el número lesiones.
- Aumentar la productividad.
- Aumentar la eficiencia.
- Mejorar la calidad del trabajo.
- Reducir el ausentismo.

## ¿Qué estrategias emplea la ergonomía?

- Ajusta la tarea a la persona.
- Crea un ambiente de calidad de vida laboral.
- Resguarda siempre la seguridad y la higiene en el trabajo.
- Minimiza el estrés psicológico.

## ¿Cuáles son los factores de riesgo laboral en la actividad gastronómica?

- Repetición de los movimientos cada pocos segundos.
- Fuerza excesiva.
- Condiciones incómodas.
- Trabajo en condiciones de estrés.
- Exposición a altas temperaturas o a excesivos ruidos ambientales.

## ¿Cómo determinar si la actividad laboral implica riesgo a uno o más de los 5 factores de riesgo mencionados?

Cuando, por ejemplo, ocurren algunas o varias de estas situaciones.

## ¿A qué se llama repetición?

Si se repite el mismo movimiento cada pocos segundos durante 2 horas, o más.

## ¿Qué se considera fuerza excesiva?

Levantar más de 30 kilos en un momento dado, o empujando y/o arrastrando una caja de 25 kilos por el piso durante más de 2 horas por día.

## ¿Cuándo hay posición incómoda?

Posición incorrecta



Posición correcta

Cuando hay desplazamientos por espacios reducidos entre las mesas, subiendo escaleras; trabajando con las manos sobre la cabeza durante más de 2 horas al día; ejerciendo la fuerza para el trabajo con la espalda, el cuello o las muñecas.

### **¿Cuándo se trabaja en condiciones de estrés?**

Cuando el ambiente laboral genera presiones que exceden las razonables exigencias que puede tener un empleador y con las demandas insatisfechas de los clientes. A veces ocasionadas por el número excesivo de clientes a atender por cada trabajador, o por otras deficiencias a la gestión y organización de la actividad diseñada por el empleador.

### **¿Qué se considera exposición a altas temperaturas o a excesivos ruidos ambientales?**

Cuando trabajadores de las cocinas industriales, hornos de barro o parrillas están expuestos durante varias horas a altas temperaturas con desplazamientos en espacios reducidos. Los trabajadores de discotecas o de salones de fiestas con espectáculos musicales con decibeles superiores a lo normal por más de 2 horas sin poder abandonar el lugar.

### **¿Cuáles son las partes del cuerpo que más se exponen a esos riesgos laborales?**

Cuello, hombro, codo, antebrazo, muñeca, mano, el abdomen (hernia solamente), espalda, rodilla, tobillo, pie, piel (quemaduras) y oídos (disminución de la audición).

### **¿Cuáles son los signos y los síntomas que deben alertar al trabajador y al empleador?**

En general son comunes a todos los trastornos músculo esqueléticos.

#### *Signos:*

- Disminución del rango de movimiento.
- Deformidad.
- Disminución de la fuerza de agarre.
- Pérdida de la función muscular.

#### *Síntomas:*

- Dolor.
- Entumecimiento.
- Hormigueo.
- Quemazón.
- Calambres.

### **¿Cuáles son las enfermedades que se relacionan con esas lesiones?**

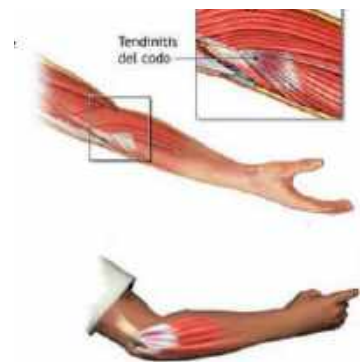


- Tenosinovitis.
- Dedo en gatillo.
- Síndrome de Raynaud.
- La enfermedad de De Quervain.
- Síndrome del túnel carpiano.
- Hernias de disco.

### **¿Cuáles son los ejes de la prevención?**

*Gestionar la calidad en la organización del trabajo con:*

- Participación de los trabajadores a través de sus representantes sindicales en el análisis de los factores de riesgo ergonómico.
- Creación y gestión del programa de ergonomía.

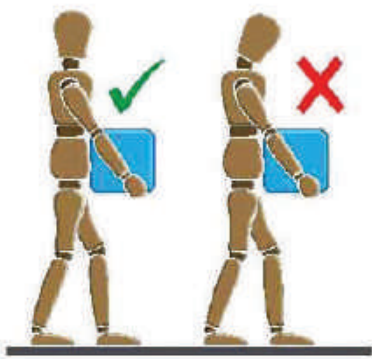


- Comunicación y difusión de programa.
- Representación sindical con los recursos e información necesaria para cumplir con sus responsabilidades.



### *Capacitar a los trabajadores en:*

- Asegurar que los empleados se capaciten en el desarrollo, ejecución y evaluación de los programas de ergonomía de la empresa.
- Desarrollar mecanismos de información y educación de la ergonomía en la práctica laboral.



### *Según la actividad, deberán capacitarse en la prevención de lesiones causadas por:*

- Peso levantado.
- Posición del centro de carga de la gravedad.
- Frecuencia.
- Postura.
- Flexión del torso.
- Torcer.
- Brazos extendidos.

### *Registrar las lesiones por causas ergonómicas:*

- Diseñar y mantener un registro de estas lesiones por tipo de actividad y por empresa.
- Emplear técnicas de ingeniería: son el mecanismo preferido para el control de los riesgos ergonómicos. Esto puede implicar el rediseño de la estación de trabajo, métodos de trabajo y herramientas para reducir las demandas del trabajo, tales como el esfuerzo, la repetición y posiciones incómodas.

### *Revisar los controles administrativos:*

- Rotación de personal para puestos de trabajo con diferentes requisitos físicos.

- El establecimiento de trabajo / descanso / horarios.

- La capacitación del personal para utilizar los métodos de trabajo adecuados cuando los controles de ingeniería no son factibles.

### *Realizar programas de evaluación:*

- Evaluar el programa de ergonomía por lo menos cada tres años.
- Corregir cualquier deficiencia en el programa.
- Involucrar a los trabajadores en la evaluación.

### *Conclusiones*

Uno de los mayores desafíos en el campo de la ergonomía par el siglo XXI será el diseño y gestión de sistemas que satisfagan las demandas EMPRESARIAS en función de los requisitos de COMPATIBILIDAD HUMANA y al mismo tiempo el diseño de un programa sostenible en el tiempo.

Es imprescindible para ello, introducir en la agenda de los temas laborales, la educación y capacitación de empresarios y trabajadores de los temas relacionados a la ergonomía laboral y de su impacto en la salud de la clase activa del país y de su productividad.

# Ergonomía en los hoteles

**Cayetano Luis Pegoraro**

Ingeniero Industrial

La tarea segura, -aquella que nos permite trabajar en nuestros puestos de trabajo día a día sin accidentes y regresar a nuestra casa con la misma integridad física con que comenzamos el día-, se basa en un ejercicio responsable de las obligaciones del trabajador y del empleador. El primero, cumpliendo con sus tareas y usando el equipamiento, herramientas y equipo de protección personal en forma correcta y realizando las tareas con acciones seguras de trabajo.

El empleador, proveyendo toda la estructura, instalaciones, energía eléctrica, elementos y edificio

adecuados para hacer más seguras las tareas.

En esta ocasión consideramos oportuno el análisis de las tareas del personal en los pisos en áreas de habitaciones, de forma tal de poner énfasis en las tareas preventivas y poder así evitar riesgos del trabajo, que son los generadores de los accidentes.

## **Gobernanta**

Tiene a su cargo la responsabilidad de la limpieza, el buen estado de presentación de las habitaciones y es la encargada de emergencia de los pisos con habitaciones.



De ella dependen las mucamas y el peón de piso.

- Utiliza energía eléctrica; por lo que evita recargar a estas fuentes de energía eléctrica y verifica las condiciones de seguridad.

- Recorre toda el área de habitaciones; en consecuencia, verifica el correcto estado de los pisos, instalaciones y artefactos.

- Controla el uso de elementos de protección personal a su cargo aplique las medidas preventivas en el desarrollo de las tareas.

- Busca siempre mejoras y opciones para recoger elementos patológicos que puedan encontrarse en las habitaciones.

- Administra ayuda a su personal cuando éste lo necesite.

## **Mucama**

Realiza la limpieza, servicio y atención a las habitaciones del sector a su cargo. Secunda a la gobernanta en las situaciones de emergencias, poniéndose a su disposición. Debe prestar especial atención a las siguientes recomendaciones:

- Como utiliza energía eléctrica en aspiradoras, lustradoras, etc., hace uso razonable de estos

elementos, cuidando que no se dañen cables, tomas y enchufes.

- Realiza movimientos de colchones y finalmente tiende la cama; por lo que aplica acciones ergonómicas en estas tareas, como en todas las que exija esfuerzos físicos. Si es necesario pide ayuda a través de su gobernanta.

- Pone especial cuidado si encuentra residuos patológicos en las habitaciones (jeringas, algodones y gasas usadas, restos de sangre, etc.). En estos casos procederá a tomarlos con mucho cuidado, utilizando los E. P. P. y los colocará en un envase apropiado para su descarte; luego irán éstos a la disposición final.

- Conoce los productos químicos que utiliza y los emplea con la debida precaución.

- NO MEZCLA los componentes de los productos químicos, pues éstos generan emanaciones perjudiciales para la salud.

- Tiene especial cuidado al hacer las camas, cuando uno o más de sus laterales esté apoyado sobre la pared, porque esta tarea exige gran esfuerzo físico.

### **Peón de piso**

Está encargado de transportar y mover muebles y colchones; de la limpieza a fondo de los pasillos y escaleras; y colabora con la mucama. Asimismo, colabora con la gobernanta y mucamas en las situaciones de emergencia.

- Al mover o transportar mobiliarios, colchones, máquinas, etc., debe aplicar nociones ergonómicas en todas las tareas que exigen esfuerzos físicos, si es necesario pide apoyo a la gobernanta.

- Conoce los productos químicos que utiliza y transporta.

- Utiliza los E. P. P. cuando usa los productos químicos.

- NO MEZCLA los componentes de los productos químicos, porque éstos pueden generar emanaciones perjudiciales para la salud.

### **Recomendaciones generales para los trabajadores en todas las tareas**

- Toda elevación de cargas se debe hacer con la espalda derecha junto con el cuerpo y las piernas flexionadas. Al elevarse con las piernas, la columna estará derecha. No doble la cintura.

- Cuando esté sentado/a mantenga la espalda derecha y apoye la planta del pie, para esto regule la altura de la silla.

- Alterne las posiciones de parado/a o sentado/a.

- Si el peso a mover es grande, pida ayuda.

- No gire la cintura, esto es perjudicial para su columna.

- Ubique en los estantes los materiales en función de sus pesos, evite hacer movimientos en vertical con pesos importantes.

### **Recomendaciones para el empleador**

- Provea los elementos de protección personal necesarios, productos seguros para realizar las tareas y hojas de seguridad.

- Mantenga máquinas y medios de transporte en correctas condiciones de seguridad y de ergonomía.

- Mantenga instalaciones eléctricas seguras.

- Mantenga pisos seguros.

- Incluya y capacite al personal en los roles de emergencia.





# Único camino, la prevención

**Mario Alfredo Bianchi**

Ingeniero Industrial

Las estadísticas de accidentes laborales en la rama de la hotelería y la gastronomía, muestran un alarmante crecimiento en los últimos cinco años.

Una explicación simplista de esta situación, es que ese incremento se debió a un marcado aumento de la actividad del sector. Esta visión da por sentados que a mayor actividad, mayor cantidad de accidentes.

Pero eso no es la lógica que debe primar, muy por el contrario, a mayor actividad, le debe corresponder una mayor prevención para conseguir menos cantidad de accidentes.

Esto sólo podrá lograrse en la medida en que, tanto los trabajadores como los empresarios, asuman una actitud proactiva respecto de la prevención de accidentes de trabajo.

Debemos admitir que la prevención no es una actitud natural y espontánea del hombre, a pesar que existe en él lo que se llama **“instinto de conservación”**, pero éste resulta ser algo muy distinto a la prevención.

En el mejor de los casos, el instinto de conservación nos hace reaccionar ante un peligro inminente, pero no siempre alcanza para evitar un accidente o una muerte.

El instinto de conservación es reactivo no preventivo ni proactivo.

La prevención es otra cosa; es el resultado de un trabajo consciente, sistemático y racional que tiende a evitar situaciones de riesgo y por ende, accidentes y enfermedades profesionales.

El instinto de conservación nos hace reaccionar a la dirección correcta sólo cuando el accidente es inminente. La prevención en cambio nos aleja del accidente mucho antes de que éste pueda producirse.

Todos tenemos una idea más o menos acertada de lo que es un riesgo laboral pese a lo cual, conviene definirlo con cierta precisión.

Se entiende por riesgo laboral a la probabilidad que tiene una persona de sufrir una lesión física o psicológica en su lugar de trabajo. Los riesgos son ocasionados por causas que tienen su origen en la forma de trabajar y en las condiciones en que se lo hace.

Por ejemplo: el riesgo de cortarse mientras se están trozando alimentos puede ser originado por varias causas, como por ejemplo:

- Mal manejo del cuchillo.
- Mal estado y/o afilado del mismo.
- Mala posición de trabajo.
- Excesivo apuro para realizar la tarea.
- Temor o inseguridad en lo que se está haciendo, etc.



Podemos decir que la gestación de un accidente tiene en general la secuencia que se muestra en el gráfico, que comienza con la aparición de causas que transforman una condición segura de trabajo en una situación de riesgo (ver infografía).

Las causas que origina los riesgos pueden aparecer en cualquier momento modificaciones voluntarias o involuntarias de las condiciones del entorno y/o de la forma de trabajar; y dada la secuencia a través de la cual se generan los accidentes, es posible ejercer dos tipos de prevención: *“la prevención del riesgo”* y la *“prevención del accidente”*.

la realización de una tarea, que consiste en cortar a cuchillo distintos alimentos. La experiencia y el análisis de la operación nos dice que después de cierto tiempo de trabajo, el cuchillo se desafiló y el esfuerzo del operario aumenta, aumentando también la probabilidad de un corte en alguna de sus manos.

Prevenir el riesgo en este caso, es por ejemplo, disponer el cambio de cuchillo sistemáticamente y en períodos de tiempo, ligeramente más cortos que aquellos en los que el cuchillo se desafiló. De esta manera hemos evitado la aparición del riesgo, es decir lo hemos prevenido.



En efecto, prevenir el riesgo consiste en analizar los métodos de trabajo y su entorno para detectar posibles causas potenciales que puedan originar riesgos de accidentes.

A esta actividad se la denomina técnicamente *“análisis de riesgo”*. Y se realiza aún antes de que una actividad se ponga en marcha.

Por ejemplo: supongamos que estamos planeando

Otra cosa es prevenir el accidente. Esto ocurre cuando ya se está en condiciones de riesgo, por ejemplo por fallas existentes en la aislación de un conductor eléctrico. En este caso no se trata de prevenir el riesgo, pues el riesgo de electrocución o quemadura ya está presente. En este caso se trata de prevenir el accidente, es decir aprovechar que éste no ocurrió aún para actuar antes de que se produzca. La situación en este caso es más crítica que la anterior y la acción correctiva debe ser inmediata.



Como vemos, son dos las instancias en la que podemos actuar para que el accidente no se produzca. Podemos decir que la prevención del riesgo es la más temprana y eficaz; pero requiere que tanto trabajadores como empleadores actúen y piensen en términos de seguridad en forma permanente. La prevención del accidente, si bien se toma en condiciones de riesgo, sirve también para evitar lesiones y deterioros de la salud, pero ya estando el operario en situación de vulnerabilidad, es decir más cerca del accidente.

La prevención en sus dos alternativas es el único camino que podemos transitar, si aspiramos a que en un tiempo prudencial se pueda detener la tendencia alcista que presentan hoy las estadísticas de los accidentes de trabajo en nuestra rama de actividad; y comience una nueva etapa de franca disminución de estos desgraciados acontecimientos. Pero para que la prevención esté presente en todos y cada uno de los lugares de trabajo, es necesario que cada

establecimiento defina una verdadera política de prevención; y que en cumplimiento de la misma la dirección tome los recaudos necesarios para incrementar la seguridad de las instalaciones y métodos de trabajo. Y, al mismo tiempo, se ocupe de la capacitación de su personal en temas de prevención de riesgos laborales, sin la cual la prevención resulta imposible de lograr.

En tal sentido, el IHG hace su contribución a la prevención de riesgos del trabajo de muchas maneras. Una de las cuales se formaliza a través del dictado de cursos gratuitos para la capacitación y concientización de los trabajadores del turismo, la hotelería y de la gastronomía; para cuya realización el único aporte que se espera de los empleadores es que faciliten a sus trabajadores la concurrencia a los mismo.

***Estamos persuadidos de que con el compromiso tanto de trabajadores, de empresario y del propio Estado -que tiene la responsabilidad de generar un marco legal apropiados para garantizar la seguridad en los lugares de trabajo y ejercer al mismo tiempo el contralor de su cumplimiento-, es posible mejorar sustantivamente la seguridad laboral en nuestra rama de actividad, teniendo como meta última acercarnos tanto como sea posible a la situación de “cero accidente”.***



# Las 5 “S” y la seguridad

**Mario Alfredo Bianchi**

Ingeniero Industrial

*El entorno donde se realizan las tareas diarias en el ámbito laboral, cumple un rol fundamental en la prevención de riesgos del trabajo.*

No sólo el estado de las máquinas, de las instalaciones y de las herramientas utilizadas deben satisfacer mínimas condiciones de seguridad; sino el orden y la limpieza del lugar de trabajo, tienen que estar en sintonía con la seguridad que se quiere conseguir.

En ese sentido, una metodología muy desarrollada en Japón donde tuvo su origen, las llamadas “5S”, resulta un medio que contribuye eficazmente a la seguridad de los puestos de trabajo.

El nombre de esta metodología, se debe a las cinco palabras japonesas que definen las acciones que deben tomarse para lograr un ambiente de trabajo productivo y seguro.

Estas acciones, aplicables a cualquier puesto de trabajo, tanto operativo como administrativo son: Seleccionar, Limpiar, Organizar, Estandarizar y Disciplina.

La puesta en práctica de estas acciones, contribuye decididamente a crear un ambiente laboral seguro, y a lograr una mejor calidad de vida de trabajo.

Estas 5 tareas responden ante todo al sentido común, y su aplicación dista mucho de, requerir habilidades y conocimientos especiales, siendo difícil comprender como en muchos establecimientos son



sistemáticamente ignoradas, a pesar de sus evidentes contribuciones a la prevención de riesgos del trabajo y a la productividad.

## **SEIRI**

Con frecuencia los lugares de trabajo están atiborrados de elementos innecesarios, que en su mayoría se encuentran en desuso desde hace mucho tiempo y que atentan contra la higiene, la productividad y la seguridad. Esta situación debe ser corregida, haciendo una inteligente selección de todos aquellos elementos necesarios para realizar las tareas diarias; desechando al mismo tiempo todos aquellos que carecen de alguna utilidad, y venciendo la tentación de “guardarlos por las dudas”, cuando su inutilidad es evidente.

Despejar el área de trabajo haciéndola más confortable, es una forma de asegurar la higiene y la seguridad laboral.

## **SEISO**

Una vez desechados todos los elementos innecesarios y/o fuera de uso, el paso siguiente es la limpieza de los lugares de trabajo.

Sin ninguna duda, la higiene tanto personal, como ambiental, es la base de una buena salud, y esto resulta doblemente importante en el ámbito laboral, donde por lo general conviven grupos de personas más o menos numerosos, durante varias horas al día.

La higiene como decían nuestros maestros, es la primera medicina para cuidar nuestra salud.

En el caso de las “5S”, el concepto de limpieza es más amplio que el usado corrientemente.

equivocarnos, que ésta es una forma de “inspección”, ya que el empleado que la realiza puede detectar situaciones de riesgo que, adecuadamente tratadas evitan los accidentes. En efecto, durante la limpieza, el trabajador que la lleva a cabo, puede advertir tomas corrientes en mal estado, protecciones flojas o fuera de lugar, cables deteriorados, pérdidas de fluidos, correas próximas a romperse, vidrios rajados, etc. La limpieza provee un “alerta temprana” de situaciones de riesgo, de allí su importancia



Si bien implica eliminar la suciedad por distintos medios de pisos, paredes, puertas, ventanas, mesadas, armarios y mobiliario en general, máquinas, equipos, instalaciones y demás, la limpieza en este caso incluye las reparaciones y pintura del ambiente y de los elementos propios de cada lugar de trabajo.

Si bien puede comprenderse con facilidad la relación entre “limpieza” e “higiene”, no resulta tan evidente la relación entre “limpieza” y “seguridad”.

Sin embargo analizando con más detenimiento las actividades de limpieza, podemos decir sin temor a

desde el punto de vista de la seguridad. No menos importante resulta la detección que a través de la limpieza, puede hacerse de plagas de distinto tipo como ser de hormigas, de cucarachas, de roedores, etc.

Pero lo más importante para lograr puestos de trabajo limpios, aunque resulte paradójico, no es la limpieza, sino el hábito de no ensuciar.

En ese sentido, jefes y empleados deben trabajar ensuciando lo menos posible los lugares de trabajo, disponiendo recipientes cercanos para depositar

en ellos los residuos y limpiando inmediatamente dentro de lo posible, lo que por necesidades del trabajo se ensucia.

Finalmente justo es reconocer en este aspecto, que allá por los años 70, en muchos establecimientos industriales de nuestro medio podían observarse carteles de divulgación y concientización que rezaban:

**“Orden + Limpieza = Seguridad”,** que claramente resumían lo que los japoneses incluyeron en este paso de las **“5S”**.

### SEITON

Una vez que hemos despejado el área de todo elemento inútil, y hemos limpiado el lugar como se explicó en el paso anterior, debemos ordenar los elementos que han quedado. Para ello se hace ubicar cerca del trabajador y al alcance de su mano, los elementos que ha de usar con más frecuencia, y más lejos de él, en armarios, estanterías o depósitos aquellos de uso menos frecuentes. La cercanía, y la adecuada ubicación de los elementos, disminuyen el esfuerzo del em-

pleado, permitiendo que en los momentos de apuro, sus movimientos sean más precisos, interfiera menos en los movimientos de otros miembros del equipo de trabajo, aumentando por esa vía la seguridad laboral del sector.

Vale comentar que con frecuencia, se observa que la falta de orden, llega a extremos donde por ejemplo se ve obstaculizado el acceso a las cajas seccionales de corriente eléctrica, o a los extintores de fuego, o al botiquín de primeros auxilios, o a las salidas de emergencia, etc. Aunque no se llegue a esos extremos, no cabe duda que la organización del lugar de trabajo resulta ser un aspecto fundamental en la lucha por evitar los riesgos laborales.

Esta tarea debe ser permanente, porque los puestos de trabajo, como cualquier sistema tiende a aumentar su “entropía”, es decir tiende naturalmente al desorden. Para evitarlo, es necesario que jefes y trabajadores realicen un pequeño esfuerzo diario, capaz de mantenerlos operativos y seguros en todo momento.


En resumen, organizar consiste en hacer realidad el popular proverbio, que sin ser japoneses nos lo enseñaron en nuestra niñez; “un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar”. Tan sencillo como eso.

### SEIKETSU

La estandarización presenta distintos aspectos que contribuyen a mejorar la seguridad laboral.

El aspecto más conocido de la estandarización, es la utilización de metodologías de trabajo bien definidas, para realizar en forma sistemática las distintas tareas requeridas por el puesto de trabajo, de manera de generar hábitos que proporcionen confianza y seguridad al trabajador, al margen de mejorar su productividad y disminuir la fatiga.

Esta habitualidad, hace que el trabajador adquiera adecuada destreza para manejar las herramientas, la maquinaria y/o los dispositivos propios de su lugar de trabajo, alejando así la posibilidad de sufrir accidentes o afectaciones a su salud.



Sin embargo es necesario que las crecientes habilidades que el empleado va adquiriendo al desarrollar actividades estándares, no genere en él un exceso de confianza que lo lleve a adoptar conductas inseguras que puedan derivar en un accidente de graves consecuencias.

Por ello, no sólo se debe lograr habitualidad en la forma de trabajar, sino también en las precauciones que se deben tomar para evitar los riesgos laborales.

El otro aspecto de la estandarización menos conocido, es la uniformidad de todo lo que sea identificación, señalamientos y ubicación de los elementos necesarios para trabajar. Cada elemento debe tener asignado un lugar determinado y siempre que sea posible, el recipiente o contenedor donde se los guarde deben estar visiblemente identificados. Así, cajas, armarios, cajones, tableros de útiles, ficheros, frascos, etc., deben contar con etiquetas u otro medio que permita conocer su contenido sin necesidad de abrirlos.

Esta forma de estandarización, facilita el trabajo, evita errores y movimientos fallidos, apurones, distracciones de otros trabajadores, y acciones instintivas que suelen desembocar en accidentes, especialmente cuando se está realizando una tarea que requiere máxima atención.

Es verdad que la estandarización requiere cierto trabajo previo, pero sus beneficios, especialmente en lo que hace a la calidad de vida del trabajo bien vale la pena realizarlo.

### **SHITSUKE**

Finalmente para que todo lo expuesto se transforme en realidad y permanezca en el tiempo, se requiere disciplina, es decir el compromiso en todos, desde los jefes y gerentes hasta cada uno de los trabajadores, respecto de mantener en forma permanente las condiciones de higiene y seguridad de todos los puestos de trabajo.

En este sentido la colaboración mutua resulta indispensable y opera como una poderosa retroa-

limentación que mantiene vivo el espíritu de las 5 "S".

Dado que todo ámbito laboral tiene características jerárquicas, los jefes cumplen un rol fundamental en el mantenimiento de las condiciones de trabajo, debiendo ser los primeros en alentar a sus empleados a lograr y mantener sus puestos de trabajo en condiciones aptas para lograr un trabajo seguro y un ambiente digno y confortable.

En este sentido, promover la autodisciplina a través de la capacitación y la concientización resulta esencial para obtener los mejores beneficios de esta metodología de trabajo.

Finalmente digamos que son muchos los caminos que nos llevan a lograr trabajos seguros y una adecuada calidad de vida de trabajo, siendo las 5 "S", sólo una alternativa que por su simplicidad resulta de muy fácil aplicación, pero que tiene además la ventaja no sólo de hacer el trabajo más seguro sino también más digno, más productivo y más eficaz.



# Estrategias y Tácticas

**Lic. Jorge Alfredo Cutuli**

Presidente Instituto Argentino de Seguridad

*¿Cómo pueden los especialistas en Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo elegir adecuadamente el tipo de “herramienta” de cambio organizativo, que la empresa necesita para reducir accidentes y sus costos?*

Lo primero es poner la máxima atención sobre el o los problemas de fondo, o sea la estrategia, y luego las soluciones técnicas o tácticas, referidas a la utilización de personas y de medios.

Existen variadas estrategias, pero hay algunas genéricas que no es posible ignorar si se quieren aprovechar recursos, con ahorro de energía y obtención de resultados.

Una vez decidida la estrategia, se deberán seleccionar las tácticas de entre las disponibles, analizando cuál metodología se aproxima más a la idiosincrasia de la organización.

Las más sobresalientes en el campo defensivo, son:


1. Cambiar el criterio de la gerencia hacia la seguridad, haciéndolo menos permisivo y más activo.
2. Arbitrar un severo control sobre la actitud de los mandos, exigiendo orientación docente y ejemplo en materia de prevención.
3. Reducir lo innecesario, analizando a fondo lo tradicional y modificando “malos hábitos” del Management.

4. Reestructurar la política de Seguridad e Higiene de la empresa, de acuerdo a la realidad, o estructurarla e implementarla en caso de no existir.

5. Adecuar la estructura organizativa de los servicios de Higiene y Seguridad y de Medicina del Trabajo, para mejor cumplir con la legislación vigente y la política y objetivos de la empresa, descentralizando la toma de decisiones en la aplicación del autocontrol preventivo.

*Las más destacadas estrategias en el campo ofensivo, son:*

1. Reorientar la acción hacia metas posibles de alcanzar, como pasos dirigidos hacia un objetivo claro y preciso, como es la neutralización o eliminación de causas desencadenantes de accidentes.
2. Mejorar las comunicaciones con carácter informativo, sobre los riesgos de las operaciones y procesos, definiendo e inculcando los procedimientos, para actuar sistemáticamente sobre los “puntos clave” de seguridad en cada caso.
3. Propiciar la capacitación motivadora e inductiva para modificar conductas y actitudes.
4. Desarrollar planes de mejoramiento sostenibles en materia de seguridad y reducción de accidentes y sus costos.



Una vez decidida la estrategia, se deberán seleccionar las tácticas entre las disponibles, analizando cuál metodología se aproxima más a la idiosincrasia de la organización.

Para esto es conveniente tener en cuenta algunos puntos de reflexión, tales como:

a. ¿Cuál es la táctica más adecuada para resolver el problema, es decir, cuál técnica tendrá más efecto para llevar adelante la estrategia ya elegida? Si el problema son los accidentes repetitivos, por ejemplo, ¿cuál método de acción, permitirá eliminar la continuidad de ocurrencias?

b. ¿Cuál es el alcance del cambio a producir, empleando determinada táctica? Si el objetivo es un cambio masivo o total, es posible aplicar medidas de reingeniería. Si lo que se persigue es un cambio que afecta sólo a determinadas áreas o personas, se aplicarán tácticas selectivas y en caso de cambios graduales y progresivos, será recomendable iniciar un proceso de mejora continua.

c. ¿En qué plazo se espera lograr el cambio elegido?, y por consiguiente, ¿cuál es la “velocidad de cambio” promedio de la propia organización? y sobre todo, ¿en cuánto tiempo se espera o necesita obtener resultados?

d. ¿Cómo influirá la táctica empleada sobre el personal afectado? ¿Se sentirán demasiado exigidos? ¿Se afectará su desempeño o aumentará el “estado de estrés”? ¿Puede producirse una reacción negativa en la respuesta de la gente que se traduzca en una mayor ocurrencia de accidentes?

e. ¿Cuáles son las probabilidades de fracaso y sus causas posibles, relacionadas con la “falta de continuidad”, disminución del apoyo gerencial, disponibilidad de medios para el mediano o largo plazo?

f. ¿Qué conviene utilizar? ¿Una o varias tácticas

combinadas? ¿Cómo se relacionará el programa preventivo, con los requerimientos de calidad y cantidad de producción? ¿Se respetará en la práctica el concepto de prioridades unificadas, dando a la seguridad la misma importancia que a los demás factores y recursos intervinientes? Si lo expuesto no está asegurado y mantenido, pueden confundirse los motivos, culpando injustamente a las tácticas y medidas en caso de fracasar el plan.

No cabe duda que para iniciar un proceso de cambio, será siempre conveniente tener en cuenta algunas sugerencias, coincidentes con lo expresado por especialistas en la materia, tales como Peter Drucker, Philip Kotler, Riccardo Riccardi, Luis Pereiro.

*“Que la reflexión preceda a la acción. No correr a embarcarse en el programa de moda para tener la sensación de que está haciendo algo. Es más importante definir primero qué es lo que debe hacerse (estrategia genérica), de acuerdo con su particular situación.”*

*“Que el alcance, velocidad, impacto social y riesgo del cambio involucrado sean directamente proporcionales a la gravedad de la situación del negocio. Un proceso de reconversión traumático es opcional en una situación de bonanza (y hasta deseable en ella, porque la bonanza genera un colchón de moral y de recursos que permite absorber el cambio con menos trauma), pero obligatorio en situación de crisis profunda.”*

*“Que la acción no se detenga. La clave del éxito, como siempre en los negocios, es la implementación. Decidido el curso a seguir, dedique su esfuerzo a la acción concreta y no aminore el ritmo. Tomar la decisión de implementar un programa de cambio organizativo lo va a liberar del estrés de la inacción, pero sólo a través de una instrumentación vigorosa se obtendrán resultados palpables”.*

# Prevención de riesgos laborales, una cuestión social

## Mario Alfredo Bianchi

Ingeniero Industrial

Por lo general, cuando se habla de prevención de riesgos del trabajo, se piensa en todas aquellas cuestiones que pueden dañar al trabajador; como ser máquinas, utensilios, lugar de trabajo, instalaciones, etc.

Esta visión, no es incorrecta pero si incompleta.

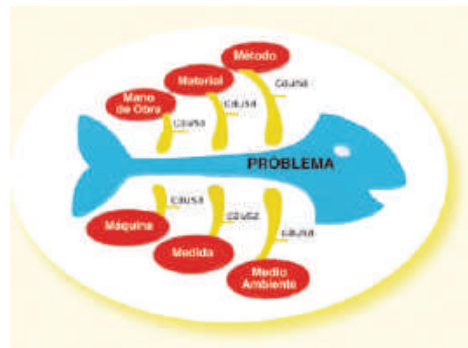
En efecto, la prevención de riesgos del trabajo apunta también a que el propio trabajador involuntariamente no se convierta en un factor de riesgo para sus compañeros.

Por esta y otras razones, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales no es sólo una cuestión técnica y personal, sino también una cuestión social.

No estamos frente a una problemática individual sino grupal.

Uno puede decidir correr riesgos personales pero nunca generar condiciones que pongan en peligro la salud de los que nos rodean en el lugar de trabajo. Eso tiene que ver con las responsabilidades sociales que tenemos todos por el simple hecho de vivir en sociedad y tener que trabajar al lado de otras personas, ya sean compañeros, clientes o personas que por cualquier motivo se encuentran en nuestro lugar de trabajo.

Un incendio en la cocina de un restaurante, puede no solo afectar al trabajador, sino también a sus



compañeros y aún a los comensales que circunstancialmente se encuentren en el lugar en el momento del hecho.

Atento a eso, la capacitación y formación en prevención de riesgos del trabajo ha dejado de ser una opción para transformarse en una obligación.

Esta obligación por cierto, no sólo alcanza al trabajador sino también al empleador y a los funcionarios del Estado, con competencias en esta cuestión.

¿Cuándo comienza en realidad el proceso de prevención de riesgos laborales? No ciertamente cuando el trabajador asiste a un curso en la materia; hecho muy importante, e indispensable para lograr una adecuada prevención, pero no el que desencadena el ejercicio efectivo de la prevención.

Ésta comienza a concretarse sólo cuando el empleador toma conciencia de los riesgos que corren sus empleados, sus instalaciones y su propio negocio, y advierte la existencia de riesgos que de no ser corregidos a tiempo, tarde o temprano se transformarán en accidentes.

A partir de ese momento, y siempre y cuando haya una verdadera y sincera intención de evitar daños a



la gente y a la propia marcha del negocio es cuando la prevención se pone en marcha.

No hay prevención real si el empleador no se compromete en lograrla y mantenerla en el tiempo.

Crear un ámbito seguro, no es tarea fácil, pues en ello deben involucrarse varios actores, cada uno de los cuales debe tener convicción, firmeza y constancia para recorrer un camino que reconoce varias etapas antes de alcanzar las tan apreciadas condiciones seguras de trabajo.

**En apretada síntesis, las etapas de ese camino son las que enumeramos a continuación:**

**1.** Análisis metodológico y sistemático de las instalaciones, y determinación de sus vulnerabilidades desde el punto de vista de la seguridad laboral.

**2.** Análisis de los procesos y de la forma en que se llevan a cabo las distintas tareas, a fin de detectar la existencia de riesgos derivados de métodos de trabajo inadecuados.

**3.** Los riesgos siempre son multicausales, por lo que su solución definitiva exige que todas las causas que originan un determinado riesgo sean removidas. Basta con que alguna quede en pie, para que el riesgo persista. Para poder remover las causas que originan los riesgos, es necesario detectarlas, y ante situaciones graves, y complejas, podemos ayudarnos en esta tarea empleando el diagrama de Ishikawa, cuyo esquema general es el que se muestra en la figura y del que nos ocuparemos en detalle en otra oportunidad.

**4.** Una vez detectadas las causas, deberemos elaborar alternativas de solución para removerlas y seleccionar las soluciones más convenientes.

**5.** El paso que sigue, es llevar a la práctica sin dilaciones las soluciones seleccionadas, para lo cual se deberá diseñar un plan de acción que resulte eficaz a los fines perseguidos, priorizando la celeridad,

pues mientras persistan los riesgos el accidente puede estar a la vuelta de la esquina.

**6.** Completados los trabajos que permiten concretar las soluciones adoptadas para remover cada causa detectada, se deberá hacer un seguimiento de las acciones tomadas, para asegurar que las decisiones tomadas son efectivas y los niveles de seguridad son ahora aceptables.

**7.** Una de las acciones ineludibles en la prevención de riesgos del trabajo son las actividades de formación y concientización de todos los que por sus actividades son los encargados de mantener buenas condiciones de seguridad en los lugares de trabajo.

Finalmente debemos destacar que la seguridad laboral es ante todo una cuestión actitudinal, y en tal sentido resulta fundamental destacar tres aspectos que necesariamente deben estar presentes en todos los que tienen que ver con los accidentes laborales; ellos son: el respeto mutuo, la confianza y la cooperación.

El respeto por el otro hace que nos esforcemos para tener una conducta segura que no provoque daños a los que nos rodean, la confianza en quienes comparten el lugar de trabajo elimina el temor de que algo o alguien por desidia o impericia nos lastime, permitiéndonos concentrarnos en lo que estamos haciendo y así evitar errores y actos fallidos generadores de riesgos innecesarios y la cooperación permite que todos nos ayudemos entre sí para lograr condiciones de trabajo que alejen la existencia de accidentes y/o enfermedades profesionales. La cooperación además nos da la tranquilidad de poder contar con el auxilio necesario si algo nos ocurriese, y al mismo tiempo nos predispone a ayudar a otros en caso que nos necesiten.

Sin lugar a dudas la seguridad laboral excede el marco meramente técnico para pasar a ser una cuestión que incursiona tanto en lo social y como en lo moral.

# Evitemos riesgos laborales... ¡No trabajemos!

**Mario Alfredo Bianchi**

Ingeniero Industrial

Si una actividad trae riesgos para nuestra salud parecería razonable pensar en no realizarla.

En el caso del trabajo, todos hemos oído hablar de los “riesgos laborales”, es decir de la posibilidad que nos accidentemos o nos enfermemos en ocasión del trabajo, pese a lo cual desde que se tiene memoria, el hombre a través de los siglos ha trabajado permanentemente. Ha persistido en realizar actividades laborales capaces de perjudicar su salud.

*¿Cuál es la razón de esta conducta aparentemente irracional?* La respuesta la encontramos en un pequeño libro titulado precisamente *¿Por qué trabajamos?*, del economista francés Jean Fourastié.

Dice Fourastié en un párrafo de su obra, que a la pregunta *¿Por qué trabajamos?*, el 95% de las personas contesta, “para ganar dinero”. Esta respuesta no es falsa pero sí superficial ya que no llega al fondo de la cuestión, ni explica por ejemplo porque el hombre de las cavernas trabajaba duramente a pesar que en esa época no existía el dinero.

Para Fourastié la verdadera y única razón por la cual trabajamos es porque el planeta que habitamos nos no brinda ninguno de los elementos que necesitamos para vivir en la forma, en las cantidades y en el momento en que los necesitamos, salvo uno,...el aire.

Aún aquellos productos supuestamente “naturales” como el trigo, el maíz, las frutas, las verduras, la leche, el agua etc., requieren del trabajo humano para poder ser consumidos; ni que hablar de los productos artificiales de origen industrial.

En otras palabras, para poder sobrevivir en un planeta bello pero hostil y gozar de una salud aceptable, el hombre de todos los tiempos tuvo y tiene que trabajar, aunque corra el riesgo de ver afectada su salud.

*Pero ¿es el trabajo realmente el verdadero responsable de los accidentes y enfermedades profesionales?* La conocida expresión “accidente laboral”. conlleva la idea que efectivamente lo es.

Si fuera así, y dado que como hemos visto resulta indispensable trabajar para sobrevivir, deberíamos resignarnos a sufrir de tanto en tanto lesiones, mutilaciones y muerte “inevitables”, porque según esta concepción sería el propio trabajo quien las produce.

Afortunadamente, la idea que el trabajo es el responsable de los accidentes y de las enfermedades profesionales, es antigua y es sólo un espejismo.

Estos males no tienen su origen en el trabajo en sí, sino en la forma y en las condiciones en que se lo realiza.



ORIGEN DE LA CAUSA	CAUSA
CONDICIONES DE MÁQUINAS, EQUIPOS E INSTALACIONES	<p>Falta de elementos de protección.</p> <p>Falta de puesta a tierra en equipos eléctricos.</p> <p>Mal mantenimiento de equipos.</p> <p>Herramientas deterioradas.</p> <p>Existencia de reparaciones precarias, etc.</p>
AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO	<p>Nivel acústico excesivo.</p> <p>Vibraciones permanentes y de gran intensidad.</p> <p>Variaciones bruscas de temperaturas.</p> <p>Iluminación deficiente.</p> <p>Falta de adecuada ventilación.</p> <p>Exposición a temperaturas extremas.</p> <p>Exposición a polvos y/o humos contaminantes.</p> <p>Exposición a radiaciones, etc.</p>
CLIMA LABORAL	<p>Relaciones conflictivas con la supervisión.</p> <p>Relaciones conflictivas con los compañeros.</p> <p>Exigencia laborales extremas.</p> <p>Conflictos interpersonales puntuales.</p> <p>Falta de identificación con el trabajo, etc.</p>
CONTAMINANTES QUÍMICOS O BIOLÓGICOS	<p>Falta de protección para la manipulación de productos químicos o biológicos contaminantes.</p> <p>Utilización innecesaria de estos elementos.</p> <p>Falta de instalaciones para la rápida desinfección en caso de contaminaciones accidentales.</p> <p>Rotulaciones erróneas de envases de productos contaminantes.</p> <p>Inobservancia de las recomendaciones de fabricante, etc.</p>
MÉTODOS DE TRABAJO	<p>Carencia de una metodología de trabajo orientada a la prevención de accidentes o enfermedades profesionales.</p> <p>Incumplimiento de los métodos de trabajo establecidos.</p> <p>Inobservancia de las norma de seguridad vigentes.</p> <p>Falta de organización en la ejecución de las tareas.</p> <p>Conductas inseguras.</p> <p>Sobrecarga de trabajo.</p> <p>Distracciones durante la ejecución de tareas peligrosas, etc.</p>

Este enfoque abre un amplio campo de acción para la prevención de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales, cuyo objetivo de máxima es lograr la eliminación completa de estos males.

Prevenir significa remover las causas que puedan provocar accidentes laborales o enfermedades profesionales, antes que estos hechos se produzcan.

Para ello es necesario analizar cada puesto de trabajo y determinar cuales son las causas de riesgos laborales que el mismo tiene asociadas, si no se lo realiza en determinadas condiciones, ya que cada puesto presenta particularidades propias que lo diferencian de otros.

Sin embargo podemos decir que en términos generales, las causas que debemos detectar y eliminar, pueden ser agrupadas por familias como se aprecia en el cuadro que sigue, en el cual sólo se reflejan los aspectos más comunes de esta cuestión, por lo que la cantidad de causas que se puede llegar a identificar es mucho mayor a la consignada en el cuadro.

Sin embargo, la idea es brindar un pantallazo general no taxativo, que permita tener una visión más clara a la hora de encarar cualquier actividad de prevención.

¿Puede el trabajador neutralizar todas estas causas? Indudablemente no. Él es copartípe en la tarea de lograr un trabajo seguro, pero necesita el

concurso y los aportes necesarios de otros dos actores que también tienen responsabilidades en la prevención de riesgos del trabajo, los empresarios y el Estado.

Por ello, la prevención de riesgos del trabajo es una tarea conjunta entre estos tres actores, cada uno cumpliendo un rol específico, el trabajador capacitándose y cumpliendo todas las normas y procedimientos que hacen seguro su trabajo, los empresarios proporcionando los medios y asegurando el ejercicio de una conducción ocupada por la salud de los trabajadores y el Estado generando el marco jurídico adecuado para ayudar a lograr puestos de trabajo seguros y ejerciendo al mismo tiempo el poder de policía que por ley tiene asignado.

Por todo lo expuesto el título de este artículo, que a muchos habrá sorprendido y a otros les habrá hecho sonreír, resulta ciertamente impracticable e inconveniente.

Impracticable porque el hombre no puede dejar de trabajar por una cuestión de supervivencia, e inconveniente porque, el no trabajar no es la única ni la mejor manera de evitar los riesgos laborales.

#### **Conclusión:**

***¡Ánimo, sigan trabajando! Porque el trabajo es salud... pero háganlo en la forma y en las condiciones requeridas para evitar riesgos.***



# Nuestra principal herramienta: LAS MANOS

**Mario Alfredo Bianchi**

Ingeniero Industrial

Una de las principales ventajas que tiene el hombre respecto de la gran mayoría de los seres del reino animal, es la de poder tomar objetos con una sola mano, gracias a la posición, capacidad de movimiento, tamaño y fortaleza del dedo pulgar, llamado también “dedo prensil”.

Esta característica es una de las razones (no la única), que le permitió al hombre avanzar en la escala zoológica hasta alcanzar el lugar que hoy ocupa en ella.

Esta característica anatómica hace que las manos del hombre sean su principal herramienta, y que a su vez, por su capacidad para sujetar objetos, cada una de ellas en forma independiente, su capacidad de trabajo se ve potenciada.

Con alguna de sus manos inutilizadas o mutilada, el hombre disminuye su capacidad de trabajo manual, hasta en casos extremos perderla totalmente, e inclusive en la mayoría de los casos, su trabajo intelectual también puede verse seriamente condicionado.

Pese a la enorme importancia que las manos tienen para la vida, por lo general se observa una muy baja preocupación por su cuidado (salvo con fines estéticos), no sólo por parte de los trabajadores, sino también por parte de los empresarios que tienen la obligación de generar las condiciones y establecer métodos de trabajo adecuados para evitar accidentes

y garantizar la seguridad de sus empleados.

Las manos, sin lugar a dudas, constituyen la parte del cuerpo más expuestas a los accidentes, porque son las que más expuestas están a los riesgos de accidentes en el campo laboral.

Los riesgos más comunes a los que las manos se ven expuestas en ocasión del trabajo son:

- QUEMADURAS
- CORTES
- FRACTURAS
- AMPUTACIONES
- ATRAPAMIENTOS
- CONTAMINACIONES INTRACUTÁNEAS



Trabajar sin una adecuada prevención, da como resultado que estos riesgos más temprano que tarde se transformen en accidentes.

Cuando analizamos de que manera podemos anular las causas que originan los riesgos mencionados, nos sorprendemos de lo simple y barato que resulta llevar a la práctica una adecuada prevención, no siendo racionalmente entendible porque no se trabaja decididamente para que la prevención de accidentes deje de ser algo teórico, para transformarse en una realidad concreta.

Para avalar estas afirmaciones veremos en la tabla que sigue sólo algunas de las acciones que se deben tener en cuenta para poner a salvo nuestras manos, cuando realizamos las tareas propias del puesto de trabajo que ocupamos.

La lista anterior no agota las precauciones que se deben tomar para evitar lesiones en las manos, pero permite ver lo simple y fáciles que son de aplicar y el mínimo costo que representan frente a los enormes beneficios que brindan a la salud de los trabajadores.

La actitud de los empresarios frente a estas precauciones es tan importante como la de los trabajadores, porque por una parte deben proveer en tiempo y forma todos los elementos de seguridad requeridos por el trabajo que se realiza en sus establecimientos, y por el otro, tienen la obligación de capacitar a su personal en la práctica de medidas preventivas y en el cumplimiento de los métodos de trabajo adoptados por el establecimiento a su cargo, los que a su vez deben ser diseñados con una

## LAS CUATRO POSIBILIDADES DEL MOVIMIENTO DE LA MANO HUMANA

**DIVERGENCIA:** Con la mano abierta.

**CONVERGENCIA:** Con la mano cerrada.

**PULGAR OPONIBLE:** El pulgar puede tocar la yema de los demás dedos.

**MOVIMIENTO PRENSIL:** Posibilidad de agarrar objetos.



divergencia

Pulgar oponible



convergencia

Movimiento prensil

**ESTOS CUATRO MOVIMIENTOS PERMITEN LA PRENSA DE PRECISIÓN Y LA PRENSA DE FUERZA.**



prensa de precisión



prensa de fuerza



RIESGOS	ACCIONES PARA CUIDAR LAS MANOS
<b>AMPUTACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ No exponer las manos a las partes móviles de cualquier máquina, mientras ésta se encuentra en movimiento.</li> <li>➤ No sujetar con la mano objetos que será cortados con un "golpe de cuchillo".</li> <li>➤ No limpiar máquinas mientras estén en movimiento.</li> <li>➤ No empujar alimentos con la mano en máquinas picadoras.</li> <li>➤ No tratar de recuperar "al vuelo" cuchillos que accidentalmente se caigan, y menos dentro de máquinas en movimiento.</li> </ul>
<b>ATRAPAMIENTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identificar las máquinas y situaciones que puedan atrapar sus manos y adoptar cuidados especiales al respecto.</li> <li>➤ No quitar las protecciones con que vienen provistos los equipos o solicitar su instalación si no las tienen.</li> <li>➤ Trabajar con ropa ajustada a sus muñecas.</li> </ul>
<b>CONTAMINACIÓN INTRACUTANEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Utilizar guantes impermeables cuando se manipulan productos químicos.</li> <li>➤ Ídem ante la presunción que el objeto a manipular puede contener agentes patógenos.</li> <li>➤ Identifique los recipientes que contengan productos químicos, para adoptar las debidas precauciones al momento de usarlos.</li> <li>➤ Recordar que las afecciones por contaminación suelen no manifestarse inmediatamente.</li> <li>➤ No levantar agujas de inyección usadas sin la debida protección manual.</li> <li>➤ Lavar frecuentemente las manos durante la jornada laboral.</li> <li>➤ Recordar que alimentos en mal estado pueden provocar infecciones.</li> <li>➤ Proteger las manos cuando presenten heridas, para evitar nuevas contaminaciones agraven esas heridas.</li> </ul>

clara orientación a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Finalmente, a muchos lectores les podría parecer que las acciones preventivas expuestas en el cuadro, son tan evidentes que no vale la pena insistir

sobre la necesidad de observarlas, sin embargo los miles de casos que año tras año deben ser atendidos en los establecimientos asistenciales echan por tierra esa creencia.



