



“SISTEMA INTEGRAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO PARA LA U.N.L.P.”

Trabajo Final Integrador

Especialización en Gestión de la Educación Superior

Universidad Nacional de La Plata

Año: 2020

Abog. Lorena Rosa Daneri

Prosecretaría de
Planificación y Gestión Laboral
SECRETARÍA GENERAL



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA

**ESPECIALIZACION EN GESTION DE LA EDUCACIÓN
SUPERIOR. UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA.**

**TRABAJO FINAL INTEGRADOR
"SISTEMA INTEGRAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
PARA LA U.N.L.P."**

Abog. Lorena Rosa Daneri

DNI 24.773.356

Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral. Secretaría General de la
Universidad Nacional de La Plata.

La Plata, mayo 2020.

INDICE.

I. RESÚMEN.....	5
II. CARACTERIZACIÓN DEL ÁMBITO DE GESTIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA DE INTERÉS.....	5
II.1. PRESENTACIÓN.....	5
- MISIONES Y FUNCIONES DE LA PROSECRETARÍA DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN LABORAL.....	6
- DIRECCIÓN DE SALUD LABORAL.....	7
- DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN LABORAL.....	8
II.2. PUNTO DE PARTIDA DESDE LA GESTIÓN.....	9
III. OBJETIVOS DEL TRABAJO FINAL INTEGRADOR.....	10
- OBJETIVO GENERAL.....	10
- OBJETIVOS ESPECÍFICO.....	10
IV. MARCO CONCEPTUAL.....	11
IV.1.....	INTRODUCCIÓN.....
IV. 1.1. SALUD.....	11
IV.1.2. TRABAJO.....	11
IV. 2. MARCO TEÓRICO DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO –CYMAT.....	13
- ORIGEN HISTÓRICO.....	13
- LAS CYMAT EN SU COMPOSICIÓN.....	13
IV. 3. MARCO NORMATIVO.....	15
IV.3.1 DIRECTRICES NACIONALES SOBRE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	15
A.-POLÍTICA DE LA ORGANIZACIÓN.....	18
B.- ORGANIZACIÓN.....	19
C.- PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN.....	20
D.- EVALUACIÓN.....	23
E.- ACCIÓN EN PRO DE MEJORAS.....	25
IV. 3. 2. LAS CYMAT EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES.....	27

IV. 4. ANTECEDENTES DE RELEVANCIA.....	32
IV. 4. 1. PROYECTOS RELACIONADOS A LA GESTIÓN DE SALUD. REFERENCIAS..	32
IV. 4. 2. INVESTIGACIÓN SOBRE CYMAT EN LA UNLP.....	32
- PRINCIPALES RECOMENDACIONES DE CARÁCTER GENERAL.....	40
- RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS.....	41
IV. 5. CONCLUSIONES DEL MARCO CONCEPTUAL.....	42
V. PROYECTO DE INTERVENCIÓN.....	43
V. 1. PRESENTACIÓN.....	43
V. 2. ANÁLISIS SITUACIONAL.....	44
- LA UNLP.....	44
- ÁREAS QUE CONFORMAN EL SISTEMA.....	45
- ANÁLISIS DE CASOS.....	47
-PROBLEMAS DETECTADOS.....	49
V. 3. DESARROLLO DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN.....	50
V. 3. 1. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA.....	51
V. 3. 2. SISTEMA DE SALUD. CONFORMACIÓN. ACTORES.....	52
V. 3. 3. ELEMENTOS Y ETAPAS DEL SISTEMA.....	54
V. 3. 3. 1. PRIMERA ETAPA.....	55
V. 3. 3. 2. SEGUNDA ETAPA.....	57
V. 3. 4. ACCIONES INNOVADORAS Y PROYECTOS 2020/2022.....	59
A. CAPACITACIÓN.....	59
B. GESTIÓN. LICITACIÓN ART.....	60
C. GESTIÓN DE CONFLICTOS. PROGRAMA DE REINSERCIÓN LABORAL.....	61
D. SOPORTE INFORMÁTICO.....	62
E. ROPA DE TRABAJO.....	63
F. ADAPTACIÓN DE LA NORMATIVA DE SALUD DE LA UNLP.....	63
G. PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ADICCIONES.....	63
H. PROYECTO EDIFICIO. CENTRO DE SALUD LABORAL. RECUPERACIÓN EDIFICIO DE CALLE 47.....	64
VI. REFLEXIONES FINALES.....	65
VII. BIBLIOGRAFÍA.....	67

I. RESUMEN.

El Trabajo Final Integrador, propone la implementación de un modo diferente de Gestión permanente entre Secretarías, Prosecretarías y Direcciones de la Universidad Nacional de La Plata, con responsabilidad en la salud y seguridad para conformar un sistema de salud y seguridad integral y transversal, que hoy no existe como tal, en la Universidad Nacional de La Plata. El sistema estará basado en el reconocimiento, de que se requieren diferentes miradas, - enfoque interdisciplinario e intersectorial-, intercambio de ideas, trabajo en equipo y participación de todos los actores involucrados para dar cumplimiento a la prevención de riesgos y el cuidado de la salud de los/as trabajadores/as de la UNLP, y en definitiva de la comunidad universitaria en general. Como fundamento general se tomarán, las Directrices Nacionales sobre los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los contenidos teóricos, de lo que se denomina "Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo". Asimismo, el sistema, contará con características propias que tendrán que ver con la adaptación de los fundamentos generales, al sistema interno de gestión de nuestra Universidad. El conocimiento de las cuestiones de salud, y en ciertos casos, el abordaje de éstas cuestiones, debe ser TRANSVERSAL, a todas las áreas de la gestión, además de interdisciplinario y participativo. Para llevar a cabo la implementación del Sistema de Salud, son necesarias diferentes etapas de planificación, en ese trayecto se rescatan las pautas de gestión de calidad y los antecedentes de investigación sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo en la UNLP. Se presenta la propuesta 2020-2022, de las líneas de acción prioritarias de la Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral.

II. CARACTERIZACIÓN DEL ÁMBITO DE GESTIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA DE INTERÉS

II.1 Presentación.

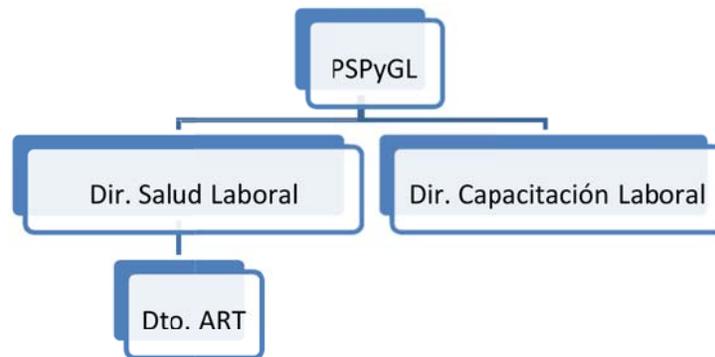
El ámbito de la gestión se enmarca dentro de la **Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral**, dependiente de la Secretaría General de la Universidad Nacional de La Plata.

Se trata de un espacio recientemente creado, que comienza su camino con la asunción de las autoridades para el período 2018-2022, del Presidente Dr. Arq. Fernando Tauber.

La Prosecretaría, nace a pedido del sector de trabajadores Nodocentes, representado por la Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de la Plata, ATULP, ante la necesidad de contar con un espacio específico, formalmente institucionalizado dentro de la gestión, que pudiera abordar problemáticas concretas de los trabajadores.

Dentro de la Prosecretaría se encuentran dos importantes Direcciones que la preceden en su existencia; **la Dirección de Capacitación Laboral**, que antiguamente se denominaba Dirección de Capacitación Pública y Privada, y **la Dirección de Salud Laboral**, antes llamada Dirección de Salud de los Recursos Humanos. En el ámbito de la **Dirección de Salud Laboral**, se encuentra el

sector de ART., que se encarga de las gestiones administrativas entre la UNLP y la aseguradora contratada.



❖ **Misiones y Funciones de la Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral:**

Responsabilidad Primaria:

Generar un espacio de planificación y gestión destinado a abordar el ordenamiento, estructura y funcionamiento del sector a abordar el trabajador.

Realizar un diagnóstico sobre las problemáticas y necesidades comunes, y en lo particular de cada sector.

Encontrar soluciones que contemplen herramientas adecuadas e integrales con la participación de todos/as los/as actores/as involucrados/as.

Abordar la problemática de condiciones laborales, el de manera integral en pos del mejoramiento de las compromiso y cumplimiento de las obligaciones del trabajador; procurando el consenso y el diálogo.