**Las manos son la parte más sufrida y accidentada del cuerpo.**



**Las manos del hombre son su principal herramienta.**

RIESGOS	ACCIONES PARA CUIDAR LAS MANOS
<b>QUEMADURAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Usar siempre manoplas térmicas para transportar recipientes calientes, nunca trapos humedecidos.</li> <li>Enfriar rápidamente los recipientes calientes que ya no se van a usar.</li> <li>Evitar salpicaduras de líquidos calientes.</li> <li>No mantener encendidas hornallas que no se esté usando.</li> </ul>
<b>CORTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener la mano libre, fuera de la línea de corte, al trozar cualquier alimento.</li> <li>Usar manoplas metálicas para tareas prolongadas que requieran el uso de utensilios de corte.</li> <li>Asegurar el buen afilado de los cuchillos, para evitar esfuerzos que lo desvíen de la línea de corte prevista.</li> <li>No introducir elementos cortantes en bateas con líquidos no transparentes (Ej. agua jabonosa).</li> <li>No utilizar elementos cortantes para tareas diferentes a su uso específico.</li> <li>Evitar todo tipo de distracción durante tareas de corte.</li> </ul>
<b>FRACTURAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evitar caídas, pues las manos siempre sufrirán un duro golpe, dado que son ellas las que soportarán el peso de nuestro cuerpo al caer.</li> <li>No exigir a las manos un esfuerzo excesivo.</li> <li>Evitar que objetos pesados caigan sobre las manos, especialmente sobre los dedos.</li> <li>Evitar que los dedos queden aprisionados por el cierre apresurado y desaprensivo de cajones o puertas.</li> </ul>



# El fuego

## ¿Enemigo ó benefactor?

**Mario Alfredo Bianchi**

Ingeniero Industrial

Acostumbrados como estamos a la vida moderna y a los avances tecnológicos, solemos olvidarnos de aquellos hechos ocurridos hace miles de años, que constituyeron verdaderos hitos en la evolución de la humanidad.

Así, cuando el hombre descubrió la manera de generar fuego y de mantenerlo encendido, dio un salto cualitativo enorme en su capacidad para sobrevivir, en un mundo que permanentemente ponía en peligro su subsistencia.

En efecto, la ingesta de alimentos crudos, y la imposibilidad de con-

servarlos por algún tiempo, producían enfermedades y hambrunas, frente a las cuales muchos sucumbían.

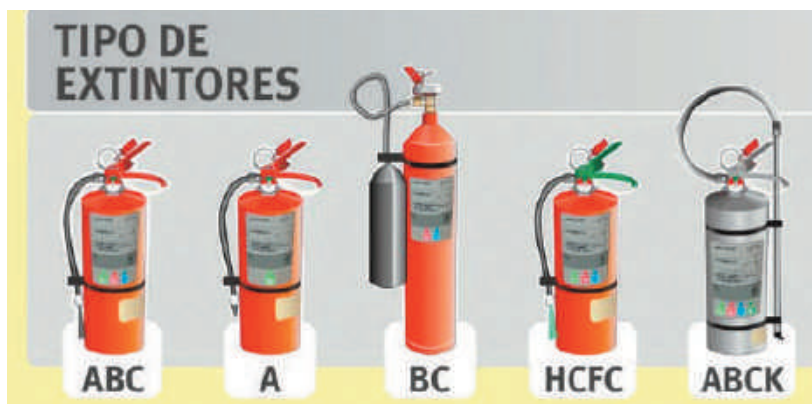
El fuego le permitió al hombre cocinar sus alimentos, disminuyendo sustantivamente su carga bacteriana, origen de muchas dolencias y al mismo tiempo le permitió conservar los mismos por más tiempo.

El fuego le proporcionó abrigo, sustrayéndolo de condiciones extremas por bajas temperaturas, que producían estragos en las poblaciones de entonces, y tam-

bién le sirvió para ahuyentar a las fieras y defenderse del ataque de animales salvajes que lo asechaban en forma permanente.

Aquellos hombres valoraban al fuego como uno de sus tesoros más preciados.

Con el tiempo, el fuego se incorporó también a los procesos artesanales de producción, para luego incorporarse a los procesos industriales de producción masiva, y con ello, aparecieron los primeros riesgos de accidentes laborales, no por culpa del fuego, que tantos beneficios trajo a la



humanidad, sino debido a la forma y a las condiciones en que se lo usaba.

Aún hoy día, el fuego en forma directa o indirecta produce lesiones debido a la persistencia de conductas inseguras o a condiciones ambientales inapropiadas.

El fuego, al igual que muchos otros agentes, (líquidos calientes, salpicaduras, exposición a vapores con altas temperaturas, etc.), en la medida que no se lo use adecuadamente, origina riesgos de quemadura en los seres humanos y de destrucción en los bienes materiales.

Para evitar esos riesgos, se deben tomar algunas precauciones, para lo cual y en primer lugar debemos saber que es el fuego.

El fuego es una reacción química violenta que se produce entre un elemento combustible (madera, gas, nafta, kerosene, papel, telas etc.) y el oxígeno presente en el aire, en presencia de altas temperaturas, que el propio fuego se encargará de elevar aún más, y mantener así las condiciones apropiadas para su propio desarrollo. Es decir, para que exista fuego es



necesaria la presencia de estos tres elementos:

- **Combustible**
- **Oxígeno**
- **Calor**

Para poder extinguir un fuego que se haya descontrolado, debemos eliminar uno de estos 3 elementos y el fuego se apaga.

Mientras el fuego esté controlado y alejado de la piel, no presenta ningún peligro para los seres humanos, pero cuando

esas condiciones no se dan, los riesgos aparecen y si sus causas no son rápidamente removidas, el accidente se producirá inexorablemente.

Cuando un fuego está descontrolado debe extinguírsele lo antes posible, pero resulta indispensable saber antes de que tipo de fuego se trata, pues puede ocurrir que al desconocer el tipo de fuego que debemos apagar, usemos un elemento extintor inadecuado que nos acerque más al ac-

cidente, en lugar de evitarlo. En la industria hotelera gastronómica, se generan básicamente estos tipos de fuegos, A, B, C y K.

**FUEGO TIPO A:** Es aquel en el cual, el elemento combustible deja como residuos brasas, y cenizas que mantienen el calor por largo tiempo.

El combustible en este caso puede ser madera, papel, telas, cartones, hilados, gomas, etc.

Este fuego debe apagarse utilizando sustancias que no sólo apaguen el fuego por eliminación del calor, sino que también refrigeren las brasas una vez extinguido el fuego para que no vuelva a reavivarse.(Ej. Agua)

**FUEGO TIPO B:** En este tipo de fuego, el combustible puede ser nafta, kerosene, pinturas, solventes, etc., todas sustancias que no dejan brasas y debe apagarse con polvos químicos que al caer sobre el combustible líquido crean una barrera entre éste y el aire (oxígeno), por lo que al interrumpir el contacto del combustible con el oxígeno, el fuego se apaga.

**FUEGO TIPO C:** Este tipo de fuego se produce por efecto de la electricidad o cuando la misma se encuentra presente en el foco del fuego o próximo a él.

En estos casos de ninguna manera se debe intentar apagar el fuego con extintores a base de agua, pues ésta es conductora de la electricidad y la persona que



intenta apagarlo de esa manera, puede terminar electrocutada.

La mejor manera de apagar este tipo de fuego es utilizar extintores a base de un gas denominado dióxido de carbono, que también crea una barrera entre los elementos combustibles de la instalación y el oxígeno del aire, provocando la extinción del fuego, y produciendo el menor daño posible en las partes de la instalación que no hayan sido alcanzadas por el fuego.

**FUEGO TIPO K:** Este tipo de fuego es típico de las cocinas de restaurantes u hoteles, ya que los elementos combustibles que suelen provocarlos pueden ser aceites o grasas de origen vegetal o animal y en estos casos no debe usarse extintores a base de agua, pues el aceite caliente evapora violentamente al agua y ésta puede proyectar aceite o grasa hirviendo en forma de salpicaduras que quemen a quien está intentando sofocarlo. Los extintores más adecuados para estos casos, no son muy conocidos y vienen provisto con sales de Potasio.

Todos los extintores tienen indicada la letra del tipo de fuego que pueden apagar, y quien los use debe conocer tanto esta código como el tipo de fuego que se propone apagar.

En base a estos conocimientos, la prevención de lesiones debidas al mal uso del fuego exige adoptar determinadas precauciones, algunas de las cuales transcribimos a continuación:





1. Evitar acercar elementos calientes a sustancias fácilmente combustibles.

2. Evitar tirar fósforos recién usados a cestos que contengan materiales combustibles, sin antes asegurarse que hayan perdido su temperatura.

3. Usar ropa ajustada al cuerpo en lugares donde el fuego deba utilizarse para las tareas diarias.

4. Disponer de extintores adecuados y accesibles en las zonas donde se trabaje con fuego.

5. Asegurarse que los extintores no estén vencidos.

6. Adquirir práctica en el manejo de los mismos.

7. Disponer de un plan de evacuación para casos de incendios.

8. Asegurar el adecuado mantenimiento de los artefactos que utilicen fuego para su funcionamiento (Ej. cocinas, hornos, parrillas, etc.).

9. Mantener en buen estado de mantenimiento tanto los artefactos como las instalaciones eléctricas, a fin de evitar la elevación de temperatura y la proyección de chispas que puedan provocar un incendio.

10. Tener siempre a mano la dirección y el teléfono del centro asistencial provisto por la ART.

11. Si la prevención falló y la persona sufrió una quemadura, he aquí los primeros auxilios que hay que proporcionarle antes de llevarla a un centro asistencial:

a) Tranquilice a la víctima.

b) Valore el tipo de quemadura y el grado.

c) Retire con cuidado anillos, pulseras, reloj o prendas apretadas y cinturones que queden sobre el área afectada, **ANTES DE QUE SE EMPIECE A INFLAMAR**.

d) Enfríe el área quemada durante varios minutos, aplicando compresas de agua fría limpia

sobre la lesión. **NO USE HIELO SOBRE LA ZONA QUEMADA.**

e) **NO APLIQUE POMADAS O UNGUENTOS.**

f) Traslade a la víctima a un centro asistencial lo antes posible.

Sin el fuego la vida moderna no sería posible, pero eso no quiere decir que debamos resignarnos a sufrir accidentes que en ocasiones pueden llegar a producir la muerte.

La “convivencia pacífica” entre el fuego y los humanos se llama **PREVENCIÓN**, es decir detectar y eliminar a tiempo todas las causas que pueden descontrolar al fuego que debemos emplear para desarrollar nuestras tareas diarias, y esto no es un imposible, sólo hace falta que trabajadores y empleadores se lo propongan.



**La “convivencia pacífica” entre el fuego y los humanos se llama  
PREVENCIÓN**





# La seguridad y su relación con el APT

**Daniel Sedán**

Licenciado en Higiene y Seguridad en el Trabajo

Los hoteles son, además de lugares de residencia transitoria de una gran cantidad de turistas nacionales y extranjeros, ámbitos donde se desarrollan diversos tipos de eventos como convenciones, congresos, show room, etc., pero al mismo tiempo, para el personal que en ellos presta servicios, son lugares de trabajo donde pueden generarse riesgos, algunos de ellos graves, que si no se los previene suelen desembocar en accidentes laborales o enfermedades profesionales con serias consecuencias para los trabajadores, y en los cuales también los pasajeros pueden verse involucrados.

Lo mismo ocurre en los restaurantes, bares, confiterías, locales de comidas rápidas y en todo establecimiento gastronómico. Una proporción muy importante de los establecimientos hoteleros y gastronómicos existentes, está conformado por PYMES, a las cuales va especialmente dedicado este artículo, ya que las grandes empresas por lo general cuentan con algún sistema de APT.

Con la sigla APT hacemos referencia al Análisis de Puestos de Trabajo (APT), que a la postre tiene una marcada influencia en la seguridad y en la prevención de los accidentes laborales.

Dos factores influyen negativamente en la seguridad de muchos de los establecimientos hoteleros gastronómicos, uno es la extensión de las jornadas laborales, (los hoteles están abiertos las 24 hs del día todos los días del año) y el otro que en tempo-



radas altas, tanto hoteles como restaurantes, suelen tomar personal transitorio que no cuenta con las competencias necesarias para realizar en forma confiable y segura, las tareas que se les asigna.

La múltiple variedad de puestos de trabajo que existen en la actualidad en la rama hotelera gastronómica, exige que los establecimientos cuenten con un eficaz sistema de Análisis del Puesto de Trabajo (APT) que les permita elaborar los profesiogramas de sus puestos, atendiendo a las características de los trabajos que en ellos se realizan y al estado y diseño de las instalaciones con que se cuenta.

El Análisis del Puesto de Trabajo (APT), es una tarea importante que consta de tres etapas como las que se detallan seguidamente:

- Determinar el grado de requerimiento físico que implica una determinada tarea productiva, a través del estudio del trabajo del puesto en cuestión.
- Catalogar esta exigencia física, es decir, establecer los puntos vulnerables en materia de salud ocupacional para mitigar y minimizar los riesgos potenciales emergentes.
- Determinar el grado de requerimiento cognoscitivo y mental, como así también las exigencias que en relación, a lo actitudinal y lo aptitudinal, el desarrollo de cada tarea en estudio lleva implícita para un correcto desempeño.

El objetivo de un Análisis de Puestos de Trabajo (APT) no es otro que el de definir de una manera clara y sencilla las tareas que se van a realizar en un determinado puesto y las características que debe reunir el personal que lo ha de ocupar para llevarlas a cabo con éxito y con seguridad para evitar cualquier afectación a la salud.

Tal es la importancia del APT, que debería considerarse como una tarea fundamental y básica para cualquier organización, sin embargo aún seguimos viendo como ella es considerada una actividad “no importante”, o al menos “no tan necesaria”.

En la actualidad la mayoría de las organizaciones o emprendimientos hoteleros gastronómicos demuestran estar preocupados por cuestiones tales como: políticas de selección, promoción, retribución, etc. y, sin embargo olvidan o dejan en un segundo plano la base de todos estos procesos: el Análisis de Puestos de Trabajo (APT).



*Antes de desarrollar brevemente la utilidad de esta herramienta, entiendo que amerita desplegar en conjunto con el lector una reflexión sobre las siguientes cuestiones:*

- ¿Cuántas veces hemos visto y comprobado la desorientación de muchos trabajadores porque no saben cuáles son exactamente sus tareas y sus funciones?
- ¿Cuántas veces hemos seleccionado a una determinada persona para cubrir un puesto en nuestra organización y/o nuestro sector y luego, con sorpresa, nos damos cuenta de que esa persona no era lo suficientemente idónea y no cumplió con nuestras expectativas?
- ¿Cuántas veces nosotros mismos nos hemos preguntado por nuestra situación dentro de la organización o, plantearnos el lugar que ocupamos en la empresa, ya sea porque el mismo nos frustra o porque nos excede?
- ¿Cuántas veces nos hemos dado cuenta de que nuestros valores éticos formales chocan en algunos aspectos con la cultura de la organización en la que estamos insertos y desarrollándonos?

En tal sentido y desde una perspectiva profesional, son demasiadas las veces en que nos encontramos ante tales cuestiones; que podrían ser evitadas con un adecuado APT.

Nuestra insistencia en la necesidad de contar con un adecuado Sistema de Análisis de Puestos de Trabajo, radica en las consecuencias que su ausencia pueden traer en el mediano o largo plazo tanto para la organización como para los trabajadores, como ser accidentes o siniestros de alguna magnitud, que provoquen el descrédito del establecimiento, el deterioro de los equipos e instalaciones y originen al mismo tiempo afectaciones más o menos severas a la salud de los empleados, que en estos casos siempre llevan la peor parte.

Por tal motivo resulta recomendable que los empresarios, directivos, gerentes y jefes de los departamentos de administración de personal promuevan, desarrollen e implanten un sistema adecuado de APT; y concienticen al resto de la organización sobre la importancia y utilidad de esta herramienta.

En la actualidad existen una gran variedad de modelos estándares de APT (informatizados o no), pero resulta muy práctico y eficaz que la empresa desarrolle e implemente el sistema que mejor defina y describa las variables más relevantes de sus procesos productivos, de sus instalaciones y de los métodos de trabajo que emplea. Aquí justamente es donde la capacitación permanente y sistemática de todo el personal sin excepción alguna, juega un papel trascendental para lograr conductas seguras en el desarrollo de las tareas diarias.

En resumen la adopción de un APT sentará las bases, y en cierta medida, determinará el éxito o el fracaso de muchas de las operaciones y de los procesos productivos de la organización, por lo que este análisis debe ser considerado como un elemento fundamental de la gestión empresarial.

Pero lo más importantes es que el APT, pone en evidencia los riesgos que originan el ámbito laboral y la forma en que se trabaja, lo cual permite modificar lo necesario para remover las causas que de no ser eliminadas, tarde o temprano originarán un accidente o una enfermedad profesional.

Por todo lo expuesto, el APT resulta ser un invaluable aliado de la seguridad y de toda política de prevención de riesgos laborales, que no puede ni debe dejar de valorarse.



# Tres razones que alimentan a los accidentes laborales y a las enfermedades profesionales

**Mario Alfredo Bianchi**

Ingeniero Industrial

*Pese a los estudios, conocimientos y experiencias acumulados a través de los años sobre todo tipo de accidentes y enfermedades laborales, estos hechos desdichados siguen estando presentes en los lugares de trabajo, y todo parece indicar que “gozan de buena salud”.*



## ***¿Cuál es la razón para que así suceda?***

De los propios estudios a que se hace referencia más arriba, surgen tres factores que alimentan permanentemente la presencia de estos indeseables acontecimientos. Nos estamos refiriendo a: el desconocimiento, la autosuficiencia, el desapego a las Normas de Seguridad.

### ***El Desconocimiento***

“Nadie nace sabiendo”, reza un antiguo y conocido refrán popular, lo que significa que las personas debemos aprenderlo todo, desde alimentarnos, higienizarnos, estudiar, trabajar y cuidar nuestra salud, entre otras cosas.

Precisamente, respecto del trabajo, por lo general aprendemos sus aspectos técnicos y dejamos en un segundo plano, sin prestarles mucha atención, a los riesgos, que asumimos, según trabajemos de una u otra forma, según el tipo de elementos y materiales que usemos, y según su estado de conservación y mantenimiento.

Conocer los riesgos que se asumen y prevenir sus consecuencias, es el primer paso para alejarnos de cualquier accidente.

Sin embargo es muy frecuente observar, que tanto empresarios, jefes y trabajadores, suelen desconocer los principios básicos de la higiene y la seguridad laboral.

Con el convencimiento de que la capacitación y concientización de los trabajadores, es un factor fundamental en la prevención de riesgos del trabajo, la UTHGRA, a través del IHG, brinda año tras años a los trabajadores hoteleros y gastronómicos de todo el país, cursos especializados y gratuitos, que tienen la finalidad de acercar a los mismos, los conocimientos necesarios para ayudarlos a preservar su salud en los lugares de trabajo.

Para lograr que estas acciones sean realmente efectivas, es necesario contar con el decidido apoyo de empresarios y trabajadores, sin el cual todo esfuerzo en este sentido resulta estéril. Mediante un libro ya editado y otro próximo a salir, también se pretende llegar con sugerencias y recomendaciones a los empresarios, ya que siendo ellos piezas claves y últimos responsables de los accidentes que ocurren en sus establecimientos, la prevención de los mismos jamás se logrará si no se cuenta con su firme decisión de erradicarlos.



Estamos convencidos como lo demuestra cabalmente la experiencia, que sin una clara concientización y capacitación, tanto de trabajadores como de empresarios en temas de seguridad, resulta casi imposible erradicar los accidentes y las enfermedades profesionales en los lugares de trabajo.

### ***La Autosuficiencia***

Este es otro factor que contribuye significativamente a que se produzcan accidentes y/o enfermedades profesionales.

En efecto, la remanida creencia de que “a mí no me va a ocurrir”, es el mejor pasaporte para lograr un accidente.

La habitualidad, la experiencia y la destreza, suelen resultar una trampa, ya que hacen que tanto los trabajadores como sus jefes, creen que por contar con esas virtudes, están exentos de sufrir un accidente. Nadie es lo suficientemente experto y hábil como para darse el lujo de realizar un trabajo en forma insegura, pues nadie está libre de sufrir una distracción, o hacer un mal movimiento capaz de originar un accidente.

La autosuficiencia lleva a muchos trabajadores a desechar el uso de los elementos de protección personal requeridos por la tarea que realizan, y a no pocos empresarios a omitir proveerlos a su personal y exigir su uso en forma sistemática.

Un ejemplo muy ilustrativo de esta perjudicial actitud en la gastronomía, es la práctica repetida una y otra vez de empujar la carne en una picadora sin utilizar en empujador correspondiente y hacerlo directamente con la mano.



La máquina no distingue entre la carne a picar y los dedos del trabajador desatento y autosuficiente. Tarde o temprano, el accidente es inevitable. La autosuficiencia, lastima, hiere y hasta puede llegar a matar. Conocer los riesgos que se asumen y prevenir sus consecuencias, es el primer paso para alejarnos de cualquier accidente.

### *El Desapego a las Normas de Seguridad*

En nuestro medio, este factor está presente permanentemente en nuestra vida diaria, y casi podríamos decir que se trata de un estilo de vida. Basta con caminar por nuestras calles para observar el poco apego a las normas de seguridad en el tránsito, no solo por parte de los automovilistas sino también de los peatones, cualquiera sea su edad y nivel de educación.

Lo mismo ocurre en las casas de familia, clubes, colegios, etc. Por eso es tan frecuente observar con frecuencia, conductas imprudentes en los lugares de trabajo.

En este caso, el principal responsable es el empresario, ya que como es sabido, la mayoría de los establecimientos carecen de normas escritas de higiene y seguridad en el trabajo, y en muchos casos el estado y mantenimiento de las instalaciones, no es el más propicio para lograr un ambiente de trabajo seguro. A eso se suma que como consecuencia del marco cultural a que hicimos referencia más arriba, el trabajador suele no adoptar conductas seguras para realizar su trabajo, aún en los casos en donde el establecimiento cuenta con normas precisas de seguridad.

Resulta indispensable en este sentido, que empresarios, jefes y trabajadores pongan su mejor empeño en establecer normas de seguridad, asegurando su cumplimiento, para contribuir así, través de un trabajo mancomunado, a evitar accidentes y enfermedades profesionales que a nadie benefician, y muy por el contrario, son causa de sufrimiento humano, pérdidas económicas y caída de productividad, debiéndose destacar que en cada accidente, el que lleva la peor parte es el trabajador, pues en ellos, es su salud o su vida lo que está en juego.

Finalmente no podemos dejar de destacar, como lo hacemos en cada oportunidad que se nos presenta, que los accidentes y enfermedades profesionales son evitables y no resultan inherentes al trabajo en sí, sino son la consecuencia de la forma y de las condiciones en que se trabaja.



# Psicosocial

Psicosocial





# La autoestima, un factor de protección

**Leila María**

Psicóloga Social

La prevención es un proceso por el cual una comunidad genera formas de decisión y participación grupal e individual que optimizan el uso de recursos para prever y evitar situaciones que originen fenómenos indeseados; a la vez que promueven actitudes y valores que inciden en el logro de una mejor calidad de vida.

Los factores de protección son todas aquellas características propias del individuo, grupos y comunidades que elevan la capacidad para hacer frente a las adversidades y disminuyen la posibilidad de desarrollar desajustes psicosociales frente a la presencia de factores de riesgo.

En esta oportunidad, nos centraremos en uno de los principales factores de protección en el ámbito psicosocial, la autoestima.

Autoestima es confianza en uno mismo, en las fuerzas positivas con las que se cuenta para abor-

dar el día a día. Esta confianza es la guía para el riesgo, para probar nuevos caminos y nuevas posibilidades; para ver alternativas y seguir adelante aunque no se tengan todas las respuestas. Cuando surgen las diferencias de opinión, confiar en uno hace que las críticas se acepten y se las utilice para el crecimiento.

El que vive desde una autoestima fortalecida asume responsabilidad por su vida, sus actos y las consecuencias que estos puedan generar.

La productividad es un resultado lógico de la autoestima individual, una productividad equilibrada en las distintas áreas de la vida humana. No la productividad meramente económica que suele ser causa de enormes distorsiones en las relaciones y en la salud.; sino una productividad equilibrada que es consecuencia de reconocer y utilizar los talentos de manera efectiva.

Iniciativa, creatividad, perseverancia, capacidad de relacionarse y otros factores asociados con una sana autoestima posibilitan, al entrar en funcionamiento, la obtención de aquello que deseamos, o al menos de algo bastante cercano.

Cuando una persona cree en sí misma, se respeta, se quiere, puede transmitir mucho mejor cualquier mensaje. Es algo que se nota, como receptores lo percibimos sin darnos cuenta. Es una fuerza interior que se proyecta.

En este sentido, estamos desarrollando talleres dinámicos y participativos; cuyo objetivo principal es brindarle al trabajador la contención necesaria para crecer internamente, afianzarse profesionalmente y fortalecer la autoestima. Lograr así, mayor bienestar en los diferentes aspectos de su vida. Estos talleres son espacios donde es posible incorporar elementos de la propia experiencia y en los

cuales se utilizan dinámicas de diferentes disciplinas con el fin de enriquecernos. Porque la actividad grupal estructura, provee identidad y seguridad. Satisface en parte nuestras necesidades de afecto, atención y pertenencia. Saber que hay otros con los que compartir determinadas situaciones, problemáticas laborales y planteos existenciales hace que la angustia disminuya y que se puedan encontrar formas de abordar conflictos y vías de solución.

En definitiva, en estos talleres nos proponemos ayudar al trabajador a que pueda sentirse más pleno, más feliz; que alcance ese estado que es el gran deseo, el gran motor de nuestra existencia.

El primero de estos talleres se llevó a cabo en noviembre del 2010,

en nuestro edificio de Avenida de Mayo 930. El mismo estuvo a cargo de la docente Graciela Ull y contó con la participación de afiliados de la provincia de Buenos Aires.

Fue una excelente experiencia, comentarios de los asistentes al finalizar el taller así lo atestiguan.

*“Me facilitaron la herramienta más importante, saber que siempre hay una posibilidad para el cambio. Gracias a la profesora por su sabiduría en esta experiencia nueva de mi vida”. Carolina González (Avellaneda, Lomas de Zamora).*

*“Es algo que me llevó a reflexionar y aprender mucho”. Luis Marcelo Espíndola (Zona Norte).*

*“Me sentí muy cómoda, me encantó”. Silvana Pontorno (San Martín).*

*“Fue un encuentro muy relajado para la mente, me ayudó a rever el pasado en función del presente y futuro”. María Cristina Ovelar (Quilmes).*

*“Me enseñó un camino para el cambio”. Marcelo Murcia (Morón)*

*“Espero que lo sigan brindando a muchos compañeros, se lo van a agradecer”. Eduardo Suénaga (Avellaneda).*

*“Me ayudó a conocer nuevas formas de verme a mí mismo y a descubrir valores que desconocía o negaba en vano”. Facundo Leguiza (Avellaneda, Lomas de Zamora).*





# Creatividad, trabajo y bienestar personal

## *La creatividad es una actitud frente a la vida*

**Leila María**

Psicóloga Social

*“La creatividad es la plataforma que posibilita la calidad y solución de problemas a través de la dinámica grupal; es como la energía interna que pone en movimiento el potencial humano para resolver problemas y mejorar la atracción de los grupos; la enzima que transforma las actitudes habituales en resultados de calidad mediante la fermentación de la cooperación grupal. Algo así como convertir el zumo de la uva en vino de calidad mediante un proceso de transformación”.*

**Saturnino de la Torre**

La creatividad es una actitud frente a la vida, que debe ser promovida por la familia, las instituciones y organizaciones en general. Es el proceso autorrenovador del individuo en actividades seleccionadas para el logro de resultados significativos; proceso que involucra a la persona en su totalidad, en sus capacidades, emociones y discernimientos. La creatividad es, a pesar de su manifestación individual, esencialmente social. La persona “habla” en su hacer pero también “es hablado” en el sentido de que somos portavoces de nuestra historia y nuestro grupo interno. (Enrique Pichón Riviere, “El Proceso Creador”; Ediciones Nueva Visión).

El proceso de crecer es un camino que cada individuo tiene que transitar, pero sin olvidar que en ese camino hay otros. Por eso, es bueno abrir los ojos, estimular la capacidad; y conectarse con los que enriquece, en un ir y venir, encerrar para gestar, abrir para crecer y crear. Es importante unir las fuerzas y crear grupos en los cuales la conjunción de energías y talentos permita aportar y seguir creciendo de manera personal, profesional y social.



Muchas veces, se puede pensar que la creatividad es algo exclusivo para pocas personas que tienen un talento especial; pero todo sujeto posee potencialidad creadora, que se va debilitando a medida que va viviendo experiencias que poco a poco van inhibiendo esa potencialidad. También las influencias sociales que día a día se reciben, acortan la imaginación y predisponen a anular las nuevas ideas. Los sujetos que participan en espacios creativos tienen más posibilidad de encontrar formas de expresión que puedan ayudarlos a liberar las sensaciones y las emociones. Como así también, estos espacios propician las relaciones entre las personas, fortalecen la autoestima, y por ende, permiten vivir mejor.

Buscar y llevar a cabo proyectos que nos ilusionen favorece que trabajemos con un mayor entusiasmo y dedicación dejando libre la mente para que vuele, experimente y cree.

El arte cumple un rol fundamental, libera, conecta con sensaciones y emociones que algunas veces quedan olvidadas por la rutina cotidiana. Los talleres y grupos que nuclean gente con ganas de hacer algo artístico, además del contacto con la actividad específica, producen la posibilidad de encontrarse con uno mismo a través de los otros, “reúnen”.

### *Pájaros prohibidos*

*Los presos políticos uruguayos no pueden  
Hablar sin permiso, silbar, sonreír, cantar,  
Caminar rápido ni saludar a otro preso.  
Tampoco pueden dibujar ni recibir dibujos  
De mujeres embarazadas, parejas,  
Mariposas, estrellas ni pájaros.*

*Didaskó Pérez, maestro de escuela,  
Torturado por tener ideas ideológicas,  
Recibe un domingo la visita de su hija  
Milay, de cinco años. La hija le trae un  
Dibujo de pájaros. Los censores se lo  
Rompen a la entrada de la cárcel.*

*Al domingo siguiente, Milay le trae un dibujo de  
Árboles. Los árboles no están  
Prohibidos, y el dibujo pasa.  
Didaskó le elogia la obra y le pregunta por los  
Dibujitos de colores que aparecen en las  
Copas de los árboles, muchos pequeños  
Círculos entre las ramas:*

*- ¿Son naranjas?*

*La niña lo hace callar.*

*- Sssshhnn*

*Y en secreto le explica:*

*- Bobo. ¿No ves que son los ojos? Los ojos de los  
Pájaros que te traje a escondidas.*

Este hermoso texto lo leí por primera vez hace muchos años, es un hecho verídico narrado maravillosamente por Eduardo Galeano. Milay con sus apenas cinco años de vida brinda un ejemplo bellísimo de creatividad; pudo expresar lo que sentía más allá de las leyes impuestas y brindarle a su papá un ratito de libertad.

Por mi parte, siempre creí profundamente en la importancia de desarrollar la capacidad creativa. En vez de estancarse ante un obstáculo o ante un cambio en nuestras vidas inesperado, se trata muchas veces de poder encontrar caminos para reinventarse y ayudar a otros a poder hacerlo también. Hay muchos trabajadores de nuestro gremio que tuve la dicha de conocer en distintos lugares de nuestro país, que en un momento de sus vidas entregaron a diversas enfermedades, pérdidas, abandonos, o problemas económicos y lograron seguir, recrear y continuar. Ellos con su testimonio de vida retroalimentaron y refirmaron esta creencia.



**Eduardo Galeano**

# El alcoholismo y la drogadependencia desde la perspectiva de los trabajadores gastronómicos

**Dr. Claudio Mate Rothgerber**

Ex Ministro de Salud de la provincia de Buenos Aires

Hace poco más de una década, un informe de Naciones Unidas, nos ponía en conocimiento a los argentinos de que vivíamos en uno de los cinco países con mayor consumo de cocaína en el mundo.

Era la primera vez que un organismo internacional presentaba un cuadro comparativo de las prevalencias (1) globalizado, que incluía a todas las naciones del planeta. Diez años más tarde, el Ministerio de Justicia de la Nación encomendó al INDEC la realización de un nuevo estudio de prevalencia, sobre una muestra de 51.000 hogares. Los resultados fueron presentados casi en simultáneo con el informe que cada dos años realiza la SEDRONAR sobre el mismo tema.

Entre los productos de ambas encuestas hay diferencias notorias, pero si consideramos lo que el INDEC ha publicado como la prevalencia de personas que “alguna vez en la vida” experimentaron con alguna droga, y los homologamos (con mucha piedad y ningún rigor) a la prevalencia de consumidores del “último año” en el informe de la Secretaría Nacional de Lucha contra el Narcotráfico e incluso con los estudios de provincias argentinas que cuentan con observatorios locales de drogas, se concluyó que...

*(1) Prevalencia: cuantificación de la proporción de personas de una determinada población y en un período limitado que sufren una enfermedad.*

*... la tasa de consumidores de cocaína supera hoy en nuestro país el 2% de la población entre 15 y 65 años, la de marihuana es del 7.2%, La de tranquilizantes del 3.7%, La de pasta base del 1%, la de estimulantes de 0.9%, La de tabaco del 34% y la de alcohol del 76%.*

Aunque los datos de prevalencia difieran incluso entre los propios organismos nacionales, vamos a considerar el panorama de los consumidores habituales de drogas como la parte más o menos visible de un iceberg que muestra apenas un problema toxicológico que se distribuye homogéneamente entre las distintas capas sociales y se circunscribe al daño directo de la droga sobre quien la consume.





Sólo en la provincia de Buenos Aires, que hasta 2005 produjo datos más precisos con los que aún se cuenta, hay medio millón de personas entre 15 y 65 años que consumen actualmente sustancias ilegales. Más de 2 millones presentan episodios regulares de abuso de bebidas alcohólicas, de los cuales, la quinta parte son menores de edad. Esto supone que la tercera parte de la población mayor de 15 años padece alguna adicción compulsiva a sustancias tóxicas (2). Por encima de las encefalopatías, trastornos cardíacos y otras complicaciones clínicas directamente causadas por la toxicidad de las sustancias, las adicciones se asocian con más de 1.000 muertes producidas anualmente en accidentes de tránsito en esa provincia, casi 800 de ellas correspondientes a jóvenes de 17 a 24 años. El alcohol y las drogas constituyen la vía de contagio de mayor crecimiento en las enfermedades infecciosas y degradan de manera irreversible facultades intelectuales básicas.

*Según informes  
de las Naciones Unidas,  
en el último decenio, la Argentina  
se encuentra entre los 5 países  
con mayor consumo de cocaína.*

Sobre este mismo aspecto parcial e insuficientemente expresivo del problema parece agotarse el debate actual; particularmente en una buena parte de nuestra clase media urbana, pilar de la opinión pública, en la que se observa la persistencia de ciertos residuos ideológicos, adheridos a la idea lírica de los aquellos movimientos contraculturales que entornaron las vidas de estos sectores duramente las décadas de los sesenta y setenta.

Este criterio ha perdido de vista que la vida de nuestros hijos se desenvuelve en un mundo para el cual la droga se ha convertido en un fin en sí mismo y que hacia ellos se han dirigido las nuevas formas de explotación mercantil del ocio. Se ha neutralizado la combinación de las drogas con las pautas de utilización del tiempo libre, el esparcimiento y el desarrollo de los nuevos vínculos interpersonales.

Lo que parece quedar claro es que la drogadependencia se ha vuelto una epidemia abonada por la vulnerabilidad de una parte creciente de la población y la aceptación, indiferencia o resignación de otra parte también creciente de la misma.

Los que pudieron pensar la evolución de la drogadependencia más allá de la droga, advierten un fenómeno expansivo que trastoca la lírica representación de la adicción como un comportamiento contractual y exclusivo de jóvenes auto marginados de sus clases media y alta de origen.

En este marco, algunas organizaciones sindicales, como la UTHGRA, han comenzado a sostener que además de los trastornos personales que provoca el consumo de drogas a quienes se ven afectados por este problema en forma directa, la drogadependencia tiene un alto impacto social. No hablamos solamente de los costos asociados que expresan en la afectación de recursos para financiar programas de prevención; recursos sanitarios para prestar atención a las personas que requieren asistencia para dejar de consumir drogas; o que se encuentran enfermas como producto de su adicción; recursos policiales abocados a la contención de este fenómeno; recursos judiciales y penitenciarios utilizados para sancionar a las personas involucradas en ilícitos relacionados con sustancias ilegales, ausentismo laboral; accidentes de trabajo; años de la vida productiva potencialmente perdidos, etc.

(2) Estudio epidemiológico en hogares sobre el consumo de sustancias adictivas. Subsecretaría de Atención a las Adicciones. Ministerio de Salud de Provincia de Buenos Aires, 2003.



Los trabajadores no queremos detenernos sólo en la materialidad de los costos asociados y advertimos que la progresiva extensión del consumo de drogas, especialmente en la población juvenil, ha transformados más rápidamente nuestro entorno que la conciencia de la sociedad.

Una primera alerta de esta transición se manifiesta por el cambio brutal en los perfiles de la población asistida por los servicios de emergencia hospitalarios. En 20 años el paisaje de las guardias en nuestros hospitales dejó de ser monopolio de bebés, parturientas y ancianos y se pobló de adolescentes. En los años 40, Ramón Carrillo polemizó con el positivismo afirmando que los microbios eran pobres causas para entender las enfermedades.

Sesenta años más tarde, lo que hoy asisten nuestros hospitales es más violencia que microbios y dentro de ella el 70% es droga. Para algunos investigadores, que miran a las adicciones desde una perspectiva socio sanitaria, la toxicología de las drogas ha pasado a segundo plano y se ha comenzado a evaluar la carga de morbilidad asociada, como resultado, no de la toxicidad de las drogas, si no de la manera en que la alteración química de los comportamientos llevan a las personas (y en nuestro país, mayoritariamente a los jóvenes) a involucrarse cada vez más en hechos violentos, poniendo en riesgo su salud y, con inédita frecuencia, sus vidas (3). Casi 6.000 jóvenes mueren por año en la Argentina, y en nuestros hospitales el 76% de los asistidos por agresiones y violencia, dan positivo a los screenings de drogas y alcohol, lo mismo se verifica en el 40% de las víctimas de accidentes de tránsito, en el 60% de las víctimas de violencia doméstica y hasta se ha

comenzado a indagar sobre la incidencia en los embarazos no deseados de nuestras adolescentes. Ya se conoce que al menos el 20% de las parturientas adolescentes concibió a sus hijos bajo efectos del alcohol o drogas.

¿Qué tipo de drogas en qué medida participan de esta tragedia cotidiana que se verifica silenciosamente en las guardias de nuestros hospitales?

El alcohol en el 77% de los casos, la cocaína en el 21%, los tranquilizantes en el 8%, las anfetaminas en 5%, el fluniracepan y la marihuana cada una en el 2.6%. Cabe aclarar que todas estas mediciones fueron realizadas sobre las víctimas de hechos violentos y no sobre los causantes.

En el plano policial, el alcohol como desinhibidor de conductas reñidas con la ley, se relaciona con el 25% de las detenciones por delitos contra la propiedad y contra terceros y con el 80% de las víctimas que presentan heridas de arma blanca o de fuego.

Por la participación relativa de las distintas sustancias en la carga de daños a la salud, los expertos han comenzado desde hace varios años a incorporar el alcohol en un lugar preponderante de la epidemiología de las drogas en nuestro país, especialmente porque las bebidas alcohólicas han dejado de ser parte de los alimentos para convertirse en una medicación indispensable entre muchos de nuestros jóvenes para ir a bailar, reunirse o pasar el rato.



(3) *Emergencias y Uso de Sustancias Adictivas. Sonda rápida en guardias hospitalarias realizada durante los meses de mayo y junio de 2004 en hospitales públicos y comisarías del Conurbano Bonaerense. Citado en Vicios Privados y Salud Pública. C. Mate Rothgerber. Ediciones ISALUD, 2005.*





Se ha pasado de un patrón alimentario de consumo a un patrón farmacológico, sin que la mayor parte de la generación de adultos a la que nosotros pertenecemos como padres, tome debida cuenta de este cambio.

También es parte del escenario actual, la penetración del consumo de bebidas alcohólicas y los patrones farmacológicos del consumo en segmentos cada vez más precoces.

No debemos olvidar, por otro lado, que en nuestro país muchos sectores de la población continúan en situación de alta vulnerabilidad social, y si bien el consumo de drogas es transversal a todas las capas sociales, los padres arrastran la mayor carga de morbilidad asociada.

Debemos advertir que el derrame tóxico sobre la región del mundo a la que pertenecemos se produce en una escala de pauperización de amplios sectores de la población, afectando especialmente a los jóvenes y a los niños pobres. La drogadependencia sobre la pobreza, la cristaliza. Un joven mal alimentados durante los primeros cinco años de su vida, que no ha provisto a la maduración de su sistema nervioso de los nutrientes básicos indispensables para su desarrollo, que a los 8 años comienza a agredir esa estructura neurológica ya debilitada con solventes y pegamentos, a los 11 con alcohol y a los 14 con marihuana es muy probable que ya no encuentre una educabilidad que lo salve, por el simple hecho de que no dispondrá de base orgánica que absorba oferta pedagógica alguna.

La irrupción desde hace 10 años de productos escandalosos como el paco, que volvió a filtrarse entre la vulnerabilidad y la tolerancia, arrasa en algunos barrios con la salud y las esperanzas de más del 40% de los jóvenes. No se puede declamar la igualdad de oportunidades cuando la oportunidad básica, la biológica, ha sido cercenada por lesiones irreversibles.

### *Drogadependencia en el ámbito laboral*

El problema del consumo de alcohol y de otras drogas en el ámbito laboral ha sido reconocido desde hace tiempo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En un documento oficial publicado en 1996 (4) la OIT alertó por primera vez que el problema involucraba “a todos los niveles de las estructuras laborales”, asegurando que “la seguridad y la productividad pueden verse afectados de forma adversa” y que “el consumo de drogas en el trabajo genera un impacto que se extiende a la familia y a los compañeros de trabajo, por lo que es un problema que no sólo afecta al consumidor, sino también al ambiente laboral y la eficacia de una organización”.

Según los estudios de la International Labour Organization, dependiendo de la actividad, entre el 20 y el 25% de los accidentes laborales ocurren en trabajadores que se encuentran bajo los efectos del alcohol o de otras drogas, causando lesiones a ellos mismos o a otros. Los bebedores tienen tres veces más accidentes en el trabajo que otros trabajadores, perdiendo muchos más días laborales por

(4) *Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra* Copyright: Organización Internacional del Trabajo 1996. Primera edición 1996.

enfermedad. Desde 1987 hasta la publicación del primer informe sobre drogas en el ámbito laboral de la OIT, el índice del consumo había aumentado en empresas argentinas del 3% al 10% y otros estudios locales afirman que los accidentes mortales relacionados con las adicciones se elevaron del 15 al 30% en los últimos 10 años (5).

Para la OIT existen condiciones de trabajo que pueden promover o aumentar el consumo. Ciertos entornos laborales pueden comportar la exposición a otros factores de riesgo, que se suman a los que afronta en su vida familiar y social, aumentando la probabilidad de desarrollar una adicción al alcohol u otras drogas. Entre éstos se verifican la presión del entorno para beber o consumir alcohol y drogas, la disponibilidad de estas sustancias en el propio trabajo, los riesgos extremos para la seguridad, el trabajo nocturno o por turnos y los viajes recurrentes fuera del hogar, entre otras variables.

La OIT postula que para fomentar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo se deberían llevar a cabo programas de información instrucción y capacitación sobre el alcohol y las drogas y recomienda que los mismos sean integrados en los planes de salud más amplios. Los propios trabajadores, a través de sus mismas organizaciones sindicales han comenzado a considerar al alcohol y las drogas como un problema preocupante en el mundo laboral, y comienzan a revertir esa cultura de la aceptación o la naturalización.

Enfermedades, accidentes de trabajo, disminución de la productividad y el deterioro de las relaciones interpersonales en sus grupos de pertenencia social y laboral, son las principales razones por las que el alcohol y las otras drogas son considerados actualmente un problema serio en el mundo del trabajo.

En esta línea, el IHG ha puesto en marcha un ciclo de conferencias de sensibilización y concientización dirigidas al trabajador gastronómico y su familia. Estas actividades forman parte de una iniciativa destinada a incorporar en la actividad gremial, estrategias de prevención, detección precoz e intervención temprana frente al problema de las adicciones, convirtiendo al trabajo en un factor de protección.

### ***El trabajo como factor de protección***

La estabilidad que ofrece un empleo es a menudo un factor importante para facilitar la superación de los problemas relacionados con el consumo de alcohol y de drogas. Si a esto le sumamos las relaciones interpersonales que en estos ámbitos se generan y la formidable potencialidad que las organizaciones



(5) Las adicciones y su impacto en el ámbito laboral. E. González. Editorial GABAS. Junio, 2005.

sindicales pueden darle a los programas de prevención en el ámbito laboral, las intervenciones que se inicien en este marco, se encaminan con mayor facilidad a aumentar los factores de protección de la vida y la salud de los trabajadores y promover cambios en los hábitos de trabajo.

La reducción de la accidentología laboral relacionada con el abuso de alcohol y con el consumo de drogas, se convierte en una meta más alcanzable cuando logran establecerse, a partir de los cuerpos de delegados sindicales, un conjunto de prácticas sistematizadas de intervención.

Como punto de partida resulta importante que la comunidad laboral se encuentre sensibilizada frente al problema y tome conciencia sobre la necesidad de aportar una respuesta colectiva. El ciclo de conferencias iniciado este año por el IHG está destinado a informar a los trabajadores y sus familias sobre los daños y riesgos del abuso alcohólico desde una perspectiva socio-sanitaria. Un resultado paralelo de la realización de estas actividades es la construcción de un “clima” colectivo promovido

desde la organización gremial y vinculado al cuidado de la salud frente a este tipo de consumos nocivos. Este clima organizacional es considerado como condición para el cambio conductual, cuando la organización gremial se capacita con las habilidades y la disposición necesarias para transformar la naturalización y la tolerancia de los problemas con el alcohol, en alerta; y la alerta, en acción preventiva.

El uso más frecuente de la palabra “tolerancia” en drogadependencia, ha remitido simplemente al acostumbramiento metabólico del organismo humano a los efectos de un tóxico. En los enfoques modernos, el concepto integral también remite a la tolerancia social o, por su opuesto, a la indiferencia creciente que desarrolla una sociedad o determinado colectivo, frente a prácticas de consumo que implican el perjuicio de las personas. Una parte que no llama la atención porque está sumergida dentro de todo aquello que se acepta o se naturaliza, resignadamente, bajo el convencimiento de que no puede ser cambiado. La tolerancia anula cualquier señal de alarma en la sociedad. Desde esta perspectiva, la drogadependencia es, ante todo, y

en primer lugar, una sociopatología de responsabilidad colectiva; la adicción no es algo que le pasa a una persona condenada por sus pecados; es algo que le pasa a las sociedades actuales, al ritmo de su consumismo.

El paso siguiente es identificar las actitudes y conductas de los trabajadores hacia los consumos, antes de definir los objetivos de carácter preventivo y asistencial. Es imprescindible contar con estudios epidemiológicos que aporten información básica de referencia para la definición de estrategias preventivas. Desde el principio, la experiencia



de los delegados gremiales resulta una ayuda invaluable en la visualización y la simulación de los escenarios relacionados con los riesgos del consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral. La mejora del desempeño de los delegados, identificando y analizando tanto las representaciones, que como grupo social los trabajadores gastronómicos sostienen con respecto al problema, como las intervenciones directas en caso de que un consumo riesgoso de alcohol o drogas sea detectado en alguno de los trabajadores e un aporte social valioso.

Para el desarrollo de estas habilidades es preciso que los dispositivos de capacitación logren motivar la imaginación para identificar y resolver este tipo de conflictos, analizando y compartiendo los diversos puntos de vista hasta lograr un lineamiento del grupo de delegados bajo una visión y objetivos compartidos.

Se debe estimular la creatividad y el potencial humano, impulsando la innovación y el consenso para la puesta en marcha de proyectos y/o actividades que parten de diferentes puntos de vista y sistematizar las intervenciones exitosas que los delegados han conocido en su propia experiencia laboral.

## Consideraciones finales

Si consideramos a la drogadependencia una sociopatología, la adicción no es un estigma culpabilizante que se carga como un yugo sobre los hombros de una sola persona; es algo que les pasa a todas en conjunto. En consecuencia, queremos promover la construcción de una respuesta más eficaz posible, organizada de manera solidaria y colectiva en la que el conjunto de la comunidad también se involucre. Y esa respuesta más eficaz es la que se organiza de manera solidaria y colectiva, la que logra que el entorno, los pares y en el mejor de los casos, el resto de la comunidad también se involucre y colectivicen las respuestas.

Para el enfoque de esta propuesta el alcoholismo, el abuso episódico de alcohol y las demás drogadependencias en general, constituyen una psicopatología. Es ante todo, un fenómeno social de responsabilidad colectiva, que encierra un conflicto de determinados valores; y la construcción de valores colectivos es una empresa de las instituciones. Por esta razón, el IHG se compromete hoy con este debate y lo seguirá haciendo en el futuro, poniendo lo mejor de cada uno de nosotros, involucrándonos con el tiempo que nos toca vivir y con el que les tocará a nuestros hijos.



# Contener - Comprender

**Leila María**

Psicóloga Social

*“En la contención es donde primero se muestra el Maestro”*

*Johann Wolfgang Von Goethe*

Tanto a nivel personal como organizacional es necesario comprender el profundo sentido y las importancias de la “contención”, es tranquilizador saber que podemos contar con una palabra.

Cuando ocurren las dificultades en el ámbito de trabajo, muchas veces nos refugiamos en nosotros mismos, intentando ocultar ese malestar o comenzar a perjudicar las relaciones con aquellas personas que nos rodean tanto en el ámbito laboral, como el familiar y el social.

A veces nos cuesta encontrar espacios de contención a nivel personal, y más difícil aún en un ámbito de trabajo. Son pocas las organizaciones laborales que se ocupan de este aspecto de los trabajadores.

Cuando nosotros somos escuchados empáticamente, o sea cuando quien nos escucha puede ponerse, al menos por unos instantes, en nuestro lugar, experimentamos bienestar, nos sentimos comprendidos, abrazados...

Teniendo en cuenta esta necesidad, desde el Departamento Psicosocial del IHG decidimos implementarlas partir del año próximo, un proyecto llamado “Contención y orientación psicológica para el trabajador”.

Este proyecto funcionará de acuerdo al pedido del solicitante y tendrá como objetivos principales:

- La escucha empática de la problemática psicosocial que está padeciendo el trabajador en su lugar de trabajo.
- La orientación para afrontar y buscar posibles soluciones a las dificultades expresadas.
- La derivación (en el caso que se considere pertinente) a una consulta psicológica con profesionales de la OSUTHGRA, para evaluar la posibilidad de comenzar algún tratamiento terapéutico.
- Antes de la implementación, se informará detalladamente sobre los pasos a seguir para poder solicitar este servicio.

## *Contener, comprender... abrazar*

Este espacio de contención y orientación toma como sinónimo de contención al abrazo, gesto de gran ayuda y protección.

Para ejemplificarlo menciono un artículo que habla de la primera semana de vida de un par de gemelos. Cada uno estaba en su incubadora. Uno de ellos en grave estado. Una enfermera, en contra de las reglas del hospital, puso a los bebés en la misma incubadora. El más sano de los dos, colocó su brazo sobre su hermano, “abrazándolo”. El ritmo del corazón del más pequeño se estabilizó y su temperatura se normalizó. Ambos bebés sobrevivieron. Y el hospital cambió sus normas después de ver el efecto que produce estar juntos...



# ¿Sabemos qué es el estrés?

**María Alejandra Gayoso**

Licenciada en Psicología

*“Las personas no sufren por las cosas sino por la visión que tienen de las cosas”*

*Epícteto, filósofo griego (55 a 135 dC)*

A diario solemos escuchar frases como “estoy estresado”; “estoy agotado, para mí que es estrés”; “estoy ansioso, nervioso, debo estar estresado”, “hace tiempo que me siento cansado, me siento triste, no tengo apetito, seguro es estrés”.

***Pero, ¿sabemos qué es el estrés?***

Todos los seres humanos nos enfrentamos a dificultades cotidianas, tanto en lo personal como en lo laboral, el modo en que afrontamos estas dificultades dependerá de la manera en que cada persona perciba la situación y de los recursos que posea para actuar frente a ésta.

El estrés es un proceso que se pone en marcha ante las demandas del entorno (laboral, social, familiar) que nos permite adaptarnos al ambiente y resolver diferentes situaciones.

Se lo llama estrés positivo. Pero, cuando nuestra capacidad de respuesta no es suficiente y la situación nos desborda, nuestro cuerpo reacciona negativamente y nuestras emociones también, es estrés negativo.

Tomemos un ejemplo dentro de la actividad hotelera. Un conserje de un hotel 4 estrellas que recibe un contingente de pasajeros a los cuales el operador turístico les vendió servicios que el hotel no posee.

Consecuentemente, los clientes le reclaman al conserje, éste imple-

mentará todos los recursos profesionales y personales con los que cuenta para encontrar la mejor solución al problema planteado, pero la exposición reiterada a estas situaciones provoca malestar y pueda producir estrés negativo.

A veces, la situación que debemos afrontar, aunque sea auspiciosa, alegre, se nos presenta como una verdadera dificultad.

Una mudanza, un cambio de empleo, el nacimiento de un hijo, implican un reacomodamiento en la vida de las personas, pero, pueden desbordar la capacidad de adaptación que algunas poseen.

Es importante estar atentos e identificar los síntomas que el estrés negativo puede presentar, porque el no tratamiento de estos síntomas es desencadenante de enfermedades físicas y psicológicas.



## *Los síntomas que debemos considerar son:*

### *A nivel físico*

- Palpitaciones
- Tensión muscular
- Contracturas
- Fatiga
- Falta o aumento de apetito
- Sudor en las palmas de las manos.
- Diarrea o estreñimiento
- Temblor corporal
- Sequedad en la boca
- Opresión en el pecho
- Sensación de ahogo
- Dolor de cabeza

### *A nivel psicológico o emocional*

- Inquietud, ansiedad, nerviosismo
- Angustia
- Sentirse temeroso
- Deseos de llorar sin causa
- Enojo o irritabilidad constante o en exceso
- Tristeza
- Pensamientos negativos
- Cambios de humor constantes
- Problemas de memoria
- Dificultad para concentrarse
- Sensación de que la situación nos supera.

### *A nivel de conducta*

- Dormir en exceso o sufrir de insomnio
- Comer en exceso o no comer lo necesario
- Beber o fumar con mayor frecuencia
- Problemas sexuales
- No lograr ordenar las actividades diarias

“Cuando nuestra capacidad de respuesta no es la suficiente y la situación nos desborda, nuestro cuerpo reacciona negativamente y todas nuestras emociones también, esto es el estrés negativo”.

La presencia de dos o más de estos síntomas en forma regular o intensa requiere de la consulta al médico de cabecera para realizar los controles clínicos pertinentes. Es importante, a su vez, buscar un espacio psicoterapéutico para reflexionar sobre aquello que nos está sucediendo.

Saber qué es lo que nos produce el malestar y reconocer que el modo en que miramos esa situación es parte de ese malestar, son los puntos de partida para superar el problema. Entonces, con ayuda profesional experimentada, podremos seleccionar herramientas para mejorar el modo de

afrontar las demandas del entorno y lograr de este modo reducir el impacto del estrés, y alcanzar calidad de vida.

Cuando hablamos de la calidad de vida laboral del trabajador surge uno de los problemas de salud más importantes en los trabajadores, el estrés laboral y el impacto que produce en la salud física y mental de estos, con la consecuente incidencia en su rendimiento laboral.

Si tomamos el concepto de estrés en relación al ámbito laboral, podemos hablar de un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo.

Los sectores dedicados al servicio, como la hotelería y la gastronomía, están expuestos a una doble demanda, por un lado las exigencias del empleador y por otro las exigencias del cliente.



Satisfacer estas demandas muchas veces enfrenta al trabajador con posiciones contrapuestas que le generan tensión; y ante las cuales debe desplegar sus herramientas, tanto emocionales como intelectuales o profesionales, para lograr un desempeño laboral que satisfaga a ambas partes.

No todos los trabajadores reaccionan de la misma forma ante estas demandas; si la exigencia que se plantea es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud del empleado, el estrés que se genera es positivo y le permitirá responder a estas demandas y servirá de estímulo para desarrollar progresos en el ámbito laboral.

Si por el contrario la demanda no puede ser cubierta con las herra-

mientas que posee, ocasionaría en el trabajador un estrés debilitante de las capacidades y valoraciones personales, lo cual lo conduciría a estados de frustración o apatía al trabajo que le impedirían realizarse íntegramente y obtener logros en el campo profesional.

Otro factor generador de estrés laboral, tiene que ver con la discrepancia entre los esfuerzos realizados y las recompensas recibidas en el trabajo, un trabajador mal recompensado económicamente o al que no se le otorga el ascenso que le corresponde por su esfuerzo, presentará reacciones de tensión ante esas situaciones.

Por otra parte hay que tener en cuenta que los estilos de vida

actuales son cada día más demandantes, esto lleva al hombre moderno a incrementar las horas de trabajo para obtener los recursos económicos que permitan alcanzar ese estilo de vida. Esta sobrecarga de hora de trabajo incide notablemente en las manifestaciones del estrés.

*Las patologías que surgen a causa del estrés laboral pueden ser asimiladas de diferentes formas por los individuos, ya que las diferencias individuales reflejadas en el estado actual de salud e historia de vida de las personas son un factor determinante, por lo que un determinado efecto del estrés laboral no se presentará de igual forma en todos los seres humanos y lo que puede ser nocivo para unos será leve para otros.*

*Si las exigencias que se le plantean al trabajador son adecuadas a sus capacidades, conocimientos y estado de salud, el estrés que le generarán será positivo y le permitirán responder a esas demandas y servirán de estímulo para desarrollar progresos en el ámbito laboral. Si por el contrario, las demandas no pueden ser cubiertas con las herramientas que el trabajador posee, ocasionarán un estrés debilitante de sus capacidades y valoraciones personales; lo cual lo conducirán a estados de frustración o apatía al trabajo, que le impedirán realizarse integralmente y obtener logros en el campo profesional.*



# La comunicación... ese espacio de aciertos y errores

**María Elena Mejuto**

Abogada

Sabido es que existe una estrecha vinculación entre la forma que nos comunicamos y la generación o la gestión de conflictos.

En el transcurso de este año y teniendo en cuenta esta íntima relación entre la comunicación y el impacto que la misma tiene, tanto en la generación como en la resolución de diferentes conflictos, desde el Departamento de Comunicación Institucional del IHG, se ha organizado y dictado el taller de capacitación: “La comunicación, ese espacio para aciertos y errores”.

Es a través de las comunicaciones que creamos vínculos; y, de la calidad de esas comunicaciones dependerá la calidad de nuestros vínculos.

Podemos visualizar a toda la organización, empresa, entidad y también a la familia como una red de conversaciones, de comunicaciones. El hombre es un ser lingüís-

tico. Y, toda experiencia humana transcurre en el lenguaje. Es así que vamos creando o tejiendo un entramado de vínculos. ¿Qué forma, qué color, que textura le damos a ese tejido, es decir a nuestros vínculos?

Por lo general, damos por sentado que sabemos comunicarnos, que sabemos hablar, escuchar, preguntar, que sabemos conversar. Pero, ¿esas afirmaciones son reales?

Lo cierto es que muchos malos entendidos se generan por ruidos o cortocircuitos en la comunicación; ocasionando choques y enfrentamientos que repercuten en el bienestar de las personas.

Las relaciones humanas entrañan conflictos. El conflicto es inherente al hombre. Y sin lugar a dudas, tienen un aspecto positivo, como oportunidad para el cambio, para identificar áreas de mejora, estimular la creatividad. De hecho

históricamente ha sido el motor de grandes cambios.

Sin embargo, también existen conflictos que dañan las relaciones, ya sean estos laborales o personales, que nos afectan emocionalmente, que enrarecen el clima laboral, el familiar y que obstaculizan el normal desempeño de nuestras funciones. En toda entidad, organización, equipo de trabajo o familia hay conflictos. Lo que caracteriza a una organización exitosa, a un equipo de trabajo de alto desempeño o a una familia sólida no es justamente la ausencia de conflictos sino la forma en que se gestionan esos conflictos.

El IGH, es su constante preocupación por el bienestar de sus trabajadores y consciente de esto, se ha propuesto capacitar a sus dirigentes y a sus trabajadores en diferentes competencias comunicativas.

Es así, que en el transcurso del año hemos realizado varias ediciones del mencionado taller.

En cuanto a su repercusión, podemos decir que la totalidad de los participantes ha manifestado un alto grado de satisfacción con las pautas aprendidas.

*Algunos comentarios fueron:*

*“Muy productivo, entretenido, dinámico y práctico.”*

*“Me ayudó a poder pensar y escuchar antes de actuar.”*

*“Me abrió la cabeza.”*

*“Nos brindó muchas pautas para aplicar en la vida cotidiana: tanto en el ámbito laboral como en la familia.”*

*“Creo que el enfoque que hemos visto nos va a ser muy útil para poder manejar distintas situaciones problemáticas.”*

También se realizaron encuestas con el propósito de conocer cuáles son los conflictos derivados de dificultades en la comunicación que se presentan en el ámbito laboral, con mayor frecuencia. Del total de participantes encuestados, el 80% ha manifestado que los conflictos en el trabajo los afectan emocionalmente, generando angustia, bronca, desgaste.

Asimismo, han mencionado que impacta en el clima laboral; y, como consecuencia, se va per-

diendo el compañerismo. Un 45% trata de no trasladar los problemas laborales a su hogar. Pero reconoce grandes dificultades para ello. Un 75% considera que la mayoría de los conflictos en su trabajo se originan por problemas de comunicación: rumores, “radiopasillo”, mala forma de decir las cosas y malos entendidos.

Para el próximo año proyectamos extender este taller a las zonas de gran concentración turística; especialmente aquellos donde los afiliados nuestros están expuestos a un gran volumen de trabajo en jornadas muy extensas y con ritmos de trabajo vertiginosos.





# La Resiliencia

**Leila María**

Psicóloga Social

*"[...] y se la entiende como la capacidad del ser humano para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas y ser transformado positivamente por ellas". (1998)*

**Edith Grotberg**

El concepto de resiliencia corresponde a un término que surge en la metalurgia y se refiere a la capacidad de los metales de resistir su impacto y recuperar su estructura. Este término también es usado en medicina, para expresar la capacidad de los huesos de crecer en el sentido correcto después de una fractura.

Para las ciencias sociales, la resiliencia es la capacidad de hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas y salir de ellas fortalecida o, incluso, transformado.

Todos en diferentes momentos de nuestras vidas vivenciamos situaciones problemáticas y dolorosas. Antes que nada es aconsejable la disposición a verbalizar esas experiencias, ya que hablar y compartir cualquier conflicto es el primer paso hacia la solución del mismo.

Dejarse llevar por el miedo es un mecanismo que no ayuda, al contrario paraliza y boicotea cualquier intento de resolver los problemas.


También es muy importante el sentido del humor. La capacidad para reírse de uno mismo, como así también el perdonar y perdonarse es un indicio de superación.



Los estados persistentes de angustia, consumen toda la energía, van destruyendo la autoestima y generalmente hacen creer al que las padece que tiene no hay manera de encontrar la salida.

## **Algunas sugerencias:**

- Desarrollar la autoestima, la autoconfianza; aprender a conocernos, aceptarnos y valorarnos de manera realista y comprensiva.
- En la medida de lo posible, invertir energía y tiempo en aquello que nos gratifica y sobre lo que tenemos habilidad o dominio.
- Desarrollar relaciones positivas.

- 
- Ejercitar una comunicación clara, honesta y oportuna, que nos permita prevenir y resolver malos entendidos. Ver el lado positivo de las cosas y de nosotros mismos.
  - Aprender a ver los errores o situaciones indeseadas como aprendizajes y no como condenas o fracasos.
  - Planificar metas y objetivos que por más difíciles que sean, podamos cumplir.
  - Concentrarse en el aquí y ahora, aprender a vivir cada momento de cada día de la mejor manera posible, y no centrarse únicamente en el resultado final. Disfrutar del camino.
  - Practicar relajación. La relajación favorece un nivel de serenidad ante situaciones conflictivas.
  - Hacer ejercicio físico.
  - Realizar alguna actividad creativa, artística, algo que nos guste y nos haga sentir en armonía.

Es importante desarrollar las habilidades para vivir cada vez más con más iniciativa, con capacidad de autogestionarse y automotivarse, de ser responsables de nuestros actos y de las consecuencias de los mismos, comprometidos con el trabajo y capaces de superar los obstáculos que se interpongan en el camino.

Orientación psicológica continua: “Un espacio de escucha, contención y apuntalamiento”.

Tomando en cuenta lo expresado anteriormente, sobre la resiliencia y dando una respuesta a la necesidad de pedir ayuda ante situaciones problemáticas, surge la idea de crear desde el Departamento Psicosocial del IHG un espacio de escucha, contención y orientación en las seccionales.

Los trabajadores podrán solicitar una entrevista para recibir una orientación ante cualquier dificultad de índole psicosocial que vivencien en su trabajo (malestar en el ambiente laboral, problemas de relación entre compañeros, con personal jerárquico, falta de motivación, falta de autoconfianza, etc.).

Durante las entrevistas, la licenciada en Psicología que estará a cargo de las mismas, intentará a través de la escucha atenta y de las distintas dinámicas, ayudar al solicitante a enfrentar y superar sus dificultades. En caso de ser necesario, se sugerirá una consulta con un profesional específico (área clínica, psicológica, psiquiátrica, etc.) para que evalúe la posibilidad de iniciar un tratamiento.

Este servicio no abordará tratamientos específicos proveerá ayuda, orientación, guía para encontrar soluciones y mejorar la calidad de vida de nuestros afiliados. Sin duda los beneficiará no sólo en el ámbito laboral si no en el desarrollo personal.

## “Otra puerta”

*Permitir que la luz entre, oriente, ilumine, acompañe.*

**Leila María**

Psicóloga Social

Puertas que se abren, puertas que se cierran y puertas que buscan ser abiertas, dar el paso, permitir que la luz entre, oriente, ilumine, acompañe.

Este fue el concepto que impulsó la creación del espacio de orientación psicológica continua.

Hoy podemos anunciar gratamente que ya está en funcionamiento. Continuará extendiéndose poco a poco a cada seccional y delegación de nuestro país.

A través de los medios de comunicación utilizados se han ido enterando, llamando y consultando afiliados y afiliadas de distintos lugares.

A partir de las primeras consultas han surgido nuevos interrogantes para responder, problemáticas que necesitan encontrar vías de solución.

Por eso este proceso que estamos viviendo todos es fascinante ya que no es un servicio estático, estructurado, sino que se va enriqueciendo, va creciendo con los aportes, inquietudes, sugerencias de sus propios destinatarios.

Estimula también al trabajo en equipo, ya que si bien es un proyecto que se creó e implementó desde el Departamento Psicosocial, se han reunido todos los Departamentos para intercambiar ideas, estrategias y de esta manera colaborar en la búsqueda de opciones que satisfagan las necesidades

e inquietudes manifestadas por los trabajadores y trabajadoras de nuestro gremio.

La coordinadora del IHG con las Seccionales de UTHGRA, Laura Sasprizza ha realizado y sigue realizando entre otras interesantísimas actividades, un excelente trabajo de convocatoria en conjunto con los Secretarios Generales de CABA y del Conurbano bonaerense.

La decisión de nuclear en dichas reuniones a los delegados no es azarosa ya que la orientación psicológica continua además de ser un espacio abierto



para todo afiliado y afiliada que solicite ayuda, es un dispositivo de escucha también para estos trabajadores que cumplen un rol tan representativo e importante en cada establecimiento.

Un rol que requiere mantener claridad y equilibrio emocional. Justamente por eso se les brinda un espacio de ayuda y contención.

Estos encuentros están presididos por el Secretario de Capacitación y Formación Profesional y Presidente de IHG, Argentino Geneiro, Laura Sasprizza, Secretaria General de Avellaneda y Coordinadora con las Seccionales del IHG, la Lic Carina Liñeira, psicóloga a cargo de las entrevistas, y por quién les escribe.

En ellos se entabla una charla amena e interactiva en la que además de informar con detalles en qué consiste el servicio, se abre el diálogo para que se puedan realizar todas las preguntas, comentar y sugerir lo que se crea conveniente.

Se genera un clima de compañerismo que nos impulsa a todos los presentes a continuar en este bello camino, es un ida y vuelta, se da y se recibe, se construye entre y para todos.



## Antes de rendirnos... ¡pidamos ayuda!

*No te rindas...*

*no te rindas, aún estás a tiempo  
de alcanzar y comenzar de nuevo,  
aceptar tus sombras, enterrar tus miedos,  
liberar el lastre, retomar el vuelo.  
No te rindas que la vida es eso,  
continuar el viaje,  
perseguir tus sueños,  
destrabar el tiempo,  
correr los escombros y destapar el cielo.  
No te rindas, por favor no cedas,  
aunque el frío queme,  
aunque el miedo muerda,  
aunque el sol se esconda y se calle el viento,  
aún hay fuego en tu alma,  
aún hay vida en tus sueños,  
porque la vida es tuya y tuyo también el deseo,  
porque lo has querido y porque te quiero.  
Porque existe el vino y el amor, es cierto,  
porque no hay heridas que no cure el tiempo,  
abrir las puertas quitar los cerrojos,  
abandonar las murallas que te protegieron.  
Vivir la vida y aceptar el reto,  
recuperar la risa, ensayar el canto,  
bajar la guardia y extender las manos,  
desplegar las alas e intentar de nuevo,  
celebrar la vida y retomar los cielos,  
no te rindas por favor no cedas,  
aunque el frío queme,  
aunque el miedo muerda,  
aunque el sol se ponga y se calle el viento,  
aún hay fuego en tu alma,  
aún hay vida en tus sueños,  
porque cada día es un comienzo,  
porque esta es la hora y el mejor momento,  
porque no estás sola,  
porque yo te quiero.*

# Me corro de lo que me hace mal

*“El día que cayó el velo del sufrimiento, la alegría comenzó a bailar y en ese cristalino instante dicen que se pudo ver al miedo agazapado detrás...”*

**Lelia María**

Psicóloga Social

*¿Por qué permanecemos en el dolor, en el maltrato, en la injusticia, pudiendo huir hasta un lugar de armonía y amor?*

*Sucede que muchas veces madejas de hilos inconscientes se apoderan del accionar, siendo éste compulsivo.*

La compulsión es esa fuerza irresistible del deseo que empuja hacia algo y nos toma.

Además a esta fuerza se le suma lo que llamamos mecanismos de defensa del aparato psíquico, como lo es la negación. De esta manera pareciera no verse lo que daña, o nos engañamos con pensamientos que nos llevan a permanecer ahí “todo va a cambiar”, “me agredió porque lo tensioné”, “necesito el trabajo por más que me maltraten” y podemos seguir agregando cantidades de frases que nos detienen y nos llevan a sentirnos culpables, como merecedores de ese mal. Por eso la valoración personal es piedra fundamental para elegir lo que nos hace bien. Si uno no se quiere, no se respeta, si a lo largo de nuestra historia, desde la infancia se van acumulando sentimientos de baja autoestima y se van soportando situaciones de agresiones físicas y/o verbales, es probable que uno se encuentre en vínculos o en espacios donde se siga padeciendo esa violencia o similar.

Pero lo bueno es que más allá de esto, hay maneras de poder vencer el miedo que paraliza, decidir salir del lugar de víctimas que alguna vez hayamos sido, sacarle el poder al agresor, ponernos de pie, dejar surgir el amor hacia nosotros mismos, y disponernos a empezar: “Un camino de mil millas comienza con un paso. “Y lo que creemos imposible, comienza a ser posible al dar ese primer paso, que en estos casos consistiría por sobretodo en pedir ayuda, solicitar la ayuda de gente que nos quiera bien, pero principalmente ayuda profesional que nos oriente, probablemente a través de un tratamiento, para comenzar a vivir la vida que merecemos.

Esta problemática atañe a las cuestiones de violencia en general, violencia de género, maltrato laboral, escolar, abuso y violencia doméstica y cualquier situación en donde un ser humano sea ultrajado. Situaciones que requieren que estemos atentos, no sólo por si las estamos padeciendo nosotros mismos, sino cualquiera que conozcamos, nos una un vínculo más o menos cercano, ya que podemos también prestar ayuda, a veces informando, otras denunciando o acompañando.

*Les dejo este fragmento que con cierta poesía sintetiza esta temática:*





***“Y como un grito desesperado, mi voz salió.  
Hacía tiempo que estaba clausurada, o limitada, entumecida, sometida.  
Pensé que así persistiría en el tiempo, hasta el final de los tiempos,  
pero un día escuché su dolor, vi su pena, comprendí su temor, me surgió abrazarla,  
y como despertando de un sueño, pesadilla interminable, fue despareciendo su miedo  
y su agonía, y el grito abrió mis entrañas, tanto,  
que parí un ser nuevo.  
Un ser dispuesto a enfrentar el dolor, transformarlo en amor,  
huir de quien le hace mal, y animarse  
a transitar el propio camino, ese que en sí mismo es la Felicidad”***

# Alcoholismo

*Un problema de salud que debemos abordar con responsabilidad*

**Mónica Llistosella**

Médica - IHG, Seccional Mar del Plata

Aunque la figura más representativa del paciente alcohólico es el vagabundo en estado de embriaguez; este grupo de pacientes corresponde únicamente al 5% de las personas que tiene problemas con el alcohol. La inmensa mayoría de los pacientes alcohólicos viven con sus familias, tienen trabajo y llevan una vida “aparentemente” normal. Tal es así, que el alcoholismo se incluye dentro de las patologías de difícil diagnóstico para el médico de atención primaria.

Para comenzar a hablar sobre



problemas relacionados con el consumo de alcohol es importante distinguir algunos términos de uso habitual y que pueden confundirnos.

Se entiende por consumo: cualquier ingesta de alcohol. Consumo de alcohol de bajo riesgo: indica el consumo que está dentro de las pautas médicas y legales, y que es poco probable que derive en problemas relacionados con su ingesta. Abuso de alcohol: es un término general para cualquier nivel de riesgo, desde el consumo de riesgo hasta la dependencia.


Consumo de riesgo, se refiere a un patrón de consumo de alcohol que acarrea riesgo de consecuencias perjudiciales para el bebedor. Estas consecuencias pueden ser el daño para la salud, física o mental, o pueden incluir consecuencias sociales para el bebedor o para terceros.



Consumo perjudicial se define como un patrón de bebida que ya ha causado daño para la salud; el daño puede ser bien físico (por ejemplo, daño hepático debido al consumo crónico) o mental (como episodios depresivos secundarios al consumo).

El síndrome de dependencia de alcohol es un conjunto de síntomas cognitivos, conductuales y fisiológicos. Un diagnóstico de dependencia sólo debe hacerse si están presentes en algún momento de los últimos doce meses, tres o más de los siguientes síntomas:

- Deseo intenso o vivencia de una compulsión a consumir alcohol.
- Dificultad para controlar el consumo de alcohol: bien para controlar el inicio del consumo, para poder terminarlo o para controlar la cantidad consumida.



- Síntomas somáticos de un síndrome de abstinencia cuando el consumo de alcohol se reduzca o cese, o consumo de alcohol con la intención de aliviar o evitar los síntomas de abstinencia.

- Tolerancia, de tal manera que se requiere un aumento progresivo de la dosis de alcohol para conseguir los mismos efectos que originalmente producían dosis más bajas.

- Abandono progresivo de otras fuentes de placer o diversiones, a causa del consumo de alcohol.

- Persistencia en el consumo de alcohol a pesar de sus evidentes consecuencias perjudiciales.

Una vez establecido el tipo de riesgo, es imprescindible conocer cuáles son los patrones de consumo del paciente.

*Algunos pacientes pueden beber grandes cantidades en determinadas ocasiones, pero habitualmente no beber por encima de las cantidades recomendadas.*

Dicho consumo, hasta llegar a la intoxicación, presenta una forma de riesgo aguda que incluye lesiones, violencia, y pérdida de control que afecta a los demás tanto como a ellos mismos.

*Es un ejemplo el consumo en los adolescentes durante los fines de semana que ingieren elevadas dosis de alcohol en poco tiempo; en ocasiones asociado a bebidas energizantes, que pueden conducirlos a un coma tóxico y a mediano plazo, por tratarse de una población cuyo sistema nervioso central se halla en crecimiento, a ocasionar lesiones cerebrales irreversibles.*

Otros pacientes pueden beber en exceso de forma habitual y, habiendo desarrollado una mayor tolerancia al alcohol, puede que no presenten alteraciones importantes a niveles elevados de alcohol en sangre. El consumo excesivo crónico presenta el riesgo de complicaciones médicas a largo plazo como es el caso de daño hepático, ciertos tipos de cáncer y trastornos psicológicos.

*Pero... ¿Cuánto alcohol es médicamente aceptable que consumamos?*

El nivel de consumo de bajo riesgo recomendado por la Organización Mundial para la Salud, es hasta 20 gramos de alcohol por día, 5 días a la semana (recomendando 2 días sin beber) para las mujeres y de hasta 30 gramos para los varones.

El contenido de alcohol de una bebida depende de los grados de ésta y del volumen del envase.

Existen amplias variaciones en la graduación de las bebidas alcohólicas y del tamaño de las consumiciones más frecuentes en los diferentes países. La cerveza contiene un volumen de entre un 2% y 5% de alcohol puro, los vinos contienen de un 10,5% a 18,9%, los destilados varían desde un 24,3 % hasta un 90% y la sidra desde un 1,1% hasta un 17%.

Por lo tanto, es necesario adaptar los tamaños de las bebidas a lo que es más habitual a nivel local para conocer a grandes rasgos la cantidad de alcohol puro que una persona consume en una ocasión y por término medio.

Un modo más sencillo para medir la cantidad de alcohol en una unidad de bebida estándar, es el factor de conversión del alcohol. Esto nos permite convertir cualquier volumen de alcohol a gramos siempre que conozcamos el volumen y la graduación de la bebida ingerida.

Por cada mililitro de alcohol, hay 0,79 gramos de alcohol puro.

*Ahora bien... ¿por qué es tan relevante este tema para nuestros trabajadores gastronómicos?*

La población más bebedora es la masculina, de edad comprendida entre los 25 y los 44 años. Por dicho motivo, la prevalencia del consumo de alcohol en la población trabajadora supera a la de la población general.

Existen circunstancias laborales que aumentan el riesgo de que los trabajadores tengan problemas con esta sustancia; en primer lugar una mayor oferta y disponibilidad de alcohol propia por ejemplo de algunos colectivos sociales y ausencia de normas institucionales sobre el consumo de bebidas alcohólicas en el lugar de trabajo.

En segundo orden, algunas circunstancias que favorecen el consumo utilitario: condiciones físicas, como temperaturas elevadas, horarios prolongados, rotación horaria, trabajo nocturno, toxicidad ambiental, trabajo a la intemperie, esfuerzo físico, condiciones psicosociales estresantes, objetivos poco claros en lo que respecta al desarrollo de su carrera profesional (carencia de perspectivas de promoción), excesiva carga de trabajo o responsabilidad, monotonía y automatización del trabajo, inseguridad en el empleo, conflictividad con los superiores, aislamiento y dificultades de comunicación, alta movilidad, etc.



*¿Qué consecuencias puede traer el consumo de alcohol durante la jornada laboral?*

Los efectos nocivos del consumo de alcohol en el lugar de trabajo y sobre el rendimiento laboral son frecuentes a todos los niveles.

*Entonces podríamos calcularlo así:*

Cantidad en mililitros de bebida X concentración de la bebida X 0,79

100


= Cantidad de alcohol en gramos

1 lata de cerveza (355 ml) al 5% (concentración) X 0,79 (factor de conversión)= 14 gramos

1 vaso de vino (148 ml) al 12% X 0,79 = 14 gramos de alcohol

1 vaso de destilados - Vodka, ron, etc. (44 ml) al 40% X 0,79 = 14 gramos de alcohol

El equivalente a 14 gramos de alcohol es llamado en Estados Unidos: medida estándar. Las mismas cambian en diferentes lugares del mundo.



El alcoholismo es una enfermedad escondida, con problemas de comportamiento importantes que, por lo general, no se atribuyen a su verdadero origen.

*Dentro de sus efectos podemos destacar:*

- Mayor ausentismo
- Aumento de las bajas laborales
- Mayor accidentabilidad
- Disminución del rendimiento
- Mayor conflictividad
- Incumplimiento de la jornada laboral
- Incremento de la comisión de errores
- Incremento del número de despidos

***¿Qué acciones podemos implementar para detectar tempranamente el consumo de riesgo de nuestros trabajadores?***

***¿Por qué es importante detectar los consumidores de riesgo en etapas tempranas?***

Existen varios sistemas de rastreo que se utilizan en práctica clínica para determinarlo. Son generalmente cuestionarios que el profesional administra durante la consulta, pero que también el paciente puede contestar en forma personal.

Algunos de ellos llevan décadas siendo utilizados pero sólo detectan aquellas personas que ya presentan dependencia al alcohol con lo cual la posibilidad de recuperación es menor y la complejidad de los tratamientos muchísimo mayor.

De particular importancia en el rastreo es, por lo tanto, el hecho que las personas que no son dependientes de alcohol pueden parar o reducir su consumo con la asistencia y el esfuerzo adecuado. Aunque no todos los bebedores de riesgo llegan a ser dependientes, nadie desarrolla dependencia sin haber mantenido durante algún tiempo un consumo de riesgo de alcohol.

Por todo lo expuesto, detectar los consumidores de riesgo resulta evidentemente beneficioso para planificar intervenciones, en muchos casos breves, que devengarán un elevado impacto positivo en la salud de nuestros trabajadores.

Desde la Seccional Mar del Plata, proponemos realizar una prueba piloto, implementando un método de rastreo -AUDIT- que ha sido probado en varios países del mundo, capaz de detectar precozmente el riesgo comentado y cuya utilización en el ámbito laboral ha sido satisfactoria.

*Es importante destacar que:*

*1. El consumo de alcohol se correlaciona positivamente con el número y la gravedad de los accidentes laborales. En otras palabras: a mayor consumo de alcohol mayor riesgo de accidente.*

*2. Los accidentes de trabajo no sólo son más frecuentes en los bebedores sino que su recuperación es más prolongada y los costos más elevados.*



# Maltrato laboral

## Prevención e intervención

**Leila María**

Psicóloga Social

*La mayoría de las personas que acuden a pedir ayuda al espacio de orientación psicológica continua, exponen situaciones ligadas a este flagelo; el cual provoca estados de angustia, pánico, depresión; y por supuesto enfermedades de todo tipo, consecuencia de soportar malos tratos como humillaciones verbales, agresiones físicas, persecuciones, desvalorizaciones, acosos.*



*No miremos para otro lado, o dejarnos llevar por las frases que a veces se escuchan ¡¿Todavía que tenés trabajo, te quejás?! "En todos los lugares es igual". Y la tan inoportuna palabra en estos casos "aguantá" como si la dignidad y la valoración personal fueran negociables. La única manera de morir no es a través de la desaparición física; al padecer estos tormentos se va muriendo en vida. No lo permitamos,elijamos cuidarnos y cuidar a nuestro entorno.*

**VIOLENCIA** es el uso intencional de la fuerza o el poder físico o psíquico, de hecho o como amenaza que cause o tenga muchas posibilidades de causar lesiones, daños psicológicos, muerte, trastornos del desarrollo y privaciones.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera la violencia como un problema de salud pública y propone:

- Reconocimiento del problema.
- Asistencia a las víctimas.
- Actitud comunitaria.
- Tareas de prevención.

La posición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- Reconoce que las mujeres son las más vulnerables a estas situaciones.
- Detalla los enormes costos que provoca este tipo de violencia.
- Reconoce al sector de la salud como el más afectado.
- Afirma el impacto que genera tanto en los trabajadores como en la prestación del servicio.

- Insta a promover la “cultura de la seguridad” en el lugar del trabajo.
- Promueve la sensibilidad acompañada de compromiso y acción.

## **LA PRIMERA VIOLENCIA ES LA VIOLACION A LA LEY**

### **Comportamientos violentos**

Entre otros:

- Violación a la ley.
- Maltrato físico, psíquico y social.
- Acoso sexual.
- Inequidad salarial.
- Concursos espurios.
- Techo de cristal.
- Mobbing (Terror psicológico que acontece en el trabajo).

### **Modos de violencia**

La violencia en el ámbito del trabajo se expresa en dos direcciones:

- VERTICAL (hay relación jerárquica)
  - a) descendente
  - b) ascendente
- HORIZONTAL (entre empleados de igual jerarquía)



***Cambiamos la cultura de la indemnización por la cultura de la prevención.***

### **¿Cómo podemos prevenir?**

- Observar las condiciones de trabajo.
- Participar de propuestas.
- Denunciar la falta de prevención.
- Propiciar la inversión para la capacitación.
- Introducir la temática en los Convenios Colectivos.
- Actuar con solidaridad y Unión.

Normas vigentes para todos los habitantes de la nación disponibles para el Ámbito del Empleo Privado:

- I - Constitución Nacional Art. 14 bis.
- II - Tratados Internacionales.
  - a) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre Arts. 5,14, 18, 28 y 29.
  - b) Declaración Universal de Derechos Humanos arts. 1,5,7,12,23.
  - c) Convención Americana Sobre Derechos Humanos Arts. 1,11,32.
  - d) Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales art. 7 y 12.
  - e) Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer Arts. 2,11.
  - f) Convención de Belem do Pará.
- III - Ley 23.592 Art. 1.
- IV - L.C.T. Arts. 62, 63, 65, 66, 68, 81.
- V - Ley 24.557.
- VI - Convenio 111 OIT (Art. 1 Incs. A y b; Art.2; Art. 3.

## *Proponemos la ética del cuidado*

### *¿Quiénes son los obligados a prevenir?*

- El empleador.
- Las ART.
- El Estado.
- Las entidades sindicales.
- El trabajador.

### *Conductas preventivas:*

Prestemos atención observando:

- Extensión de la jornada.
- Condiciones del medioambiente laboral.
- Forma de organización de la tarea.
- Distribución de las responsabilidades.
- Relaciones de jerarquía.
- Abordaje de conflictos.
- Relaciones entre los compañeros.
- Estado físico y emocional de los participantes.

### *Estrategias de intervención:*

- Tomar conciencia de la situación.
- Localizar al acosador.
- Investigar qué poder tiene y cómo lo ha obtenido.
- Analizar los recursos disponibles: apoyo familiar, terapéutico, intervención sindical.
- Solicitar ayuda interna (a compañeros, personas que influyen en el acosador) y externa (asistencia médica, jurídica, psicológica).
- Asesoramiento legal.

### *La violencia:*

- Es visible y prevenible.
- Obstruye el desarrollo.
- Interfiere en el bienestar.
- Atenta contra la integridad y la salud propia o ajena.
- Niega el placer de la convivencia y la cooperación.
- Genera enormes costos en las economías y en las



personas.

- El intercambio de información es indispensable para prevenirla y erradicarla.
- Desnaturalicemos los actos violentos. Seamos sensibles y activos ante las actitudes de violencia.

***Quien sufre situaciones  
de violencia  
o acoso laboral  
¡NECESITA AYUDA!***

# El ambiente psicosocial, una preocupación de todos

*Las consultas realizadas por los afiliados del Sindicato en el Servicio Psicosocial del IHG de la Delegación Avellaneda - Lomas de Zamora, son en general, producto de diferentes situaciones. Concurren mayormente al servicio, las mujeres y menos los hombres. Las edades oscilan desde los 18 hasta los 50 años.*

**Daiana Grassi**

Psicóloga

Algunas de las problemáticas que atendimos durante el curso del último año, con mayor frecuencia fueron las siguientes:

- Estrés laboral, causado por diferentes motivos (dificultades entre compañeros, con el personal jerárquico y maltratos que culminan siempre en problemas personales o familiares).
- Problemáticas puramente emocionales (las cuales son derivadas al servicio de salud mental).
- Falta de autoconfianza y motivación.
- Maltrato entre compañeros y mala comunicación tanto entre ellos como con el personal jerárquico.
- Inseguridad, mayormente ante la incertidumbre. Algunos trabajadores, sobre todo aquellos que realizan sus labores en empresas y son a veces trasladados de un

lugar de trabajo a otro; suelen padecer esta dificultad.

Por lo general, estos empleados se toman licencias por algún tipo de enfermedad, (causada principalmente por estrés) y al momento de reintegrarse a su puesto de trabajo no saben o no les dan respuestas de si conservan el mismo puesto de trabajo o los reubican en un lugar mejor o peor del que tenían.

Sabemos que la exposición prolongada al estrés en el trabajo afecta el sistema nervioso disminuyendo la resistencia biológica y perturbando el balance fisiológico natural del organismo. Por todo ello el estrés puede ocasionar varios problemas somáticos y psíquicos.

Muchos de estos afiliados, padecieron trastornos psicológicos agudos o físicos y por esto tuvieron que tomarse licencias en



el trabajo. Estas licencias (algunas por problemáticas cardíacas, psiquiátricas, psicológicas, etc.) provocan un bajo rendimiento laboral.

Partiendo de la definición que realiza la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre la salud, consideramos que la misma se refiere a un estado de bienestar físico, mental y social. Esto es más un bien un ideal, un objetivo a alcanzar, un equilibrio que depende de múltiples condiciones.

Es por esto que a partir de las entrevistas que realizamos nos centramos en identificar incidentes críticos producidos en el ambiente laboral y así trabajamos

sobre el fortalecimiento de factores protectores como la autoestima, la autonomía, la creación y sostenimiento de proyectos, tanto propios como grupales, la creatividad, la capacidad de razonamiento propio, la cooperación y el sentimiento de pertenencia al grupo, entre otros, según las necesidades del caso.

Siempre con el propósito de lograr una mejor calidad de vida para el trabajador y su entorno familiar. Colaboramos entonces con el trabajador en la construcción de horizontes vitales, objetivos positivos, actitudes y valores pertinentes.

Durante la primera entrevista con el afiliado, a través de la escucha atenta se establece un “primer diagnóstico” o detección del conflicto que lo trajo a la misma. De esta forma comienza el trabajo de ayudar al solicitante a enfrentar y superar sus dificultades. El objetivo será ayudar, orientar y guiar al afiliado para que encuentre soluciones y mejore su bienestar.

Muchos de los afiliados que se acercan al servicio, vienen derivados por sus propios delegados. Es por esto que desde este sector y con el fin de identificar los factores estresantes en el trabajo, nos interesa capacitar constantemente a los mismos.

La capacitación se basa en brindarle al delegado herramientas para que pueda detectar riesgos

en su lugar de trabajo. Esta tarea, será crucial para eliminar las causas que originan algunas de las problemáticas psicosociales vivenciadas en los distintos puestos de trabajo. El objetivo de la capacitación y la orientación a los delegados está estrechamente ligado a que no se sientan con la total responsabilidad ni recargados por esta labor, de observar y tratar de evaluar las interacciones entre sus compañeros, con el fin de detectar algunas conductas raras o extrañas que antes no percibían en algunos de ellos; para que así, puedan acercarse a los mismos para ofrecerles este espacio de escucha que está brindando el departamento Psicosocial. Con esto queremos lograr un trabajo de prevención de salud. Promover la salud y la seguridad de los trabajadores mediante la observación, identificación y contención entre los propios compañeros disminuye el estrés y genera al padeciente un espacio de apoyo.

Trabajamos también directamente con el servicio de salud mental de nuestra obra social (ya que el servicio psicosocial no aborda tratamientos específicos) con el objetivo de trabajar en equipo y realizando derivaciones desde un sector al otro.

Sabemos que algunos pacientes que llegan a la consulta psicológica, lo hacen con problemáticas derivadas exclusivamente del

ámbito laboral. Estos pacientes son derivados directamente al área psicosocial.

A la inversa cuando llegan pacientes con trastornos psicológicos agudos, estos son recibidos, evaluados inmediatamente y al mismo tiempo acompañados a sacar el turno correspondiente con el área de salud que sea necesaria, ya sea clínica, psicológica o psiquiatría.

En los casos en los que haya lista de espera y los pacientes tengan que esperar varias semanas para comenzar sus tratamientos (sobre todo los psicológicos) el departamento Psicosocial del IHG Avellaneda - Lomas de Zamora, realiza una contención semanal del paciente hasta que llegue la hora en que el mismo, pueda comenzar a realizar su terapia individual o tratamiento específico.

El trabajo interdisciplinario no es solamente con el sector de salud y el trabajo en equipo con los delegados, sino que también junto con nuestra Secretaria General, Laura Sasprizza, nuestro Secretario Gremial, Eduardo Suenaga y nuestra abogada de familia, la doctora Gabriela Alescio, trabajamos en equipo priorizando la palabra de nuestros afiliados y acompañándolos cuerpo a cuerpo a encontrar todas las respuestas que necesiten para fomentar su tranquilidad y disminuir las angustias y el estrés que los traen a la consulta.



# Claves para prevenir y actuar frente a robos y hechos delictivos

*La inseguridad en Argentina está a la orden del día. Por eso la posibilidad de sufrir un robo está presente en la calle, en el auto, en la casa y en el trabajo.*

**Noelia Veltri**

Periodista especializada en salud

En este caso nos ocupa la inseguridad y el delito en lugares de trabajo como bares, restaurantes y hoteles. Por eso, te contamos cómo disminuir la posibilidad de sufrir un robo, qué hacer cuando esto ocurre y cómo enfrentar el día después.

Si bien hay zonas - en este momento por ejemplo Palermo encabezada la llamada "ola de asaltos" y hechos violentos - lo cierto es que siempre que haya un local a la calle y abierto al público, pero sobre todo cuando el caudal de gente aumenta, la posibilidad de que entren ladrones está.

Así, los circuitos gastronómicos como el mencionado, pero también Las Cañitas, Caballito, Zona Norte e inclusive Puerto Madero, se convierten en "zonas calientes". Lo mismo ocurre en la

provincia de Buenos Aires, identificándose zonas particularmente peligrosas como Morón, Quilmes, Lanús, entre otras.

Por su parte, en el interior del país, los especialistas identifican a Rosario como una de las ciudades más inseguras, al margen de que en época de vacaciones de verano los centros turísticos (Mar del Plata y el resto de la costa atlántica) aumentan notablemente sus tasas de delito.

Hasta hace algunos años consultar a un Licenciado en Criminalística y experto en Seguridad como el Sr. Julio Becerini podía resultar extraño.

Sin embargo, esta profesión ha cobrado relevancia ya que la gente se siente más segura cuando se le brindan consejos, pero ade-

más es fundamental a la hora de pensar en la protección de los trabajadores que, a diferencia de los clientes de un local gastronómico, deben volver todos los días al lugar del hecho.

En este sentido, la frase es recurrente en diarios y noticieros de TV, y aplica tanto para los trabajadores -que muchas veces son mostrados como "héroes" por evitar un asalto o reducir a un ladrón- como para los comensales:

"Nunca me habían robado, así que no sabía cómo iba a reaccionar. No pensé que me enfrentaría con el delincuente..."

Es que, verdaderamente, nadie sabe cómo actuar frente a un hecho en el cual priman la violencia y la impotencia. Sin embargo, es importante pensar las alternativas.



*“En realidad, frente a una situación de robo, siempre se aconseja no reaccionar porque un acto indebido puede generar la pérdida de muchas vida. Es real que en contadas ocasiones una reacción oportuna y precisa ha hecho fracasar robos -sobre todo cuando un trabajador de restaurante o bar redujo a los ladrones con algún elemento- pero lo que tenemos que pensar es qué queremos que los ladrones se lleven: ¿pertencencias o la vida?”, refirió a IHG Julio Becerini.*

Por eso, hay que trabajar en equipo: trabajadores y clientes tienen que mantener la calma y “colaborar” para que la situación de riesgo, que además puede resultar muy traumática, termine lo antes posible y sobre todo sin víctimas.

Así, suele ser muy útil no realizar movimientos bruscos que generen desconfianza en los ladrones, no mostrarse desafiantes, no contradecirlos ni hablarles demasiado y tratar de acatar lo que ellos pidan.

No obstante, esto no implica una sumisión total y “desinteresada”, ya que es fundamental “tener todos los sentidos funcionando” para, durante el hecho, analizar al dedillo lo que hacen y dicen los delincuentes: movimientos, frases, nombres, palabras y latiguillos; además de recordar si tenían tatuajes, cuál era su color de piel y pelo, qué ropa llevaban y de qué color, si tenían barba o bigote, pelo largo o corto, etc.

Por último, suele ser un dato útil para la policía la cuestión de las

jerarquías. Entonces, tratar de dilucidar quién de la banda mandaba y quién obedecía, no es menor.