Promover la comunicación, colaboración, el trabajo en equipo, el tratamiento interdisciplinario y transversal con áreas afines.

Reforzar la capacitación formal y no formal del trabajador y la trabajadora en todos los ámbitos.

La Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral tendrá directamente a su cargo a la Dirección de Capacitación Laboral, la Dirección de Salud Laboral, y el Departamento de A.R.T. dependiente de esta última Dirección; por lo tanto, tendrá las siguientes

Acciones:

1. Implementar mecanismos para diagnosticar situaciones que merezcan tratamiento.

2. Analizar posibilidades eficiente.

de abordajes integrales a
fin de resolver de manera

3. Implementar métodos de resolución de conflictos que contemplen alternativas en la construcción del consenso.
4. Mejorar el diálogo desde la gestión con Autoridades, Secretarios Administrativos, Secretarios de Gestión Nodocente, Gremios y todos los sectores pertinentes.
5. Incentivar la capacitación formal y no formal del trabajador y trabajadora de manera permanente.
6. Colaborar con la Secretaría General en toda otra función que sea encomendada.
7. Planificar de manera conjunta con las áreas técnicas específicas en las políticas de gestión y prevención de riesgos laborales y su investigación.
8. Abordar en el ámbito de las Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo todo lo relativo a esta materia haciendo de nexo entre los sectores empleador, trabajador, aseguradoras y todo otro actor involucrado.

❖ **Dirección de Salud Laboral. Misiones y Funciones.** Esta Dirección de Salud, cuenta con tres áreas bien distinguidas que se interrelacionan entre sí, pero debido a sus distintivos procesos requieren ser mencionados de forma separada: Exámenes de Pre Empleo o pre-ocupacionales, Licencias Médicas de corto y largo tratamiento y departamento de ART.

Responsabilidad Primaria.

Entender en Materia de Salud de todo el personal de la

Universidad Acciones:

- Asesorar a las Autoridades sobre Condiciones de Salud de los trabajadores y trabajadoras Docentes y Nodocentes de la UNLP;
- Supervisar y controlar licencias médicas de corto y largo tratamiento, maternidad, etc.;
- Realizar y observar las aptitudes psicofísicas del personal de la UNLP, en los exámenes pre empleo;
- Detectar situaciones de salud que puedan derivar en una Jubilación por incapacidad;
- Acompañar al trabajador/a potencialmente plausible de ser jubilado/a por incapacidad en todos los trámites inherentes a dicho beneficio;
- Impulsar la actualización y evolución del marco normativo vigente a fin de representar fielmente los derechos y obligaciones de todos los trabajadores de la UNLP;
- Implementar la digitalización de la información médica en el marco de la despapelización y gestión sustentable;

- Colaborar con las Facultades en la rotación de alumnos para prácticas de los graduados en distintas especialidades inherentes a la Dirección;
- Asesorar en la confección e implementación de protocolos específicos ante las distintas situaciones de salud psicofísica del personal de la UNLP;
- Propiciar la capacitación en coordinación con la Dirección de Capacitación en materia de salud y prevención;
- Elaborar y divulgar información referida a la salud para beneficio de los trabajadores/as Docentes y Nodocentes de la Universidad;
- Velar por la confidencialidad de la documentación obrante en el legajo médico.

El Departamento de ART. (Aseguradora de Riegos del Trabajo), denominación inadecuada para este sector, que está en vías de ser reconfigurado, realiza la gestión administrativa de los siniestros laborales, los recuperos de jornales y la intermediación con la Aseguradora de Riesgos de Trabajo contratada por la UNLP.

- ❖ **Dirección de Capacitación Laboral**. Es un área que viene con un desarrollo y avance sostenido desde hace muchos años, más allá de que actualmente tiene un perfil diferente al que tenía en sus orígenes.

Responsabilidad Primaria

Organizar y fortalecer un espacio de capacitación de planificada, para trabajadores y trabajadoras Nodocentes, convergentes con los criterios generales.

Coordinar actividades con otras Universidades Nacionales con el fin de regionalizar los procesos y generar acciones cooperativas, atendiendo las necesidades de los distintos Agrupamientos del Convenio Colectivo de Trabajo y con el objetivo de optimizar los procesos de trabajo.