### ***El después: estrés post traumático***

Una de las consecuencias más graves, ocasionada en este caso por un hecho delictivo y violento, es el desarrollo del llamado estrés post traumático.

“Este cuadro es una reacción compleja que se compone de diversas manifestaciones o síntomas, y que se produce cuando una persona se ve expuesta a una situación riesgosa para su integridad física y psíquica. Lo que pasa, entonces, es que la víctima no puede elaborar esa situación y todo el tiempo la revive, como si siguiera presente. Por eso surgen la ansiedad, la angustia, el temor,

la irritabilidad, el aislamiento afectivo y social, y las pesadillas así como también la depresión y la dificultad de mantener el desempeño laboral habitual”, explicó al ser consultado por IHG el médico psiquiatra Roberto Sivak, consultor del Ministerio de Trabajo en Acoso Laboral, jefe de Trabajos Prácticos en el departamento de Salud Mental de la Facultad de Medicina de la UBA y presidente del capítulo Estrés y Trauma de la Asociación Argentina de Salud Mental.

Aunque por lo general los trabajadores expuestos a situaciones de violencia que desarrollan problemas para conciliar el sueño, ansiedad, incertidumbre o temor suelen reincorporarse de a poco a sus tareas, es posible que la problemática persista. Ante eso, nada mejor que el trabajo en equipo.

*“El apoyo del grupo de pertenencia es fundamental. Cuando se trata de trabajadores es importante organizar reuniones o reincorporarse juntos, así como también destinar un tiempo a charlar sobre lo que ocurrió y*

*cómo se siente cada uno frente a eso, porque es muy posible que la persona al no poder evitar el sitio del conflicto -porque no pueden perder el trabajo- sienta mucho temor a tener que volver, y lo manifieste aislándose o desarrollando una depresión”, recomendó Sivak.*

*“De cualquier forma -agregó- si los síntomas persisten luego de una semana de ocurrido el hecho traumático, es conveniente realizar una evaluación por parte de un profesional”.*

Por su parte, el botón de pánico sirve para que tanto el personal como los clientes no tengan

que llamar a la policía, haciendo movimientos con el celular y poniendo en riesgo su vida y la de los demás.

En cuanto al después, cuando el robo ya se produjo y no hay que lamentar víctimas ni complicaciones graves, es fundamental que las personas responsables del restaurante o bar se enfoquen en la contención de los trabajadores y los comensales.

Desde este punto de vista, contar con conexión directa con la comisaría para que el personal se acerque hasta el lugar a hablar con los damnificados, suele ser una buena opción.



# Afrontando el estrés

**Leila María**

Psicóloga Social

Desde el Departamento Psicosocial continuamos trabajando activamente en espacio de escucha, contención y orientación, así también como en la realización de talleres y charlas que ayudan a prevenir y o brindar una salida saludable en caso de estar padeciendo alguno de los riesgos psicosociales.

Además de los Talleres de Autoestima y de Problemáticas Psicosociales que venimos brindando, hemos agregado el Taller denominado “Afrontando el estrés” que al igual de las demás propuestas nace de la investigación y la escucha de las demandas y necesidades de nuestros afiliados. El taller “Afrontando el estrés” está a cargo de la Lic. Carina Liñeira quien durante el armado y la preparación de esta propuesta, señalaba que es necesario aclarar que...

*... el estrés es una función normal del organismo, que evidencia nuestra capacidad de respuesta, de alerta, en ese sentido es sinónimo de vida.*

El problema surge cuando las demandas psicológicas y o sociales exceden nuestra capacidad de respuesta, entonces la balanza se inclina hacia el distrés o estrés malo.

Algunos síntomas físicos que pueden aparecer: dolores de cabeza, contracturas y dolores musculares, de pecho y trastornos digestivos.

Como ejemplos de síntomas psíquicos, ansiedad, miedos, preocupación excesiva, inseguridad, depresión, cambios de humor y alteraciones de la memoria y de la concentración.

A las amenazas que provocan el estrés se las denominan “estresores”. Si bien existen estresores que afectan a todos, cada persona puede ser más vulnerable a unos u otros.

## *Algunos estresores ó amenazas:*

Las fuentes de donde surgen los estresores son diversas. Pueden ser de origen interno (psicológico) o externo (mundo social).

## *Origen interno ó psicológico:*

- Miedos.
- Necesidades.
- Ambiciones.







- Soledad.
- Ansiedad.
- Aspiraciones personales.
- Expectativas.

### *Origen externo del entorno o mundo social:*

#### *Las relaciones con:*

- El contexto social.
- Personal jerárquico y compañeros de trabajo.
- Pareja.
- Familia.
- Sueño.
- Calidad del medio ambiente.
- Presiones económicas.
- Pérdida de un familiar o persona querida.
- Vecindario.

## **Estrés Laboral**

#### *Causado por diferentes motivos:*

- Falta de autoconfianza y motivación.
- Maltrato por parte del personal jerárquico, o de los propios compañeros.
- Comunicación deficiente.
- Malestar general en el ambiente laboral.

La exposición prolongada al estrés en el trabajo afecta el sistema nervioso disminuyendo la resistencia biológica y perturbando el balance fisiológico natural del organismo. Por todo esto se pueden ocasionar varios problemas psicosomáticos.

Cada uno de estos factores puede ser percibido como una amenaza y desencadenar una reacción

de estrés crónico. De ahí la importancia de utilizar adecuadamente los recursos anti-estrés.

#### *Algunos recursos:*

- Conectarnos con la respiración, si notamos que está acelerada, relajar, inspirando y exhalando con serenidad.
- Procurar momentos de distensión, reír.
- Escuchar música, bailar, conectarnos con actividades que nos gusten.
- Centrarnos en el momento presente, el aquí y ahora. Con lo que sí puedo.
- Hacer alguna actividad física: caminar, yoga, bicicleta, etc, lo que podamos y nos haga bien.
- No quedarnos en el lugar del dolor, del rencor, del resentimiento.
- Alejarnos de lo que nos hace daño.
- Fortalecer la autoestima.
- Hablar de nuestras preocupaciones.
- Escribir lo que nos está afectando y tratar de encontrar soluciones.
- Aprender a pedir ayuda.

Tomando como base lo expresado anteriormente se armó el Taller con el objetivo de conocer los efectos personales del estrés (positivo y negativo), así como su relación con los demás cambios en los niveles de calidad de vida, partiendo del conocimiento de sus fuentes individuales en el ámbito laboral y personal. Además, adquirir y desarrollar habilidades de auto regulación emocional para enriquecer la capacidad inicial de afrontamiento del estrés cotidiano.

Algunos de sus contenidos son: cómo juegan nuestros pensamientos en las conductas y en las expresiones de nuestro cuerpo; impacto en nuestra calidad de vida, reconociendo los síntomas del estrés. ¿Cómo acostumbro a responder a estos síntomas? Conciencia corporal. Test de reconocimiento del propio estrés, técnicas de afrontamiento, ejercicio de respiración profunda, ejercicio para el trabajo de las emociones.



# Distintas generaciones en el ámbito laboral

**María Elena Mejuto**

Abogada

*Hoy en día se da un fenómeno particular: conviven cuatro generaciones en el ámbito laboral cada una con distintos objetivos, motivaciones y prioridades y una quinta próxima a sumarse.*

Hoy en día se da en las empresas y organizaciones un fenómeno particular que es la coexistencia de personas de distintas generaciones en un mismo ámbito laboral.

Con una diferencia de hasta 50 años que va desde los "tradicionalistas" (nacidos antes de 1945), próximos a jubilarse, pasando por los babyboomers (nacidos entre 1946 y 1964), los pertenecientes a la generación "X" (nacidos entre 1965 y 1976) y los más jóvenes pertenecientes a la generación "Y" o generación Net (nacidos entre 1977 y 1998). Son personas que conviven y trabajan y tiene intereses, motivaciones y expectativas de vida totalmente distintas.

Cada generación nació y creció en un entorno social e histórico muy diferente al de la generación anterior.

De hecho cada grupo etéreo tiene su propia forma de ver el mundo, sus principios, actitudes y prioridades en la vida y en el trabajo. Por lo tanto tienen distintas formas de ver, entender y vivir el trabajo y por ende distintas actitudes ante la responsabilidad y el liderazgo. Estas diferencias de objetivos y valores suelen ocasionar desencuentros y dificultades que impactan en el ambiente laboral. Esto es lo que los especialistas en recursos humanos denominan turbulencia generacional.

Conocer las particularidades, perfiles y motivaciones de cada generación aporta elementos para detectar puntos de conexión, diferencias que pueden servir como complementarias y detectar posibles fuentes de conflictos a fin de evitarlos o reducir su impacto.

## ¿Qué es una generación?

*Se denomina generación a un grupo indefinido de personas que nacen en un mismo período de años y que han sido impactados por determinados eventos sociales, culturales e históricos que han instalado en ellos reglas, patrones de conducta, preferencias, creencias, principios y valores. Esto hace que por lo general estas personas compartan características de personalidad y experiencias y trayectorias de vida similares.*



## *Cuatro generaciones conviven hoy en el ámbito laboral y una quinta generación, la generación “z”, está próxima a sumarse.*

En las páginas siguientes agregamos un perfil de cada grupo etéreo así como también actitudes frente al trabajo. Por otro lado recordamos que son generalidades y no necesariamente todos los individuos de cada grupo etéreo comparte el perfil general del mismo.

Y en el cuadro que sigue a continuación figura una clasificación de estas generaciones, período que abarca cada una, contexto histórico, características generales de la familia y principales hitos sociales.

### **CARACTERÍSTICAS Y PERFIL DE CADA GENERACIÓN**

#### ***Generación tradicional (SENIORS)***

- Nacidos en la guerra o postguerra.
- Entornos de escasez. Aprenden a vivir con poco. Ahorristas.
- Valores de austeridad, prosperidad nacional, lealtad a todo nivel.
- Conservadores. Estructurados.
- Buscan el orden. Disciplina y respeto por la autoridad y jerarquía.
- Paternalistas y jerárquicos.



#### ***La generación tradicional y el trabajo***

- Esfuerzo y sacrificio. Trabajo duro: de casa al trabajo y del trabajo a casa.
- Cadena de mando: los jefes mandan y los subordinados obedecen.
- Ven al retiro como una compensación bien recibida y lo esperan ansiosamente.
- Buscan la seguridad laboral.

#### ***Generación baby bommers***

- Era de la televisión.
- Aceleración del ritmo de vida y acceso a la información.
- Consumismo.
- Boom de los productos de consumo. Oportunidades.
- Altos niveles de educación.
- Creen en el crecimiento y desarrollo personal.
- Cultivados, optimistas e idealistas.
- Buscan cambios. Sienten que pueden ganar dinero y triunfar (compensando las privaciones de la generación anterior).
- Su mayor contribución ha sido la expansión de la libertad individual.
- Movimientos por los derechos civiles. Causa feminista.

Cinco generaciones	Tradicionales (antes de 1945)	Baby Boomers 1945-1964	Generación X 1965-1976	Generación Y 1977-1998	Millennials Desde 1998
Contexto histórico internacional	Nacidos en la posguerra.	Fin segunda Guerra Mundial Rev. Cubana	Llegada a la Luna Guerra fría	Caída del Muro de Berlín	Ataque Torres Gemelas Revolución Internet
Nacional		Primera y Segunda Presidencia de Perón	Golpe de Estado	Retorno de la democracia	Crisis 2001
	Inmigración interna Fortalecimiento de sindicatos	Promulgación de leyes laborales (vacaciones, aguinaldo, jubilación)	Regreso de Perón a la Argentina		
Características de la familia	tradicional	Extendida	Primeros divorcios	Divorcio y familia monoparental	Familias ensambladas
Hitos sociales	Recesión mundial	Movimientos hippie, Feminista Televisión Comunismo	Armas atómicas Dictaduras	Fin del mundo bipolar	Redes Sociales

Tabla 1 Contexto de cada generación.

### Generación baby boomers y el trabajo

- Buscan desafíos.
- Necesitan símbolos de estatus.
- Les interesa el plan de carrera.
- No piensan en retirarse. Quieren seguir siendo productivos.
- Actualmente ocupan puestos de mucha responsabilidad.
- Son los más adictos al trabajo.

### Generación “X”.

#### La generación de la apatía

- Infancia y adolescencia cómoda por expansión económica.
- Madres accediendo al mercado del trabajo.
- Individualista y materialista.
- Generación de mayor preparación académica y

experiencia internacional.

- Retraso del matrimonio y procreación.
- Escépticos.
- Apoyan políticas de flexibilidad y conciliación, rompen con formalismos.
- Mayor flexibilidad frente a los cambios tecnológicos (video, microondas, telecomunicaciones).
- Responsables del boom tecnológico de los 90.
- Caracterizada por la uniformidad.
- Rechazo a la religión y a las tradiciones.
- Pierden la confianza en las instituciones.

### La generación “X” y el trabajo

- Más dificultad de acceso al mercado laboral.
- No esperan. Buscan cambios laborales.
- No les agrada la supervisión directa. Se autogestionan. Quieren libertad.
- Temen el estancamiento laboral.
- Valoran la capacitación y el acceso a la educación y tecnología de primer nivel.
- Independientes. Autónomos.
- Priorizan la calidad de vida.
- Códigos informales en el lenguaje, vestimenta.

### Generación “Y”

- Fuerte vivencia de tecnología y capacidad de interacción con ellas. Forma parte de su rutina vital. Red global.
- Reivindican autonomía de opiniones y acciones.
- Lo personal está por encima de lo laboral y lo social.

*Cada generación nació  
y creció en un entorno social  
e histórico  
muy diferente al  
de la generación anterior.*

- Muy sensibles a la opinión de pares.
- Todo ya y ahora.
- Generación de resultados y no de procesos.
- Cortoplacistas. Nada los sorprende.
- Parecen indisciplinados, caóticos, maleducados.

#### **La generación “Y” y el trabajo**

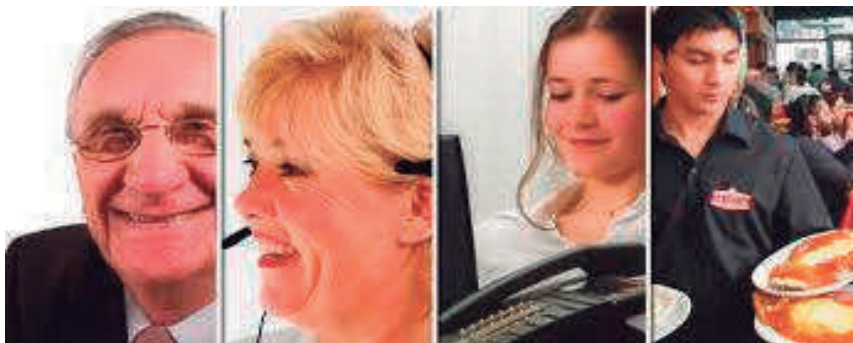
- Su lema laboral: “un lugar que tenga sentidos para mí”.
- Calidad de servicio basada en rapidez y precisión más que en amabilidad.
- Quieren feedback permanente.
- Caracterizada por la diversidad.
- Tendencia al emprendimiento, o empleos autónomos.

#### **CONVIVENCIA LABORAL SANA Y ARMÓNICA**

Conocer las particularidades de cada generación es un puente al entendimiento y comprensión, lo cual no significa necesariamente estar de acuerdo con el otro o sumarse a su forma de vida o pensamiento. Lo que sí otorga es mayor perspectiva, lo que en caso de conflictos o desencuentros permite encontrar soluciones más abarcativas.

Por lo general los conflictos por brecha generacional no suelen verse como tales, sino como el otro es el que está equivocado.

Aunar las distintas generaciones de manera armónica es uno de los grandes desafíos laborales hoy en día.



# Aprender a escucharnos, clave para sanar

**Leila María**

Psicóloga Social

*“La enfermedad es la expresión que tiene el cuerpo de mostrar lo que la mente no ha llegado a comprender.”*

**Carl Jung**

Empezar a escuchar el cuerpo sería estar atento y perceptivo al síntoma, descubrir el miedo que hay atrás de toda sensación de malestar, con lo cual probablemente muchos síntomas desaparecerían. Automedicarse para eliminar el síntoma significa eliminar la posibilidad de entender, comprender todas las motivaciones subyacentes que hay detrás de toda manifestación física.

También es importante buscar la información necesaria acerca de cómo resolver malestares, investigando uno mismo a través de una bibliografía adecuada, de profesionales responsables que ayu-

den a prevenir y trasmitan conocimientos como para generar la independencia.” (Liliana Racauchi y José Bidart).

Estas manifestaciones están sustentadas en una forma de ser y de funcionar frente a la vida, por lo tanto en lugar de actuar sobre el síntoma, lo importante es poder cambiar la forma de actuar, de funcionar, ir a las causas.

*“Transformar la mente negativa en tu propia aliada y entender que muchas de las respuestas que buscas ya están en tu interior”.*

*“El miedo excesivo, la ira, la venganza, el descontento continuo con nuestra vida nos aleja cada vez más de una vida sana.”*

Es aquí donde la reflexión, los espacios de silencio, tiene su validez, ya que permite llegar a la raíz de nuestros conflictos y esto permite cambios naturales, profundos y sustentables en el tiempo, que fortalecen a la persona.

Podemos tomarnos unos momentos al día para apagar el ruido exterior y hablarnos a nosotros mismos, valorar nuestras decisiones, disfrutar de las pequeñas victorias y aprender de los errores.







*Escuchándonos con amor, el motor esencial de la vida... En los tiempos que corren hemos olvidado lo que es escucharse a uno mismo. A veces nos dejamos guiar por los parámetros externos y no tenemos presente que el gran guía es nuestro interior.*

Algunas vivencias que experimentamos a lo largo de la vida pueden bloquearnos y así enfermarnos. Por eso es necesario sacarlas hacia fuera. A veces también nos sentimos divididos entre el ser que creemos ser, el ser que creen que somos y el ser que realmente somos y esto también nos enferma.

La mente nos divide en realidades alternativas que no nos permite, muchas veces, percibir nuestra verdad y el camino a seguir en los momentos cruciales.

El miedo excesivo, la ira, la venganza, el descontento continuo con nuestra vida nos aleja cada vez más de una vida sana.

No se trata de reprimir, ni tapar lo que sentimos y nos sucede, al contrario, es darle cabida, ya que solamente aceptando nuestra luz y nuestra sombra podemos transformarnos. Es necesario escuchar nuestra esencia, nuestra alma, para que nuestro camino se aligere de equipaje y nos sintamos más alegres, felices y orgullosos de nosotros mismos...

Transformar la mente negativa en tu propia aliada y entender que muchas de las respuestas que buscas ya están en tu interior.

*Y como siempre si sientes que necesitas pedir ayuda, animate y busca. No retrases tu bienestar. Sentirte bien también es un derecho...*

# Los conflictos intergeneracionales

**María Elena Mejuto**

Abogada

Desencuentros y choques entre las distintas generaciones que trabajan juntas.

En un artículo anterior hablamos sobre el fenómeno inédito que se da en la actualidad: cuatro o cinco generaciones conviviendo en el trabajo.

Cada grupo etéreo tiene sus propias aspiraciones y un enfoque particular frente al trabajo, la familia y la vida, guiados por distintos valores, metas y objetivos.

Las distintas generaciones han sido impactadas por determinados acontecimientos históricos, por tendencias e ideologías y también por una relación muy distinta con la tecnología. A punto tal que estamos frente a los “nativos digitales”.

## *Cruces generacionales*

Cada uno de estos grupos generacionales posee sus propias motivaciones, aspiraciones y expectativas acerca de su entorno de trabajo.

En el ámbito laboral se observan diferencias entre estas generaciones en seis factores:

- La relación que tienen con la autoridad.
- El vínculo con la organización.
- La relación con sus compañeros.
- El estilo de trabajo.
- La forma de liderazgo.
- Los estilos de aprendizaje.

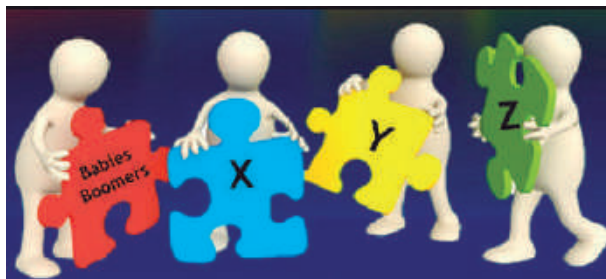
Las viejas generaciones están acostumbradas a esperar que les den, esperar el reconocimiento. Las nuevas generaciones piden y no les gusta esperar.

Buscan oportunidades y nuevas experiencias y no quieren estancarse laboralmente. Están acostumbrados a la inmediatez y no a los procesos. Las viejas generaciones sienten que las nuevas consiguen muy rápido lo que a ellos les costó años.

Con respecto a la tecnología, los tradicionalistas, aquellos nacidos antes de 1945, no aprendieron computación en la escuela y por lo general se sienten intimidados y confundidos con tanta tecnología. Son más formales en cuanto a forma de comunicarse y relacionarse y su vestimenta. Como jefes son verticalistas y jerárquicos.

Las nuevas generaciones se caracterizan por una mayor horizontalidad e informalidad, tanto en la vestimenta como en el estilo comunicacional. En relación al trabajo “viven para trabajar”. De hecho buscan un equilibrio entre su vida profesional y laboral. Valoran la libertad.

La mayoría de los cruces generacionales se da entre los BabyBoomers (aquellos nacidos entre 1945 y 1964) y los de la Generación Y (1977 - 1997) y los Millennials (a partir de 1998).





Los baby boomers se quejan de la falta de compromiso de la Generación Y y de los Millennials. Asimismo sostienen que estas generaciones carecen de disciplina, no tienen capacidad de concentración, no aguantan los procesos, quieren todo ya y se distraen fácilmente.

La Generación X considera que los Baby Boomers se resisten al cambio y de los Millennials opinan que son arrogantes. Los Millennials comparten la opinión de la Generación X sobre los Baby Boomers.

Las investigaciones arrojan un dato curioso: en todos los grupos generacionales aparecen los mismos estereotipos relativos a la edad. Por ejemplo, unos dicen que alguien es perezoso porque es mayor, y otros opinan que alguien es perezoso porque es joven.

El factor común en todos los grupos generacionales que surge de estos estudios es una gran incompetencia para evitar o resolver situaciones conflictivas mediante un diálogo adulto y responsable.

## ***Hacia una sana convivencia en el trabajo***

A continuación damos algunas pautas para crear un buen clima laboral basado en el respeto:

### ***1. Acepte al otro como un legítimo otro.***

Cada persona tiene su propia forma de ver el mundo, con sus propios valores, aspiraciones, metas y objetivos. Entienda las diferencias de valores.

Los estereotipos de cada grupo etéreo pueden causar varios problemas.

Cada parte piensa que el problema es de la otra persona o el problema es la otra persona. Sin embargo en toda situación conflictiva cada parte tiene su cuota de responsabilidad y contribución al conflicto.

### ***2. Sea flexible en su forma de comunicar.***

Identifique cómo las diferentes personas prefieren comunicarse. Comprender el estilo comunicacional del otro y adaptar el propio a ese estilo es la base de la comunicación persuasiva.

Utilice múltiples vías de comunicación. Los tradicionalistas y los Baby Boomers están acostumbrados y prefieren hablar personalmente o por teléfono; mientras que las generaciones jóvenes prefieren las redes sociales, los correos electrónicos y mensajes instantáneos y de texto.

### ***3. ¿Qué motiva a las distintas generaciones?***

Los distintos factores de motivación pueden causar malentendidos entre las partes. Las generaciones mayores son más motivadas por el trabajo en sí mismo. Los jóvenes necesitan retroalimentación y reconocimiento.

Los líderes tienen que darse cuenta de lo importante que es el reconocimiento y al mismo tiempo las generaciones más jóvenes deben ser conscientes de que no lloverán las alabanzas.

### ***4. Valorar y aprender.***

Cada generación puede aprender y enriquecerse de los conocimientos y experiencias de las otras. Así, las generaciones mayores pueden enseñarles a los más jóvenes a desempeñarse mejor en el trabajo y éstos ayudar a los mayores con las nuevas herramientas tecnológicas.

Aceptar la diversidad, aprender a comunicarse y a comprenderse, buscar soluciones, respetar la diversidad, reconciliar diferencias, brindar flexibilidad, basar las relaciones en el respeto son las vías conducentes a una sana convivencia laboral.

# El estrés laboral y los riesgos en el trabajo

## *Nuevos desafíos para empresarios y sindicalistas.*

### **Laura Sasprizza**

Secretaria General Seccional Avellaneda - Lomas

La mesa “El estrés laboral y los riesgos en el trabajo. Nuevos desafíos para empresarios y sindicalistas”, integrada por la Lic. María del Rosario Porcellini, Presidenta de la Cámara Argentina de Comedores y Refrigerios de la República Argentina, el Dr. Walter Tarragona, especialista en Psiquiatría y miembro del Colegio Médico de Psiquiatría de la Provincia de Buenos Aires, el Lic. Gustavo Mollo, especialista en riesgos laborales, con la Coordinación de la Laura Sasprizza, Secretaria General de UTHGRA Seccional Avellaneda - Lomas de Zamora y Coordinadora Nacional del IHG, quien realizó la apertura de la mesa destacando la importancia de trabajar en conjunto empresarios y dirigentes, contando con el apoyo y asesoramiento de especialistas.

*Laura destacó que el estrés laboral está en la agenda de todas las organizaciones de trabajo internacionales y que es un mal que afecta millones de jornadas de trabajo diarias en el mundo.*

La Presidenta de la Cámara empresaria hizo hincapié en que al estrés laboral lo debemos combatir desde todos los sectores, y que el gobierno cualquiera sea su color político debe dar solución urgente al tema de inseguridad ya que es un factor que contribuye a incrementar el estrés en los trabajadores, siendo las mujeres las más afectadas, ella puntualizó su gran preocupación por las trabajadoras del sector ya que en su gran mayoría son jefas de hogar que además de afrontar la crianza

de sus hijos solas, deben lidiar con el flagelo de la inseguridad. Instó a sus pares a tomar muy en serio el tema y a reclamar ante quien corresponda que se garantice el derecho a vivir en un país seguro y libre de violencia.

Por su parte el Dr. Tarragona disertó acerca de la realidad que se vive desde la salud y la creciente cantidad de casos de licencias laborales que deben dar los profesionales como consecuencia del estrés, que en algunos casos llega a ser de suma gravedad, sumiendo al paciente en un estado de agorafobia donde se le hace imposible su vida de relación con el entorno. Explicó cuáles son los síntomas que debemos detectar a tiempo para frenar la escalada de esta enfermedad e instó a trabajar juntos para lograr incluir el estrés dentro de las enfermedades profesionales.







Por último el Lic. Mollo, habló de la seguridad laboral desde un punto de vista social y mostró una perspectiva diferente, lo enfocó desde los valores y cómo desde la construcción de valores éticos, podemos lograr una concientización de los riesgos en el trabajo.

Con una serie de ejercicios visuales demostró que para una misma cosa hay varias formas de ver y por ello la seguridad laboral nunca debe construirse de manera unilateral, se deben conciliar todas las opiniones.

Luego cerró la mesa la Coordinadora de la misma Laura Sasprizza e instó a los secretarios generales de todo el país a poner en práctica lo que mencionó Luis Barrionuevo, quien dijo “vayan y cuenten”. A lo que ella agregó: cuenten y hagan, recopilen datos, hablen con los compañeros, necesitamos saber dónde estamos parados; cuando les llegue el turno en su seccional de realizar la encuesta que el IHG está preparando, denle mucha importancia, porque será la primera encuesta de este sector.

*El estrés laboral  
está en la agenda  
de todas las organizaciones  
de trabajo  
internacionales  
y es un mal que afecta  
millones de jornadas de  
trabajo diarias  
en el mundo*



# El mundo del trabajo bajo la mirada de la Ética

**Dr. Fabián Romano**

Médico especialista en Ética Biomédica

*Cuando hablamos de “trabajo” nos estamos refiriendo a una actividad que es propia y distintiva del hombre y que sólo él puede llevarlo a cabo a diferencia de cualquier ser vivo. Estos últimos lo hacen con la única necesidad y fin de mantener su existencia.*

El tema del trabajo puede ser desarrollado y analizado desde diversas perspectivas. Este artículo pretende darle una mirada muy particular y que no le es ajena.

Tal como hemos afirmado al comienzo, por ser el trabajo una actividad que le compete al hombre, no puede escapar al análisis de la Ética que es la ciencia que dicho de modo simple, estudia la conducta humana y las costumbres de los hombres.

Una ética que para un mejor entender puede pensarse partiendo desde dos puntos: la Ética Fundamental, en donde se basan los principios del orden moral. Y la Ética Aplicada, como el ámbito en donde se ejercen esos principios.

De este modo toda persona puede pensar y evaluar los actos de acuerdo a un proceder ético o moral. No hace falta para ello tener conocimientos sobre filosofía, religión o formación espiritual para conocer qué es la ética o cuáles son los valores funda-

mentales del hombre. Porque ella va más allá de una creencia, ya que la moral está íntimamente relacionada con lo que se denomina “ley natural” que posee cada persona y que viene impresa en su ser ya desde el inicio de la vida.

Es así que el término “Ética” puede ser aplicado en muchos ámbitos como la llamada “Ética Profesional”, que surge para regular la actividad y superar los problemas morales referidos al ejercicio de diversas profesiones.

## ***El trabajo y las personas***

Cuando hacemos referencia específicamente al tema del trabajo, bien sabemos que cualquier persona que trabaja no sólo produce, sino que se entrega, pone de sí mismo, impregna de su ser lo que realiza, tal como lo podría hacer un artista o artesano. Hasta se podría decir que le imprime una identidad específica, la cual muchos le llaman “Marca Registrada”.

Cualquier persona que trabaja se siente realizada y a su vez se potencia. Se educa y se organiza. Comparte e intercambia, para sí y para los otros. Genera vínculos. Conoce y se hace conocer. Crece y se desarrolla.

Y por sobre todo lleva alimento y sustento a su familia, y en lo personal va ampliando el sentido a su existencia.

Es por ello que cualquier trabajo digno nunca debe excluir, sino todo lo contrario, debe ser consecuente con su definición, o sea integrar a las personas, sacando de ellas lo mejor que tiene cada una.

El trabajo debe ser liberador de los potenciales, y por ende nunca puede esclavizar ni transformarse en esclavo.

### *Los avances y el progreso*

Los tiempos actuales, con sus progresos y avances en todos los ámbitos de la vida, especialmente las referidas al mundo de la salud, la educación y las comunicaciones, serán siempre causa de orgullo ya que deberán estar puestos al servicio y bienestar de las personas.

Pero por otro lado también pueden representar para muchos una amenaza de las fuentes de trabajo, especialmente de aquellos que menos tienen.

Ya la historia del mundo nos lo ha demostrado siglos antes al producirse la llamada “Revolución Industrial”, y con ella el surgimiento de la burguesía y el proletariado, y las diferencias injustas entre clases sociales, separadas entre sí de forma abismal.

Los avances y la modernidad siempre deben ser una oportunidad y no una amenaza, en particular en el mundo de los trabajadores.

Por ello no debemos olvidar especialmente aquellos que somos responsables en la formación, que una manera básica y elemental es el respeto por la persona de quien ejerce el trabajo, comenzando por su entrenamiento, educación e instrucción, junto con la transmisión de la experiencia; fomentando la destreza técnica y la habilidad manual del oficio o del puesto según el desempeño y la competencia de cada persona.

### *La humanización en el mundo del trabajo*

En la sociedad actual, en donde se van perdiendo ciertos valores y costumbres, especialmente en el trato y vínculo con y entre las personas, no podemos perder de vista al trabajo de un modo más humano, valorándolo desde todos sus aspectos.

Por consecuencia, todo trabajo debería ser a conciencia, bien hecho, con honestidad y responsabilidad, más allá del pago que se reciba por ello.

En la profesión médica, como en tantas otras, una manera de ejercer el trabajo de un modo ético es simplemente, por un lado ser consecuente con lo que uno promueve y recomienda. Y por otro, los médicos debemos siempre ejercer la medicina desde la verdad.

En un mundo individualista y muchas veces hasta podríamos denominarlo egoísta, queda mucha gente relegada o tapada por aquellos que intentan lucirse o sacar provecho. Tal es el caso particular de aquellos trabajos que son realizados pero que quedan ocultos o no se llegan a ver. Los que quedan escondidos detrás de las megaempresas, o de la manufactura en serie, pero que sin la presencia de ellos no se podría obtener el producto final.

### *La Ética y el trabajo*

Por todo lo antedicho, concluimos en que la Ética del trabajo debe ser parte constitutiva de cualquier análisis que se quiera establecer o desarrollar.

Porque cuando se ejerce un trabajo, se ponen en juego intereses, especialmente los económicos, y que muchas veces pueden llegar a no ser genuinos. Y por sobre todo porque el hombre es el único ser que puede ejercerlo, tal como lo hemos manifestado al inicio. En la carrera por vivir, muchas veces se pierde el rumbo y se cambia el faro, aplastando y dejando a muchos en el camino. Es en estos casos en donde se pone de manifiesto el egoísmo y la ambición.



Y esto atenta contra cualquier persona. Tanto del lado del trabajador como del empresarial.

Cuando el trabajo surge del interior de cada persona, se encuentra matizado de alguna manera por las características que cada una de ellas le imprime a la acción, y esto es lo que marca la diferencia entre una y otra persona que realizan un mismo trabajo.

Para entender que la Ética está vinculada de un modo especial al trabajo y que tiene un impacto de una forma muy particular en la vida de cada persona, especialmente en la mirada que cada uno tiene de sí, debemos remitirnos a aquellas situaciones en que alguien queda sin trabajo.

La consecuencia es que aparece en esa persona la desesperación, la angustia y muchas veces hasta la depresión. Es como si la persona dejara de ser ella misma.

Y el ejemplo del otro extremo ocurre cuando alguien vive sólo para el trabajo o lo pone como centro y único motor en su vida. Al llegarle la etapa del retiro o jubilación experimenta una pérdida que impacta de modo negativo en su propia vida y muchas veces hasta en su salud.

## Conclusiones

Es necesario antes de concluir este tema fundamental en la vida de los hombres, mencionar de qué modo cada uno de nosotros hemos vivenciado la experiencia del trabajo.

En nuestro país la cultura del trabajo tiene un aspecto muy especial, producto de una historia que se ha forjado de manera muy particular y que se relaciona, como ya lo hemos mencionado, profundamente con la Ética.

Un trabajo enmarcado en la Ética es sinónimo de aquel que se ejerce con seriedad y honestidad, con

ejemplo y sacrificio, tal cual nos lo dejaron como legado nuestros padres o abuelos, en su mayoría inmigrantes, que han conocido el hambre y la miseria de la guerra. Y que se han hermanado con sus idiomas y costumbres entre quienes ya habitaban nuestro suelo.

Un trabajo ético es el que respeta al otro y se hace respetar. El que no quiere dañar a nadie, y por sobre todo quiere enaltecer a quien recibe lo producido.

Un trabajo ético es el que da ejemplo a los hijos, cuando ven a sus padres que desde sus casas, sus comercios o lejos de sus hogares por algunas horas, se preocupan por cumplir con los deberes de trabajadores, gozando también de sus justos derechos, trayendo el sustento y el salario de forma digna junto a la gratitud de la tarea cumplida gracias al esfuerzo que esta demanda.

Y por otro lado un trabajo ético es aquel que es respetado por los que tienen la responsabilidad de llevar adelante una empresa, en pos del desarrollo y crecimiento digno de una región.

Como lo es también de aquellos que se asocian para defender los derechos de quienes trabajan y hacer cumplir las obligaciones de una sociedad seria y madura.

No olvidemos que una profesión u oficio representa la herramienta que hemos elegido para llevar a cabo y ejercitar la vocación que todos llevamos dentro.

Trabajar es poner en acción y en hechos concretos un servicio a los demás, y justamente en “esos demás” también estamos incluidos cada uno de nosotros.

No hay mejor satisfacción para una persona que valora lo obtenido, cuando al disfrutar de sus bienes sabe que los mismos han sido el producto del esfuerzo, la dedicación y la vocación que ha puesto en el trabajo realizado.



# Inteligencia emocional

## *Nuevo paradigma para las organizaciones*

**Gladys Luna**

Licenciada en Psicología

Inteligencia Emocional (IE) se define como la capacidad de sentir, entender, controlar y modificar los estados anímicos propios y ajenos.

En un comienzo el paradigma (modelo de pensamiento) para definir el concepto de IE se centró principalmente en los descubrimientos sobre el cerebro y las emociones en el hombre (neurociencia afectiva), especialmente en sus implicaciones en el desarrollo infantil y las escuelas.

En una economía impulsada por el llamado trabajo del conocimiento, el valor se crea con el esfuerzo de un equipo, lo que nos lleva a fijarnos en el coeficiente intelectual colectivo y la actividad cerebral cuando interactuamos (neurociencia social).

### *Tres son los modelos principales de IE*

Cada uno de ellos refleja una perspectiva distinta y dan cuenta de la transformación y evolución del paradigma para su definición:

1. El de Peter Salovey - John Mayer se basa claramente en la tradición de la inteligencia perfilada por el trabajo original sobre coeficiente intelectual de hace un siglo.
2. El propuesto por Reuven Bar-On la IE surge de sus investigaciones sobre el bienestar en las relaciones interpersonales y su influencia en el grupo.



3. El de Daniel Goleman se centra en la conducta, en el rendimiento laboral, el liderazgo en la organización, fusionando la teoría de la IE con décadas de investigaciones sobre las competencias de los trabajadores. Acá vamos a hablar de la IE en el entorno laboral y como va a cambiar la concepción del liderazgo. Goleman propone las capacidades de IE (más que coeficiente intelectual o las habilidades técnicas) como la competencia “determinante” que mejor predice qué individuo de un grupo de personas será el mejor líder. Además cambia la definición de liderazgo.

Casi todos los elementos de los distintos modelos de IE se ven reflejados en estos cuatro principios básicos que van a definir el marco de competencias:

La autoconciencia implica comprender en profundidad las emociones, los puntos fuertes, las debilidades, las necesidades y los impulsos de uno mismo. También abarca la concepción que tiene la persona de sus valores y sus objetivos.

La autogestión tiene que ver con nuestros impulsos biológicos que determinan nuestras emociones. No podemos prescindir de ellos, pero podemos gestionarlos a través de la autorregulación. Los indicadores de autorregulación emocional son: la tendencia a reflexionar, adaptación a los cambios, integridad.

Para la conciencia social es clave la empatía, que implica considerar detenidamente los sentimientos de los integrantes del grupo para lograr un clima laboral de bienestar y cumplir los objetivos.

Cuando hablamos de capacidad de gestión de las relaciones vamos a tener que considerar dos indicadores: motivación y capacidad social. La gente motivada para obtener resultados suele ser optimista y esta actitud se refleja en las conversaciones y demás encuentros sociales.

Interpretamos la realidad desde nuestra percepción (todos nuestros sentidos), creencias (desde lo que aprendimos y pensamos) y modelos mentales (la forma de interpretar).

El cerebro y la inteligencia emocional plantean un nuevo paradigma haciendo foco en la dinámica emocional de los equipos desde la perspectiva de los estilos de sus líderes.

Situaciones tales como la sobrecarga por exceso de estrés incapacitan las zonas prefrontales del cerebro, donde se ubican:

1. la comprensión
2. la concentración
3. aprendizaje
4. creatividad

Con esto se redefine el rol del líder, porque tendrá que ayudar a la gente a alcanzar la zona cerebral donde pueda dar lo mejor de sí y permanecer en la misma.

El líder que posea habilidad autoconciencia, autogestión, capacidad social será hábil en la gestión de equipos, gracias a la empatía y su habilidad de persuasión.

Las competencias emocionales han transformado los paradigmas (modelos de pensamientos) en las organizaciones y las definiciones de conceptos tales como comunicación, motivación, liderazgo y negociación.



Autogestión



Conciencia Social



Autoconciencia



Capacidad de gestión de las relaciones



# Estrés, trabajo y calidad de vida

**Lelia María**

Psicóloga Social

La OMS define a las Salud y al entorno de Trabajo saludable de la siguiente manera:

“La salud es un estado de bienestar físico, mental y social, con capacidad de funcionamiento, y no sólo la ausencia de afecciones o enfermedades y en armonía con el medio ambiente.”

“Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores: la salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo. La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo. Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo, y las formas en que la comunidad busca mejorar




la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad”.

Basándonos en las definiciones mencionadas y en la experiencia de los talleres y cursos realizados a lo largo de varios años con trabajador@s; pensamos que el principal objetivo del Departamento Psicosocial del IHG debía ser favorecer acciones directas con los trabajador@s hotelero-gastronómicos, destinadas a aumentar la capacidad individual y grupal de hacer frente a las adversidades para disminuir el desarrollo de desajustes psicoso-

ciales, causados por factores de riesgo derivados del trabajo.

En relación con el objetivo principal de nuestra tarea y en el marco del PRIMER CONGRESO NACIONAL DEL IHG “El estrés laboral y los riesgos en el trabajo”, el Departamento Psicosocial presentó la mesa titulada, ESTRÉS, TRABAJO y CALIDAD DE VIDA. Las expositoras fueron: la abogada, jueza del TRIBUNAL N° 4 de La Matanza, Leticia Viviana Maggiolo y la licenciada en Psicología, Carina Liñeira, integrante del Departamento Psicosocial del IHG.



Presentamos aquí una síntesis de lo expuesto por ambas disertantes:

El estrés es una función normal del organismo. Dentro de este concepto, encontramos un estrés bueno, denominado eustrés y uno malo, denominado distrés. El eustrés nos permite estar alertas y listos para enfrentar desafíos. Su acción no genera trastornos en el organismo. En cambio el distrés, que se produce frente a la intensidad y perdurabilidad de la activación normal, llega a generar trastornos que pueden terminar en síntomas, tanto físicos como psíquicos, o ya en enfermedades. De todos modos, cuando hablamos genéricamente de estrés, lo hacemos refiriéndonos a éste último. Definimos entonces al estrés como el desequilibrio psicofísico y consiguiente aparición de enfermedad que se produce frente a demandas externas (sociales) y/o internas (psicológicas) que superan nuestra capacidad de respuesta, produciendo un desequilibrio psicofísico y la consiguiente aparición de la enfermedad.

El concepto de salud bien balanceada podría representarse como un triángulo en el que cada lado tiene su importancia. Si se mantiene el equilibrio entre estos lados, decimos que gozamos

de buena salud. Pero el trajín diario, las obligaciones, presiones, situaciones de tensión, exigencias, etc., que provienen tanto de lo externo, como de lo interno, nos enfrenta a cargas a las que cuando no podemos responder, se da lugar al estrés provocando un desequilibrio psicofísico. El sujeto, cuya mente se ve afectada, traslada esto al cuerpo, generando respuestas fisiológicas y por otro lado, hace su descarga hacia el mundo externo. Si pensamos que pasa con los animales cuando se encuentran frente al peligro, vemos que éstos tienen una carga de energía extra, necesaria que se les activa cuando necesitan huir o atacar. Luego del momento de tensión, todo vuelve a la normalidad sin que queden secuelas de esto en ellos.

Los humanos frente a peligros, también reaccionamos con nuestra parte instintiva, y esa energía disponible que tenemos nos ayuda a defendernos, huir o atacar, en caso de ser necesario. A su vez, acelera la respiración, los pulmones envían más oxígeno a la sangre, el hígado libera azúcar para dar más energía, las glándulas suprarrenales, también aumentan su secreción y la digestión se contrae, permitiendo más fluido de sangre en las zonas necesitadas para accionar.

Pero a diferencia del animal, los humanos tenemos el intelecto superior, la mente, que no sólo percibe los peligros reales sino que, a veces, crea algunos irreales que terminan desencadenando el circuito natural. El tema es que si esto se prolonga y se intensifica en el tiempo, se puede producir un desequilibrio psicofísico.

La cadena del estrés comienza con percepciones y pensamientos, muchas veces distorsionados, que provocan tensiones y modificaciones de conductas y hábitos, que se terminan naturalizando. Aparecen síntomas, el cuerpo comienza a dar señales. El no escuchar estas señales y el no modificar esto, puede desencadenar en enfermedades, más difíciles de revertir. Si relacionamos estrés con trabajo, vemos que en este ámbito surgen distintos tipos de exigencias. La necesidad de satisfacción, la autoestima y realización personal cumplen un papel fundamental a la hora de encontrarle sentido a nuestra actividad.

También el entorno humano forma parte de una red de relaciones sociales que muchas veces pueden dar lugar a la satisfacción o al conflicto. Por lo tanto, este ámbito es una importante fuente potencial de estrés. Al estrés causado por el trabajo, lo denominamos Estrés Laboral. Y cuando este se hace crónico, genera

agotamiento del sujeto, tanto físico como emocional, desencadenando el Burnout. Éste afecta el interés, la motivación. El sujeto se vuelve más inflexible, irritable e intolerante. Existen varios modos de afrontar los síntomas de estrés. Para esto, es importante estar informados.

Es por eso que en el IHG, desde el Departamento Psicosocial, desarrollamos el taller “Afrontando el estrés”, creado hace ya tres años, con el fin de informar y transmitir herramientas para los trabajadores, de todo el país, que permitan tanto prevenir, afrontar, como tratar situaciones de estrés.

Si bien existen técnicas de respiración y relajación, también hay otras formas de cuidarnos del estrés, y esto es a través de cultivar el mindfulness (atención plena consciente), la meditación y la visualización, trabajar sobre la asertividad, el manejo del tiempo y el dinero, conectarnos con hobbies y pasiones, y también dar lugar al descanso apropiado. El mindfulness consiste en prestar atención a algo (sin importar que sea), de una manera particular, con propósito (intención), en el momento presente (aquí y ahora) y sin juzgar.

El cultivar estas técnicas nos permite mejorar la regulación emocional, la flexibilidad mental, optimizar las funciones inmunitarias, mejorar la densidad de la materia gris fortaleciendo la aten-

ción, y reducir los niveles de cortisol relacionados con el estrés.

Los factores psicosociales del estrés laboral son el inadecuado ejercicio de los liderazgos, la falta de apoyo y confianza, las relaciones poco cooperativas, la existencia de disputas o tensiones en el grupo de trabajo, las luchas y competencias entre generaciones, la resistencia al cambio, la sobreexigencia en la organización de la tarea, la falta de reconocimiento, los grandes esfuerzos físicos y/o posturas inadecuadas y la falta de satisfacción; y en contraposición los indicadores de satisfacción en el Trabajo son la Seguridad, la estabilidad, las perspectivas de progreso, la adecuada remuneración, el interés en la tarea y la calidad de la comunicación dentro del ambiente laboral.

Trabajemos para recuperar elementales vínculos de solidaridad entre humanos.

Colaboremos activamente para que los trabajadores no se enfermen, no se mutilen, no se mueran en el mismo lugar en el que buscan el sustento para sí y su familia.

Que cada mañana, cada hombre pueda salir a ganarse la vida, que es mucho más que ir a trabajar.

*Como cierre de estas exposiciones, les dejo este breve texto, ¡deseándoles mucha luz!*

*Somos Cuerpo Somos Mente Somos Alma.*

*Para sanar ausencias: estar presente en el aquí y ahora.*

*Para sanar temores: saltar a pesar del miedo, animarse.*

*Para sanar culpas: ser responsable. Perdonar y perdonarse.*

*Para sanar desamores: amar y amarse...*

*Amemos el encontrar la forma para intentar reinventarnos,*

*Amemos el despertar esperanzado después de una noche llorosa,*

*Aunque queden resabios de penas antiguas,*

*Porque se hace necesario primero transitar el dolor para poder transformarlo.*

*Amemos el darnos cuenta que continuamos en esta rueda cósmica.*

*Que podemos elegir bailar en vez de morir,*

*Reír en vez de aferrarnos al abandono,*

*Cantar en vez de quedar meciendo la tristeza,*

*Crear en vez de pensar que ya no se puede hacer nada,*

*Amar en vez de convertirnos en mendigos de amor,*

*Que podemos elegir levantarnos, abrir la ventana, y volver a respirar...*



Legales

Legales







# Nuevas páginas para el manual de zonceras

**Julio Aren**

Abogado

Especialista en Derecho de Trabajo y Seguridad Social



Recordemos aquella obra de Arturo Jauretche “Manual de Zonceras Argentinas” (1968), que junto con su obra anterior “El Medio Pelo en la Sociedad Argentina” (1966), forman el “corpus” de una sociología auténticamente nacional. En la edición de la primera aquí citada, al final del volumen, el autor y el editor dejaron varias hojas en blanco con el trazado de renglones de cuaderno, para que cada lector, en caso de que lo deseara,

siguiera incorporando más zonceras. Ya hay otros que lo han hecho.

Con esa idea es que he concebido que en materia de Obras Sociales del Seguro Nacional de Salud, se podrían agregar nuevas zonceras que entre la ignorancia y la mala fe se pronuncian repetidamente, las mismas que además de impedir conocer cabalmente este sistema de salud de la seguridad social, constituyen

una trama de desprestigio de la gestión sindical y en favor de intereses y criterios antisindicales.