Acciones:

1. Proporcionar competencias específicas para afrontar los nuevos desafíos laborales;
2. Potenciar habilidades, conocimientos y experiencia;
3. Proporcionar herramientas a los fines de otorgar mayor autonomía al trabajador/a;
4. Optimizar las oportunidades de promoción y progreso, propendiendo al desarrollo pleno de la carrera Nodocente, dentro de la UNLP;
5. Proveer mayor seguridad, satisfacción en el trabajo y

realización personal;

6. Mejorar la gestión para poder asumir las rápidas transformaciones características de nuestro tiempo;

7. Generar las condiciones para que cada integrante de la organización, contribuyan con sus capacidades y desempeños, a un mejor logro de los objetivos institucionales;

8. Establecer nuevas propuestas, dentro del programa de capacitación continua, que respondan a temáticas de interés actual para los trabajadores y trabajadoras.

Dentro del ámbito de la actual **Dirección de Capacitación Laboral**, se destacan **dos ejes de formación**:

- Por un lado, se encuentra el **Programa de Capacitación Continua**. En este marco, se dictan los cursos para capacitar a trabajadores y trabajadoras Nodocentes, de manera sostenida y planificada. Se llevan adelante cada año, bajo la modalidad cuatrimestral y tienen una duración de dos a tres meses, dependiendo de la temática.
- Por otro lado, se articula con la **Comisión de Gestión de las Carreras de Grado: "Tecnatura Superior y Licenciatura en Gestión de los Recursos para Instituciones Universitarias"**, formación específica pensada para destinada a los Trabajadores Nodocentes. El Director de las citadas Carreras, es nuestro actual Presidente, Dr. Fernando Táuber.

II.2. Punto de partida desde la Gestión.

A partir de la asunción, en junio de 2018, la Prosecretaría se dedicó a trabajar en dos planos.

Por un lado, se establecieron líneas de trabajo coordinado que permitieron realizar un primer diagnóstico de las dos Direcciones a su cargo. A partir de lo anterior se pudieron, definir prioridades, gestionar lo inmediato e ir delineando gestiones planificadas a mediano y largo plazo.

Por otro lado, se trabajó en forma paralela a nivel de planificación estratégica y gestión propia, a medida que se avanzaba en los diagnósticos parciales y se fue diseñando a la par de la gestión, el proyecto objeto de este trabajo.

En base a la experiencia realizada, en el tiempo transcurrido desde el inicio de la gestión, habiendo trabajado con ambas Direcciones en el marco de sus respectivas misiones y funciones, hemos advertido algunas cuestiones que merecen ser atendidas de manera **integral** respecto de la **salud y seguridad** de los trabajadores, que luego veremos que también se articulan con la

capacitación en la materia, de toda la comunidad universitaria.

A partir del análisis de **casos** concretos en los que interviene la Dirección de Salud Laboral, en el marco de una licencia médica generalmente de largo tratamiento o de un accidente de trabajo o enfermedad profesional; hemos advertido la ausencia de articulaciones necesarias para que el abordaje de ciertas problemáticas complejas, se realice de manera integral, bajo un procedimiento pautado,

Uno de los problemas detectado, es la escasa articulación entre las áreas con responsabilidad en la prevención y protección de la salud del personal de la UNLP; es decir entre la Dirección de Salud Laboral y la Dirección de Seguridad e Higiene y Desarrollo Sustentable.

La fragmentación evidenciada en la estructura del organigrama, se agrava por modos de funcionamiento institucional, en los que las prácticas responden a esa fragmentación, en ausencia de mecanismos que las integren entre sí. La insuficiente sistematización de información sobre salud y seguridad, las dificultades para el acceso a la información por parte de diversas áreas con responsabilidad en la temática, toma de decisiones individuales y aisladas de los responsables de las áreas, sin consulta con otros actores involucrados en los problemas, escasa o nula participación de los/as trabajadores/as y sus representantes en la gestión de salud y seguridad laboral; son algunos de los ejemplos.

Esta situación no favorece la eficiencia en la gestión cotidiana, de quienes trabajan al cuidado de la salud en el ámbito laboral; lo que afecta el ejercicio de derechos de los/as trabajadores/as, en cuanto a la protección contra riesgos de accidentes y/o enfermedades profesionales.

III. OBJETIVOS DEL TRABAJO FINAL INTEGRADOR.

❖ Objetivo General.

Proporcionar una visión general e integral sobre los Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en los ámbitos laborales. Para ello, se tomará como referencia el Marco Normativo Nacional e Internacional, para luego adaptarlo a la realidad de nuestra Universidad con las particularidades de la gestión propia.

❖ Objetivos Específicos.

- 1.- Diseñar un "Sistema Integral de Salud y Seguridad en el Trabajo", adecuado a la UNLP, que respete las Directrices Internacionales y Nacionales en la materia;
- 2.- Proponer mecanismos de coordinación que aseguren un sistema de trabajo coordinado, entendido sobre la base de la colaboración, compromiso y responsabilidad institucional, de todas y cada una de las áreas que se vinculan con aspectos relacionados a la salud y seguridad de los trabajadores.
- 3- Dejar establecidas Elaborar líneas de acción prioritarias para la Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral de la UNLP, para el período 2020-2022

IV. MARCO CONCEPTUAL

IV.1. Introducción.

IV.1. 1 Salud.

Como punto de partida, es oportuno destacar que la salud es un concepto integral que tiene tres dimensiones: física, mental-emocional y social, de acuerdo a lo establecido por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

"La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". La cita procede del Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, que fue adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, celebrada en Nueva York del

19 de junio al 22 de julio de 1946, firmada el 22 de julio de 1946 por los representantes de 61 Estados (Official Records of the World Health Organization, N° 2, p. 100), y entró en vigor el 7 de abril de 1948. La definición no ha sido modificada desde 1948. (OMS,1948, N°2, p.100)

Se trata de una definición de carácter positivo centrada en lo que es y no, en lo que falta o lo que no es. Implica una concepción integrada de las diversas dimensiones humanas, las cuales no se reducen solamente al cuerpo.

Pero actualmente, hay quienes piensan que esta definición pareciera ser algo estática e idealista, pues en nuestro país, por diversos factores se nos hace difícil imaginar en la realidad ese "estado de completo bienestar".

Años más tarde, la misma OMS publicó una definición más amplia, que parte de la anterior y que dice así: *"La salud no es algo que se posea como un bien sino en realidad es una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, descanso, formas de vida en general). No solo significaría verse libre de dolores y de enfermedades, sino también la libertad para desarrollar sus capacidades funcionales. La salud se desarrolla y se mantiene por una acción recíproca entre el patrimonio hereditario y el medio local. Como el medio de trabajo constituye una parte importante del medio en que vive el hombre, la salud depende en gran medida de las condiciones de trabajo"* (Neffa, 2015) La salud es el resultado del constante dinamismo del organismo humano, que se mueve alrededor de un punto de equilibrio hacia el cual tiende constantemente gracias a un movimiento interno de regulación y de adaptación, que no está exento de crisis.

Es necesario hacer una breve referencia a lo que entendemos por "trabajo" y la relación que los seres humanos entablamos con el mismo, como medio de realización material y simbólica. Resulta interesante, reflexionar sobre las diferentes miradas para luego entenderlo de manera integral.

IV.1.2. Trabajo.

- ❖ **Desde el punto de vista de los trabajadores.** los seres humanos, desarrollamos nuestra vida en sociedad y el trabajo es una parte importante, desde lo individual y desde lo colectivo. Representa nuestra forma de sustentarnos y realizarnos desde lo personal y lo profesional. En los ámbitos de trabajo, ocurren gran parte de nuestras relaciones, nos

vinculamos con otras personas, crecemos profesionalmente, adquirimos

experiencia, encontramos amistades, en algunos casos pareja, y en definitiva es un espacio en el que transcurre, gran parte de nuestras vidas.

El trabajo podría ser definido tentativamente como una actividad humana voluntaria y coordinada, que transforma a la persona que lo ejecuta, es realizada en un tiempo dado y orientada hacia una finalidad específica que es la producción de bienes y servicios exteriores al sujeto, transformándolos para que proporcionen una utilidad social, es decir, para satisfacer necesidades humanas, individuales o colectivas. (Neffa, 2015,p.8)

Como se trata de un proceso complejo, el trabajo necesita no solo de la fuerza física, sino también de las capacidades cognitivas de las personas, los conocimientos, la experiencia, la calificación profesional. Es un proceso en el cual el individuo se relaciona, se comunica, con sus pares y con los superiores. Asimismo, existe un involucramiento emocional, como en todo aspecto de la vida en relación con los demás.