## Los aportes y contribuciones son el impuesto laboral

Lo que siempre habíamos concebido como un recurso de la seguridad social, con el auge del liberalismo y el pensamiento conservador, desde hace unos veinte años, aparece definido como un impuesto laboral o un impuesto

de afectación específica. Si bien estos recursos de la seguridad social son recaudados por la Administración Federal de Ingresos Públicos, junto con los impuestos internos, los directos y los aduaneros, ello no quiere decir que todos participen de la misma naturaleza.

Contribuye a esta visión diferenciadora, considerar que no todos tienen el mismo destino.

Los impuestos pasan de la AFIP al Tesoro de la Nación, aplicándoselos para la ejecución del Presupuesto de la Nación y la coparticipación federal. Los recursos de esta seguridad social, que son los mencionados aportes de los trabajadores y las contribuciones de los empleadores, no bien ingresan por el citado organismo recaudador fiscal, son transferidos a los organismos propios de la seguridad social, que son la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) en lo que



se refiere a los fondos de jubilaciones y pensiones, y a las Obras Sociales y el Fondo Solidario de Redistribución que administra la Superintendencia de Servicios de Salud, en lo relativo al Seguro Nacional de Salud.

Venimos sosteniendo de larga data una polémica sobre la naturaleza de los aportes y contribuciones. No admitimos que estos recursos de la seguridad social sean considerados un impuesto: el llamado “impuesto laboral”. Esto último encierra un propósito, que es el manejo de los mismos por la administración estatal, como si fuera otro de los impuestos recaudados por el Estado.

Sin embargo, véase que están formados por los aportes de los trabajadores, en una proporción de sus remuneraciones, y por una contribución de los empleadores privados y públicos —en este último caso el mismo Estado, ya sea nacional, provincial o municipal— también proporcional a la masa salarial que liquidan mensualmente.

En cambio, el origen de los impuestos ha sido de antiguo, el de sostener los gastos de los soberanos, sus

guerras y sus lujos, fijados según sus antojos y aplicados como bien les viniera en gana. Es decir, no difiere mucho de la regla de hoy. Pero en 1215, se le reclamaron al Rey de Inglaterra ciertas garantías para la vida, seguridad y bienes de los pares, lo que fue documentado en la Carta Magna, en la que entre aquellas salvaguardas, se dispuso que para establecer impuestos, era necesaria la voluntad expresa del pueblo. Esto no fue mucho obstáculo en aquella época y durante largo tiempo, pero consistió en un avance significativo recogido por el movimiento constitucional. Nuestra Constitución prevé que los impuestos deben ser fijados por el Congreso, con iniciativa de la Cámara de Diputados, que es la que representa al pueblo de la Nación.

En cuanto a la coparticipación federal de los impuestos, ello es resorte de la propuesta del Senado, donde están representadas las provincias.

En forma distinta, estos recursos de la seguridad social en forma contributiva, vieron la luz en la Alemania del Emperador y del Canciller Otto Bismarck de 1883 en adelante, cuando nacieron los

seguros sociales de accidentes y enfermedades del trabajo, pensiones a la vejez y de salud de los trabajadores y sus familias.

Véase como una prueba de esa distinta naturaleza de los impuestos y los recursos contributivos, que en el financiamiento de la seguridad social, hay países que lo sostienen sólo con impuestos (Inglaterra entre ellos), otros sólo con contribuciones (en principio el caso argentino), algunos en forma mixta, es decir, contributiva e impositiva, en otros sistemas hay un alto ingrediente de costo de bolsillo a cargo de cada uno de los beneficiarios (el Medicare norteamericano), y en algunos, se está mudando de los contributivo a lo impositivo (España). No hay dudas que la tendencia actual, por diversos motivos, entre los que está el gran aumento de la población beneficiaria, es la del financiamiento en mayor medida de carácter impositivo.

### *Cómo crece la recaudación impositiva*

En forma tediosa aunque admitimos que como información necesaria, todos los meses se detallan los ingresos fiscales, destacándo-

# Nuevas Zonceras...

## Los aportes y contribuciones son el impuesto laboral.

Existe una polémica de larga data sobre la naturaleza de los aportes y contribuciones: no admitimos que los recursos de la seguridad social sean considerados un impuesto, el llamado "impuesto laboral".

la Constitución Nacional, prevé que los impuestos deben ser fijados por el Congreso, con iniciativa de la Cámara de Diputados, que es la que representa al pueblo de la Nación.

## Los dirigentes sindicales reclaman más dinero al gobierno.

Los dirigentes gremiales reclaman, no la transferencia de recursos públicos, sino la devolución de recursos contributivos propios del sistema de Obras Sociales, integrativos del Fondo Solidario de Redistribución.

## Cuánto crece la recaudación impositiva

Dentro de los números que se publican con los montos de recaudación mensual, se encuentra incluida la recaudación de los recursos de la seguridad social -aportes de trabajadores y contribuciones patronales- que constituye en general, aprox. el 30% del total de esos montos ingresados en concepto de impuestos.

## El derecho de opción impulsa la competencia y eleva los servicios

No creemos que exista una directa relación entre el derecho de opción y la calidad de los servicios. La calidad es una consecuencia directa de la correcta aplicación de los recursos, de su buena administración, de los bajos costos administrativos y especialmente de una esmerada gestión.

## Los dirigentes sindicales que dirigen las Obras Sociales son ineptos para desarrollar esa administración

Dentro de los números que se publican con los montos de recaudación mensual, se encuentra incluida la recaudación de los recursos de la seguridad social -aportes de trabajadores y contribuciones patronales- que constituye en general, aprox. el 30% del total de esos montos ingresados en concepto de impuestos.

se cómo crecen mes a mes. Esto parecería ir marcando el éxito de la actividad recaudatoria fiscal y los méritos del titular del organismo correspondiente.

Pero deben desnudarse algunas intimidades de ese crecimiento. Hay un buen motivo para que crezca la recaudación fiscal en forma incesante: ese motivo es el crecimiento también incesante de la inflación.


Hay otro motivo del crecimiento. Se trata que todos los meses, cuando se publican los montos de la recaudación, dentro de sus números se encuentra incluida la recaudación de los recursos de la seguridad social -aportes de tra-

bajadores y contribuciones patronales- que constituye en general, aproximadamente el 30% del total de esos montos ingresados en concepto de impuestos. Hay un crecimiento de esos recursos de la seguridad social en los meses en que se produce el pago del sueldo anual complementario a los trabajadores. Obviamente hay crecimientos cuando casi anualmente o en períodos más breves -por causa de la inflación y la carestía de la vida- en las negociaciones colectivas se logran acuerdos de elevación en las remuneraciones. Como señalamos en el caso anterior sobre la naturaleza de los recursos de la seguridad social, ellos no pasan a integrar el Tesoro

Nacional, sino que de inmediato son transferidos a los entes gestores que son, en materia de jubilaciones y pensiones, la Administración Nacional de la Seguridad Social y en lo relativo a las Obras Sociales de cobertura de salud, a cada una de las Obras Sociales, a la Superintendencia de Servicios de Salud y a la Administración de Programas Especiales.

## Los dirigentes sindicales reclaman más dinero al gobierno.

Últimamente suena con persistencia la imputación que los dirigentes gremiales estarían extorsionando o, al menos, reclamando al Estado nacional, que se le trasfieran fondos públicos con destino a las



Obras Sociales. Pero es claro que lo que están reclamando los dirigentes gremiales no es la transferencia de recursos públicos, sino la devolución de recursos contributivos propios del sistema de Obras Sociales, integrativos del Fondo Solidario de Redistribución. Desde 1993 se dispuso que ese FSR pasara a formar parte del Presupuesto anual y en los sucesivos, se autorizaba a ejecutar sólo una parte de los ingresos anuales destinados al Fondo, aproximadamente la mitad cada año, quedando retenida la otra parte, es decir, cerca de la otra mitad. Esta acumulación llega hoy día a una suma que según se la mida, va de los seis mil millones a los nueve mil millones de pesos.

### *Los dirigentes sindicales que dirigen las OS son ineptos para desarrollar esa administración.*

Esta imputación se repite con harta frecuencia y, en realidad, es posible decir que no es totalmente cierta o verdadera, pero que en alguna proporción reducida, puede tener pruebas de certidumbre. No basta que algunos dirigentes estén involucrados comprobadamente o no en procesos penales por falsificación de medicamentos y de troqueles, y se les atribuya abultados patrimonios personales y familiares y la titularidad manifiesta u oculta de empresas lucrativas.

Es vieja esta imputación y tiene hondas raíces ideológicas dirigidas atávicamente por ciertos sectores, contra el asociacionismo obrero, su defensa de los intereses y derechos de los trabajadores y la posición política adoptada, en su gran mayoría por los dirigentes gremiales, como columna vertebral del peronismo. Esa imputación tiene, pues, fundamento antiperonista.

Más allá de lo expuesto, la gestión de las Obras Sociales, muchas veces está en las manos políticas de los dirigentes gremiales, pero en las manos operativas y ejecutivas de técnicos. De tal manera, la imputación también se dirige a esos técnicos y es igualmente injusta.

En realidad, lo que hay que evaluar en la gestión de las Obras Sociales, es el porcentaje que los gastos administrativos y de la gestión pesan sobre el total de los ingresos. Según la ley, no deberían exceder del 8% pero es sabido que algunas entidades no logran entrar en ese límite. Esto resta recursos para las prestaciones médico asistenciales y disminuye la calidad de la atención. Pero en general, los ingresos se ven seriamente comprometidos por prestaciones de alto costo afrontadas por las Obras Sociales, sin que la Administración de Programas Especiales (APE) efectúe en tiempo y forma los reintegros de los valores que se financian por el Fondo

Solidario de Redistribución. A esto debe sumarse la mencionada retención de fondos que se hace en el Presupuesto Nacional de recursos que deberían ser transferidos a ese Fondo Solidario.

### *El derecho de opción impulsa la competencia y eleva los servicios*

No creemos que exista una directa relación entre el derecho de opción y la calidad de los servicios. Alguna de las Obras Sociales que experimentaron un mayor número de afiliaciones producto de los distintos mecanismos de captación, no pueden ser tomadas como modelo de eficiencia y calidad. Otras que no tuvieron ese incremento, mantienen niveles aceptables de calidad.

La calidad es una consecuencia directa de la correcta aplicación de los recursos, de su buena administración, de los bajos costos administrativos y especialmente de una esmerada gestión.

Adviértase que para todas las Obras Sociales rige el Programa Médico Obligatorio. A esto se le debe sumar que deben observar los mismos parámetros del Programa de Calidad de la Atención Médica. La confluencia de estos dos marcos no debería arrojar diferencias en los servicios, tornando en absolutamente innecesario el derecho de elección de Obras Sociales.



# El deber de seguridad como obligación patronal

**Diego Alfredo Rosa**

Abogado laboralista

El ordenamiento laboral argentino establece un sistema integral de protección al trabajador, para lo cual parte de una premisa fundamental que es el estado de necesidad en el que se encuentra ese trabajador. Esto significa básicamente que el único capital con el que cuenta el obrero es su fuerza de trabajo, y con éste único capital debe mantenerse y a su familia. El patrono, capitalista, dueño de los medios de producción, resulta por su mayor capacidad económica, la parte fuerte de la relación laboral.

A partir del reconocimiento legal de esta desigualdad económica entre patrón y obrero, el derecho laboral estructura un sistema complejo de normas cuyo fin declarado es la protección del trabajador y su familia.

Esta declaración surge expresamente del Art. 14 bis de la Constitución Nacional (CN) que dice: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección e las leyes...”

Dentro de este sistema protectorio, uno de los pilares es el denominado “deber de seguridad” o “deber de previsión”, que es el conjunto de medidas que el empleador debe cumplir para proteger la salud psicofísica del trabajador y su dignidad y evitar que sufra daños en sus bienes.

Este específico deber surge, inicialmente del ya mencionado Art. 14 bis de la C.N. en tanto establece: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección



de las leyes, las que asegurarán al trabajador, condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados...”

Luego, como norma de jerarquía inferior que es, la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (L.C.T.), regulando y reglamentando la manda constitucional, establece en su Art. 75: “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...”

La norma transcripta expresa dos formas del deber de seguridad que debe cumplir el empleador.

La primera de ellas se refiere al cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene del trabajo, específicamente la Ley 19.587 (y su decreto reglamentario 351/79) que regula las condiciones de seguridad e higiene en todos los establecimientos y explotaciones del territorio nacional. De dicha norma surgen las siguientes obligaciones patronales:

- Construir y adaptar la instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas.

- Colocar y mantener los resguardos y protectores de maquinarias y de todo género posible de instalaciones, con los dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseje.

- Suministrar y mantener los equipos de protección personal.

- Hacer un examen médico preocupacional y luego las revisiones médicas periódicas.

- Mantener en muy buen estado de conservación, utilización y funcionamiento las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.

- Efectuar la limpieza y desinfecciones periódicas que sean necesarias.

- Eliminar, aislar y reducir los ruidos y vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores.

- Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen las medidas necesarias de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.

- Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

Actualmente, por imperio de la Ley de Riesgos del Trabajo 24.557 (L.R.T.), quienes ejercen el control del cumplimiento de dicho deber de seguridad son las Aseguradoras de Riesgos del trabajo (ART), sin perjuicio del poder de policía que ejerce la autoridad administrativa laboral (Ministerio de Trabajo).

Al tratarse de una obligación legal, su violación por parte del empleador, genera el correlativo derecho del trabajador de exigir su debido cumplimiento y hasta de considerarse injuriado y despedido en caso de que el empleador previamente intimado persista en el incumplimiento.

También podría el trabajador retener tareas (es decir abstenerse de ir a trabajar) hasta tanto el empleador

cumpla con las medidas de seguridad pertinentes.

Paralelamente, el obrero está obligado a cumplir con las directivas de seguridad que imparta su empleador, así como al uso de los elementos de protección personal que se le entreguen.

En caso de que el incumplimiento de este deber ocasione daños al trabajador, el empleador será responsable por el resarcimiento debido al empleado accidentado. Actualmente la cobertura de daños laborales está a cargo de las A.R.T. que deben otorgar al accidentado atención y tratamiento médico y una indemnización en caso de que el siniestro genere incapacidad laboral permanente.

Sin perjuicio de ello, el deber de seguridad es indelegable, es decir que siempre y todos los casos será el empleador el responsable directo por el incumplimiento de dicho deber.

A modo de ejemplo podemos citar un fallo de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires, en el que se consideró que el empleador incumplió su deber de seguridad al permitir que un dependiente suyo prestara tareas en estado de ebriedad, situación ésta que se reiteraba asiduamente y que ponía en riesgo la integridad física no sólo del trabajador sino también de sus compañeros.

La otra expresión del deber de seguridad, de acuerdo al antes transcrito Art. 75 L.C.T., es la obligación patronal de “...observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo, establecidas en el ordenamiento legal”.

Las pausas previstas por la L.C.T. y la Ley 11.544 de Jornada Laboral, tienen una finalidad sanitaria, es decir que están pensadas para que el trabajador goce de los descansos diarios, semanales y anuales, necesarios para reponer sus energías y de esta manera preservar su integridad psicofísica, otorgándole tiempos de ocio para fomentar su vida de relación.

De allí que el empleado no pueda ser obligado a prestar tareas durante sus descansos.

La extensión e intensidad del trabajo tiene regulación en la Ley 11.544, antes mencionada, y en la propia L.C.T. en los artículos 196 (extensión de la jornada de trabajo), 197 (descanso entre jornadas), 200 (trabajo nocturno e insalubre), 204 (descanso semanal), 150 a 164 vacaciones anuales, 174 y 176 (trabajo de mujeres) y 190 y 191 (trabajo de menores).

De acuerdo a lo previsto por el Art. 63 L.C.T. las partes vinculadas por un contrato de trabajo están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o relación de trabajo.

El incumplimiento de las leyes de seguridad e higiene en el trabajo y la falta de observación de las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en

las normas antes mencionadas, constituyen un comportamiento no acorde con el de un buen empleador.

Paralelamente, el desapego a las normas o instrucciones de seguridad, así como el no uso de los elementos de protección personal que entregare el empleador, implican una conducta ajena a la de un buen trabajador.

#### **Recuerde que:**

- *El incumplimiento de las leyes de seguridad e higiene en el trabajo y la falta de observación de las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en las normas legales, constituyen un comportamiento no acorde con el de un buen empleador.*
- *El desapego a las normas o instrucciones de seguridad, así como el no uso de los elementos de protección personal que entregase el empleador, implican una conducta ajena a la de un buen trabajador.*

1

El ordenamiento laboral argentino establece un sistema integral de protección al trabajador.

2

Existe un conjunto de medidas que el empleador debe cumplir para proteger la salud psicofísica del trabajador y su dignidad y evitar que sufra daños en sus bienes.

3

Existe un conjunto de medidas que el empleador debe cumplir para proteger la salud psicofísica del trabajador y su dignidad y evitar que sufra daños en sus bienes.

4

La L.C.T. 20.744 expresa dos formas del deber de seguridad que debe cumplir el empleador:

a) El cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene del Trabajo, específicamente la Ley 19.587 (DR 351/79) que regula las condiciones de seguridad e higiene en todos los establecimientos y explotaciones del territorio nacional. Las A.R.T., en cumplimiento de la L.R.T. 24.557, ejercen el control del cumplimiento de dichas normas.

a) La obligación patronal de “...observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo, establecidas en el ordenamiento legal”, de acuerdo con el antes transcrito Art. 75 L.C.T.

# El trabajador gastronómico de bingos, casinos y salas de juego y su problemática específica

## *Situación actual de los trabajadores gastronómicos en salas de juegos.*

**Diego Alfredo Rosa**

Abogado laboralista

La industria del juego moderna, basada fundamentalmente en la automatización (instalación de máquinas traga monedas, ruletas electrónicas, etc.) generó una intensificación del trabajo que se caracteriza por:

- Trabajo continuo a gran velocidad.
- Realización de movimientos repetitivos.
- Trabajo por turnos (jornada rotativa).
- Trabajo en entorno físico estresante (luz artificial, ruido, calor, frío, humo de cigarrillo).
- Entorno psicológico de permanente presión.

Estas características no son exclusivas del trabajo en salas de juego; pero en estos ámbitos se encuentran potenciadas por el rit-

mo de trabajo, el ambiente físico y psicosocial; generándose de tal forma, nuevos factores de riesgo específico.

Se entiende por factor de riesgo toda fuente o situación con capacidad o potencial de producir un daño. Riesgo es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. El riesgo laboral está siempre asociado a una posibilidad de que el trabajador pueda sufrir un determinado tipo de daño.

Para calificar o valorar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se deben tener en cuenta conjuntamente:

- La probabilidad de que se materialice la acción dañosa;
- e importancia que dicha acción tiene si se materializa.



*En el ámbito laboral en estudio se ha detectado la permanente realización de tareas a ritmo incesante razón por la cual los trabajadores se ven presionados por sus superiores jerárquicos como también por los propios clientes.*

La clientela por sus particularidades, no resulta asimilable a la que un trabajador gastronómico normalmente atiende en un bar o restaurante.

El jugador, aunque no sea compulsivo, es un cliente agresivo en la mayoría de los casos.



El juego le provoca un nivel de ansiedad que se traduce en estrés y que recibe el trabajador al tratar con dicho cliente.

En cuanto a las tareas que podríamos llamar “mecánicas” o “físicas”, el ambiente de trabajo en bingos, casinos y salas de juego, se caracterizan por ser intensas e incesantes. Usualmente las salas de juego cuentan con servicio de cocina y bar que se sirve directamente en las mesas de juego. Esto hace que los mozos, específicamente, deban recorrer permanentemente largas salas atendiendo los pedidos de los clientes y sirviéndolos con la mayor premura.

Por lo general, puede verse a los camareros y camareras recorriendo las mesas, portando bandejas repletas de botellas o tragos efectuando largos recorridos desde la

cocina o la barra hasta cada una de las mesas sobrecargando de tal modo su brazo.

El ambiente físico también constituye un factor de riesgo. La iluminación artificial, el humo del cigarrillo y las diferentes temperaturas que deben soportar los trabajadores según el sector que transitan, atentan contra su salud, al generar otras patologías que no por resultar menos comunes son menos importantes.

El trabajo en turnos rotativos implementado en la mayoría de los bingos y salas de juego viene a agravar el cuadro de situación planteado. En general puede verse que los diversos turnos se organizan de tal manera que esas rotaciones se producen semanalmente, sometiendo al trabajador a un permanente cambio de horarios del descanso y la planifica-

ción familiar, lo que indudablemente aporta una cuota extra de presión psicológica.

La otra gran particularidad de los trabajadores gastronómicos de bingos es su edad. En efecto, las salas de juego por lo general contratan trabajadores muy jóvenes (en promedio, entre 19 y 25 años), para muchos de los cuales esa resulta ser su primera experiencia laboral. Esto hace que los efectos del trabajo, las patologías, en las condiciones anteriormente reseñadas, tarde en manifestarse sobre el físico de dichos jóvenes.

Al mismo tiempo, la edad de los trabajadores es motivo de preocupación ya que muchas de las patologías detectadas en ellos producen distintos grados de incapacidad permanente, los que – más allá del daño en su salud – dificulta la reinserción laboral.

En este sentido, constituye un imperativo del IHG concientizar, especialmente a los más jóvenes de que el cuerpo no es un instrumento o herramienta de trabajo por los que debe priorizarse el cuidado del mismo.

*Del análisis efectuado por el IHG en el tema, surge que la incidencia de los factores de riesgo reseñados, sobre la*



**salud psicofísica de estos trabajadores es alta; y se traduce en las patologías que recurrentemente padecen los trabajadores:**

- cuadros psiquiátricos con diagnóstico de estrés laboral, agorafobia y depresión;
- tendinitis a diferentes niveles de los miembros superiores, hombros, codos, muñecas, de las cuales, seguramente, la más común es conocida como “Síndrome de túnel Carpiano”;
- dolor de espalda severo;
- dolores musculares generalizados y en especial en cuello y hombros;
- contracturas cervicales, rectificación de vértebras cervicales y sus consecuencias (mareos, náuseas, pérdida de equilibrio, adormecimiento de miembros superiores);
- patologías respiratorias producidas por el humo del cigarrillo.

Todas las patologías mencionadas son cubiertas por nuestra Obra Social, OSUTHGRA, atento a que conforme régimen legal vigente no son reconocidas como enfermedades profesionales, a pesar de su insoslayable origen laboral.

Esto implica que, para obtener las prestaciones y/o indemnizaciones que garantiza la ley de Riesgos del Trabajo, el trabajador enfermo debe someterse a largos procesos judiciales.

La otra consecuencia de considerar estas patologías como inculpables, es el régimen legal aplicable, toda vez que por enfermedad inculpable los plazos de licencia por enfermedad son sustancialmente menores a los que prevé la L.R.T para el caso de enfermedad profesional. Así la L.C.T. establece plazos de licencia paga por enfermedad inculpable que van desde los 3 meses hasta un máximo de 12 meses, de acuerdo a la antigüedad del trabajador y sus cargas de familia; mientras que la L.R.T. para enfermedades profesionales prevé un plazo de hasta 5 años con remuneración a cargo de la A.R.T.

Esta noble diferencia le agrega un componente dramático al cuadro del trabajador quien, ante una enfermedad de larga evolución puede verse en peligro de perder su fuente de ingresos y consecuentemente la cobertura de obra social.

## **Propuestas de cambios del IHG**

Ante la situación planteada, el IHG se encuentra trabajando sobre dos líneas de acción definidas.

La primera, vinculada a la formación de los trabajadores y elaboración de herramientas de información sobre los factores de riesgo, accidentes de trabajo y posibles enfermedades profesionales, mediante dictámenes y recomendaciones para el mejoramiento de los ambientes de trabajo en bingos, casinos y salas de juego; y el desarrollo de acciones de promoción de prevención de riesgos laborales.

Para ello se distribuye material gráfico en forma de folletos y revistas con notas sobre temas específicos vinculados a la problemática planteada.

La segunda, elevar a consideración del Secretariado Nacional de la UTHGRA una propuesta de





modificación de la Convención Colectiva de la actividad hotelero-gastronómica, de modo tal de adaptarla a la modalidad de prestación de tareas en bingos, casinos y salas de juego.

***Esta propuesta de modificación de la C.C.T. prevería los siguientes puntos:***

- limitación y/o prohibición de la aplicación de jornadas de trabajo rotativas.
- Reducción de la jornada legal de 8 a 6 horas diarias.
- Limitación en la carga laboral, mediante la aplicación de topes por plaza, o sea estableciendo un máximo de mesas a atender por mozo.

- Implementación de un sistema de carros, al estilo de los aviones, en reemplazo de las tradicionales bandejas, para facilitar la atención rápida de pedidos de bebidas, reduciendo de tal manera la sobrecarga física de mozos y camareras.

- Establecimiento de descansos cortos y frecuentes durante la jornada laboral para todo el personal que preste tareas que requieran permanente bipedestación.

Considerando la actual situación legal, reseñada anteriormente, en punto al no reconocimiento de las patologías indicadas como enfermedades profesionales, se evalúa la redacción de un proyecto de modificación del listado de enfermedades profesionales que prevé

la L.R.T. de modo tal que se incluyan en el mismo dichas afecciones.

De esta forma se daría acceso a todos los trabajadores gastronómicos de bingos, casinos y salas de juego, a las prestaciones que garantiza la L.R.T. tanto las prestaciones en especie (atención médico- farmacéutica, estudios complementarios, salarios por días de enfermedad) como las indemnizaciones que pudiera corresponderle por la incapacidad que pudiera generar su patología.



# Qué hacer frente a un accidente de trabajo

*El ordenamiento laboral argentino contempla la protección del trabajador ante accidentes laborales.*

**Diego Alfredo Rosa**

Abogado laboralista

El sistema está integrado por la Ley 24.557 y sus normas complementarias, y prevé una serie de prestaciones en dinero y en especie (atención médica, traslados, remedios y estudios) a favor del trabajador accidentado o enfermo y un sistema indemnizatorio para el caso de que el siniestro ocasione una reducción en la capacidad laboral de la persona perjudicada.

Esta Ley prevé dos tipos de infortunios:

1. *el accidente de trabajo y,*
2. *la enfermedad profesional.*



En esta ocasión nos limitaremos al tratamiento del primero de los siniestros mencionados, el accidente de trabajo.

Se conoce como accidente de trabajo a todo hecho súbito y violento sufrido por el trabajador por el hecho o en ocasión de la prestación de tareas o bien en el trayecto habitual entre su casa y el trabajo y viceversa (siempre y cuando no haya desviado su recorrido por cuestiones ajenas al trabajo).

En general es accidente de trabajo todo siniestro ocurrido en el lugar de trabajo, durante el horario de prestación de tareas o bien el acaecido en el camino habitual de ida o vuelta desde y hacia el trabajo.

Las prestaciones médicas y dinerarias previstas por la Ley están a cargo de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo -ART-, que son entidades aseguradoras que sólo pueden cubrir riesgos laborales. A diferencia de las aseguradoras normales, que pueden cubrir cualquier tipo de riesgos (vida, granizo, accidentes viales, etc.) las ART sólo pueden emitir pólizas por accidentes o enfermedades laborales.

*Todo empleador tiene la obligación de contratar un seguro de riesgos del trabajo con una ART para dar protección a sus trabajadores*

Todo empleador tiene la obligación de contratar un seguro de riesgos del trabajo con una ART para dar protección a sus trabajadores. A tales fines debe comunicar a la aseguradora la nómina de su personal dependiente así como las modificaciones que se vayan produciendo en la misma.

Circunscribiendo la cuestión a la relación entre trabajador y empleador, diremos que la principal obligación del empleador es la contratación del seguro de riesgos del trabajo, debiendo notificar a sus trabajadores cuál es la ART que cubre las contingencias laborales. Usualmente, esta comunicación se hace informalmente mediante la entrega de una credencial proporcionada por la propia ART, en la que consta el nombre de la misma y el número de una línea telefónica gratuita a la cual se pueden efectuar las denuncias de accidente.

Ahora bien, suele suceder que esta credencial no existe, bien porque la ART no la proporciona o bien porque el empleador no la distribuye entre sus empleados. En estos casos, el trabajador puede consultar cuál es su ART en la Superintendencia de Riesgos del Trabajo - SRT-.

La SRT es el organismo del estado que se encarga del control de las ART. Mediante su página web ([www.srt.gov.ar](http://www.srt.gov.ar)) o bien a través de su línea gratuita (0800-666-6778), el trabajador o su familia pueden, consignando su número de CUIL, consultar cuál es la ART con la cual su empleador contrató el seguro de riesgos del trabajo.

Ocurrido el evento dañoso, el trabajador o sus familiares deben comunicar el mismo al empleador, a quien incumbe efectuar la denuncia del mismo ante la ART. Un mito que comúnmente circula es aquél según el cual la denuncia de accidente sólo puede ser efectuada por el patrón. Esto no es cierto. Si bien la obligación de denuncia pesa sobre el empleador, en defecto de éste, puede hacerlo el propio trabajador o un familiar en caso de imposibilidad de éste último.


La denuncia de siniestro no requiere de formalidades, por lo que puede ser presentada por escrito o bien por vía telefónica.

Usualmente (tal como se explicó anteriormente) las ART proporcionan credenciales con un número gratuito para tal fin. Lamentablemente no siempre las ART o los empleadores informan adecuadamente la forma y canales para efectuar las denuncias por lo cual el trabajador siniestrado se ve imposibilitado de recurrir a la aseguradora.

En tal caso, una posibilidad es obtener a través de la SRT el número telefónico de la ART y efectuar el reclamo por esa vía. Otra opción es recurrir directamente a la denuncia por medio fehaciente (carta documento laboral, gratuita) que deberá ser remitida a la aseguradora consignando los datos del trabajador accidentado, así como los del empleador y las circunstancias del accidente (fecha, hora y lugar; y en lo posible un breve relato de los

*La denuncia de un siniestro no requiere de formalidades, por lo que puede ser presentada por escrito o bien vía telefónica.*





hechos). Si por cualquier motivo el trabajador no logra obtener los datos de la ART necesarios para la denuncia, tiene derecho a reclamar a su empleador que le proporcione dicha información, lo que normalmente se efectivizará mediante carta documento laboral (gratuita).

Algunas ART tienen contratados centros médicos donde se reciben las denuncias de accidente y se brinda inmediatamente la atención médica requerida.

Ahora bien, cuando el accidente se produce en la vía pública lo usual es que la atención médica inmediata la brinde algún sistema de emergencias público (como por ej. el SAME, en la Ciudad de Buenos Aires), y se interne al paciente en un hospital público.

En esta situación, debe efectuarse la denuncia pertinente (en alguna de las formas antes explicadas), indicándose además donde se encuentra internado el trabajador accidentado.

Por lo general, la ART enviará un médico propio quien evaluará al paciente y, en caso de ser posible, ordenará el traslado del mismo para continuar su atención en alguno de los centros médicos privados que tenga contratados la aseguradora.

***La denuncia de un siniestro no requiere de formalidades, por lo que puede ser presentada por escrito o bien vía telefónica.***



Una vez radicada la denuncia de accidente, la ART debe dar inmediatamente prestaciones médicas al trabajador siniestrado y resolver dentro del plazo de 10 días si acepta o no la cobertura del siniestro denunciado. Dentro de este plazo la aseguradora deberá dar cobertura médica integral al trabajador, haciéndose cargo -de ser necesario- del traslado del paciente para su debida atención.

Si efectuada la denuncia la ART no da cumplimiento con sus obligaciones, el trabajador o sus familiares deben recurrir ante la SRT denunciando el incumplimiento de la aseguradora.

Puede suceder que el trabajador siniestrado no se encuentre en la nómina de personal de la empresa empleadora.

Sea cual fuere la causa de dicha situación, la ART no puede en ningún caso, negarse a dar prestaciones. A tales fines, le alcanza al empleado con exhibir su recibo de sueldo de donde surjan claramente sus datos y los de su empleador para exigir de la aseguradora las prestaciones que tiene garantizadas por ley.



# Enfermedades inculpables... y no tanto

*Es obligación del trabajador notificar al empleador su estado, y someterse al control médico patronal.*

**Diego Alfredo Rosa**

Abogado laboralista

Durante el desarrollo de la relación laboral, la salud del trabajador puede ir menguando, ya sea a causa del desarrollo de sus tareas habituales, o por causas ajenas al trabajo.

El proceso que se desarrolla en un ser vivo, caracterizado por una alteración de su estado normal de salud, es lo que se conoce como enfermedad (del latín “infirmas” que significa “falto de firmeza”).

Existen varios conceptos que pueden ser utilizados, de acuerdo al contexto, como sinónimo: patología, dolencia, padecimiento, anomalía, trastorno, desorden, desequilibrio y alteración, entre otros.

A diferencia del accidente que es un hecho súbito y violento, la enfermedad por lo general se manifiesta después de un período más o menos largo de tiempo.

La legislación distingue dos tipos de enfermedades dentro del ámbito de las relaciones laborales, clasificándolas según su vinculación con las labores prestadas por el trabajador. Por una parte, las llamadas “enfermedades profesionales” o “enfermedades laborales”, que son todas aquellas patologías adquiridas por el trabajador con motivo o en ocasión del trabajo y que se encuentren incluidas en el listado de enfermedades de la Ley 24.557 (Ley de Riesgos del Trabajo o LRT) que es la que regula este tipo de situaciones.

Es decir que para que una enfermedad sea reconocida como “profesional” y por ende el trabajador reciba las prestaciones médicas y dinerarias que le reconoce la Ley, no alcanza sólo con invocar una relación causal con el trabajo sino que además dicha enfermedad debe encontrarse reconocida

como profesional, en el listado de enfermedades de la LRT.

Al resto de las enfermedades que no tienen vinculación causal con las tareas prestadas o que no se encuentran incluidas en el listado antes mencionado, la Ley las denomina enfermedades inculpables y se les aplica el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo o LCT (Ley 20.744, Arts. 208 a 213, inclusive).

Cuando de enfermedades inculpables se trata, el empleador tiene la obligación de abonar al trabajador los días de licencia por enfermedad, sin mengua de la remuneración (aunque sí perderá el premio por presentismo y puntualidad), durante los plazos máximos que marca el Art. 208 LCT. Estos plazos se computan por cada enfermedad.



someterse al control médico patronal.

La notificación de la enfermedad se hace habitualmente, mediante la presentación al empleador del certificado médico expedido por el profesional que atiende al trabajador.

Es sumamente aconsejable que, al momento de entregar el certificado, el trabajador le haga firmar al patrón una copia del mismo.

En caso de que el empleador no acceda a firmar la copia del certificado, el trabajador no deberá entregar el certificado original, ya que si lo hiciera, el certificado podría extraviarse y el empleado no tendría ningún comprobante de su presentación. En este caso, se aconseja concurrir al sindicato para que el abogado redacte una carta documento laboral (gratuita) a efectos de notificar fehacientemente el contenido del certificado.

El control médico que puede ejercer el empleador es un derecho que le asiste, por ende no es obligatorio que el patrón envíe médico al domicilio del trabajador. Por lo tanto, para justificar la enfermedad, no alcanza con que el trabajador “pida médico”.

La única forma válida de justificar la enfermedad y los días de licencia es la presentación de certificado médico en las formas antes explicadas.

No es necesario que sea el trabajador en persona quien lleve

Hasta 5 años de antigüedad, sin cargas de familia: 3 meses

Hasta 5 años de antigüedad, con cargas de familia: 6 meses.

Más de 5 años, sin cargas de familia: 6 meses

Más de 5 años, con cargas de familia: 12 meses.

Vencida la licencia paga, si el trabajador no tiene el alta, el empleador debe reservarle el puesto de trabajo durante un año más (Art. 211 LCT), sin remuneración.

Si vencido el plazo de reserva de puesto, el trabajador aún no cuenta con el alta médica, la relación laboral puede ser extinguida por cualquiera de las partes, sin derecho indemnizatorio.

En cambio, si antes del vencimiento del plazo de reserva de puesto, el trabajador obtiene el alta médica, pueden presentarse

las siguientes opciones:

Alta sin incapacidad: se reincorpora a sus tareas habituales, con igual remuneración.

Alta con incapacidad parcial: el empleador debe otorgar tareas acordes a la capacidad del trabajador (lo que vulgarmente se conoce como “tareas livianas”). En caso de no poder, deberá indemnizar al empleado con la indemnización del Art. 247 (o sea la mitad de la indemnización por despido incausado. En caso de tener tareas livianas pero no otorgarlas, deberá indemnizar al trabajador con la indemnización correspondiente a despido sin causa del Art. 245 LCT.

Alta con incapacidad total (igual o mayor al 66%). El empleador debe abonar la indemnización prevista por el Art. 245 LCT.

Es obligación del trabajador notificar al empleador su estado, y



La gran mayoría de las enfermedades profesionales vinculadas a la actividad hotelero-gastronómica, no están incluidas en el listado de enfermedades de la LRT; por lo cual, y a pesar de su indiscutible origen laboral, enfermedades como las tendinitis de miembros superiores, síndrome del Túnel Carpiano, lumbalgias, rectificaciones, hernias inguinales, várices, etc., son tratadas como *inculpables*.

### **Enfermedades inculpables**


*Todas las enfermedades que no tienen vinculación causal con las tareas prestadas o que no se encuentran incluidas en el listado de enfermedades de la LRT. Se les aplica el régimen de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo o LCT (Arts. 208 a 213, inclusive). El empleador tiene la obligación de abonar al trabajador los días de licencia por enfermedad, sin mengua de la remuneración (aunque si perderá el premio por presentismo y puntualidad), durante los plazos máximos que marca el Art. 208 LCT. Estos plazos se computan por enfermedad.*

Este reconocimiento implicaría para el trabajador enfermo: atención médica, traslados, medicamentos, recuperación, intervenciones quirúrgicas, etc. Íntegramente a cargo de las ART y por ende gratuitas para él; así como el pago inmediato de las indemnizaciones que la Ley fija en caso de incapacidad.

Conscientes de esta realidad, desde el IHG, a través de sus distintos departamentos, venimos trabajando fuertemente en este sentido, en contacto permanente con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, en el estudio de esta problemática que afecta a los trabajadores de la actividad; en procura de obtener el reconocimiento como enfermedades profesionales de las patologías que afectan a los trabajadores hoteleros-gastronómicos.

*Así el trabajador, en primera instancia, debe acreditar su enfermedad y canalizar su atención médica a través de la Obra Social, hospital o médico particular.*

*Se recomienda al trabajador, si al momento de manifestarse la enfermedad se sospecha que la misma puede tener vinculación con el trabajo, realizar una consulta inmediata con el abogado del sindicato para informarse acerca de los pasos a seguir.*



el certificado, puede hacerlo un familiar en caso de imposibilidad del enfermo.

Tampoco es necesario que el certificado sea expedido por un hospital público. El certificado expedido por el médico de la Obra Social tiene plena validez para justificar los días de licencia, la enfermedad e inclusive la incapacidad (si la hubiere).

En caso de discrepancia entre el médico del trabajador y el médico del patrón, el trabajador no está obligado a acatar el dictamen del médico patronal, por lo que deberá cumplir con lo que dictamine su médico personal.

En tal caso el empleador no podrá disponer ninguna medida disciplinaria ya que está obligado a pedir una Junta Médica ante la autoridad laboral administrativa (Ministerio, Secretaría o Subsecretaría de Trabajo) cuyo dictamen sí será obligatorio para ambas partes. El empleador tiene prohibido despedir al trabajador durante la licencia médica (Art. 213 LCT).

Ahora bien, después del breve repaso del sistema legal, haremos algunas precisiones acerca del tema, aplicado a la actividad hotelero-gastronómica.

Lamentablemente, la gran mayoría (por no decir todas) de las enfermedades profesionales vinculadas a la actividad hotelero-gastronómica,

no se encuentran incluidas en el listado de enfermedades de la LRT; por lo cual, y a pesar de su indiscutible origen laboral, enfermedades como las tendinitis de miembros superiores, síndrome del Túnel Carpiano, lumbalgias, rectificaciones de cervicales, hernias inguinales, várices, etc., serán tratadas como enfermedades inculpables, debiendo el trabajador, en primera instancia, acreditar su enfermedad de la forma que se explicó anteriormente, canalizando su atención médica a través de la Obra Social, hospital o médico particular.

Una vez obtenida el alta, si de la enfermedad surgiera algún tipo de incapacidad, de acuerdo al estado actual de la jurisprudencia, el trabajador podrá reclamar de su empleador y la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), la indemnización pertinente, entablado el respectivo juicio; en el cual el trabajador deberá acreditar el origen laboral de la enfermedad y la incapacidad que la misma le genera.

Si al momento de manifestarse la enfermedad se sospecha que la misma puede tener vinculación con el trabajo, se recomienda la consulta inmediata con el abogado del sindicato para que el trabajador se informe acerca de los pasos a seguir.

Es de desearse que en próximas

modificaciones a la Ley 24.557, se tengan en cuenta las patologías profesionales de nuestra actividad, para su incorporación al sistema legal y se les de cobertura a través de las ART.

### ***Enfermedades profesionales o enfermedades laborales***

*Todas aquellas patologías adquiridas por el trabajador con motivo o en ocasión del trabajo incluidas en el listado de enfermedades de la Ley 24.557, de Riesgos del Trabajo o LRT. Para que una enfermedad sea reconocida como profesional y por ende el trabajador reciba las prestaciones médicas y dinerarias que le reconoce la Ley, dicha enfermedad debe encontrarse reconocida como profesional, en el listado de enfermedades de la LRT.*

# Cambiar para no cambiar

**Diego Alfredo Rosa**

Abogado laboralista

## *La ley de Riesgos del Trabajo y su modificación*

*La forma como ha quedado modificado el régimen de accidentes de trabajo exige que el trabajador accidentado y/o sus familiares cuenten, hoy más que antes, con un adecuado asesoramiento legal, por lo que no deberán dudar en consultar con el abogado del sindicato no bien ocurrido el siniestro.*

Recientemente asistimos a un mediático y rápido trámite de modificación de la ley de Riesgos del Trabajo (L.R.T. 24.557) que venía siendo reclamado desde hace muchos años por los sindicatos, las asociaciones de abogados laboralistas y -aunque por motivos bien distintos- por las ART y las cámara empresarias.

Sin embargo, y como adelantamos en el título de esta nota, la reforma, -que se publicó como Ley 26.773 y con el pomposo nombre de “Régimen de reordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”-, a pesar de su difusión mediática, no estuvo a la altura de las circunstancias, fundamentalmente porque el corazón del sistema, esto es: las comisiones médicas y el listado cerrado de enfermedades profesionales no han sufrido modificación alguna.

Recordemos, que la LRT reconoce como enfermedades laborales (o profesionales) y por ende indemnizables, sólo aquéllas que figuran en el listado

cerrado que la propia Ley contiene. Asimismo, las comisiones médicas son aquéllos organismos administrativos que fueron creados para aplicar la Ley, es decir que son los que se encargan de determinar los porcentajes de incapacidad de los trabajadores enfermos y/o accidentados. Estas comisiones médicas fueron declaradas inconstitucionales por la Corte Nacional hace varios años, a pesar de lo cual la reforma no modificó nada al respecto.

Para facilitar la comprensión del alcance de la modificación introducida por la Ley 26.773, ofrecemos a continuación una comparación entre ambos sistemas:

### **1) LEY DE RIESGOS 24.557**

El principio general indemnizatorio es de pago único hasta indemnizaciones de hasta el 50%, de incapacidad y bajo la forma de renta periódica o vitalicia para las mayores al 50%, incluyendo incapacidad total y muerte.





### LEY 26.773

El principio general indemnizatorio es de pago único, sujeto a los ajustes previstos en este régimen.

### 2) LEY DE RIESGOS 24.557

Reparación sistémica bajo forma de pago único o renta, con más un refuerzo de pago único de \$80.000, \$100.000 ó \$120.000 (Decreto 1694/2009).

### LEY 26.773

Cuando el daño se produjere en el lugar de trabajo o lo sufiere el dependiente mientras se encuentre a disposición del empleador, el damnificado (trabajador víctima o sus derecho habientes) percibirá junto a las indemnizaciones ya previstas en la Ley, una indemnización adicional de pago único, equivalente al VEINTE POR CIENTO (20%) de esa suma. En caso de muerte o incapacidad total, esta indemnización adicional nunca será inferior a PESOS SETENTA MIL (\$ 70.000).

Dos aclaraciones: en primer lugar, el concepto de accidente que se maneja en la nueva ley EXCLUYE a los accidentes “in itinere” o sea aquéllos ocurridos al trabajador en el trayecto habitual entre su casa y el lugar de trabajo o viceversa. En segundo, la indemnización adicional del 20% tiene como fin indemnizar el daño moral (o cualquier otro daño no

indemnizado por la Ley de Riesgos), de modo tal de desalentar los juicios por daños y perjuicios que podrían entablar los trabajadores accidentados, contra sus empleadores, tal como sucede hoy en día.

### 3) LEY DE RIESGOS 24.557

Pago de indemnizaciones por incapacidad definitiva o muerte en tiempo variable.

### LEY 26.773


Las ART deberán pagar las indemnizaciones correspondientes dentro de los 15 (quince) días de notificadas de la muerte del trabajador, o de la determinación de la incapacidad del trabajador enfermo o accidentado.

### 4) LEY DE RIESGOS 24.557

Veda a la acción civil por daños y perjuicios, salvo caso de Art. 1072 C.Civ (Art. 39 LRT). Este artículo había sido tachado de inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

### LEY 26.773

Vuelve a instaurar lo que se llama “opción excluyente”: Los damnificados podrán optar de modo excluyente entre las indemnizaciones previstas en el régimen de las leyes 24.557 y 26.773 o las que les pudieran corresponder con fundamento en el



derecho civil (daños y perjuicios materiales y/o morales). Los distintos sistemas de responsabilidad no serán acumulables. Este sistema de opción excluyente existía en las anteriores leyes de accidentes de trabajo (9688 y 24.028).

La gran diferencia entre este sistema de opción y el antiguo es que si el trabajador cobra las indemnizaciones de las leyes especiales 24.557 y 26.773 no puede luego reclamar con fundamento en la ley civil. Y, por el contrario, si inicia demanda por la ley civil, no puede cobrar lo que le corresponde por las leyes especiales.

Exigirle al trabajador que no perciba sus indemnizaciones por incapacidad para poder iniciar un juicio es lisa y llanamente una extorsión, ya que el trabajador incapacitado se encuentra en un verdadero estado de necesidad.

En los supuestos de acciones judiciales iniciadas por la vía del derecho civil se aplicará la legislación de fondo, de forma y los principios correspondientes al derecho civil.

Estas modificaciones son claramente perjudiciales para el trabajador, ya que hoy, en virtud de los fallos dictados por la Corte Nacional, el trabajador damnificado tiene la posibilidad de cobrar las indemnizaciones que le abone la ART y, en caso de no haber sido completamente resarcido, puede reclamar la

diferencia a su empleador. En este punto, la reforma implica un claro retroceso y un menoscabo de los derechos laborales.

### 5) LEY DE RIESGOS 24.557

La Ley no prevé ningún sistema de actualización de montos indemnizatorios. Los topes indemnizatorios se aumentaron por Decreto.

#### LEY 26.773

Las prestaciones en dinero por incapacidad permanente, previstas en la Ley 24.557 y sus modificatorias, y su actualización mediante el Decreto 1694/09, se ajustarán a la fecha de entrada en vigencia de la reforma conforme al índice RIPTE (Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables), publicado por la Secretaría de Seguridad Social, desde el 1 de enero del año 2010. La actualización se efectuará en los mismos plazos que la dispuesta para el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) es decir, cada 6 meses. El tope que hoy está en \$180.000 ascendería a \$ 460.000.

### 6) LEY DE RIESGOS

Renta periódica (Art. 19), régimen de alícuotas conforme Art. 24 LRT, y veda civil (Art. 39).

### LEY 26.773

Deroga los artículos 19, 24 y 39 de la Ley N° 24.557.

### 7) LEY DE RIESGOS

Pago renta periódica para incapacidades mayores al 50% y muerte.

### LEY 26.773

Las prestaciones indemnizatorias dinerarias de renta periódica, previstas en la citada norma, quedan transformadas en prestaciones indemnizatorias dinerarias de pago único, con excepción de las prestaciones en ejecución.

### 8) LEY DE RIESGOS 24.557

Demandas civiles por daños y perjuicios ante el juez laboral

### LEY 26.773

A los efectos de las acciones judiciales por daños y perjuicios será competente en la Capital Federal, la Justicia Nacional en lo Civil. Aquí también se

retrocede en materia de derechos laborales, ya que los jueces civiles no resultan idóneos para resolver cuestiones laborales que se rigen por principios propios no aplicables en el ámbito del Derecho Civil.

Se invita a las provincias para que determinen la competencia de esta materia conforme el criterio establecido precedentemente.

No dudamos en sostener que el nuevo sistema generará una nueva ola de demandas judiciales y obligará a la Justicia a pronunciarse nuevamente por la inconstitucionalidad de algunas de las disposiciones sancionadas.

Al no haberse modificado el sistema de comisiones médicas, las mismas mantienen su carácter inconstitucional. Es de esperar que prontamente los jueces laborales se expidan por la inconstitucionalidad de la llamada “opción excluyente” ya que verdaderamente, de la manera en que fue legislada, viola todos los derechos constitucionalmente garantizados al trabajador y su familia.