"Los trabajadores son heterogéneos, no sólo en cuanto a sus capacidades y potencialidades laborales, sino también respecto de los efectos que tienen las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre todas las dimensiones de su personalidad. Cada trabajador tiene sus propias capacidades de resistencia y adaptación a los riesgos ocupacionales y a las condiciones de trabajo, y por lo tanto, dentro de un mismo colectivo de trabajo los efectos sobre las personas pueden ser muy diferentes, incluso entre quienes ocupan puestos de trabajo similares. De allí la importancia de la Ergonomía para tratar de adaptar los medios de producción, los insumos, las instalaciones y la organización del trabajo a cada trabajador" (Neffa,2015, p.8)

Cuando entramos al mundo laboral, pasamos muchos años trabajando, hasta alcanzar la edad jubilatoria. A su vez, diariamente, le dedicamos una importante cantidad de horas al trabajo y hacemos de esto un hábito. Por ello también sucede que cuando se nos priva de trabajar, es muy común que aparezcan problemas de salud tales como depresiones, ansiedad, insomnio.

- ❖ **Desde el punto de vista de la Organización:** el trabajo en sí mismo es un medio necesario para cumplir con la producción de bienes y servicios, y son los trabajadores los que aportan ese trabajo, por ende, son ellos los que deben adaptarse a los procesos de trabajo establecidos para cumplir con los objetivos de la empresa u organización, esta visión tiene que ver con una postura tradicional.

En el marco de la **concepción tradicional**, la relación entre los procesos de trabajo y las condiciones y medio ambiente de trabajo, giran alrededor de la organización **sin tomar en cuenta en contexto económico y social, como tampoco al trabajador como parte fundamental de ese entorno.**

El proceso de trabajo es "la articulación existente entre el uso de la fuerza de trabajo, que se aplica sobre la materia prima, los insumos, la información con el apoyo de los medios de trabajo –materiales e inmateriales– para producir un bien o un servicio que tenga una utilidad social". (Neffa. 2015.p 10)

- ❖ **Desde el punto de vista socio-económico,** el trabajo, representa la piedra fundamental como actividad de la sociedad para subsistencia de la especie humana, transformadora de la naturaleza y creadora de bienes y

servicios con utilidad y finalidad propia. Este concepto es analizado por

distintos autores y existe una gran cantidad de trabajos sobre el tema, con diferentes miradas según el marco político, económico y social de abordaje. Aquí, solo nos interesa a modo de presentación para continuar con lo que es objeto del presente.

IV.2. Marco Teórico de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. CyMAT.

Habiendo puntualizado sobre la noción de TRABAJO, pasaremos ahora al concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, a partir de aquí "CyMAT".

- ❖ **Origen Histórico del Concepto.** En la década del 70, como consecuencia de un contexto político, social y económico, caracterizado por una grave crisis y conflictos laborales y altos niveles de desempleo, **en el marco de la OIT**, surge un nuevo enfoque tendiente a la "humanización de trabajo" y a mejorar la "calidad de vida laboral" incorporando un contenido complementario al de las reivindicaciones en cuanto al empleo, las remuneraciones y la seguridad social, e incluyéndolo en las negociaciones colectivas. (Neffa, 2015,p.11)

"La Conferencia Internacional del Trabajo de 1974 recalcó en materia de condiciones de trabajo la "necesidad de adoptar una visión global y de conjunto cuando intervienen diversos factores, que se relacionan con el bienestar físico, psíquico y mental del trabajador". Bajo ese impulso se gestó en la Argentina (1984-89) una actividad de reflexión conjunta entre el Ministerio de Trabajo de la época y el CEIL del CONICET de donde surgió el concepto nombrado con el acrónimo CyMAT, y que amplía el panorama para no limitar el problema sólo a la Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo". (Neffa, 2015, p.11)

Desde esta nueva concepción del trabajo, en términos de **derecho humano fundamental, es que se construye el concepto de las CyMAT.**

- ❖ **Las CyMAT y su composición.**

Podemos avanzar ahora, sobre la composición compleja de este concepto, de CyMAT, integrando las dos dimensiones que las conforman. **La dimensión objetiva** que va a estar dada por factores medibles y la **dimensión subjetiva**, que va a estar dada, desde la perspectiva de los trabajadores y su capacidad de adaptación a los procesos de trabajo, y respuesta a los riesgos y condiciones de trabajo.