Es una pena que se haya perdido la oportunidad de mejorar la legislación en cuanto a la prevención; aunque también cabe destacar que el principal problema en punto a la prevención está dado no tanto por la legislación actual sino por el control que el Estado NO ejerce en este sentido.

En lo referente a la problemática de las enfermedades profesionales de los trabajadores hoteleros-gastronómicos, la reforma en nada innova ya que, al mantenerse el mismo listado cerrado de enfermedades, la situación se mantiene exactamente igual.





La forma como ha quedado modificado el régimen de accidentes de trabajo exige que el trabajador accidentado y/o sus familiares cuenten, hoy más que antes, con un adecuado asesoramiento legal, por lo que no deberán dudar en consultar con el abogado del sindicato no bien ocurrido el siniestro.

*Es de esperar que prontamente los jueces laborales se expidan por la inconstitucionalidad de la llamada “opción excluyente” ya que verdaderamente, de la manera en que fue legislada, viola todos los derechos constitucionalmente garantizados al trabajador y su familia.*

## **LAS ART MUTUAL**

Desde otro punto de vista, se han incorporado modificaciones al sistema de Aseguradoras de Riesgo del Trabajo (ART), mediante Decreto 1720/2012, creándose las llamadas “ART MUTUAL”.

Las ART actuales son empresas comerciales con fin de lucro, es decir que obtienen una ganancia que se genera a partir de lo percibido por la empresa en concepto de prima de seguro, y los gastos que hacen para la atención médica de los trabajadores enfermos y accidentados o para el pago de indemnizaciones. Es decir que, a menor gasto, MAYOR GANANCIA. Esto hace que muchas veces, la atención brindada por las ART sea deficiente.

Por el contrario, las mutuales, son organizaciones basadas en la solidaridad y no poseen fin de lucro.

El decreto 1720, permite a los sindicatos con personería gremial y a las cámaras empresarias, constituir ART MUTUALES con el objetivo de dar a los trabajadores de la actividad, las prestaciones médicas y dinerarias que prevé la LRT. Como no tienen fin de lucro pueden destinar una mayor cantidad de re-

ursos a la atención de los trabajadores enfermos y accidentados, por lo que se supone que mejorarán las prestaciones.

El objetivo del Decreto es darle intervención a los sindicatos y las cámaras empresarias en todo lo concerniente a la prevención de riesgos laborales. Es decir que abre la posibilidad de negociar por vía colectiva condiciones de trabajo, tal como hace tiempo venimos propugnando desde el IHG.

Sin embargo, el Decreto establece que las ART MUTUALES deberán canalizar la atención médica a través de las obras sociales sindicales y del sistema público de salud, lo que seguramente desalentará la conformación de este tipo de aseguradoras ya que, como el Estado mantiene una gran deuda con las obras sociales sindicales, éstas no se encuentran en situación de absorber más pacientes. Lo mismo cabe decirse del sistema de salud público.

## **En síntesis**

### **Se ha ganado:**

- *Con el aumento de los topes indemnizatorios y el establecimiento de un sistema de opción excluyente automática.*
- *Con la fijación de la competencia de los jueces civiles para los reclamos de daños y perjuicios.*
- *Con la exclusión del nuevo sistema de los accidentes “in itinere”.*



# El nuevo listado de Enfermedades Profesionales

## *Otra modificación a medias*

**Diego Alfredo Rosa**

Abogado laboralista

Las llamadas “enfermedades profesionales” son todas aquéllas que el trabajador adquiere a causa del trabajo y que, además, se encuentran comprendidas dentro del listado de enfermedades que prevé la Ley de Riesgos del Trabajo.

Dichas enfermedades son las únicas que, por ser reconocidas como “profesionales”, las ART cubren con tratamiento médico y pago de indemnizaciones; siempre en caso de resultar algún tipo de incapacidad para el trabajador.

También hemos planteado que gran parte de las enfermedades profesionales de los trabajadores hotelero - gastronómicos no se encuentran comprendidas dentro del listado de enfermedades profesionales.

Como, por ejemplo, patologías psiquiátricas vinculadas al stress laboral, várices de miembros inferiores, hernias inguinales y hernias de disco, entre otras.

Si bien la Ley prevé un mecanismo para la revisión y actualización de dicho listado, lo cierto es que el mismo se mantiene sin cambios durante los últimos diez años.



En el año 2001 se incorporó, por decreto, la posibilidad de que las comisiones médicas declararan para el caso concreto la “profesionalidad” de la enfermedad que se sometía a su conocimiento.





Sin embargo y a pesar de una gran cantidad de casos presentados, estos órganos administrativos nunca accedieron a reconocerlos como enfermedades profesionales.

En noviembre de 2012, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo resolvió la incorporación al listado de enfermedades profesionales (LEP) de algunas patologías que hasta el momento no eran reconocidas como tales y que por ende carecían de cobertura por parte de las ART.

Habrá que tener en cuenta que la cobertura sólo se aplicará si la enfermedad fue provocada por los factores de riesgo que estipula la Ley y si se generó bajo las condiciones que la propia Ley establece.

Así, se incorporaron al listado las varices primitivas bilaterales, relacionadas con tareas en cuyo desarrollo habitual se requiera la permanencia prolongada en posición de pie, estática y/o con movilidad reducida.

Las tareas descriptas deben haber sido ejecutadas durante un período mínimo de 3 años, cumplidos en forma continua o discontinua mediante el desempeño en la jornada habitual de la actividad definida legal o convencionalmente. El período en cuestión será proporcionalmente ajustado a las circunstancias del caso cuando el trabajador preste servicios con arreglo a regímenes de jornadas reducida o a tiempo parcial, o con jornadas extraordinarias. Es decir que si se presta tareas en jornada reducida el tiempo de exposición será mayor y, al contrario, si se trata de jornadas extraordinarias (mayores a la normal de 8 horas diarias), el mismo será menor a los 3 años que contempla el listado.

***Las condiciones de trabajo que establece el listado para que las várices sean reconocidas como “profesionales” son las siguientes:***

#### ***Bipedestación estática:***

Bipedestación con deambulación nula por lo menos durante 2 horas seguidas durante la jornada laboral habitual.

#### ***Bipedestación con deambulación restringida:***

El trabajador deambula menos de 100 metros por hora durante por lo menos 3 horas seguidas durante la jornada laboral habitual.

#### ***Bipedestación con portación de cargas:***

Tareas en cuyo desarrollo habitual se requiera bipedestación prolongada con carga física, dinámica o estática, con aumento de la presión intraabdominal al levantar, trasladar, mover o empujar objetos pesados.

#### ***Bipedestación con exposición a carga térmica:***

Todos los trabajos efectuados con bipedestación prolongada en ambientes donde la temperatura y la humedad del aire sobrepasan los límites legalmente admisibles y que demandan actividad física. En tales casos se revisará la exigencia de tiempo mínimo de exposición tomando en cuenta la influencia derivadas de las circunstancias concretas de carga térmica.

A los fines precedentemente indicados (bipedestación con portación de cargas y con exposición a carga térmica) se considerará pauta referencial para definir una situación de bipedestación prolongada; aquélla en que el trabajador deba permanecer de pie más de 2 horas seguidas en su jornada laboral habitual de la actividad definida legal o convencionalmente. No obstante el límite precedentemente indicado, las comisiones médicas considerarán aquellos casos especiales en los que, aún mediando un período inferior de bipedestación, concurren condiciones de trabajo susceptibles de originar

causalmente la dolencia. Los lapsos temporales definidos precedentemente serán adecuados a las circunstancias del caso cuando el trabajador preste servicios con arreglo a regímenes de jornada reducida o a tiempo parcial.

También se incorporó la HERNIA DISCAL LUMBO SACRA con o sin compromiso radicular que afecte a un sólo segmento columnario, vinculada a tareas que requieren de movimientos repetitivos y/o posiciones forzadas de la columna vertebral lumbosacra que en su desarrollo requieren levantar, trasladar, mover o empujar objetos pesados.

Los valores límites de las tareas habituales en relación al peso y tiempo de ejecución durante la jornada laboral son los referidos en las Tablas 1, 2 y 3 del Anexo 1 de la Resolución N° 295/03 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo dictará las normas complementarias tendientes a definir los

valores límites de las tareas habituales en relación al peso y tiempo de ejecución para aquellos movimientos (traslado, empuje o arrastre de objetos pesados) no contemplados en la Resolución citada.

El período durante el cual las tareas descriptas deben ser ejecutadas no debe ser inferior a 3 años cumplidos en forma continua o discontinua mediante el desempeño en jornada habitual completa. El tiempo de exposición se aumentará en caso de trabajadores de jornada reducida.

Se considerarán gestos repetitivos aquellos movimientos continuos y repetidos efectuados durante la jornada laboral, en los que se utilizan un mismo conjunto osteo-mio-neuro-articular de la columna lumbosacra.

Las posiciones forzadas son aquellas en las que la columna lumbosacra ~~deja de estar en una posición~~

TABLA 1 - Valores límite para el levantamiento manual de cargas para tareas ≤ 2 horas al día con ≤ 60 levantamientos por hora o > 2 horas al día con ≤ 12 levantamientos /hora.

Situación horizontal del levantamiento	Levantamientos próximos: origen < 30 cm desde el punto medio entre los tobillos	Levantamientos intermedios: origen de 30 a 60 cm desde el punto medio entre los tobillos	Levantamientos alejados: origen > 60 a 80 cm desde el punto medio entre los tobillos A
Altura del levantamiento			
Hasta 30 cm <sup>3</sup> por encima del hombro desde una altura de 8 cm por debajo del mismo.	16 kg.	7 kg.	No se conoce un límite seguro para levantamientos repetidos
Desde la altura de los nudillos hasta por debajo del hombro.	32 kg.	16 kg.	9 kg.
Desde la mitad de la espinilla hasta la altura de los nudillos.	18 kg.	14 kg.	7 kg.
Desde el suelo hasta la mitad de la espinilla	14 kg.	No se conoce un límite seguro para levantamientos repetidos	No se conoce un límite seguro para levantamientos repetidos

TABLA 2 - TLVs para el levantamiento manual de cargas para tareas > 2 horas al día con > 12 y ≤ 30 levantamientos por hora o ≤ 2 horas al día con 60 y ≤ 360 levantamientos /hora.

Situación horizontal del levantamiento	Levantamientos próximos: origen < 30 cm desde el punto medio entre los tobillos	Levantamientos intermedios: origen de 30 a 60 cm desde el punto medio entre los tobillos	Levantamientos alejados: origen > 60 a 80 cm desde el punto medio entre los tobillos A
Altura del levantamiento			
Hasta 30 cm <sup>3</sup> por encima del hombro desde una altura de 8 cm por debajo del mismo.	14 kg.	5 kg.	No se conoce un límite seguro para levantamientos repetidos
Desde la altura de los nudillos hasta por debajo del hombro.	27 kg.	14 kg.	9 kg.
Desde la mitad de la espinilla hasta la altura de los nudillos.	16 kg.	11 kg.	5 kg.
Desde el suelo hasta la mitad de la espinilla	14 kg.	No se conoce un límite seguro para levantamientos repetidos	No se conoce un límite seguro para levantamientos repetidos

funcional para pasar a otra inadecuada que genera máximas extensiones, máximas flexiones y/o máximas rotaciones osteo-mio-neuro-articulares durante la jornada laboral.

Otras enfermedades incorporadas al listado son las hernias inguinales directas y mixtas (excluyendo las indirectas) y hernias crurales (o abdominales).

Todas ellas relacionadas con tareas en cuyo desarrollo habitual se requiera carga física, dinámica o estática, con aumento de la presión intraabdominal al levantar, trasladar, mover o empujar objetos pesados.

Los valores límites de las tareas habituales en relación al peso y tiempo de ejecución durante la jornada laboral son los referidos en las Tablas 1, 2 y 3 del Anexo I de la Resolución 295/03 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (antes transcriptas). La Superintendencia de Riesgos del Trabajo, dictará las normas complementarias ten-

dientes a definir los valores límites de las tareas habituales en relación al peso y tiempo de ejecución para aquellos movimientos (traslado, empuje o arrastre de objetos pesados) no contemplados en la Resolución citada.

El período durante el cual las tareas descriptas deben ser ejecutadas no debe ser inferior a (3) años cumplidos en forma continua o discontinua en actividades sujetas a las condiciones de exposición arriba expuestas.

La invocación de incapacidades pre existentes al inicio del vínculo laboral deberá acreditarse mediante el examen preocupacional confeccionado con arreglo a los requisitos exigidos por la LRT y demás normas aplicables.

Cuando el examen no se hubiera realizado, y se demuestre la realización de actividades habituales con sujeción a las condiciones de exposición y valores límites arriba expuestos, se presumirá la vincula-

ción causal con el trabajo; salvo que se acredite por medio fehaciente el carácter congénito o extralaboral de la dolencia o la concurrencia de factores con causales extralaborales, que en tal caso se desagregarán.

Algunas aclaraciones: la información volcada en la presente investigación surge del acta suscripta por la Comisión Técnica de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y, a la fecha en que se ha confeccionado este artículo (marzo 2013), aún no se ha promulgado la resolución del Ministerio de Trabajo que la pone en vigencia. En el caso de que las afecciones indicadas generen incapacidad, se aplica el principio establecido por la Ley de Riesgos del Trabajo que establece que sólo se indemnizará el porcentaje de incapacidad atribuible en forma directa el trabajo. Sin embargo las prestaciones médicas y dinerarias (pago de sueldo) se otorgarán íntegramente.

En estos casos, así como cuando se modificó la Ley de Riesgos del Trabajo, en el IGH entendemos que se ha dejado pasar una oportunidad para incorporar al Listado de Enfermedades Profesionales, las patologías psicológicas y psiquiátricas de origen laboral; ya que si bien las nuevas enfermedades incorporadas representan el 46% de los juicios por enfermedad laboral (según estadísticas del Ministerio de Trabajo de la Nación), las patologías relacionadas con el stress crónico generado en muchos ambientes de trabajo han venido creciendo exponencialmente.

Asimismo, y con respecto a las hernias inguinales y crurales, no se ha tomado como factor de riesgo la temperatura ambiente (que sí se consideró para las várices), tema de permanente preocupación entre los trabajadores gastronómicos, específicamente cocineros y parrilleros quienes desarrollan sus tareas en permanente contacto con altas fuentes de calor, lo que genera hernias como las descriptas.

La consecuencia de esta omisión es, lógicamente, el no reconocimiento de la hernia como enfermedad profesional cuando la misma es generada por la larga exposición al calor.



*En el IGH, entendemos que se ha dejado pasar la oportunidad para incorporar al Listado de Enfermedades Profesionales, las patologías psicológicas y psiquiátricas de origen laboral. Porque las patologías relacionadas con el stress crónico, generado en muchos ambientes de trabajo, vienen creciendo exponencialmente. En nuestro sector, por ejemplo, las relacionadas con el trabajo en salas de juego. Tampoco se ha tomado como factor de riesgo la temperatura ambiente, en hernias inguinales y crurales.*

*Tema de preocupación en cocineros y parrilleros.*

# Nueva Ley de Celiaquía

**Noelia Veltri**

Periodista especializada en Salud

## *Opiniones encontradas y amplia expectativa*

*En diciembre de 2012 se sancionó en la Legislatura porteña una ley que establece la obligatoriedad para todos los restaurantes de la Ciudad de ofrecer un plato o menú apto para celíacos.*

Si bien esta medida fue ampliamente celebrada tanto por quienes padecen la enfermedad como por sus familiares, lo cierto es que su implementación abre, al menos, un interrogante.

Ocurre que en un país donde la celiaquía no es “poca cosa” —se sabe que hay 500 mil Argentinos que tienen Enfermedad Celíaca (EC), aunque son muchos menos los que efectivamente conocen su diagnóstico— indudablemente a la hora de implementar una medida tan abarcativa, que incluye desde los restaurantes más especializados y de renombre hasta los bares y barcitos, son muchas las clavijas por ajustar.

Sin dudas una de ellas es la de la capacitación. Es que si bien es muy bueno que las opciones se incrementen y la oferta de platos sin trigo, avena, centeno y cebada (TACC) crezca, el gran interrogante es cómo capacitar a dueños, responsables de cocina y mozos para que sepan cuáles son las cuestiones a tener en cuenta, y cómo fiscalizar que éstas se cumplan y se lleven a cabo con la rigurosidad que exige la enfermedad.

Al respecto, Silvia Vera Tapia, presidente de la Asoc-

ciación Celíaca Argentina (ACA), entidad pionera en el acompañamiento de las personas con EC refirió: “Desde nuestra institución le damos mucha importancia a la cuestión del cuidado que debe existir en los restaurantes. Obviamente creemos que es muy positivo que las opciones se multipliquen, pero es importante ver quién fiscaliza que las normativas se cumplan, cada cuánto tiempo y con qué procedimientos. Eso es algo que tiene que hacer el Estado”.

“Esta iniciativa, sin embargo, pasa por un tema de voluntad de ambas partes, pero no es una obligación para bares y restaurantes”, agregó la presidente de ACA quién culminó diciendo que “Argentina está al nivel de otros países en cuanto al conocimiento y la difusión de la EC, e inclusive mucho mejor que algunos. Sin embargo, las medidas como ésta siempre requieren un tiempo para acomodarse”.

Cabe aclarar que la norma sancionada en diciembre pasado establece también que si el restaurante cobra servicio de mesa, debe ofrecer un mínimo de 250 cm<sup>3</sup> de agua apta para el consumo, una panera —también con productos libres de gluten—, sal sin sodio y pan dietético, si el cliente lo solicitare.



La intención es que los establecimientos que cobren este servicio justifiquen el importe brindando servicios. Además, a partir de la nueva reglamentación, no podrá cobrarse servicio de mesa a los menores de 12 años.

“El objetivo de la nueva ley es resguardar el derecho de los consumidores, pero además proteger la salud. Se trata de establecer una norma que tenga en cuenta la situación de un grupo numeroso de personas, contribuyendo a su bienestar y garantizando que algo tan cotidiano como sentarse a la mesa de un restaurante deje de ser restrictivo”, sostuvo Claudio Presman(UCR), coautor de la iniciativa junto a su compañero de bancada Rubén Campos.

En cuanto a la fiscalización, si bien aún no se sabe cómo se implementarán los controles, se supone que los inspectores encargados de controlar cuestiones como la salubridad podrán ejercer el “poder de policía” que no tienen las asociaciones, y hacer cumplir a los comercios que no respeten la nueva norma la multa establecida, que llega hasta los \$830.

Por su parte, Celina Bo integrante del grupo promotor de la Ley Nacional de Celiaquía (nº 26.588) se lamentó por el incumplimiento de la norma en todo el territorio nacional, pero admitió que “hay que celebrar toda medida que sea inclusiva. La idea es que una familia pueda ir a comer a un restaurante



sin que esto sea un trastorno para quienes deben respetar estrictamente una dieta”.

### *El paso a paso de un restaurante “apto para celíacos”*

Con la implementación de la norma en vista, dialogamos con los responsables del restaurante Sintaxis ubicado en el barrio porteño de Palermo, quienes como “familia de celíacos”, tomaron la decisión de ofrecer un 100% de comidas y productos libres de gluten para asegurar que de ninguna manera pudiera existir contaminación en las materias primas y platos elaborados.

***“El celíaco es un cliente o comensal que lleva a todo su grupo de pertenencia a los lugares que le brinden garantías de seguridad en su servicio”***



“A la hora de ofrecerle seguridad a los comensales que tienen EC hay que pensar en el orden de la cocina y en que el personal tenga la capacidad de manipular los alimentos de forma adecuada de manera tal que dentro de una cocina donde se trabajan alimentos que contienen gluten, no haya contaminación cruzada con los alimentos a servir para celíacos”, expuso Danilo, uno de los dueños del restaurante que abrió sus puertas en 2012.

En este sentido, la capacitación del personal resulta fundamental para que se comprenda lo que realmente significa la celiaquía y el real cuidado que hay que tener cuando se elaboran productos que no deben contener gluten bajo ningún punto

de vista. “Resulta muy difícil creer que todas las cocinas de todos los locales que sirven comida que tiene gluten, tengan la capacidad de evadir completamente la contaminación cruzada. Para eso hay que cuidar mucho el orden, la limpieza (no sólo de la cocina, sino también de la indumentaria del personal), el lavado constante de los utensilios y la adecuada conservación de los alimentos dentro de heladeras, cámaras y freezer que son los puntos más importantes a tener en cuenta a la hora de elaboración”.

Por su parte Juan Manuel, encargado de Los Sauces, una parrilla de Nuñez apta para celíacos en la cual los platos están debidamente identificados con el logo en la carta, que está completamente integrada, esgrimió:



*“Lo más importante es que el que padece la enfermedad tenga la seguridad de que lo que está comiendo es libre de gluten y que no se sienta discriminado a la hora de mirar un menú. También que los mozos sepan de qué están hablando para que puedan asesorar bien al cliente”.*

## **Los avances más importantes del último tiempo**

*En marzo de 2012 el Gobierno Nacional había dispuesto que las obras sociales y las prepagas cubran la dieta libre de gluten reintegrando a sus pacientes \$215 mensuales.*

*Dado que la cifra es insuficiente, se analiza aumentar la cobertura, que en la actualidad puede obtenerse sólo si se presenta en la empresa correspondiente una factura por la compra de premezclas (un sustituto de la harina que sirve para hacer pan, pizzas, tartas o empanadas), aunque no por cualquier otro producto como por ejemplo sustituto de pan rallado, galletitas, sopas, aderezos, fiambres, embutidos, etc.*

*Por otro lado, también en diciembre de 2012 se reglamentó en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires la ley que había sido sancionada por la Legislatura porteña hace 3 años. Ésta establece que las listas de alimentos aptos para celíacos deben ser difundidas en las 10 estaciones saludables fijas que funcionan en plazas y parques de la ciudad, así como también en Internet.*

En cuanto a la respuesta del público que asiste al local que ofrece platos libres de gluten desde 2003, Juan Manuel comentó que es “de total aceptación y mucho agradecimiento dado que no existen mucho lugares en nuestra ciudad con la carta en la que se identifiquen los alimentos aptos para el consumo de celiacos”.

### ¿Qué es la celiaquía?

La EC es un trastorno intestinal crónico que, se estima, afecta a 1 de cada 150 personas, sin importar la edad.

Consiste en una intolerancia del organismo al gluten, proteína que se encuentra en el trigo, la avena, la cebada y el centeno. Por esa razón, cuando las personas celíacas consumen gluten se afecta la mucosa del intestino, reduciéndose la capacidad para absorber nutrientes, cuadro que puede llevar a la desnutrición debido a los vómitos y las diarreas que se producen.

De hecho entre los síntomas más frecuentes se cuentan éstos pero también el dolor abdominal, el estreñimiento, la disminución del apetito y la pérdida inexplicable de peso.

No obstante, vale destacar que no todos los casos son iguales. De hecho, hoy en día la celiaquía cada vez se detecta más en jóvenes y adultos mayores porque se sospecha y se busca, pero también porque esos dos grupos –a diferencia del de los niños– están integrados por pacientes que tal vez pasaron años asintomáticos (es decir sin síntomas), generalmente porque tienen afectada una menor proporción del intestino.

### Lo que viene, junto con la nueva normativa:

Junto con la reglamentación que entrará en vigencia en CABA, el Gobierno dispuso la entrega de un

### Categoría de restaurantes

*Hasta la entrada en vigencia de la norma, existían en CABA y en el resto de Argentina 4 tipos de restaurantes. Por un lado aquellos en los cuales no existe ningún tipo de posibilidad para que un celíaco coma tranquilo. En esta clasificación se enmarcan los sitios que no ofrecen platos, pero tampoco predisposición ni posibilidades de adaptar algún alimento.*

*En segundo lugar se ubican los que sí brindan opciones, aunque sólo ante un pedido del comensal.*

*Por otro lado –estableciendo una especie de “ranking de la inclusión”– encontramos a los lugares que cuentan con una “carta especial” para celíacos que por lo general se ubica al final del menú.*

*El puesto número 1 se lo llevan los restaurantes que ofrecen una amplia variedad de platos integrados en la carta general e identificados debidamente con el símbolo de la espiga de trigo tachada.*

subsidio a los celíacos que cumplan con ciertos requisitos de acuerdo a sus ingresos.

Además, se alentará que en los kioscos escolares haya una opción para celíacos, y se realizarán campañas para dar a conocer la enfermedad con el objetivo de que los afectados sean diagnosticados tempranamente.

---

## “Celíacos a la Carta”

*Por Luis Gruttaroti*

*Director de Revistas Celi&co y Cocina para Celíacos*

Hace algunos años durante un Simposio Internacional sobre Enfermedad Celíaca la presidenta de una Asociación española presentó un manual creado por su Institución a fin de instruir a los restaurantes sobre las formas y los cuidados que requiere la atención a celíacos. En el manual las palabras más importantes a considerar eran: gluten, contaminación, cruzada, atención especial, carta identificada y personal informado.

En este sentido, es importante decir que el gluten es súmamente volátil pero además tiene la capacidad de adherirse a cualquier superficie.

Por otro lado, no se elimina con las altas temperaturas, razón por la cual suele estar presente en cada espacio gastronómico, aún luego de una intensa limpieza.

Pese a ello existen unas pocas medidas que sin ser extremas ayudan a mantener una cocina libre de gluten. Se puede, por ejemplo, ofrecer al celíaco una gran variedad de productos naturales que no contienen TACC, o que no han estado en contacto como las carnes, la leche, los huevos, las frutas y verduras, legumbres y aceites, entre otros.

No obstante, dado que en la industria alimenticia el gluten está presente en aglutinantes, espesantes y otros aditivos y componentes no debidamente identificados como gluten en las etiquetas, es importante seleccionar aquellas materias primas que



cuenten con la leyenda “Libre de gluten” o bien con el nuevo logo de productos aptos para celíacos.

Además, hay que organizar los lugares de guardado tanto de frescos como congelados o secos, asignándoles un sitio especial, pero también rotulando debidamente los envases. En cuanto a los utensilios, es conveniente asignar un kit e identificarlo de alguna forma.

Es preferible que éste sea de acero inoxidable, ya que este material garantiza una más efectiva limpieza.

En caso de que fuera necesario, utilizar máquinas (para hacer pasta, tostadoras o freidoras) utilizarse exclusivamente para desarrollar platos sin gluten; del mismo modo que las paneras y los platillos de gentileza deberán ser servidos individualmente cuidando que no caigan migas en los alimentos del celíaco o en sus cubiertos.

Disponer de una carta libre de gluten o apta para celíacos, ya es obligatorio en algunas localidades argentinas, requiere básicamente de información, buena predisposición y capacitación brindada por las asociaciones de celíacos que ya están comenzando a ofrecerse.

Una vez alcanzado eso, sólo resta agradecer el esfuerzo y desear a todos los restaurantes muchos y buenos clientes celíacos.

# El deber de seguridad. Su control y cumplimiento

**Diego Rosa**

Abogado Laboralista

En números anteriores hemos explicado de qué manera y bajo qué fundamentos legales, todo empleador resulta responsable por la integridad psico-física de sus trabajadores. En esta ocasión, nos dedicaremos a analizar porqué esta obligación que tan claramente la Ley pone en cabeza de los empresarios, está fallando. La Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (L.C.T.), establece en su Art. 75: “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...” La norma transcripta expresa dos formas del deber de seguridad que debe cumplir el empleador. La primera de ellas se refiere al cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene del Trabajo, específicamente la Ley 19.587 (y su Decreto reglamentario 351/79) que regula las condiciones de seguridad e higiene en todos los

establecimientos y explotaciones del territorio nacional.

De dicha norma surgen las siguientes obligaciones patronales:

- Construir y adaptar la instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas.
- Colocar y mantener los resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones, con los dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseje.
- Suministrar y mantener los equipos de protección personal.
- Hacer un examen médico preocupacional y luego las revisiones médicas periódicas.
- Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.
- Efectuar la limpieza y desinfecciones periódicas necesarias.

- Eliminar, aislar y reducir los ruidos y vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores.

- Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.

- Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

Actualmente, por imperio del Art. 31 de la Ley de Riesgos del Trabajo 24.557 (LRT), quienes ejercen el control del cumplimiento de dicho deber de seguridad son las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).

# ART





Dicho artículo dice textualmente:  
“1. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo:

a) Denunciarán ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (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 SRT 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.”

La otra expresión del deber de seguridad, de acuerdo al antes transcripto Art. 75 LCT es la obligación patronal de “... observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo, establecidas en el ordenamiento legal”.

Las pausas previstas por la LCT y la Ley 11.544 de Jornada Laboral, tienen una finalidad sanitaria, es decir que están pensadas para que el trabajador goce de los descansos diarios, semanales y anuales, necesarios para reponer sus energías y de esta manera preservar su integridad psicofísica, otorgándole tiempos de ocio para fomentar su vida de relación. De allí que el empleado no pueda ser obligado a prestar tareas durante sus descansos.

La extensión e intensidad del trabajo tiene regulación en la Ley 11.544, antes mencionada, en la propia LCT y en los CCT de la actividad.

En estos casos, el control de cumplimiento de dichas obligaciones pesa sobre los organismos laborales provinciales, ya que el poder de policía laboral es una facultad NO delegada por las provincias al Estado Federal, de ahí que la organización de la policía laboral sea diferente en cada Estado Provincial.



## **Planteamiento del problema. Responsabilidades.**

Sin embargo, y a pesar de las declamaciones legales, la realidad es muy diferente ya que aún hoy, a casi 20 años de vigencia del régimen de riesgos del trabajo, las falencias en la prevención de infortunios son notorias y no pueden analizarse aisladamente sino como parte de una política global de desatención estatal a la problemática de la seguridad e higiene.

Respecto del rol de las ART como “vigiladoras” del cumplimiento de normas de seguridad e higiene, el problema no radica en el cumplimiento o no de las obligaciones que les impone el Art. 31 LRT sino en propio sistema.

En efecto, el sistema creado en 1996 por la Ley 24557 implicó una suerte de “privatización” del poder de policía laboral.

Al cederles a las ART el control de cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, el Estado se desentendió del problema, sin prever que el remedio era peor que la enfermedad.

Para entender acabadamente el problema, debemos analizar la naturaleza de las aseguradoras.

La LRT creó las ART como entes de derecho privado, es decir sociedades comerciales con fin de lucro, con la única limitación de ser MONORRÁMICAS (igual que las de transporte automotor). Esta organización lleva implícito el fin de lucro.

A diferencia de otros países (como Chile) donde las ART no pueden tener fin de lucro, y deben funcionar como mutuales, en nuestro país el sistema nació con esta anomalía congénita.

Lógicamente el lucro o ganancia surge de la diferencia entre lo recaudado en concepto de prima abonada por las empresas y lo “gastado” en prestaciones, lo que tiene como consecuencia escasa inversión en prevención, capacitación y control, prestaciones menguadas y desatención de los trabajadores.

A ello se suma una estructura administrativa deficiente que hace que las apelaciones ante las Comisiones Médicas demoren meses, o bien que el trabajador siniestrado deba trasladarse

*La falta de inversión en prevención y capacitación surge palmariamente no bien atendemos a un dato no menor: el curso que mayor interés despierta, dentro de los que ofrece el IHG, es el de prevención en riesgos de trabajo.*

*Es decir que encontramos una vez más, al sindicato prestando un servicio a sus afiliados que en realidad debía ser prestado por las ART.*

grandes distancias para poder ejercer sus derechos.

Volviendo a la cuestión del control, además de que el lucro perseguido por las ART atenta contra la prevención y control; es el propio sistema que boicotea esta función de las ART, al exigirles la denuncia de los empleadores que violen normas de seguridad e higiene. Es decir: la ley exige a las ART que denuncien a sus propios clientes, quienes abonan las primas y permiten el sostenimiento de las aseguradoras. Es como encargarle al lobo

el cuidado de las ovejas. Pero no es únicamente el sistema de las ART el que falla sino también el de policía del trabajo.

Como se dijo anteriormente, la otra gran obligación patronal en punto a la seguridad es el respeto por las pausas que impone la ley.

Una de las obligaciones formales que la ley exige al empleador como medio de garantizar el respeto de la jornada de trabajo y los consabidos descansos, es la exhibición de la planilla horaria, rubricada por la autoridad laboral. Obligación incumplida en un 90% de las empresas y escasamente controlada por el Estado.

El libro de registro de horas extras es otra de las grandes ausencias, ya que prácticamente ninguna empresa lleva este libro obligatorio.

Esto sólo es posible por la *AUSENCIA TOTAL DEL ESTADO* en el

control. La falta de inversiones en los organismos laborales de control es alarmante, al punto de que en varias provincias la autoridad administrativa laboral no pasa del rango de subsecretaría.

Ante esta total orfandad de protección estatal, el movimiento obrero, nuevamente, debió articular sus propias defensas. En el caso de la UTHGRA, desde hace ya varios años, se ha venido invirtiendo en capacitación profesional no sólo en temas hotelero/gastronómicos, sino también en idiomas, prevención de riesgos del trabajo, RCP, formación de dirigentes, derecho laboral, etc. y en los últimos 3 años, con la conformación del IHG, primer y único organismo a nivel nacional que funciona dentro de una estructura sindical con la finalidad de estudiar la problemática específica de los ambientes de trabajo, seguridad e higiene de la

actividad hotelero-gastronómica.

Lamentablemente todos estos esfuerzos se vuelven estériles ante la total ausencia del Estado en el control de cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, ya que los sindicatos aunque puedan disponer la presencia de inspectores propios no pueden aplicar sanciones, poder éste reservado exclusivamente al Estado.

***Nuevamente  
el Sindicato  
cumpliendo roles  
que debe cumplir  
el Estado.***

***Las estadísticas.  
El efecto “Iceberg”***

Recolectando información estadística para este artículo, me he podido dar cuenta de que las estadísticas que elabora y publica la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) padecen de lo que se llama “efecto iceberg” porque tan solo vemos una pequeña parte del todo. Las estadísticas de la SRT toman como datos solo los trabajadores con cobertura y de éstos tan sólo aquéllos que efectuaron la denuncia de accidente de trabajo/enfermedad profesional (AT/EP) correspondiente.



Lógicamente quedan fuera de la estadística aquellas enfermedades que, siendo profesionales, son rechazadas por encontrarse fuera del listado de la LRT.

De tal modo si tenemos en cuenta que el trabajo no registrado afecta prácticamente al 50% de los trabajadores, quiere decir entonces que el 50% de los AT/EP no están contabilizados.

Al mismo tiempo, se da con frecuencia en el rubro servicios (dentro de los que podemos ubicar a la actividad hotelero-gastronómica) que, como los accidentes son menores (cortes, pinchaduras) los empleadores procuran evitar las denuncias para que su ranking de siniestralidad se mantenga dentro de los márgenes “normales”.

Tampoco se tiene en cuenta en las estadísticas, la incidencia en la salud de los trabajadores, de las patologías generadas a raíz de nuevas formas de explotación que prácticamente no existían al momento de sancionarse la LRT. Ejemplo claro de esto son las patologías como lumbalgias, tendinitis y cuadros de stress laboral generados por la sobrecarga muscular, la reiteración de movimientos anti ergonómicos, el ritmo de trabajo y el abuso en la utilización de jornadas rotativas. Todos estos factores generan, in-



dudablemente, nuevas enfermedades profesionales que las ART rechazan por considerarlas inculpables (o sea ajenas al ámbito del trabajo) y que, por ende, no integran las estadísticas oficiales.

*Precisamente LA PARTE DEL ICEBERG QUE NO VEMOS ES LA QUE GENERA LITIGIOSIDAD: NO HAY INDUSTRIA DEL JUICIO COMO SOSTIENEN LAS CÁMARAS EMPRESARIAS Y LAS ART, sino incompetencia de las ART en la prevención y desidia del Estado en el control del cumplimiento de las normas de seguridad de higiene.*

Este cuadro de situación no se ha visto modificado en modo alguno por la reforma de la LRT establecida por la Ley 26773 a fines del año 2012 ya que dicha ley no modificó el esquema de prevención y control creado por la Ley de Riesgos del Trabajo.

## Síntesis y conclusiones

Como conclusión podemos aseverar que no existen leyes intrínsecamente malas, hay leyes cuyo cumplimiento no se controla. Y hay un Estado más preocupado por proteger el capital que la salud de los trabajadores.

En este cuadro de situación, el gran desafío del movimiento obrero organizado es lograr la definitiva incorporación de la cuestión de la seguridad, higiene y ambientes de trabajo en la negociación colectiva como modo de avanzar y cubrir las falencias del Estado y las lagunas legales.

En este punto, nuevamente encontramos a la UTHGRA a la vanguardia en el tema, ya que desde el año 2010 con la creación del IHG se ha dedicado a abordar la problemática de la salud laboral y ambientes de trabajo, estudiándola, ejerciendo una firme acción de divulgación y proponiendo los cambios que la cuestión merece para lograr, en definitiva, que nuestros trabajadores encuentren en su labor no sólo el sustento económico para sus familias, sino también las condiciones que los dignifiquen como trabajadores y como personas.

# Derribando mitos

**Diego Rosa**

Abogado Laboralista

*A lo largo de muchos años de recorrer las seccionales UTHGRA de todo el país, teniendo contacto con afiliados y delegados, he podido notar con gran preocupación, lo profundo que se instala la información deformada que, a veces por desconocimiento y a veces por maliciosa conveniencia, echan a circular empleadores, funcionarios y aseguradoras.*



Aquí, una colaboración del Departamento Legal del IHG para terminar con los “mitos” en el derecho laboral.

*¿Es cierto que para que la ART cubra las várices tengo que tener más de 3 años de antigüedad en mi trabajo?*

**FALSO:** La Ley de Riesgos del Trabajo, que hace poco tiempo incorporó como enfermedad profesional a las várices bilaterales, establece como condición, para considerar a dicha enfermedad como profesional, una exposición de por lo menos 3 años a los factores de riesgo. En este caso, los factores de riesgo que pueden generar y/o agravar la enfermedad, son la escasa o nula deambulación (caminar poco o en espacios reducidos), la bipedestación permanente (estar pa-

rado toda o casi toda la jornada laboral) o bien ambas situaciones combinadas, sumadas a temperaturas muy altas.

La Ley es muy clara en el sentido de establecer un plazo mínimo de 3 años de exposición a dichos factores de riesgo; lo que no puede ni debe ser confundido con la antigüedad en el trabajo. Es decir, si tomamos como ejemplo un mozo de salón, no es necesario que esta persona haya trabajado 3 años en el mismo restaurante para que las varices sean cubiertas por la ART, sino que debe acreditar 3 años de trabajo EN LA MISMA CATEGORIA PROFESIONAL o TAREA, pudiendo haber desarrollado la misma en el mismo establecimiento o en varios diferentes.

Compañero: si su ART no quiere recibirle la denuncia de varices

por no tener más de 3 años de antigüedad en el trabajo, concurra INMEDIATAMENTE a consulta con el abogado del sindicato o efectúe la denuncia ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación.

*¿Si sufro un accidente de trabajo o padezco de una enfermedad profesional, sólo mi empleador puede hacer la denuncia ante la ART?*

**FALSO:** Ya hemos explicado largamente en otro artículo, que la Ley es muy amplia en este punto, permitiendo que la denuncia de accidente o enfermedad sea efectuada por el empleador, el trabajador, un familiar del trabajador enfermo o accidentado y hasta por algún compañero de trabajo o el delegado de personal.





No debemos permitir que este derecho sea anulado o manipulado por el empleador ya que las denuncias efectuadas se transforman luego en estadísticas que las ART deben emplear para mejorar las condiciones de seguridad e higiene de los lugares de trabajo.

*La denuncia de enfermedad profesional o accidente de trabajo solo es válida si la firma el empleador.*

**FALSO:** tanto el anterior como éste, son mitos creados con el

único propósito de que los trabajadores no denuncien los accidentes o enfermedades. La Ley prevé variadas formas de efectuar las denuncias, personalmente, por teléfono, por internet, por carta documento o simplemente presentándose en una clínica prestadora de la ART.

Ahora es cuando cabe preguntarnos: *¿Cuál es la finalidad de evitar que los trabajadores denuncien los accidentes o enfermedades?*

La respuesta es bastante simple,

porque si un establecimiento registra más denuncias de accidentes o enfermedades que el promedio que marcan las estadísticas, deberá pagar más a la ART por la cobertura y debería ser denunciado por ésta ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo por no cumplir adecuadamente con las normas de seguridad e higiene. De ahí la importancia de denunciar cada accidente o enfermedad.

# Asuntos Institucionales y Legislación Comparada

Asuntos Institucionales  
y Legislación Comparada





# Al ritmo del resto del mundo en las actividades de protección del trabajador

## *El IHG en el mundo*

**Benjamín Surace**

Doctor en Medicina

### *Promover el empleo, proteger a las personas*

La salud laboral se construye en un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas. Los trabajadores y trabajadoras deberían desarrollar su actividad con dignidad y en un medio en el que sea posible su participación en la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Porque el trabajo también puede causar diferentes daños en la salud de quienes lo realizan; daños de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde se realice.

Para prevenir, entre otras cuestiones, los perjuicios a la salud ocasionados por el trabajo está constituida la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Éste es el principal organismo internacional encargado de la mejora permanente de las condiciones de

trabajo mediante convenios, que se conocen en sus conferencias anuales y las directivas que emanan de ellos. La OIT es un órgano especializados de las Naciones Unidas, de composición tripartita que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus Estados miembros. Fue creada con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.

Fuera de la sede, la OIT lleva a cabo actividades del presupuesto regular y extrapresupuestarias en consulta permanente con los mandantes tripartitos al nivel regional, subregional y nacional, con el fin de proveer servicios en las áreas de normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo, empleo, protección social y diálogo social.

La red de oficinas exteriores y

de especialistas técnicos sirve de apoyo para la promoción del Programa de Trabajo Decente de este organismo como un componente importante de las políticas de desarrollo nacional.

Además de la propia OIT, numerosas organizaciones en todo el mundo y de distinto origen, -las gubernamentales, las no gubernamentales, las nacionales, internacionales y sindicales-, tienen como misión la protección del trabajador.

En la Argentina, el IHG de la UTHGRA, instituto dedicado a favorecer espacios de articulación e intercambios en materia de higiene, seguridad y medicina del trabajo, está fortaleciendo día a día su presencia en el país y su destino lo llevará a ocupar un lugar relevante en las estructuras sindicales de la región.



## Botones antipánico

**María Elena Mejuto**

Abogada

### *Una nueva protección para las mucamas en los hoteles*

Luego del incidente de Dominique Straus- Kahn (ex Director del FMI, quien fuera acusado de haber atacado sexualmente a una mucama del Hotel Sofitel en Nueva York el año pasado) muchas mujeres que trabajan en hoteles se han animado a hablar lo que venían sufriendo en silencio.

Es lamentable pero hay casos en los que los huéspedes se comportan de manera inapropiada. Las mucamas deben soportar solicitudes de prostitución, exposición indecente, hombres que abren la puerta semidesnudos y otras situaciones indignas por parte de huéspedes del sexo masculino. Son varias las trabajadoras que sostienen que estas situaciones son prácticamente cotidianas. Algunas afirman que si bien no se han sentido amenazadas sí han estado en situaciones incómodas

tales como tener que tender la cama mientras son observadas por el huésped, invitaciones a tomar un trago, etc.

Por lo general la respuesta que suelen recibir las trabajadoras cuando reportan estos incidentes es la tan trillada frase “el cliente siempre tiene razón”.

En Estados Unidos, principalmente en la ciudad de Nueva York donde ocurrió el episodio mencionado anteriormente se han tomado varias medidas.

Alentadas por UniteHere, el sindicato que representa aproximadamente a 100.000 trabajadores hoteleros, muchas mucamas han comenzado a contar situaciones de acoso y a hablar del temor de comunicar las mismas a la gerencia del hotel donde trabajan.

Más de cien trabajadoras se pre-

*Nueva York. El convenio colectivo firmado a principios de marzo del año 2011 entre el sindicato THC y la Asociación de Hoteles de Nueva York dispone la entrega de botones antipánico a las mucamas en los hoteles.*

sentaron en uniforme en la audiencia de Strauss-Kahn el año pasado y han organizado reuniones en diferentes ciudades de Estados Unidos para debatir y compartir sus preocupaciones sobre el tema.

“Cuando una mujer se pone el uniforme de mucama se convierte en invisible. Los huéspedes deberían tratarnos de la misma forma en que tratan a sus madres, her-





manas o a cualquier otra mujer valorada” manifiesta una trabajadora de Chicago afiliada a UniteHere. Su vocera, Annemarie Strassel, afirma que si bien los ataques sexuales no son comunes, las mucamas con frecuencia se ven expuestas a “un acoso sexual invasivo”.



El año pasado se presentó a la legislatura de Nueva York un proyecto de ley que establecía la obligación de los hoteles de proveer a las trabajadoras en piso con un botón antipánico.

En los grandes hoteles las mucamas recorren solas largos pasillos, limpiando varias habitaciones por piso, situación que las hace vulnerables.

El Trade Hotel Council, el sindicato que agrupa al mayor número de trabajadores hoteleros recientemente logró una nueva medida de protección y seguridad para las mucamas de piso. En marzo del corriente año el mencionado sindicato firmó un convenio colectivo con la Asociación de Hoteles de Nueva York conforme al cual los empresarios se comprometieron a instalar en los hoteles un sistema de alarma inalámbrico y a proveer a las mucamas de un botón antipánico. Cada mucama llevará este dispositivo que tiene la forma de una credencial de identificación personal. Con solo presionar el botón se emite una alarma que indica el lugar donde se encuentra la trabajadora.

Sin embargo los especialistas y consultores en seguridad afirman que solamente con el botón antipánico no se soluciona el problema y que deben tomarse una serie de medidas en especial la capacitación tanto a empleados como a empleadas.

El IHG en su constante preocupación por la seguridad y bienestar de sus trabajadoras recomienda además del sistema de alarma inalámbrico y los botones antipánico, las siguientes medidas:

Se ha discutido si mientras la mucama limpia la habitación, la puerta debe dejarse abierta o cerrada para su seguridad. La recomendación actual es dejar la puerta abierta con el carrito de limpieza bloqueando la entrada de forma tal que si alguna persona quiere entrar a la habitación no le será tan fácil y la mucama se dará cuenta de ello.

En caso de que el huésped regrese cuando la mucama está trabajando, éste debe mostrar la llave del cuarto y la mucama solicitarle que regrese más tarde una vez que el cuarto esté listo o bien ofrecerse ella a dejar la habitación y volver más tarde.

Otras recomendaciones son trabajar siempre en una habitación por vez y nunca ir a buscar algo a otro lado; trabajar en tándem (cada una en un cuarto contiguo); y reemplazar el uniforme tradicional por casaca y pantalones.

Además de las recomendaciones mencionadas anteriormente se precisa que el empleador cuente con políticas y procedimientos efectivos; capacitación dirigida a los tres niveles: gerencial, supervisión y trabajadoras; canales de

comunicación clara y fluida. Para que esto se efectivice es preciso que los empleadores generen un clima de confianza a fin de que las trabajadoras puedan reportar cualquier incidente y los supervisores estén capacitados para responder y actuar.

Asimismo las trabajadoras deben recordar que bajo ninguna circunstancia deben trabajar en situaciones incómodas o en las que no se sientan seguras y los empleadores recordar que están a

cargo de velar por esta seguridad.

Estos episodios no son privativos de una ciudad o una región, sino que ocurren en todo el mundo.

Nuestras trabajadoras también se ven expuestas a situaciones similares. Por este motivo, el IHG difunde estas recomendaciones a fin de que se tomen medidas que procuren la seguridad de las trabajadoras.



# Principios de Ergonomía aplicados a las mucamas de hoteles

**María Elena Mejuto**

Abogada

El porcentaje de lesiones que sufren los trabajadores en hoteles es el más alto en la industria del turismo.

Diariamente los trabajadores, en su mayoría mujeres, deben manipular cargas muy pesadas, levantar colchones, empujar carritos cargados por pasillos alfombrados, encorvarse para tender las camas o arrodillarse para limpiar debajo de las mismas y trabajar contra reloj para cumplir con el cupo de habitaciones diarias. En la mayoría de los hoteles las trabajadoras en hoteles deben limpiar más de quince habitaciones por día y en algunos casos ese número llega a treinta.

Los trabajadores deben correr para limpiar un “cupo” diario de habitaciones. Por este motivo trabajan contra reloj y suelen saltarse el período de descanso y hasta la hora del almuerzo. Esta velocidad aumenta el riesgo de lesiones.

En los últimos años las cadenas de hoteles de cinco y cuatro estrellas han incrementado el ritmo y el volumen de trabajo de las mismas.

La mayoría han incorporado nuevas “amenities” en las habitaciones sin reducir el número de habitaciones asignados a cada mucama por día. Camas de lujo con colchones y blanquería más pesados, triple sábana, duvets y almohadas extras, cafeteras, robes de spa, espejos grandes y difíciles de limpiar etc.

En ocasiones, como nos han comentado varias de nuestras afiliadas deben mover camas muy pesadas para separarlas y así convertir a la habitación en una doble con “twin beds” o bien juntarlas. Esta tarea se le suele asignar a una persona del sexo masculino, pero como deben esperar a que esta persona esté disponible se atrasan y por lo general ellas son las que finalmente mueven las camas para no perder tiempo y cumplir con el cupo diario.

Otro de los problemas que enfrentan en los hoteles de categoría es que el número de personal es insuficiente para cubrir una alta calidad en el servicio. Los trabajadores trabajan a velocidades inseguras que aumentan el riesgo de lesiones.

El American Journal of Industrial Medicine, a instancias de Unite Here, el sindicato que nuclea la mayor cantidad de trabajadores en la industria del turismo en EE. UU. y Canadá, ha realizado una investigación sobre 600 trabajadores en la industria del turismo durante tres años. Se tomaron los registros de OSHA (Agencia de Administración de Salud de EE.UU.) a fin de estimar los índices de lesiones por trabajo, empresa y características demográficas.

De un total de 55.327 trabajadores, se informaron 2.865 lesiones por año. La tasa más alta de lesiones corresponde a los trabajadores en housekeeping (7,9%). Los trabajadores en la cocina evidencian la



Por lo general cuando los trabajadores se reincorporan al trabajo no les ofrecen realizar tareas más livianas.

### ¿Qué es la ergonomía?

En Europa se están aplicando los principios de ergonomía en el housekeeping. En España, la cadena de Hoteles Meliá y en Francia, la cadena de Hoteles Sofitel han implementado prácticas ergonómicas que cuidan la salud de los trabajadores al tiempo que mejoran la productividad y eficiencia.

tasa más alta en traumas severos (4%); los trabajadores en housekeeping tienen la tasa más alta en lesiones y desórdenes muscoesqueletales (3.2%). El índice de lesiones de los trabajadores en el sector hotelero es un 40% superior (5.8%) al de los trabajadores en el sector de servicios (4.2%). Los trabajadores en housekeeping tienen una tasa del (10.4%) casi el doble que el resto (5.6%).

Las lesiones más comunes que sufre el personal de housekeeping son las torceduras y esguinces (44%).

El 91% de 600 trabajadores en housekeeping encuestados sufrieron lesiones o dolores relacionados al trabajo, de los cuales:

- El 77% manifestó que dicho dolor interfería en sus actividades diarias.
- Dos de cada tres trabajadores recibieron atención médica para tratar dicho dolor.
- 66% tomó medicación para aliviar el dolor y así cumplir con su cuota diaria.

Las lesiones en la espalda, hombros, manos y la bursitis con el tiempo pueden llevar a incapacidades permanentes.

La palabra ergonomía proviene del griego (etimológicamente leyes del trabajo) y se refiere al estudio de las normas que rigen el accionar humano y la interacción entre el ser humano y otros elementos de un sistema con el objetivo de promover el bienestar humano y el rendimiento del sistema para lo cual estudia los datos biológicos y tecnológicos que permiten la adaptación entre el hombre y los elementos. La ergonomía utiliza nociones y conocimientos de disciplinas variadas tales como la ingeniería, fisiología, biomecánica entre otras.

Un objeto ergonómico es aquel que ofrece comodidad para el usuario y eficiencia para realizar el trabajo. La ergonomía tiene por finalidad adecuar productos, sistemas, puestos de trabajo y entornos a las características, limitaciones y necesidades buscando optimizar su ineficacia y cuidando la seguridad y confort de los trabajadores.

Sus principales objetivos son identificar y reducir los riesgos laborales, adaptando el puesto de trabajo y las condiciones de trabajo a las características del operador, establecer criterios ergonómicos para la adquisición de materiales, útiles y herramientas

de trabajo. Para lo cual se toman en cuenta no sólo las condiciones materiales sino también los aspectos organizativos a fin de que el trabajo se realice cuidando la salud y seguridad del trabajador y promoviendo la eficacia de la tarea realizada y la satisfacción en el trabajo.

Esta disciplina está ganando cada vez más aceptación en el mundo. Así, por ejemplo, la Asociación Chilena de Seguridad y la Universidad de Catalunya han celebrado un convenio para la cátedra de ergonomía y prevención de riesgos laborales con el fin de formar profesionales capacitados en esta área y de impulsar proyectos de investigación y ofrecer servicios de asesoría. En Argentina, el Instituto de Ergonomía de Argentina dicta la cátedra de Ergonomía en el posgrado de Seguridad e Higiene de la Universidad Tecnológica Nacional.

## Ejemplos de buenas prácticas

### España

En el Hotel Meliá se remplazaron las camas rígidas tradicionales por unidades nuevas que tienen un mecanismo de elevación que permite reducir el esfuerzo físico que deben hacer las mucamas, haciendo el trabajo más ergonómico. De este proyecto participaron representantes de los sindicatos, empleados, la compañía de seguros y el fabricante.

### Francia

A solicitud de la gerencia del Hotel Sofitel se formó un equipo de trabajo conformado por: dos gobernantas, dos mucamas, un asistente de recursos humanos, un miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral, un empleado de mantenimiento y un instructor de la Academia Accor (escuela de hotelería).

El objetivo era desarrollar un enfoque autónomo y permanente dentro del hotel, basado en el análisis ergonómico del trabajo real de las mucamas a fin de reducir dolores, lesiones y estrés laboral.

Los aspectos claves fueron: concientización, entrenamiento (tanto teórico como práctico) e implementación. Así, se decidió una nueva forma de organizar el trabajo. Algunas de las medidas implementadas fueron: rediseño de las habitaciones, un nuevo procedimiento operativo para la limpieza de los cuartos, la designación de gobernantas con experiencia para entrenar formalmente al personal nuevo en las prácticas de ergonomía, se modificaron los horarios de descanso a fin de balancear los períodos de trabajo/descanso, supervisión del cumplimiento de los nuevos procedimientos y la compra de equipamiento nuevo y se confeccionó un brochure con sugerencias y ejemplos de buenas prácticas.

Además las gobernantes y los valets confeccionaron una planilla de datos que se tendrá en cuenta a la hora de:

- Organizar el trabajo y el ritmo de trabajo.
- Comprar materiales y equipamiento (carritos, aspiradoras, etc.).
- Comprar mobiliario: tipo de materiales, forma, peso, elementos decorativos y diseño de cuartos auxiliares.





Los problemas con los que se enfrentaron para llevar a cabo el proyecto fueron:

- Escaso entendimiento del objetivo del enfoque.
- Escepticismo.
- Dificultad de movilizar al grupo.
- Organización del trabajo (incluyendo el tiempo para reunirse).

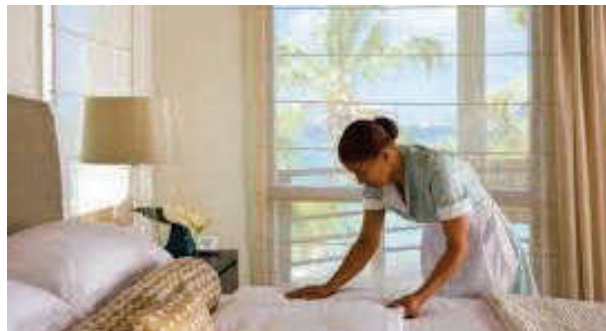
### *Evaluación*

Los factores de éxito de esta acción fueron:

- Involucrar al grupo en cuestión en un proyecto a gran escala.
- Entrenamiento preliminar.
- Debates interdepartamentales.
- Reconocimiento al trabajo de las mucamas.
- Inclusión del equipo de servicio de piso.
- Interacción entre las mucamas lo que redujo el estrés y el aislamiento.

En el 2006, a un año de la implementación de este programa se realizó una encuesta que arrojó los siguientes resultados:

- Mejora en el ambiente laboral, desarrollo de cooperación entre los trabajadores.
- Reducción del número de lesiones.
- Reducción en el tiempo para hacer las camas.
- Dificultad en la búsqueda de herramientas adecuadas para la limpieza de baños.



Este programa se implementó en otros diez hoteles Sofitel en Francia.

Algunas soluciones requieren simplemente de sentido común tales como sábanas ajustables, tiempo adecuado para la limpieza de cada cuarto, horarios equilibrados de trabajo/descanso.

Un punto interesante para los empresarios como surge de la encuesta del Sofitel es que la ergonomía aumenta la productividad y la eficiencia.

En el IHG entendemos que un trabajo en conjunto de los distintos sectores, junto con expertos en ergonomía y salud laboral para la implementación y capacitación de buenas prácticas ergonómicas que cuiden la salud y calidad de vida de los trabajadores, beneficia a todos los actores.



# Las Várices como enfermedad laboral

**María Elena Mejuto**

Abogada

Cuando estamos largas horas de pie. Muchos trabajadores, en especial los mozos, pasan largas horas del día, de pie. Debido a esto, y con el paso del tiempo, es muy probable que sufran de trastornos circulatorios, tales como várices, hinchazón en las piernas y pies, pie plano y afecciones en las articulaciones.

Conforme a un informe de TUC (Sindicato de Trabajadores en Turismo y Hospitalidad del Reino Unido) publicado en la revista Hazards, las afecciones ocasionadas por largas horas de pie se evidencian en los siguientes síntomas:

- Dolor en piernas y pies.
- Hinchazón en piernas y pies.
- Juanetes.
- Pie plano.
- Tendinitis en el tendón de Aquiles.
- Dolor de espalda.
- Artritis en rodillas y caderas.
- Rigidez y contracturas en cuello y hombros.
- Problemas en el embarazo.
- Presión alta.
- Problemas circulatorios y cardíacos.

Conforme a dicho informe, la exposición prolongada de pie en el trabajo puede causar hipertensión comparable a 20 años de envejecimiento.

Asimismo recomienda tener en cuenta el diseño de la estación de trabajo de manera que los trabajadores cuenten con:

- *Un espacio para tomarse breves descansos.*
- *Se los capacite a fin de aprovechar dichos períodos: ejercicios de cinco a diez minutos para activar la circulación, tales como rotación de tobillos.*
- *Se tenga un ritmo de trabajo apropiado.*
- *Un revestimiento adecuado para el piso tales como madera, corcho, alfombra o goma.*
- *Alfombritas anti-fatigas en el espacio de descanso.*
- *Calzado adecuado con plantillas acolchonados y para las mujeres un taco de no más de 5 cm.*

Las várices son una de las afecciones que más preocupa a los trabajadores y es también una de las más frecuentes. Si bien puede tener un origen hereditario, la exposición a largas horas de pie o sentado puede provocar su aparición.



En España las várices son consideradas enfermedad laboral.

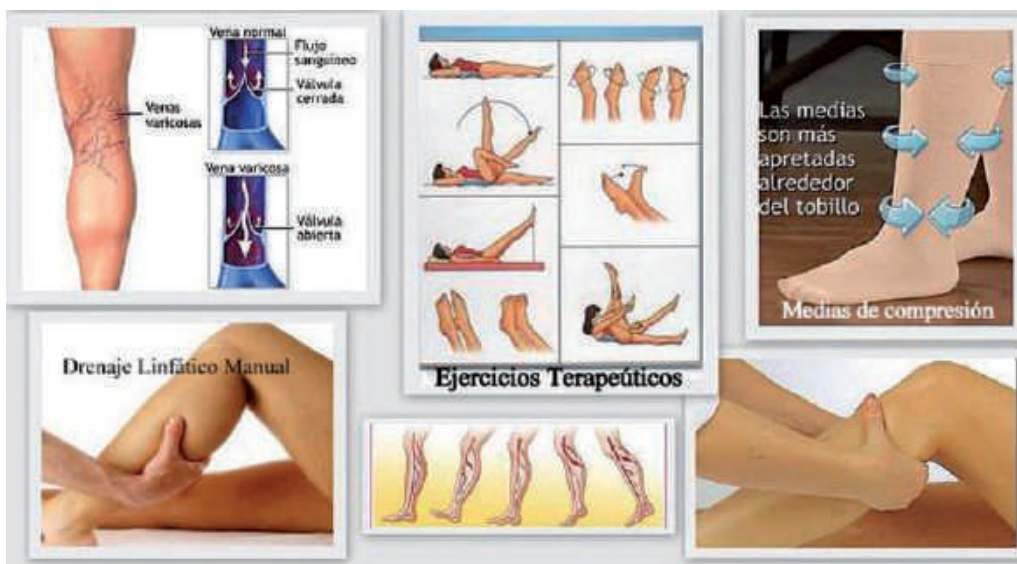
En Canadá, si bien la ley no establece específicamente a las várices como enfermedad laboral, constituiría enfermedad laboral en el caso que sea consecuencia de la exposición en el lugar de trabajo de agentes físicos, químicos o biológicos que afecten o disminuyan la salud del trabajador. Asimismo, enfatiza que se debe tener en cuenta el diseño de la estación de trabajo para lo cual resalta que hay dos principios esenciales que deben considerarse: ninguna postura corporal en el lugar de trabajo es tan buena como para mantenerla durante períodos prolongados; y no hay dos personas iguales, con lo cual la estación de trabajo debería considerar estas diferencias.

En nuestro país recientemente, en el mes de noviembre del 2012, las ART han incorporado a las várices y las hernias al listado de enfermedades y accidentes vigentes.

Las directivas de Organización Mundial de la Salud (OMS) determinan que los empleadores deben garantizar un Entorno Laboral Saludable.

Entendiendo como entorno de trabajo saludable a aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores: la salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.

*Desde el IHG creemos en la importancia de concientizar tanto a los empleadores como a los trabajadores en el cuidado de su salud y en la prevención de las enfermedades laborales, colaborando a la creación de un entorno laboral saludable, proveyendo capacitación y el compromiso de poner en práctica los ejercicios y entrenamiento adquiridos para una mejor calidad de vida. Estamos trabajando en ese sentido.*



# La violencia en el trabajo

*Lamentablemente la violencia es cada vez más frecuente en todos los ámbitos, principalmente en el laboral.*

**María Elena Mejuto**

Abogada

La Organización Mundial de la Salud, OMS, ha definido la violencia como “el uso intencional de la fuerza o el poder, como acción real o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, de la que resulta una alta probabilidad de ocasionar una lesión, muerte o daño psicológico, trastorno o de privación” (Informe Mundial sobre Violencia y Salud, 2002).

De esta definición se desprenden varias cuestiones a considerar:

- La intencionalidad del agresor para que sea considerado violencia.
- Las relaciones asimétricas que se dan en el ámbito laboral donde una persona ejerce poder o tiene una relación jerárquica con respecto a otra u otras.
- El daño o lesión puede ser efectivo o no.
- Considera tanto al daño físico como el psicológico.

Sin embargo, tanto la OMS, como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) coinciden que no existen a nivel mundial datos estadísticos precisos. Por lo general los daños que se reportan suelen ser los que tienen consecuencias más graves y suelen provenir de fuentes oficiales. Ambas organizaciones reconocen que estos datos no reflejan la violencia real.

Otra fuente de información la constituyen las encuestas, las cuales si bien suelen ser imprecisas son sin duda una fuente valiosa de información.

Por lo general, si se registran actos de violencia no se describen sus causas, ni el contexto. Conforme al informe citado anteriormente: *“la violencia es el resultado de complejas interacciones entre el individuo, las relaciones, la sociedad, la cultura y los factores ambientales”.*

La Comisión Europea de la OIT ha definido a la violencia en el trabajo como “los incidentes en los que las personas son amenazadas, abusadas o asaltadas en circunstancias relacionadas con su trabajo suponiendo una amenaza, explícita o implícita para su seguridad, bienestar y salud.”

El abuso se refiere a aquellas conductas que implican un mal uso físico o psicológico de una situación de poder.

Las amenazas incluyen tanto las referencias a daños letales como la intención de dañar a la persona, física o psicológicamente, o a sus bienes o pertenencias.

El asalto se refiere tanto a la tentativa como al hecho en sí de dañar físicamente a la persona o a sus bienes o pertenencias.

Si bien históricamente se ha asociado a la violencia con la violencia física, en los últimos años la

violencia psicológica ha aumentado considerablemente con los consecuentes perjuicios ocasionados a la salud física, psicológica y bienestar de los trabajadores.

Asimismo se ha constatado que mientras la violencia física suele ser puntual, la violencia psicológica suele ser más duradera y constante.

En el caso de los trabajadores en el sector de servicios, existe además otro tipo de violencia que es la violencia del cliente. Si bien este tipo de violencia suele originarse en las diferencias entre las expectativas del cliente y el servicio realmente ofrecido también es cierto que en un gran número de casos puede provenir de las características del contexto y de

la personalidad de los agresores.

El sector de servicios se encuentra en el segundo lugar de vulnerabilidad ante situaciones de violencia.

Según la Encuesta de Condiciones Laborales (Europa 2010), la forma de violencia más frecuente el sector de servicios es el abuso verbal, las amenazas, la violencia física, el acoso laboral y acoso sexual, en ese orden.

La OIT ha elaborado una serie de recomendaciones para la prevención de la violencia en el trabajo, específicamente en el sector de servicios.

*Estas recomendaciones se fundan en los siguientes principios rectores:*

- Un medio ambiente seguro y saludable en el trabajo facilita un buen estado de salud físico y mental así como el bienestar de los trabajadores y contribuye a prevenir la violencia en el lugar de trabajo.

- El éxito en la aplicación de las políticas y programas destinados a evitar o reducir la violencia en el lugar de trabajo requiere de canales de diálogo entre empleadores, trabajadores y sus representantes.

- Toda política o programa contra la violencia en el lugar de trabajo debería asimismo fomentar el trabajo decente y el respeto mutuo; y combatir la discriminación en el lugar de trabajo.

Estas recomendaciones instan a las empresas a la elaboración e implementación de políticas y programas de este tipo.

Dichas políticas deberían incluir una declaración de los supervisores y directores de aplicar esas políticas y de predicar con el ejemplo; la correspondiente divulgación, implementación y capacitación en relación a las mismas; el compromiso de los trabajadores de ponerlas en práctica, la participación de los trabajadores en la formulación e implementación de políticas de prevención de la violencia en el lugar de trabajo.





### *La formación de los trabajadores debería orientarse a:*

- Mejorar la capacidad para detectar situaciones potencialmente violentas.
- Entrenar a los trabajadores en competencias comunicacionales y actitudinales para propiciar un entorno favorable.

La OIT enfatiza la capacitación tanto de los trabajadores como de los supervisores y directores en comunicación y gestión de conflictos que provea de herramientas y recursos para evitar o reducir situaciones potenciales de violencia.

Sin lugar a dudas la violencia en el lugar de trabajo redundo en detrimento tanto para trabajadores como empleadores ya que afecta negativamente la calidad de los servicios prestados y de la satisfacción del cliente.

La UTHGRA, consciente de esta problemática, trabaja en la contención y capacitación de sus afiliados con el objetivo de reducir y evitar las situaciones de violencia laboral que sufren los trabajadores hoteleros y gastronómicos. El compromiso se articula con la permanente participación de los delegados y trabajadores, de modo tal que no debe dudarse en poner en conocimiento del sindicato de toda situación

de violencia laboral (propia o ajena) para, de tal forma, permitir el accionar de la organización gremial en procura de hacer cesar los hechos violentos y al mismo tiempo, contener a los compañeros afectados.

El IHG tiene como misión la protección integral de los trabajadores de nuestro sector; y, el tema de la violencia laboral nos preocupa y mucho. Por esta razón, desde el año pasado, el Departamento Psicosocial comenzó con las Jornadas “Saquemos el cuerpo al maltrato laboral” desarrolladas en distintas Seccionales de la UTHGRA. Y continuaremos realizándolas en este año. En estas Jornadas, se busca capacitar en este tema a los afiliados y alentar a los empleadores a abrir canales de diálogo con sus trabajadores.

También, el mismo Departamento ha implementado un servicio de contención psicológica para trabajadores donde se atiende, entre otros temas,

problemas de violencia laboral. Asimismo, el Departamento Comunicaciones Institucionales realiza el Taller “La comunicación, ese espacio de aciertos y errores”, destinado a nuestros trabajadores, con el propósito de reducir los conflictos que pudieren darse con los clientes, compañeros y jefes. La finalidad de este taller es capacitar en técnicas de comunicación y resolución de conflictos.



# Hombres y mujeres ¿Igualdad en el empleo?

## *Discriminación laboral por género*

**María Elena Mejuto**

Abogada

Aún cuando la incorporación de la mujer en el mercado laboral ha ido en aumento en las últimas décadas, la discriminación laboral por género sigue siendo una de las formas de discriminación más extendidas en todo el mundo. Entendemos por discriminación de género un trato peyorativo o la imposibilidad de acceso a un puesto de trabajo que sufren las mujeres.

Esta discriminación, que años atrás era más evidente en el proceso de selección y acceso a los puestos de trabajo, hoy se manifiesta mayormente en las posibilidades de ascenso y a una remuneración igual a la que perciben los hombres en el mismo puesto. Tradicionalmente la mujer siempre fue asociada a las tareas domésticas, al hogar, a la vulnerabilidad, mientras que lo masculino a lo externo, lo público y el poder. El modelo de trabajo femenino fue el trabajo en domicilio que le permitía a la mujer permanecer en su hogar mientras trabajaba. Esta diferenciación de roles tradicionales ha determinado qué puestos laborales pueden ser ocupados por mujeres, “puestos o trabajos propios de su sexo.”

Por lo tanto, desde esta perspectiva el trabajo de la mujer era considerado secundario respecto del trabajo del hombre de la familia; como una salida en

el caso de que el hombre se viera imposibilitado de mantener el hogar o sus ingresos fueran insuficientes para poder mantener a su mujer y a sus hijos.

El modelo de familia tradicional con sus roles definidos y poco rígidos ha cambiado con los nuevos paradigmas. En la actualidad son muchas las mujeres que trabajan a la par del hombre o son el único o principal sostén de su familia. A esto se suma el hecho de que por lo general las responsabilidades y tareas domésticas no se comparten de la misma forma, quedando en cabeza de la mujer.

En la actualidad gran parte de la sociedad sigue considerando que la mujer debe estar a cargo de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos y es el hombre quien debe trabajar fuera del hogar y ser el proveedor de los ingresos familiares.

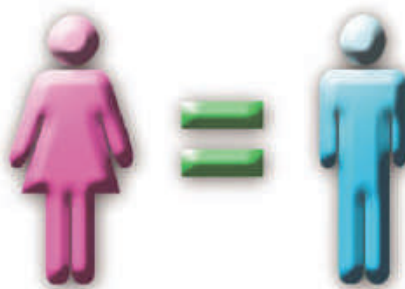
La maternidad, potencial o efectiva, niños pequeños, un hogar que atender son consideraciones que condicionan tanto la selección de una mujer para ocupar un puesto de trabajo como o promoción a puestos de responsabilidad.

Al seguir considerando que el rol fundamental de la mujer es el de esposa y madre, no se percibe su permanencia en el mundo laboral. Desde esta perspectiva el trabajo de la mujer es considerado

como temporario y secundario. Por lo tanto, no se procura una capacitación o formación profesional ni el desarrollo que posibiliten su acceso a mejores puestos.

Además son varios los prejuicios que se tienen con respecto a las competencias y capacidades de la mujer en el desempeño de sus tareas que inciden a la hora de ser promovida; no tendrá la habilidad para manejar un equipo de trabajo o no tendrá la autoridad suficiente; los hombres no aceptarán su ascenso, etc.

Es cierto que ha habido avances considerables para superar esta situación. En la mayoría de los países occidentales la legislación prohíbe la discriminación por razones de género e incluyen una serie de normas y leyes que protegen a la mujer trabajadora. Así por ejemplo en Estados Unidos la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964 prohíbe la discriminación de género, raza, color, religión o nacionalidad y considera una práctica laboral ilegal la privación, limitación de oportunidades laborales o el hecho de afectar negativamente la condición de un empleado en razón de su raza, color, sexo, religión o nacionalidad. La Ley Federal de Igualdad Salarial determina igual salario para hombres y mujeres que realizan la misma tarea.



La legislación sueca contiene una ley antidiscriminatoria específica en materia laboral del año 1991 que establece la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el trabajo, las condiciones de empleo y las actividades laborales.

En nuestro país el principio de “igual remuneración por igual tarea” está consagrado en la Constitución Nacional. La Ley 23593 establece sanciones “para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.”

Por su parte, la la Ley de Contrato de Trabajo en su Art. 17 sienta el principio general de “no-discriminación en el empleo”.

Este artículo prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. El artículo 81 de la LCT, sienta el principio de igualdad de trato. Este artículo establece que el empleador debe dispensar igual trato en idénticas situaciones. Se considera que existe trato desigual cuando “se producen discriminaciones arbitrarias fundadas en razón de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”.

En el plano internacional la protección de la mujer trabajadora ha sido un tema y preocupación central en los convenios, directivas y recomendaciones ya desde los inicios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La visión de la OIT de la igualdad de género como un derecho humano fundamental y esencial para el logro del trabajo decente.

El informe sobre Discriminación Salarial por Género en Chile: una mirada global (Fuentes, Palma y Montero) determina que la discriminación salarial impacta en otras variables y que la existencia de discriminación salarial puede tener consecuencias incluso antes del momento de la entrada al mercado laboral. Así, al recibir ingresos inferiores al hombre por su trabajo, la mujer a la hora de decidir su escolaridad o formación también será menor un nivel inferior al óptimo, lo cual en el largo plazo mermará su capacidad de generación de ingresos.

Este informe agrega: “Si por alguna razón las mujeres están siendo mayormente empleadas en ocupaciones que presentan en promedio salarios menores, al momento de compararlos se podría concluir equivocadamente que se está en presencia de un fenómeno de discriminación salarial, cuando en realidad lo que está ocurriendo es que las mujeres se están seleccionando, tal vez por la existencia de alguna barrera cultural, a un determinado tipo de ocupación”.

En materia de discriminación salarial, en Canadá el informe del Comité Parlamentario sobre la Condición de la Mujer en su Cuarto Informe advierte la desigualdad que existe entre los ingresos de hombres y mujeres por el mismo trabajo y que esa igualdad se agudiza aún más en mujeres aborígenes, de color o discapacitadas. El sistema de protección basado en la denuncia a los empleadores ha demostrado ser ineficaz y no cumplir con su cometido. Denuncias mal formuladas y demoras burocráticas constituyen los principales escollos.

Esta comisión ha recomendado la adopción de un modelo proactivo que fue recogido en las modificaciones a la Ley de Igualdad en el Empleo. La Ley prevé mecanismos para rectificar los desajustes y brechas salariales en las empresas de los sectores más afectados por el problema, y compensarlos.

Esta Ley establece la obligación del empleador de confeccionar un plan de igualdad que especifique las políticas positivas y prácticas que se implementarán a corto plazo para la contratación, capacitación, promoción y retención del personal así como también las medidas que se tomarán para la eliminación de barreras que impliquen algún tipo de discriminación.

Además el empleador deberá monitorear periódicamente la implementación de dicho plan y evaluar el progreso en la implementación del mismo.





El plan de equidad salarial deberá ser monitoreado por la administración, o por comisiones ad hoc que supervisen y registren los progresos, publicitando los resultados y tomando medidas en caso de incumplimiento.

*Las investigaciones sobre discriminación por género realizadas en nuestro país coinciden en los siguientes puntos observables también en varios informes de otros países en América latina:*

1. La participación de la mujer en el mercado laboral es condicionada por su trabajo en las tareas domésticas y por su rol familiar, estado civil y cantidad de hijos.
2. A mayor puesto jerárquico, menor cantidad de mujeres. Existe lo que se ha denominado un techo de cristal que impide el ascenso de las mujeres a posiciones de mayor responsabilidad.
3. No se toman en cuenta las competencias y habilidades reales de la mujer trabajadora sino más bien se le atribuyen capacidades resultantes de creencias y construcciones culturales acerca del rol femenino tradicional.

4. La mujer es relegada a determinados sectores y ocupaciones de menor calificación, menor jerarquía y por lo tanto de menor remuneración. Si bien se ha avanzado en este tema y la legislación provee mecanismos de protección, el problema no ha sido erradicado. Uno de los principales problemas de la legislación es su aplicación. En algunos sectores esta situación se ha visto morigerada principalmente por la tendencia de algunas empresas a contratar mujeres como gerentes de capital humano.

La construcción social y cultural de la mujer en su rol tradicional a cargo de tareas domésticas como esposa y madre, la atribución de determinadas cualidades sean probablemente las razones que “legitimaran” esta desigualdad. La igualdad en el empleo y ocupación debe existir en todas las etapas de la relación laboral: selección, contratación, desarrollo, promoción y finalización.

Por lo tanto entendemos la necesidad de articular la legislación con políticas de concientización y difusión de esta problemática que garanticen el trabajo decente.





# Protección de la familia

**María Elena Mejuto**

Abogada

*“La familia es la unidad natural de la organización social.”*

La familia es la unidad natural de la organización social. Constituye un núcleo de solidaridad y amor dentro de la sociedad, un espacio de contención afectiva para la socialización del individuo, la satisfacción de necesidades emocionales, sociales y económicas. Conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Como célula primaria de organización de la sociedad y del Estado donde está inmersa la familia es fuente de transmisión y proyección de valores. De ahí la importancia de velar por su protección.

En nuestro país como en varios otros países de América Latina tales como Chile, México, Ecuador, y Costa Rica la protección de la familia tiene rango constitucional. Sin embargo lo cierto es que existe una considerable brecha entre la legislación y la realidad.

De hecho, a pesar de que la legislación de la mayoría de los países en Occidente protege a la mujer durante el período de embarazo y lactancia, la mujer embarazada sigue siendo vulnerable en su lugar de trabajo.



Lamentablemente la discriminación de la mujer embarazada es una realidad que se da tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo y es una de las causas más frecuentes de discriminación por género en todo el mundo. Existe la percepción generalizada de la maternidad como obstáculo a la rentabilidad. La sociedad, en general, no valora su importancia.

Según un informe de la OIT en Honduras las mujeres que trabajan en limpieza deben someterse periódicamente a pruebas de embarazo.

Conforme a un estudio realizado en el Reino Unido 22.000 trabajadoras manifestaron que fueron perjudicadas en su trabajo porque estaban emba-

razadas o porque habían tomado la licencia por maternidad. La Comisión de Derechos Humanos de Canadá afirma que en ese país una de cada diez demandas por discriminación está relacionada con el estado de embarazo de la mujer. En los últimos diez años las demandas por discriminación por embarazo aumentaron un 35% en Estados Unidos.

La protección de la mujer embarazada es indispensable para la inclusión social, la igualdad de género y la defensa de la familia como base de la sociedad.

La sociedad precisa valorar a la familia ya que necesita desarrollarla para no convertirse en una sociedad de ancianos. Por lo tanto debe tenerse en cuenta que la mujer sola no es la familia. En nuestro país la legislación acompaña más a la mujer (y de manera limitada) que a la familia.

Es importante que el padre y la madre, cada uno con sus roles, acompañe el crecimiento y desarrollo de sus hijos. La legislación debe contemplar a todos los trabajadores con responsabilidades familiares a fin de fomentar la igualdad de oportunidades y la incorporación de la mujer al trabajo remunerado. Además de alentar a que los padres participen más en el cuidado de sus hijos y asuman una parte más equitativa de las responsabilidades en el hogar

En Chile, por ejemplo, la legislación prevé una licencia por maternidad que varía según distintas circunstancias ya que la ley contempla el caso de embarazos múltiples, nacimiento prematuro, peso inferior del recién nacido y una licencia post nacimiento que puede compartirse con el padre a fin de fortalecer su rol como padre y marido en sus responsabilidades y funciones familiares.

Otro ejemplo de buenas prácticas es el caso de Australia, se premia a las empresas que introducen prácticas innovadoras para la protección de la mujer trabajadora. Asimismo dicho Organismo ha puesto en marcha en el año 2009 el Programa de Subvenciones de Ideas Nuevas sobre Trabajo y Familia. Este programa está destinado a brindar asesoramiento y asistencia a medianas y pequeñas empresas para la introducción e implementación de políticas y prácticas que les permita a sus trabajadores conciliar la vida familiar y laboral.

*La protección de la mujer embarazada es indispensable para la inclusión social, la igualdad de género y la defensa de la familia como base de la sociedad.*



# Ruido y bienestar

**María Elena Mejuto**

Abogada

Uno de los factores que impactan en el bienestar de las personas es la calidad acústica del ambiente, es decir el nivel de presión sonora que percibe el individuo. Estos niveles deben mantenerse dentro de determinados límites, de lo contrario los sonidos se convierten en ruido. El ruido se define como un sonido o una serie de sonidos desagradables o de alta presión sonora que genera perturbaciones pudiendo causar lesiones tanto fisiológicas como psicológicas.

Los niveles de ruidos a los que estamos expuestos en la actualidad son cada vez más altos, con los consecuentes daños y deterioros a la salud tanto física como mental. En las grandes ciudades existe lo que los expertos llaman contaminación acústica. En los últimos años esta situación se ha visto agravada por el avance tecnológico. Teléfonos, alarmas que suenan constantemente a toda hora tanto en casa como en lugares públicos.

La intensidad de las ondas sonoras se mide en decibeles. El límite de ruido aceptado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) es de 65 decibeles. A fin de asegurar un buen descanso nocturno dicha organización recomienda un nivel máximo de 55 decibeles para la noche. Sin embargo, en las grandes urbes, este límite se excede en la calle, fábricas, comercios, industrias y establecimientos de esparcimiento.

Si bien el ruido como factor de riesgo laboral siempre se lo asoció más a otras industrias tales como la minería, la construcción y transporte, se está tomando conciencia el efecto que tiene el


ruido en los trabajadores dedicados a la gastronomía y hotelería.

El nivel de ruido en bares y restaurantes suele ser bastante alto. Tanto los mozos como el personal de cocina se ven afectados.

La conversación de los clientes, teléfonos celulares, el personal que grita órdenes, ruido de vajilla, música, máquinas de café, licuadoras, televisores, todo ello contribuye a elevar el nivel de ruido aceptable.

En los hoteles, los trabajadores en el sector de lavandería se ven expuestos a ruidos de las máquinas lavadoras.





Otro de los problemas es que los materiales de construcción que por lo general se utilizan en bares y restaurantes son acústicamente reflectivos. Es decir que aumentan la resonancia de los ruidos. Todo esto se incrementa en las discotecas, bingos y salones de juego.

Los trabajadores en discotecas suelen estar expuestos a niveles superiores a 100 dB.

Los factores relacionados al ruido que tienen impacto en la salud son los picos de amplitud, la frecuencia (en Herz) y el patrón temporal o tiempo de exposición. La amplitud se refiere al nivel de fuerza o presión del sonido. El ser humano puede percibir un mínimo de 0db.

Un ruido de 70db puede dañar el oído y con un nivel de 130db estamos frente al “umbral de dolor”.

Los trabajadores con una exposición prolongada o repetitiva a ruidos intensos tienen altas probabilidades de sufrir de pérdida de audición. Las lesiones que causa un alto nivel de presión sonora pueden ser irreparables ya que las células y nervios del oído interno cuando son destruidas no se regeneran. Una de las

primeras anomalías es que las personas suelen tener dificultad o incapacidad para percibir los tonos altos. Este es por lo general el primer síntoma de pérdida de audición.

Otro de los riesgos que acarrea la exposición prolongada a ruidos es el de sufrir acúfenos.

Los acúfenos son sensaciones de timbrazos, zumbidos o explosiones que la persona siente en los oídos.

Existen sustancias peligrosas que son otóxicas, es decir, dañinas para el sistema auditivo. Cuando al ruido se añaden otros factores de riesgos del trabajo tales como la exposición a estos químicos el riesgo de pérdida de audición aumenta.

Los trabajadores que se ven expuestos a estas sustancias y a ruidos sonoros corren un mayor riesgo de sufrir daños auditivos que aquellos que están expuestos a sólo uno de estos factores de riesgo.

Además puede afectar de manera adversa el sistema cardiovascular y la presión sanguínea, reducción de la función gástrica y tensión muscular.

### *El ruido y el estrés*

Son varios los factores que inciden en el estrés laboral. Por lo general no es un único factor el causante de estrés sino que suele producirse por una combinación de éstos. El grado de incidencia depende del volumen del ruido, tono, frecuencia y complejidad de la tarea. Aún cuando el nivel de ruido no alcance la medida para perder la audición, (como por ejemplo teléfonos que suenan constantemente) puede ser causa de estrés, principalmente como ya mencionamos por su combinación con otros factores.

La exposición prolongada a ruidos reduce el nivel de atención y concentración. Puede ocasionar cansancio, fatiga mental y estrés.

De esto se desprende que el ruido no sólo puede causar pérdida de audición o lesiones al oído sino que también aumenta el riesgo de accidentes.

Conforme a la Directiva del Parlamento Europeo, el ruido puede provocar accidentes de las siguientes formas:

- Dificultando a los trabajadores escuchar y comprender correctamente las voces y señales.

- Ocultando el sonido de un peligro que se aproxima o de las señales de advertencia.
- Distrayendo a los trabajadores.
- Contribuyendo al estrés laboral lo que aumenta la carga cognitiva e incrementa la probabilidad de cometer errores.

### *¿Qué ocurre con las embarazadas?*

En estos casos no sólo se puede ver afectada la madre sino que también el futuro bebé. La exposición de las trabajadoras embarazadas a elevados niveles de ruido en el trabajo puede afectar al feto. Asimismo debe tenerse en cuenta que el uso de equipo de protección por parte de la madre no protege al futuro bebé.

Conforme a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo la pérdida auditiva como consecuencia del ruido es la enfermedad profesional más común en Europa, y representa aproximadamente una tercera parte de las enfermedades de origen laboral, por encima de los problemas de la piel y del sistema respiratorio.

La Directiva del 2003/10/CE del

Parlamento Europeo establece que debido a los avances técnicos y de la disponibilidad de medidas de control de riesgo en su origen “los riesgos derivados de la exposición al ruido deberán eliminarse en su origen o reducirse al nivel más bajo posible.” Además establece como valor límite diario de 87Db. Nuestra legislación establece un nivel de 85db como nivel de precaución. Si bien en nuestro país existen leyes y normativas tanto laborales como ambientales de protección y prevención el problema parece no estar resuelto.

Conforme a una encuesta realizada por la Universidad de Palermo, como parte de un estudio de investigación de la contaminación sonora de la Ciudad de Buenos Aires, el 64% de los encuestados que trabajan manifestó que los ruidos en su lugar de trabajo son continuos y/o persistentes.

### *Los expertos recomiendan:*

- *Eliminar en la medida de lo posible las fuentes de ruido.*
- *Reducir el ruido en su origen*



*mediante el empleo de filtros que limiten al máximo la presión acústica por ejemplo en los circuitos telefónicos, limitación de la velocidad de los ventiladores, etc.*

- *Reducir el tiempo de exposición de los trabajadores al ruido y proveer los equipos de protección auditiva correspondientes.*

- *Reducir la transmisión del sonido: por el empleo de materiales adecuados de absorción.*

*En general, las superficies duras, lisas e impermeables reflejan el sonido, los materiales blandos y porosos los absorben.*

*Como ejemplo de buenas prácticas en discotecas y establecimientos de esparcimiento los expertos recomiendan restringir la amplificación del nivel de música y utilizar materiales de construcción y revestimiento adecuados como carpetas especiales que reducen el ruido y la vibración. El revestimiento de un local con materiales adecuados de absorción reduce el tiempo de reverberación es decir la persistencia del sonido después que ha cesado la recepción directa del punto de origen.*



Congresos  
Jornadas  
Cursos  
Encuestas

Congresos. Jornadas. Cursos. Encuestas





## IX Congreso Internacional y III Intersindical de Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad

*El Secretario General de la UTHGRA, Cro. Luis Barrionuevo, disertó en dicho Congreso*

---

### **Prof. Dr. Roberto Pinto**

Presidente de la Sociedad Argentina de Medicina del Trabajo  
y Presidente de la Academia Argentina de Medicina del Trabajo.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires fue sede del IX Congreso Internacional y III Intersindical de Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad, que se desarrolló del 28 al 30 de octubre de 2010.


La Academia Nacional de Medicina abrió sus puertas para tal evento, avalándolo así con el prestigio científico de sus miembros y la majestuosidad de sus salones.

Los temas tratados pasaron por la medicina del trabajo, lo jurídico, el enfoque interconfesional, gremial, médico legal, técnico, científico, de higiene y seguridad; todo vigorizando la verdadera medicina preventiva, haciéndola factible a cualquier costo, comprometiendo a todos los involucrados a trabajar a fondo y con hechos reales en todas las profesiones, oficios y empleos.



El Congreso contó con la presidencia en el área gremial de Luis Barrionuevo, Secretario General de la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina.

En el primer día, al dirigirse a los concurrentes, Barrionuevo dijo: “La salud en la Argentina está hoy en terapia intensiva y hay una evidente falta de políticas para el sector salud en la Nación. Los traba-



jadores organizados son el sostén, en nuestro país, del sistema sanitario a través de nuestras Obras Sociales. Y éstas deberían servir de modelo al Sistema de Salud Pública Nacional y Provincial”.

Defendió a todos los trabajadores con alma, vida y corazón, como verdadero líder.

El Sr. Carlos Custer, ex embajador argentino en la Santa Sede, nos recordó en su exposición, que el trabajo es familia y dignidad; y, el desempleo, es exclusión que termina en pobreza y violencia, y que es insostenible el concepto de explotación existente en la globalización actual.

Asimismo, se realizaron videoconferencias con otros países.

Con el Departamento de Trabajo de los E.E.U.U., “Libres de drogas ilegales”, con rastreo diario de alcohol, cocaína y marihuana. Como dato apartado, el consumo disminuyó del 10% al 2% en cargos jerárquicos.

Con Italia, con la presentación de una actualización de la legislación laboral, desarrollada por la doctora en Economía y Trabajo, Gladys Papa, con datos del Instituto Dil Laboro desde Milán.

Con el país hermano de Chile, desde Reñaca, donde el Ingeniero Jorge Geraige presentó modificaciones recientes en la legislación laboral.

El IHG estuvo presente a través de la presencia del Ingeniero Mario Bianchi, quien disertó sobre “Trabajo seguro y salud: dos objetivos prioritarios de la UTHGRA”.

Otros temas desarrollados fueron: empleo de agroquímicos, discopatía vertebral, síndrome del túnel carpiano, mobbing, acoso laboral, legislación laboral, riesgo del médico del trabajo, personal de las fuerzas de seguridad, adicciones en el ámbito laboral.

Al término del Congreso, el Dr. Roberto Pinto, en una charla con la revista IHG, afirmaba:

*“El ambiente que rodea al trabajador es vital. En los espacios en que se trabaja, debe haber buenas condiciones de temperatura, ventilación, humedad e iluminación. Y con quienes se trabaja también influye. Si hay un ambiente psicológico alterado o situaciones como el mobbing, donde se ejerce presión sobre los trabajadores de rango inferior, el riesgo de problemas de salud es alto. Las malas condiciones en el trabajo que se prolongan en el tiempo, pueden llevar al estrés; y éste, producir enfermedades físicas y psíquicas de cualquier tipo. El estrés produce aumento en la presión arterial, aumento del azúcar en sangre, aumento de los latidos. Aumenta el metabolismo y esto puede llevar a enfermedades del corazón y derrames cerebrales, además de trastornos digestivos. Puede producir desde resfrío hasta cáncer. O diversos problemas psicológicos. Cada vez tenemos menos dudas”.*



## ***“Laborem exercens”***

*“Por eso, hay que seguir preguntándose sobre el sujeto del trabajo y las condiciones en las que vive. Para realizar la justicia social en las diversas partes del mundo, en los distintos países, y en las relaciones entre ellos, son siempre necesarios nuevos movimientos de solidaridad de los hombres del trabajo y de solidaridad con los hombres del trabajo. Esta solidaridad debe estar siempre presente allí donde lo requiere la degradación social del sujeto del trabajo, la explotación de los trabajadores, y las crecientes zonas de miseria e incluso de hambre. La Iglesia está vivamente comprometida en esta causa, porque la considera como su misión, su servicio, como verificación de su fidelidad a Cristo, para poder ser verdaderamente la “Iglesia de los pobres”. Y Los “pobres” se encuentran bajo diversas formas; aparecen en diversos lugares y en diversos momentos; aparecen en muchos casos como resultado de la violación de la dignidad del trabajo humano: bien sea porque se limitan las posibilidades del trabajo -es decir por la plaga del desempleo-, bien porque se deprecian el trabajo y los derechos que fluyen del mismo, especialmente el derecho al justo salario, a la seguridad de la persona del trabajador y de su familia”.*



***Juan Pablo II***





# Se realizó el X Congreso Internacional y V Intersindical de Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad

*La seguridad y la integridad como eje de discusión*

## Alejandra Méndez

Licenciada en Letras

Los días 25, 26 y 27 de octubre pasado se realizó, en el Aula Magna de la Academia Nacional de Medicina, el X Congreso Internacional y V Intersindical de Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad, organizado por la Academia Argentina de Medicina del Trabajo, la Sociedad Argentina de Medicina del Trabajo (AMA), la Asociación de Médicos de Gral. San Martín y Tres de Febrero y la Academia Argentina de Periodismo Científico. Este Congreso fue auspiciado por el IHG.

La apertura estuvo a cargo del Vicepresidente Ejecutivo del Congreso, Dr. Edmundo Filippo, quien señaló que el evento “es el más importante y esperado del año en su especialidad, y lo notifica la cantidad de mesas y disertantes, y no sólo por el número, sino por la multiplicidad y variedad de temas, que tocan to-

dos los temas relacionados con la medicina del trabajo, la higiene y la seguridad”.

Destacó, asimismo, la importancia de la incorporación, en los últimos años, de la rama sindical en el encuentro “Cuando hablamos de medicina del trabajo son indispensables los representantes gremiales, porque la medicina pasa por el trabajador, y por eso la importancia de la pata gremial”, sostuvo el Subsecretario de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Dr. Carlos Molina, quien se refirió a la significativa y nada casual consideración del valor del trabajo en toda su magnitud: “el trabajo es la apertura de la potencialidad creativa del ser y tiene una finalidad altruista, ya que el hombre dedica el trabajo a la comunidad y por eso es fundamental valorar su vida y su integridad”. Asimismo Molina

destacó la necesidad de proteger y cuidar al trabajador. “La salud es una obligación para todos, no sólo en el eje de la política pública, sino en la incorporación de valores por el conjunto de la sociedad. Tenemos que seguir trabajando por una Argentina inclusiva y con derechos para todos”, concluyó el Subsecretario.

Finalmente, el Dr. Roberto Pinto, Presidente Ejecutivo del Congreso, dio la bienvenida a todos los asistentes y destacó la presencia de autoridades y referentes del sector de la salud.

Como integrante del sector sindical, participó de la mesa de apertura, el Presidente del IHG, y Secretario de Capacitación y Formación Profesional de la UTHGRA, compañero Argentino Geneiro.

En representación del Dr. Alejandro Collia, Ministro de Salud de la Provincia de Buenos Aires, dijo presente en el encuentro, el Dr. Sergio Alejandro, Viceministro de la cartera sanitaria provincial. El día viernes 26, el IHG estuvo a cargo de la mesa Nº 16, “El IHG aumenta la protección del trabajador hotelero-gastronómico y su familia”.

Expuso en primer lugar, el Dr. Benjamín Surace, Director del Departamento Medicina del Trabajo y Promoción de la Salud-IHG y Gerente de Planeamiento, Programas y Desarrollo -OSUTHGRA, quien se refirió a los riesgos del trabajo y la salud en los trabajadores de nuestro sector. En segundo término, la Sra. Laura Sasprizza, Secretaria

General de Lomas - Avellaneda y Coordinadora IHG con las Seccionales de la UTHGRA, desarrolló el plan de acción de nuestro Instituto en las seccionales del área metropolitana. Dicha mesa fue coordinada por la Lic. Alejandra Méndez, Directora del Departamento Comunicaciones Institucionales - IHG.



## *Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad*

# Jornada de manipulación de alimentos

*Para los trabajadores hoteleros  
y gastronómicos de la seccional  
Mar del Plata*

## Alejandra Méndez

Licenciada en Letras

El IHG, la Seccional Mar del Plata y el Ministerio de Salud de la provincia de Buenos Aires, realizaron el 22 de noviembre pasado la Jornada de Manipulación de Alimentos para trabajadores de nuestro sector.

Más de 400 compañeros asistieron desde las 8 de la mañana a una capacitación intensiva; cuya finalidad fue promover la salud pública, prevenir y reducir las enfermedades transmitidas por alimentos.

Las enfermedades transmitidas por los alimentos constituyen un problema permanente en la población. Capacitar a nuestros trabajadores en manipulación de alimentos, a la vez que promoverlos como agentes responsables y activos en la cadena alimenticia son objetivos permanentes de la Secretaría de Capacitación y Formación Profesional de la UTHGRA y del IHG.

Se enseñaron medidas de seguridad en la observación de la calidad del alimento; comprender la responsabilidad asociada al manejo de alimentos para un número variado de personas; conocer las formas correctas de manipulación de alimentos para su adecuada preparación, conservación y consumo; capacitar al manipulador en las bases de las “buenas prácticas de manufactura”.