Este es el fundamento para completar el abordaje con la necesaria **participación de los trabajadores.** *"nadie está en mejor situación para conocer de qué manera los riesgos profesionales afectan la vida y la salud de los trabajadores, que los mismos trabajadores directamente involucrados"* (Neffa, 2015, p.12)

Entonces tenemos, que la salud de los trabajadores se ve afectada por diversos factores, que se encuentran contenidos en la definición integradora de las CyMAT.

*"Las condiciones y medio ambiente de trabajo CyMAT, están constituidos por los **factores socio-técnicos y organizacionales** del proceso de producción implantado en el establecimiento y por los **factores de riesgo** del medio ambiente de trabajo. Existe entonces una relación estrecha entre el proceso de trabajo y la salud, y esto es lo que vuelve fundamental la actividad de prevención para aislar a los trabajadores del riesgo y evitar que estos repercutan también en las ventajas competitivas del sistema productivo"* (Neffa, 2015, p. 14)

De este modo podemos especificar:

a. Los factores vinculados a las "Condiciones de Trabajo": son factores socio-técnicos y organizacionales de las empresas u organizaciones que afectan al proceso mismo de trabajo, tales como la duración y composición del tiempo de trabajo, las características en cuanto a si se trata de un empleo seguro o por el contrario es precario, cómo se emplea la ergonomía para adaptar los medios que intervienen en el proceso de trabajo, herramientas, sistemas informáticos, e instalaciones, a la fuerza de trabajo, y las características del trabajador, con el fin de lograr un trabajo más eficiente y mayor bienestar, la remuneración y la participación de los trabajadores la mejora de las CyMAT.

b. Los factores del "Medio Ambiente de Trabajo":

Se trata de los distintos riesgos que podemos encontrar. Pueden ser: físicos (ruido, desequilibrios de temperatura, exposición a rayos, transporte manual de cargas pesadas, etc.), **químicos** (diversos productos tóxicos como el amianto), **biológicos** (virus, picaduras de insectos, etc.), **factores tecnológicos y de seguridad** (lay out, problemas eléctricos), **desequilibrios ecológicos** (inundaciones, temblores de tierra, descargas eléctricas, etc.) (Neffa, 2015)

Una mención aparte, merecen los factores de **riesgo psicosocial**: "constituyen la dimensión de las CyMAT, que se relaciona con las condiciones de trabajo, y más específicamente con su **organización**. Según la definición propuesta por Gollac (2011) son los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental (...): 1-Intensidad y tiempo de trabajo 2-Exigencias emocionales 3-Autonomía 4-Vínculos sociales 5-Conflictos de valores por problemas éticos 6-Inseguridad en la situación laboral. Todos estos factores son susceptibles de generar **estrés** (...). Si bien sus consecuencias son percibidas a nivel subjetivo, sus causas exceden lo individual y, por lo tanto, su tratamiento debe superar las perspectivas psicologistas que apuntan sólo a la asistencia de las personas una vez afectadas. Es por ello que se plantea abordarlos desde una perspectiva preventiva, y adoptando un concepto integral de salud, es decir, como fenómeno biopsicosocial" (Salas, 2014, p. 224)

Finalmente, podemos decir, que el impacto de estos riesgos laborales como los mencionados (físicos, químicos, biológicos, psicosociales), va a estar determinado por "el tiempo de exposición, la intensidad de los mismos, y la existencia o no de medidas de prevención" (Neffa.2015)

*Existe entonces una relación estrecha, pero no unidireccional, entre **el proceso de trabajo y la salud**. La esperanza de vida y la salud de los trabajadores está*

fuertemente condicionada, e incluso determinada, por las condiciones y el medio ambiente de trabajo soportados durante su vida activa. (Neffa, 2015)

En síntesis: unas **“malas CyMAT” pueden tener consecuencias negativas** en la salud que van desde fatiga, estrés, patologías médicas y psicológicas diversas (desencadenadas o agravadas por el tipo de trabajo), enfermedades profesionales, accidentes laborales, envejecimiento prematuro, y hasta llegar a causar la muerte.