*El temario desarrollado comprende aspectos bromatológicos, microbiológicos y epidemiológicos generales. Además de orientación sobre la manera de manipular alimentos para que resulten seguros para la alimentación.*



# Curso Manipuladores de Alimentos Mar del Plata 2013

**Mónica López**

Licenciada en Nutrición

**Alejandra Méndez**

Licenciada en Letras

*Ante la inminente llegada de la temporada de verano 2014, la Oficina de Alimentos bonaerense, la UTHGRA y el IHG realizaron nuevamente un curso en la Ciudad de Mar del Plata.*

La creciente carga de las enfermedades transmitidas por alimentos, la aparición de nuevos peligros de origen alimentario, así como los rápidos cambios en las tecnologías de producción, elaboración y comercialización de los alimentos, plantean grandes desafíos para el control de la inocuidad de los alimentos. Una disciplina fundamental para reducir las enfermedades transmitidas por los alimentos y reforzar los sistemas de inocuidad de los alimentos es la capacitación, que es obligatoria por Ley Nacional 18.284 y por Ley Provincial 13.230.

En concordancia con el Código Alimentario Argentino, Art. 21° Inc. D “(Res. Conj. 195 y 1019, 04.12.01) de acuerdo a lo establecido en la Resolución Nro. 587/97 (MS y AS) que ha incorporado al Código Alimentario Argentino, la Resolución GMC 80/96, se deberá, dentro del plazo de 1 (UNO) año, contado a partir del momento en que las personas obtengan la Libreta Sanitaria, efectuar la capacitación primaria del personal involucrado en la manipulación de alimentos, materias primas, utensilios y equipos



a través de un curso instructivo. La constancia de participación y evaluación del curso será obligatoria para proceder a la primera renovación anual de la Libreta Sanitaria”.

En este marco, resulta indispensable que todos los manipuladores de alimentos realicen las capacitaciones correspondientes y es por ello que La Oficina de Alimentos del Ministerio de Salud de la provincia de Buenos Aires, la UTHGRA y el IHG trabajan en forma coordinada para poder dar a la comunidad las herramientas necesarias para la realización del “Curso de Manipulador de Alimentos”.

La secretaria General de Mar del Plata, Mercedes Morro y la Directora de Oficina de Alimentos de la provincia de Buenos Aires Lic. Mónica López participaron junto al equipo de la Oficina de Alimentos y de UTHGRA de la 2ª Jornada de Capacitación de Manipuladores de Alimentos realizada en forma conjunta en la Ciudad de Mar del Plata.



Este año, el número de inscriptos fue superior al del año 2013, y si bien los cursos de manipuladores de alimentos se realizan durante todo el año, antes del inicio de la temporada, se planificó realizar un curso para “incluir a todos los que no hayan podido realizar la capacitación” - indicó Mónica López.

La Dra. Sandra Wac Jefa del Departamento de Vigilancia Información y Educación Alimentaria de la Oficina de Alimentos participó de la apertura junto al resto de los docentes que conforman el cuerpo de capacitadores del Ministerio de Salud bonaerense. Luego de la introducción y el marco legal, el Dr. Roberto Vidal de la Escuela de Sanidad disertó sobre Buenas Prácticas de Manipulación de Alimentos (BPM) y Procedimientos Operativos Estandarizados de Saneamiento y Sanitización (POES), el Dr. Varón Jaime realizó un repaso de enfermedades que se transmiten a través de los alimentos por Marea Roja, Cólera, Anisaki (SUSHI), Triquinosis e Hidatidosis. Por su parte, la Lic. Soledad Riesgo de la Oficina de Alimentos de la Región Sanitaria VIII junto a la Lic. Lorena Lázaro Cuesta y residentes de nutrición de la región realizaron una charla de sensibilización sobre Celiaquía, haciendo hincapié en la prevención de la contaminación cruzada de alimentos y enseñando a los participantes el uso de la aplicación para celulares que incluye más de 1.241 productos rotulados libres de TACC aprobados por la provincia de Buenos Aires. Del curso participaron trabajadores de restaurantes, hoteles, bares, con-

fiterías, balnearios, chiringos, hipermercados, mini mercados, maxi kioscos, pancherías, heladerías, comercios del rubro de alimentos en general y puestos de venta ambulante. “La finalidad del curso fue que todos los manipuladores que lo necesitaran pudieran cumplimentar la exigencia de la Ley 18.284 del Código Alimentario Argentino, que en su ART. 21 exige la capacitación en prácticas higiénicas de los alimentos, ya que la educación y la capacitación es la herramienta fundamental para prevenir enfermedades que se transmiten a través de los alimentos”, señaló Mónica López.

La coordinación y realización del evento estuvo a cargo de la Secretaria de Capacitación de UTHGRA, del IHG y la Oficina de Alimentos y UTHGRA, en la sede del Hotel UTHGRA, Presidente Perón de la Ciudad de Mar del Plata.





# Hoy te invitamos a participar... por favor ¡agendalo!

*Este Congreso quiere ser un punto de reunión de directivos de organizaciones vinculadas a la Seguridad Social, dirigentes sindicales, dirigentes políticos, profesionales de la Medicina del Trabajo, de la Seguridad Social, de la Higiene, la Psicosociología y de la Ergonomía.*

## Benjamín Surace

Doctor en Medicina

## Alejandra Méndez

Licenciada en Letras

Bajo el título **“IHG Protección para el trabajador”**, se enmarca una gran actividad, orientada a la prevención en el trabajo; investigar los riesgos siguiendo los cambios tecnológicos y psicosociales de las diferentes actividades laborales; comparar nuestra legislación laboral con las de otros países y con las recomendaciones de la OIT; capacitar a nuestros dirigentes sindicales y a nuestros trabajadores; comunicar y publicar los resultados de las investigaciones y recomendaciones; asesorar en proyectos legislativos y generar espacios de debate e intercambios.

En este último punto, el espacio de debate e intercambio, el IHG participa en la organización del CONGRESO INTERSINDICAL DE HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDICINA

DEL TRABAJO; que se realizará los días 17 y 18 de octubre de este año, en la ACADEMIA NACIONAL DE MEDICINA.

Este Congreso quiere ser un punto de reunión de directivos de organizaciones vinculadas a la Seguridad Social, dirigentes sindicales, dirigentes políticos, profesionales de la Medicina del Trabajo, de la Seguridad Social, de la Higiene, la Psicosociología y de la Ergonomía. Espacio en donde se tenga la posibilidad de intercambiar conocimientos, experiencias y expectativas ante los cambios que se producen en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en nuestro país.

En esta ocasión se han convocado expertos en temas que serán de interés y utilidad para todos los participantes.

Pero nuestra ambición va más allá de la participación en el congreso y la consulta a los expertos. Por eso, el IHG invita a todas las organizaciones sindicales y profesionales que comparten la responsabilidad de la protección del trabajador y la seguridad laboral, a participar en dicho Congreso. Esto permitirá en el futuro hacer públicos los consensos y las recomendaciones que surjan del mismo.

Los objetivos del IHG con esta actividad están orientados a que los participantes, actualicen su conocimiento sobre la realidad actual de la organización, las políticas y la gestión en la salud y seguridad laboral en la Argentina y abrir espacios de conexión con los medios de comunicación y redes sociales para establecer



líneas de difusión de mensajes en Salud Laboral y Prevención de Riesgos.

***Los ejes temáticos que se han considerado relevantes desde el IHG para la participación abarcan:***

- Gestión de Riesgos de Trabajo y Seguridad Social.
- Políticas de seguridad en el trabajo en los sectores de servicios e industrias.
- Importancia de los medios de comunicación y redes sociales (televisión, radio, prensa, Internet, Facebook, Twitter, LinkedIn) en la sensibilización ciudadana y como herramienta sindical y empresarial hacia la cultura de la prevención.
- Abordaje de los problemas psicosociales en la actividad laboral.
- Situación de las Obras Sociales en la Argentina.
- Cumplimiento de normas de seguridad laboral: situación actual.
- Salud ocupacional: desafío del sindicalismo argentino.

Sin duda alguna, la realización de este Congreso será un punto de reunión que despertará un gran interés en quienes aspiran conocer las tendencias, los desafíos y los proyectos de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este evento, coincide con los tiempos políticos de elecciones legislativas, lo cual acrecienta la importancia del debate y los consensos que serán publicados por el IHG.

### ***1er. Congreso Nacional Intersindical para la Salud Ocupacional***

“Gestión de los Riesgos del Trabajo y Seguridad Social. Responsabilidades.”

“Políticas de seguridad en el trabajo en los sectores servicios e industria.”

“Importancia de los medios de comunicación en la sensibilización ciudadana y como herramienta sindical y empresarial hacia la cultura de la prevención.”

“Abordaje de los problemas psicosociales en la actividad laboral.”

“Situación de las obras sociales en la Argentina.”

Expositores:

Sr. Luis María Cejas. Secretario General de A.V.V.A. Asociación Viajantes Vendedores de la Argentina de Industria, Comercio y Servicios.  
Dr. Benjamín Surace. Gerente de Planeamiento, Programas y Desarrollo de OSUTHGRA.

“Cumplimiento de normas de seguridad laboral: situación actual.”

“Salud ocupacional: desafío del sindicalismo argentino.”

Expositor:

Cro. José Luis Barrionuevo. Secretario General de la UTHGRA, Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina.

Palabras del Presidente del Congreso. Dr. Roberto Pinto.



# Primera encuesta nacional de factores de riesgo y prácticas preventivas

## *Encuesta en los afiliados hoteleros gastronómicos.*

**Benjamín Surace**

Doctor en Medicina

La Encuesta Nacional de Factores de Riesgo, permite conocer el perfil epidemiológico de la población y priorizar acciones de prevención y control. Se estima que cerca de un 80% de los casos de enfermedades cardíacas, accidentes cerebrovasculares y diabetes tipo 2, y más de un 40% de los cánceres pueden evitarse.

Esto puede lograrse mediante medidas que involucren el abordaje de los factores de riesgo comunes a estas entidades, principalmente el tabaquismo, la alimentación inadecuada y la inactividad física.

Por otra parte, el trabajo de investigación tiene más relevancia, al haber agregado a la encuesta las frecuencias de las prácticas preventivas que realiza la población hotelero gastronómico.

Convencidos de que esta actividad, nos proporciona conocer las tendencias de los principales factores de riesgo, ayuda a priorizar, diseñar y monitorear las acciones necesarias de prevención, el Consejo Directivo de la OSUTHGRA, dictó la RES. Nº 456/2014, donde se estableció el marco normativo de la ENCUESTA NACIONAL. La UTHGRA por medio de sus Institutos, acompañaron las tareas de relevamiento en todas las Seccionales del país.

Por tal motivo los resultados de esta primera encuesta sanitaria nacional brindan una herramienta sumamente importante para la toma de decisiones no solo para las áreas responsables de la atención de la salud de OSUTHGRA sino también para otros sectores de la UTHGRA, vinculados a la protección de los trabajadores como el IHG.

### *Metodología de la Investigación*

La importancia de las encuestas está directamente relacionada al rigor científico en el diseño, el tamaño de la muestra en relación al universo poblacional, el grado de heterogeneidad de la población, el nivel de confianza estadístico y el margen de error. El trabajo se realizó durante el primer trimestre de 2015 y los resultados se ajustan a los siguientes parámetros estadísticos:

- UNIVERSO: 400.000 BENEFICIARIOS
- CARÁCTER INDIVIDUAL Y ANÓNIMA (sí identifica la Jurisdicción)
- EDAD PROMEDIO: 29 / 67 AÑOS
- MARGEN DE ERROR: 2%
- NIVEL DE CONFIANZA: 90%
- HETEROGENEIDAD DEL UNIVERSO: 50%
- TAMAÑO DE LA MUESTRA : 2.462
- MUJERES 1.697
- HOMBRES 765

● **RECURSOS:** 6.000 formularios de encuesta distribuidos. Y 60 urnas distribuidas en todo el país, en áreas asistenciales, administrativas, recreativas, jornadas y eventos.

### **Programa informático para análisis estadístico**

Accesos a la encuesta de los afiliados desde la página web de OSUTHGRA.

Recomendaciones. Guía de la OSUTHGRA conforme a los protocolos basados en evidencia, para los Factores de Riesgo y las Prácticas Preventivas.

## **Hombre y mujer**

**NO FUME:** hay muchas maneras de dejar de fumar y recursos para ayudarlo. El abandono del tabaco hace disminuir el riesgo de enfermedades cardiovasculares.

**CONTROLE SU PRESIÓN:** existe también una relación entre la ingesta de sal y la presión arterial. Reducir la ingesta de sal al menos en un tercio, de ser posible hasta cifras inferiores a 5 g diarios. La tensión normal es 120/80. Entre esa cifra y 130/85 se habla de prehipertensión.

**CONTROLE SU GLUCEMIA Y COLESTEROL:** los valores normales en ayunas son: glucosa 70 a 100 mg/dl. Colesterol total entre 180 a 200 mg/dl. La dieta recomendada para prevenir o tratar la diabetes se rige casi por los mismos principios básicos que la destinada a bajar el colesterol. Cuando se debe tomar una medicación para estabilizar los valores debe ser en forma continuada y controlada.

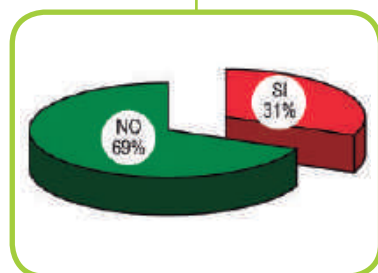
**SOBREPESO Y OBESIDAD:** controle su peso regularmente con el profesional de su confianza. Es una enfermedad en sí misma causante a su vez de numerosas complicaciones: hipertensión, diabetes, colesterol... La obesidad no es un problema estético. Lo peor es, justamente, lo que no se ve. Comer al menos 400 g/día de frutas y verduras variadas, así como cereales integrales y legumbres y reducir la ingesta total de grasas y la ingesta de grasas saturadas hace disminuir el riesgo cardiovascular.

**ACTIVIDAD FÍSICA:** realice al menos 30 minutos de actividad física moderada al día (por ejemplo caminar a paso rápido) repartidos durante el tiempo de ocio, las tareas cotidianas y el trabajo.

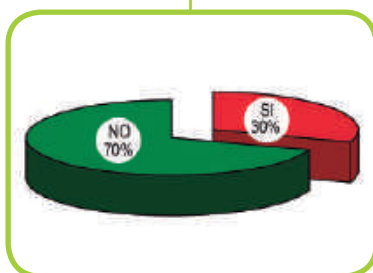
**PREVENCIÓN DEL CÁNCER DE COLON:** desde los 50 años haga los test o pruebas con la frecuencia que indique su médico.

## **Factores de riesgo**

**Tabaquismo**  
¿Fuma?



**Hipertensión Arterial**  
¿Sabe si es hipertenso?



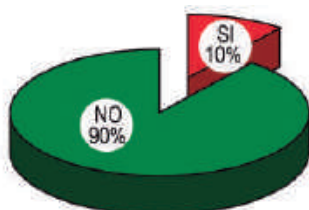
**Colesterol**  
¿Tuvo alguna vez Colesterol Alto?



## Factores de riesgo

### Diabetes

¿Sabe si es diabético?



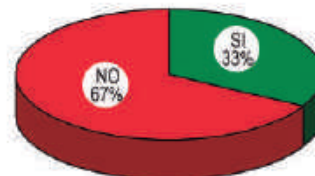
### Diabetes

¿Se ha realizado examen de glucemia en el último año?



### Obesidad

¿Le han manifestado que tiene exceso de peso corporal en exámenes o controles médicos?



## Prácticas preventivas

¿Se hizo una mamografía en los últimos 2 años?



¿Se hizo un papanicolau en los últimos 2 años?



### Mujer

**MAMOGRAFÍA:** cada 2 años, desde los 35 años hasta los 50; y después cada año o con la frecuencia que indique su médico por factores de riesgo.

**PAPANICOLAU:** desde los 18 años, cada 3 años o con la frecuencia que indique su médico por factores de riesgo.

**Embarazo no deseado:** cuide su salud sexual y asegure una procreación responsable.

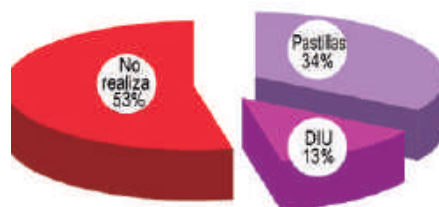


## Prácticas preventivas

¿Realiza algún tratamiento anticonceptivo?



¿Cuál?



### Futura mamá

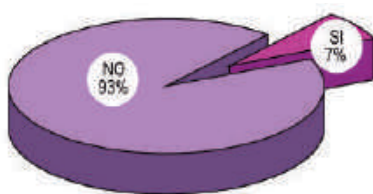
Realice todos los controles periódicos (no menos de 6) desde el momento de la sospecha y diagnóstico.

### Mamá

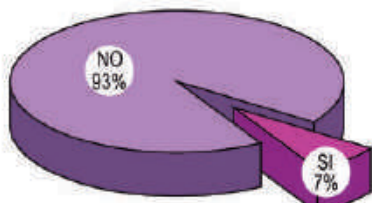
Asegure que su bebé tenga como mínimo un control mensual hasta el año y que reciba el plan nacional de vacunaciones. Después, siga los controles que le indique su pediatra.

## Plan materno infantil

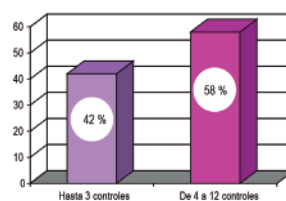
¿Está embarazada?



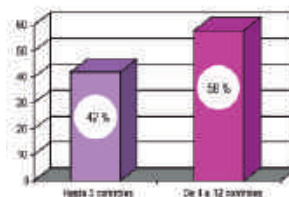
¿Cuántos controles se ha realizado desde que comenzó el embarazo?



¿Tiene hijos menores de 18 meses?



¿Cuántos controles médicos hizo el bebé?



## Jóvenes de ambos sexos

**BEBIDAS ALCOHÓLICAS:** Debe recomendarse a las personas que beban más de 3 vasos de bebidas alcohol al día que reduzcan su consumo.

Si estás en búsqueda de embarazo, embarazada, en período de lactancia o al cuidado de niños, no tomes alcohol.

Si vas a conducir un vehículo o maquinarias, no tomes alcohol.

Nunca mezcles alcohol con ningún medicamento menos aún viagra. Tené en cuenta que el alcohol reduce la potencia sexual.

Si tenés problemas de salud –diabetes, hepatitis, hipertensión, asma, estás medicado o sufrís del corazón- no tomes alcohol.

No mezcles diferentes bebidas alcohólicas entre sí, ni alcohol con otras drogas.

Si decidiste tomar, comé siempre algo antes y durante la ingesta de alcohol. No lo hagas con el estómago vacío.

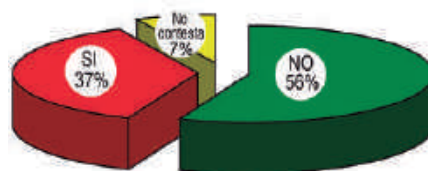
El alcohol te deshidrata, por eso es importante tomar agua.

**DROGAS NO LEGALES:** Valorar la preocupación por las consecuencias del consumo (es el primer paso para el cambio). Valorar la percepción del riesgo. Pedir ayuda profesional.

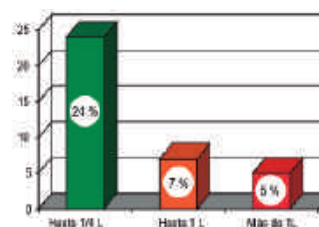
## Factores de riesgo

### Consumo de Alcohol

¿Consume Bebidas alcohólicas?

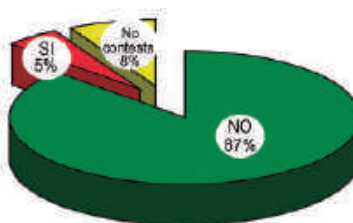


¿Qué cantidad consume?



### Consumo de Drogas

¿Ha consumido Drogas no legales en Argentina?



# El primer paso de la “PREVENCIÓN” es conocer la situación actual

**Ing. Mario Alfredo Bianchi**

Director Departamento Higiene y Seguridad en el Trabajo IHG

En la actualidad, UTHGRA, cuenta con un Sistema Integrado de Prevención de Riesgos del Trabajo, cuyo órgano central es el IHG, dependiente de la Secretaría de Capacitación y Formación Profesional.

Integran este Sistema, aparte del mencionado Instituto, delegaciones del mismo emplazadas en la mayoría de las seccionales de nuestro Gremio.

Un sistema de estas características, que pone en juego una gran cantidad de recursos, tanto materiales como humanos, debe garantizar una gestión eficiente y eficaz, para lo cual necesita como primera medida contar con una planificación minuciosa de sus actividades.

## *Sistema integrado de Prevención de Riesgos del Trabajo de UTHGRA*

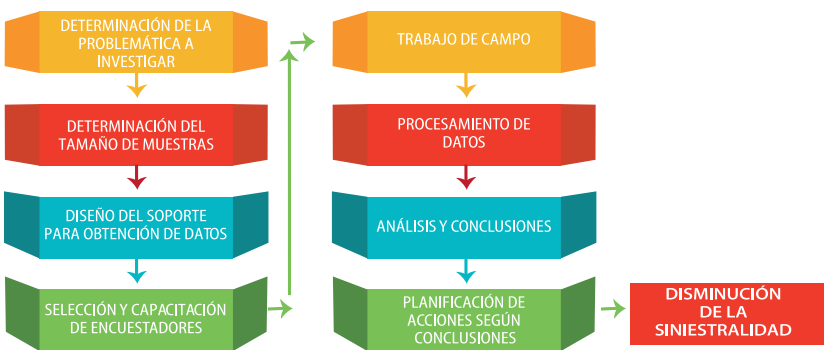
Para ello es necesario a su vez, disponer de datos que permitan conocer las características, cantidad porcentual y nivel de gravedad de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que afectan a nuestros trabajadores.

Las estadísticas oficiales disponibles, integran a las actividades hotelera y gastronómica junto con las de comercio, lo que no permite tener un cabal

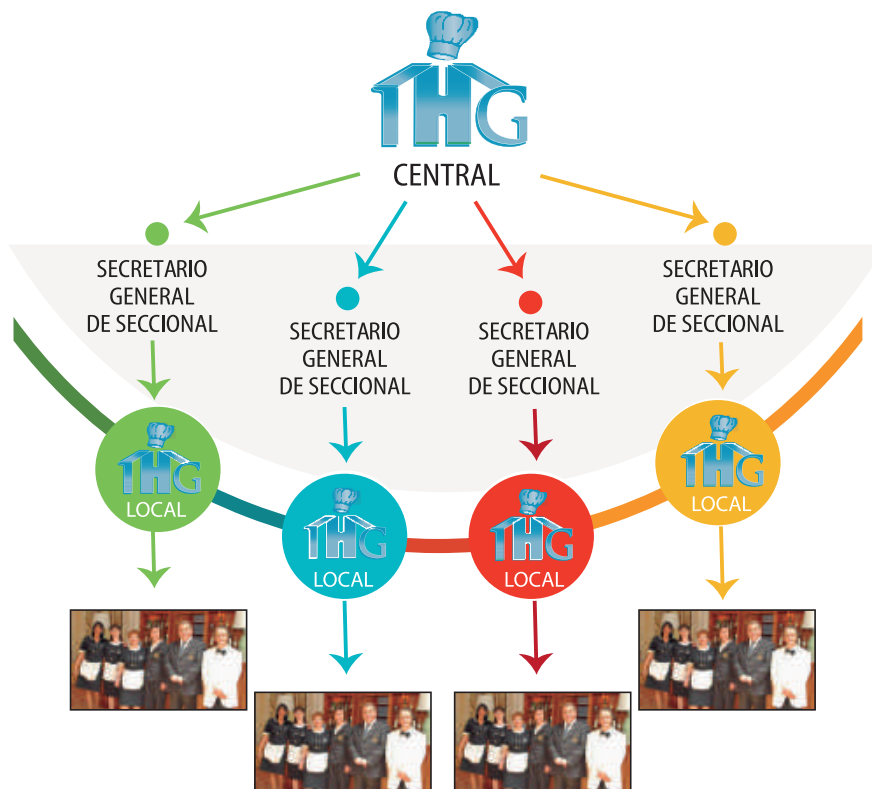
conocimiento de la situación actual en materia de accidentes y enfermedades profesionales de nuestra rama de actividad.

Por esta razón en el mes de agosto del presente año, se resolvió la realización de un trabajo estadístico a nivel nacional, que nos permitiera trazar un cuadro de situación, y a partir de allí, perfeccionar nuestra planificación, con miras a lograr una mayor eficacia en la lucha contra los accidentes y enfermedades laborales en la industria hotelera y gastronómica.

Por tal motivo se diseñó un Plan de Trabajo que ya está en vías de desarrollo, para conocer las características fundamentales de los accidentes y enfermedades profesionales que sufren nuestros trabajadores, con la finalidad a la que hemos hecho mención.



## Sistema integrado de prevención de riesgos del trabajo de UTHGRA



Las primeras 6 etapas corresponden a la elaboración de una estadística que nos permitirá tener una visión real, no solo a nivel nacional, sino también a nivel regional, de las principales características de los accidentes laborales y enfermedades profesionales que aquejan a nuestros trabajadores.

Las otras 2 etapas, corresponden al análisis de los datos procesados, a la elaboración de conclusiones y a la determinación de las acciones más convenientes para disminuir tanto como sea posible la siniestralidad en nuestra rama de actividad.

### Plan de Trabajo

Veamos brevemente cómo hemos encarado cada una de estas tareas.

### Determinación de la población a investigar

En primer lugar hemos determinado la población a testear, que en nuestro caso son los trabajadores hoteleros y gastronómicos de todo el país.

Este dato fue extraído de los registros de la Dirección Única de Afiliaciones (DUA), de nuestro Gremio, los que permiten establecer que en la actualidad UTHGRA cuenta con 353.072 afiliados, distribuidos a lo largo y a lo ancho de nuestro territorio.

La mencionada Dirección, también nos proporcionó, la cantidad de afiliados que revistan en cada una de la seccionales, y de esta manera podremos tener también como hemos dicho, una visión regional de la problemática que nos ocupa.



### Determinación del tamaño de muestras

Ahora bien, cuando se trata de investigar características de un grupo muy numeroso como es la población de trabajadores hoteleros y gastronómicos, no resulta conveniente ni operativa, ni económicamente, trabajar sobre toda la población, por lo cual, se debe recurrir al *muestreo estadístico*.

Esta técnica, se basa en el hecho de que, en determinadas condiciones, analizando las características de una muestra relativamente pequeña de la población, los valores que de ella se obtienen, resultan ser una buena estimación de las características de la población total.

La muestra sobre la que hemos de trabajar debe ser *representativa* de la población, entendiéndose por tal, aquélla que tenga un tamaño que nos asegure con una probabilidad del 95 %, que el valor que obtengamos de la muestra, coincide con el de la población total, con una posible diferencia que no exceda en más o en menos el 5%.

Que una muestra sea representativa o no de la población, depende fundamentalmente de su tamaño.

Entonces cabe preguntarnos *¿cómo determinamos el tamaño de la muestra representativa que necesitamos?*

La estadística nos brinda la solución mediante una expresión matemática que en función del tamaño de la población, y los valores del 95%, y del 5% antes señalados nos da el tamaño de la muestra que necesitamos, que por lo general es muy pequeño respecto del tamaño de la población total a investigar.

A manera de ejemplo, podemos señalar que para una población de trabajadores de 11.975 como la cantidad de afiliados actuales de la Seccional Avelaneda, la muestra representativa resulta sólo de 373 trabajadores.

### Soporte para el registro de datos

La tercera tarea del plan de trabajo que estamos analizando es el diseño del soporte a emplear para registrar los datos que nos han de permitir realizar la estadística que buscamos.

Este paso es muy importante pues tal como están diseñados los formularios correspondientes, nos han de permitir conocer la incidencia y características de los accidentes y enfermedades profesionales por edad, sexo, oficio, lugar de trabajo, tipo de accidente o enfermedad profesional, etc., todo lo cual nos permitirá trabajar con mayor precisión sobre aquellos aspectos de la prevención que más afectan a nuestros trabajadores.

Básicamente los datos que pensamos recabar son los siguientes: sexo, edad, oficio, tipo de establecimiento, parte del cuerpo afectada tipo de lesión, elemento agresor, acción insegura, enfermedad sufrida, órgano del cuerpo afectada, entidad asistencial, incapacidad, secuela, apellido y nombre del entrevistado, documento del accidentado.

Se debe tener en cuenta, que la cantidad de datos a recabar en una entrevista debe permitir registrar los mínimos indispensables para que se puedan conocer las características que estamos investigando, sin exceder los límites que puedan llegar a molestar al entrevistado.

Además, para el diseño de estos soportes también se tuvo en cuenta su fácil llenado para agilizar la tarea de





los encuestadores y facilitar el posterior procesamiento de los datos obtenidos.

#### PRIMER ETAPA

##### *Selección y capacitación de los encuestadores*

Esta tarea es muy delicada, pues el encuestador no debe limitarse a llenar una planilla, sino debe conseguir la buena predisposición del entrevistado para que brinde datos fidedignos.

Para ello, el encuestador será capacitado y motivado para realizar bien su tarea, y a su vez poder motivar al entrevistado y lograr información lo más exacta posible.

Una parte muy importante del éxito de una estadística, radica en la *exactitud de los datos obtenidos* y para ello, la capacitación y el compromiso del encuestador resultan fundamentales.

El abordaje que el encuestador haga de esta tarea, es de suma importancia, pues con ella, debe romper en muchos casos, los recelos, prevenciones y preconceptos de trabajador encuestado, sin lo cual, éste no se involucrará en la entrevista y se mostrará esquivo al momento de brindar los datos que se le soliciten.

En nuestro caso la selección de los encuestadores estará a cargo de los Secretarios Generales de las Seccionales involucradas, y su capacitación y formación, correrá por cuenta del IHG.



Estimativamente se considera suficiente, contar con dos encuestadores por Seccional.

#### SEGUNDA ETAPA

##### *Trabajo de campo*

El trabajo de campo se basa en dos pilares fundamentales:

*La elección al azar de los individuos de la muestra y el entorno donde se realiza la entrevista.*

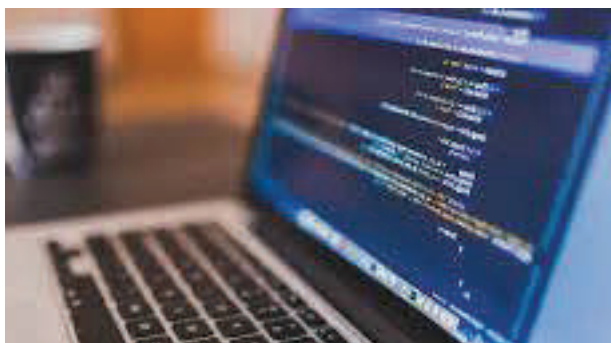
La muestra debe estar compuesta por trabajadores seleccionados *al azar*, esto quiere decir por ejemplo, que no debemos encuestar sólo a los trabajadores que por algún motivo se acercan a la seccional, o encuestar de preferencia a los trabajadores de grandes establecimientos, porque es más práctico y el trabajo se puede hacer más rápido.

Eso implicaría imprimir un sesgo a la selección de la muestra, que impediría conocer la realidad de la población total a investigar.

Hay muchas maneras de hacer una selección al azar, y nosotros adoptaremos en cada caso la que más convenga.

*El segundo pilar del trabajo de campo, es el ámbito donde se realiza la encuesta.*

Ésta debe realizarse en un ambiente adecuado, donde encuestador y encuestado se encuentren sentados, cómodos, puedan establecer una relación cordial y amigable, donde puedan establecer algún diálogo, y sobre todo, que tengan cierta privacidad, pues el encuestado, por lo general, no desea que la información que está brindando o la afección o la incapacidad que sufre, sean del conocimiento de quienes circunstancialmente escuchan su conversación con el encuestador.



### TERCER ETAPA

#### Procesamiento de datos

Ésta también es una tarea que debe comenzar por el diseño de un software adecuado donde volcar los datos obtenidos, y obtener los valores de las variables previstas, en función de las estratificaciones que se consideren necesarias.

Este software ya fue diseñado y se encuentra en etapa de prueba, y seguramente sufrirá modificaciones menores, en base a la prueba piloto que estamos realizando.

### CUARTA ETAPA

#### Análisis y conclusiones

Es en esta etapa donde comenzarán a trabajar los equipos multidisciplinarios de IHG, a fin de analizar e interpretar los resultados obtenidos, desde las distintas disciplinas que lo conforman.

Sin un enfoque multidisciplinario, se desperdiciarían valiosas oportunidades de sacar conclusiones que han de servir de base para encarar la siguiente etapa de planificación.

### QUINTA ETAPA

#### Planificación según conclusiones

Es nuestra opinión que las conclusiones a que se arribe, tendrán un fuerte impacto en la planificación futura de nuestras actividades, orientándolas hacia la elaboración de nuevos protocolos de trabajo, nuevas iniciativas a ser incorporadas a los convenios colectivos de trabajo, nuevo enfoque de la capacitación y formación que hoy estamos brindando, y finalmente nos servirá de base para proponer una legislación específica para el área de hotelería y gastronomía, en materia de prevención de riesgos del trabajo.

Cuando miramos hacia atrás, vemos que ha sido largo el camino recorrido en el campo de la prevención de riesgos del trabajo y muchas las acciones que hemos encarado a partir de aquel lejano 2002 en que comenzó nuestra incursión en esta disciplina, pero si miramos hacia adelante, las acciones que nos esperan, son muchas más y más desafiantes, pero nuestros trabajadores deben tener la plena seguridad que estamos preparados para seguir recorriendo este camino, que sabemos que no tiene fin, pero a pesar de ello, nada nos apartará de nuestro empeño de cuidar y proteger la salud de nuestros trabajadores.

# En el IHG estamos investigando

**Laura Sasprizza**

Secretaria Seccional Avellaneda - Lomas de Zamora

*Encuesta Nacional sobre Salud Laboral y Riesgos en el Trabajo, en nuestro sector hotelero y gastronómico.*

En el marco de la misión institucional y de los valores que fomenta el Instituto Hotelero Gastronómico de Higiene, Ambiente, Seguridad y Salud Laboral; y, cumpliendo con el objetivo de observar e identificar problemas que afecten a los trabajadores en alguna de las áreas mencionadas; se está realizando la 1ª Encuesta de Salud Laboral y Riesgos en el Trabajo. La misma fue diseñada por el Departamento Promoción y Prevención de la Salud, dirigido por el Dr. Benjamín Surace e instrumentada por la Coordinación del IHG con las Seccionales de la UTHGRA.

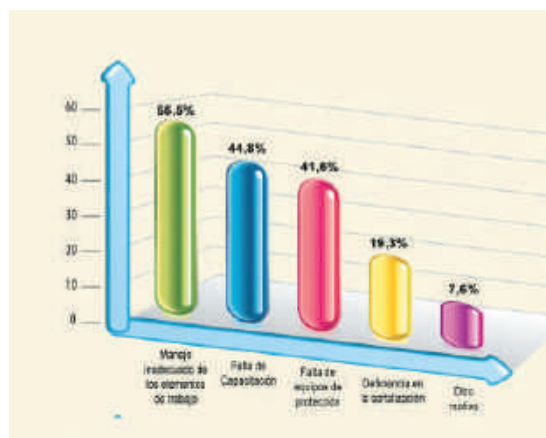
La técnica de recolección de datos se hizo, en su primera etapa, en base a un cuestionario estructurado, sobre 430 casos de establecimientos del Conurbano bonaerense. Y arroja datos muy interesantes que nos permitirán recomendar medidas correctivas y preventivas en el ámbito de la salud laboral y riesgos en el trabajo.

## Principales resultados

*Considera Ud. que los accidentes o incidentes de trabajo que se presentan en la empresa se deben a:* (Respuesta múltiple)

- El 55.5 % cree que la principal causa de accidentes de trabajo son el uso inadecuado de elementos de trabajo.

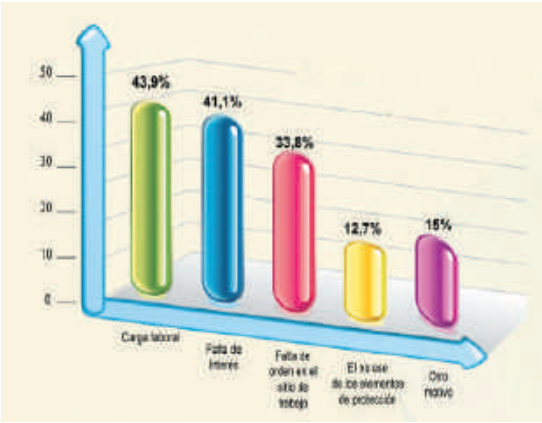
- El 44.8% cree que es por falta de capacitación para manejar estos elementos.
- El 47 % de los encuestados dice no tener ventilación suficiente, es la condición ambiental más cuestionada.
- El 40.9 % responde que el ruido en su lugar de trabajo no es soportable (principalmente en salas de juego).
- El 42.9 % piensa que la temperatura no es la adecuada.



En cuanto a las ausencias del personal, el 43.9% respondió que se debe a la Carga Laboral.

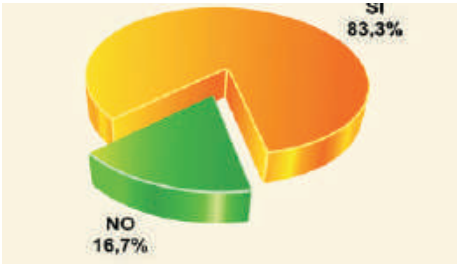
¿A qué cree Ud. que se deba la ausencia del personal durante el mes anterior? (Respuesta múltiple)

El 83% de los consultados sabe a quien dirigirse en caso de accidente de trabajo.



¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?

- El 90 % conoce el significado de la señalización de las salidas de emergencia, con lo que se desprende que han incorporado los conceptos básicos de prevención.
- El 65 % ha sufrido alguna vez un accidente de trabajo, siendo las principales causas cortes y pinchazos, caídas y quemaduras.



¿En el lugar donde trabaja ha habido alguno de los siguientes accidentes?  
(Ranking sobre respuestas positivas)



Cuando se consulta por los riesgos de accidentes, la mayoría de las menciones es por esfuerzos o posturas forzadas, con 72.3 %, seguido por cansancio o fatiga, con 63.8 % y el apuro por sacar la producción por encima de todo con 60 %.

¿Cree que en su trabajo hay riesgo de accidentes por las siguientes causas?



Tenemos el compromiso de hacer extensiva esta encuesta a todo nuestro país, razón por la cual seguiremos trabajando en la concientización de la importancia de contar con una sede de nuestro Instituto en cada una de las Seccionales, coordinada desde el IHG. De esta manera podremos realizar un mapa de situación nacional acerca del medioambiente, higiene, riesgos y salud laboral de nuestro gremio.

## El IHG en las Redes Sociales

*En el Congreso del IHG, desde el Departamento Comunicación Institucional, -en pos del cumplimiento de los objetivos propios y, de los lineamientos planteados, este año, por el Presidente del IHG, Argentino Geneiro-, propusimos la mesa Redes Sociales.*

**Alejandra Méndez**

Licenciada en Letras



Orientamos la elección del tema a encontrar otros caminos para la difusión de ideas rectoras, programas y experiencias novedosas en el campo de la higiene, ambiente, seguridad y salud laboral.

Sabemos que hoy, las redes sociales son las herramientas fundamentales, tanto en la apertura de canales de intercambio con nuestros afiliados y sus familias; como con el entorno más cercano al **Instituto y a la UTHGRA**.

***En este sentido, invitamos a Juan Manuel Morena, director de la Web Mundo Gremial, y hábil usuario de las redes sociales a compartir con nosotros su experiencia.***

***Dejamos aquí algunos de sus comentarios:***

Participar en redes sociales es un desafío, un cambio de paradigma que nos sirve tanto en el ámbito personal como profesional. E implica maneras diferentes de

interactuar en ellas, con varias modalidades al mismo momento: comunicación, organización, difusión, entre otras.

Veamos, ahora, algunas cuestiones sencillas en el uso de redes sociales con fines laborales.

El primer desafío, cuando comenzamos a interactuar en las redes sociales, consiste en determinar, si sólo queremos comunicar o deseamos ir un paso más allá, con otros fines. Avanzar en este último sentido implica gestionar con otras herramientas.

Definir cómo lo vamos a hacer, significa definir el modo de hablar, el modo de dirigirse, el modo de responder. También la manera de desarrollar nuestra imagen.

### ***Imagen y perfil***

Es muy importante a la hora de desarrollar la participación en redes sociales, adaptar nuestras

imágenes a los tamaños que el medio nos plantea. Buen diseño y buenas fotos, sabiendo cual es el mensaje que queremos expresar, es vital a la hora de empezar.

Cada portada o foto de perfil tiene un tamaño específico, y debemos ordenarlo.

Todas las redes sociales en su perfil tienen una bio que hay que completar, contando quiénes somos, y teniendo la posibilidad de enlazar otra información. Es importante tener ese perfil bien desarrollado, prolijo y concreto, para poder interesar a quienes nos buscan.

Las imágenes y las fotos, tienen que servir para que nuestros afiliados o interesados se identifiquen con nuestra propuesta.

Se hace difícil identificarse, por ejemplo, con una foto de un no-ruego y su familia; por lo que habrá que desarrollar imágenes de la realidad, salir a buscarlas.





## Mensaje

Planificar y segmentar nuestros mensajes nos dará mayor impacto en nuestras redes, y mayor crecimiento en comunidad.

Organizar cuando vamos a publicar, ver los días y horarios de mayor impacto, estudiar las estadísticas que las mismas redes sociales nos prestan. Que nuestras publicaciones tengan buen diseño, buenas fotos, transmitan un mensaje atractivo. Todo esto tiene que ser pensado y ejecutado al mismo tiempo. Si tenemos contenido super interesante, bien presentado, pero lo hago los días y horarios con menos flujo, no vamos a alcanzar los resultados que buscamos. Tenemos que planificar.

También hay que segmentar el mensaje, porque en cada red social tenemos un público diferente y con diferentes intereses. Necesitamos adaptar para cada medio que usemos, el mensaje. No es lo mismo lo que tenemos para decir en Facebook que en Twitter, ya que son comunidades diferentes. O en Instagram.

## Redes sociales

Es mejor desarrollar una a la vez, y poder administrarla con eficacia; a tener muchos perfiles descuidados.

Cuando ya tenemos los perfiles bien desarrollados, ordenados, planificadas las publicaciones, y nuestros contenidos, vamos a notar poco a poco un mayor crecimiento.

Empecemos por Facebook, la red social más popular. Para interactuar con mejor llegada, primero identifiquemos un problema recurrente. ¿Creamos un usuario o una Fan Page? Si hacemos un usuario tenemos primero el límite de los 5000 contactos; segundo, la imposibilidad de crear campañas y anuncios segmentados. Pero sobre todo, tenemos el riesgo que la empresa nos detecte que no somos un usuario, una persona real, y nos cierre la cuenta. Con una Fan Page es ilimitada la comunidad que podemos formar. Nos permite generar campañas, segmentarlas, llegar a diferentes localidades y grupos sociales de manera concreta. Y no corremos el riesgo de que

nos cierren el perfil. La mejor manera de crecer es promocionando nuestras actividades y la página.

En Twitter podemos realizar un crecimiento manual, buscando las comunidades que nos interesan, y seguirlas. Apoyados en nuestra planificación y contenido, vamos a conseguir interés de esos seguidores que contactamos. Podemos utilizar herramientas automáticas como tweetadder para seguir comunidades y ManageFli-tter para limpiar aquellos perfiles que no nos siguen.

Para llegar a la comunidad de trabajadores profesionales, la mejor herramienta es LinkedIn, la red social para profesionales por excelencia. En ella, podemos detectar los perfiles que mayor impacto tienen en nuestros intereses del IHG.

Con Whatsapp, podemos realizar líneas de consultas, grupos y listas de contactos; determinando intereses, promocionando actividades y cursos, difundiendo temas de intereses específicos. Por ejemplo podemos desarrollar una barra de códigos determinando grupo etario, localidad, nivel de compromiso, y otras clasificaciones que necesitemos.

Todas estas herramientas tienen la capacidad de ser interrelacionadas entre sí. Tenemos la posibilidad de utilizar sus potencialidades, al alcance. ¿Por qué las desaprovecharíamos?

Indice

Indice







# Indice

## ■ Presentación | 01

- 01 Dedicatoria
- 03 Prólogo
- 05 Entrevista a José Luis Barrionuevo
- 09 La importancia de contar con una delegación del IHG en cada seccional del país

## ■ Promoción y Prevención de la Salud | 11

- 13 Impacto de la globalización en la salud del trabajador
  - 17 Trabajo nocturno y trabajo por turnos
  - 24 Sal de la mesa
  - 26 ¿Damos un paseo por el interior de una arteria que se está enfermando? ¡Te vas a sorprender!
  - 29 Lumbalgia en el ámbito laboral
  - 32 Espacios 100% libres de humo
  - 35 ¿Cuáles son las patologías prevalentes en Salud Mental dentro de la actividad hotelero-gastronómica?
  - 37 Las Obras Sociales son de los trabajadores y garantizan su derecho a la salud
  - 42 ¿Los argentinos nos estamos olvidando del VIH? ¿Le perdimos el miedo al SIDA?
  - 44 Febo asoma
  - 48 Protección de los trabajadores que utilizan productos químicos de limpieza en hoteles, restaurantes, bingos y salas de juego
  - 53 Várices
  - 56 Vivir en salud
  - 59 Temas que todos los que tienen diabetes deben conocer
  - 63 Visión del futuro de la salud ocupacional y el trabajo
-



## ■ Higiene y Seguridad en el Trabajo | 69

- 71 Hombre, trabajo y seguridad
  - 73 Calidad, trabajo y accidentes laborales
  - 76 Seguridad en la cocina
  - 79 La cocina, los productos químicos y la seguridad
  - 83 La falta de prevención puede ser cómoda pero no gratuita
  - 86 Ergonomía
  - 89 Ergonomía en hoteles
  - 91 Único camino, la prevención
  - 94 Las 5 “S” y la seguridad
  - 98 Estrategias y Tácticas
  - 100 Prevención de riesgos laborales, una cuestión social
  - 102 Evitemos riesgos laborales... ¡No trabajemos!
  - 105 Nuestra principal herramienta: LAS MANOS
  - 109 El fuego
  - 113 La seguridad y su relación con el APT
  - 116 Tres razones que alimentan a los accidentes laborales y a las enfermedades profesionales
-





## ■ Psicosocial | 119

- 121 La autoestima, un factor de protección
  - 123 Creatividad, trabajo y bienestar personal
  - 125 Al alcoholismo y la drogadependencia desde la perspectiva de los trabajadores gastronómicos
  - 132 Contener - Comprender
  - 133 ¿Sabemos qué es el estrés?
  - 136 La comunicación... ese espacio de aciertos y errores
  - 138 La Resiliencia
  - 140 “Otra puerta”
  - 142 Me corro de lo que me hace mal
  - 144 Alcoholismo
  - 148 Maltrato laboral
  - 151 El ambiente psicosocial, una preocupación de todos
  - 153 Claves para prevenir y actuar frente a robos y hechos delictivos
  - 156 Afrontando el estrés
  - 158 Distintas generaciones en el ámbito laboral
  - 162 Aprender a escucharnos, clave para sanar
  - 164 Los conflictos intergeneracionales
  - 166 El estrés laboral y los riesgos en el trabajo
  - 168 El mundo del trabajo bajo la mirada de la Ética
  - 171 Inteligencia emocional
  - 173 Estrés, trabajo y calidad de vida
-



## Legales | 177

- 179 Nuevas páginas para el manual de zonceras
- 183 El deber de seguridad como obligación patronal
- 186 El trabajador gastronómico de bingos, casinos y salas de juego y su problemática específica
- 190 Qué hacer frente a un accidente de trabajo
- 193 Enfermedades inculpables... y no tanto
- 197 Cambiar para no cambiar
- 202 El nuevo listado de Enfermedades Profesionales
- 207 Nueva Ley de Celiaquía
- 211 “Celíacos a la carta”
- 212 El deber de seguridad. Su control y cumplimiento
- 217 Derribando mitos

## Asuntos Institucionales y Legislación Comparada | 219

- 221 Al ritmo del resto del mundo en las actividades de protección del trabajador
  - 222 Botones antipánico
  - 225 Principios de la Ergonomía aplicados a las mucamas de hoteles
  - 229 Las várices como enfermedad laboral
  - 231 La violencia en el trabajo
  - 234 Hombres y mujeres ¿Igualdad en el empleo?
  - 238 Protección de la familia
  - 240 Ruido y bienestar
-



## Congresos. Jornadas. Cursos. Encuestas | 243

- 245 XI Congreso Internacional y III Intersindical de Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad
  - 248 Se realizó el X Congreso Internacional y V Intersindical de Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad
  - 250 Jornada de manipulación de alimentos
  - 251 Curso Manipuladores de Alimentos. Mar del Plata 2013
  - 253 Hoy te invitamos a participar... por favor ¡agendalo!
  - 255 Primera encuesta nacional de factores de riesgo y prácticas preventivas
  - 260 El primer paso de la "PREVENCIÓN" es conocer la situación actual
  - 265 En el IHG estamos investigando
  - 267 El IHG en las Redes Sociales
-





Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos  
de la República Argentina

---



Instituto Hotelero  
Gastronómico  
de Higiene, Ambiente,  
Seguridad y Salud Laboral  
Protección para el  
TRABAJADOR

*El Instituto de la Familia del Turismo, la Hotelería y la Gastronomía*

---