Pero este impacto negativo, no se limita sólo a la **salud de los trabajadores**, sino que afecta también gravemente a la **eficiencia de las organizaciones laborales**:

“...elevados costos de prevención, reparación y de indemnizaciones que normalmente repercuten sobre los montos de cotizaciones para los seguros contra riesgos del trabajo (ART), implican mayores gastos del sistema nacional de salud, elevadas tasas de ausentismo que requieren reemplazos, conflictos laborales justificados cuando hay compañeros que se accidentaron por falta de prevención o mueren por esa causa en el lugar de trabajo a donde fueron precisamente “a ganarse la vida”. Además, se perturba el proceso productivo y ocurren pérdidas de tiempo para la producción cuando ocurren incidentes o accidentes (...) es difícil de imaginar que sin ejercer su derecho a adecuadas CyMAT los trabajadores se puedan implicar de manera permanente y eficaz para asistir regularmente, obtener elevada productividad, invertir su iniciativa y creatividad para mejorar la calidad y reducir los costos de producción. Aceptar la introducción de nuevas tecnologías informáticas y organizacionales cuyos riesgos son aún desconocido (...) hacer frente a las innovaciones en cuanto a los productos y los procesos, involucrarse y comprometerse para alcanzar los objetivos en materia de cantidad y calidad (...) no se puede lograr de manera sostenida y eficaz si el proceso de trabajo deteriora la salud de los trabajadores porque esto disminuye su eficiencia productiva y genera conflictos”. (Neffa J. C., 2015)

IV.3. Marco Normativo.

En el ámbito que nos ocupa, contamos a **nivel internacional**, en lo específico, con las **Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo ILO-OSH 2001**, de la **Oficina Internacional del Trabajo- Ginebra**.

A su vez, las mismas son tomadas por las **Directrices Nacionales sobre los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo del año 2007**, que constituyen el marco normativo del presente trabajo y que se detallarán a continuación.

IV.3.1. Directrices Nacionales sobre los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Nacionales.

Como su nombre lo indica, los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, son desde lo conceptual y a nivel general; sistemas de gestión.

Las Directrices Nacionales, serán tomadas como guía para el diseño, en la conformación de los elementos que constituyen cada etapa, del **Sistema Integral de Salud y Seguridad en el Trabajo para la UNLP**.

Los Sistemas de Gestión de Salud, se encuentran regulados desde la Organización Internacional del Trabajo. (OIT "ILO OSH 2001"). Nuestro país establece desde el **Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, a través de la Directrices Nacionales sobre los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo**, toda la normativa para la implementación de estos sistemas por parte de los empleadores. Resolución SRT 103/05.-



Como se puede observar en el gráfico, los sistemas de salud en términos generales, se conciben en permanente movimiento, y el dinamismo tiene que ver con la propia evaluación que se realiza, de manera tal, que una etapa alimenta a la otra y todas contribuyen a la mejora continua.

Las Directrices Nacionales forman parte esencial de un Proyecto llamado "SRT-ILO OSH 2001", publicado en el año 2007 por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. "El objeto del proyecto "SRT-ILO OSH 2001", es la implementación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleadores, según las Directrices de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) "OLO OSH 2001", que la Superintendencia de Riesgos del trabajo SRT, adoptó mediante resolución específica (Res. SRT 103/05)". (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Superintendencia de Riesgod del Trabajo., 2007).

Las Directrices Nacionales, han sido elaboradas con asistencia técnica de consultores designados por OIT y contienen pautas y requisitos generales, que sirven de orientación para la implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, aplicables a cualquier organización y/o empresa pública o privada.

Todo ello, tiene como objeto la protección del trabajador y trabajadora contra los peligros de lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Superintendencia de Riesgod del Trabajo., 2007) .-

"La seguridad y la salud en el trabajo, incluyendo el cumplimiento de los requerimientos de la SST conforme a las leyes y reglamentaciones nacionales, son la responsabilidad y el deber del empleador. El empleador deberá mostrar un liderazgo y compromiso firme con respecto a las actividades de SST en la organización, y deberá adoptar las disposiciones necesarias para establecer y mantener un sistema de gestión de la SST"... (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Superintendencia de Riesgo del Trabajo., 2007)

Como se puede observar en el siguiente cuadro, el **Sistema** está formado por cinco elementos fundamentales, **A) Política, B) Organización, C) Planificación y aplicación, D) Evaluación, E) acción en pro de mejoras.** Estos elementos, que a su vez contienen diferentes subelementos, se desarrollan en **tres etapas**, que varían en su duración, dependiendo de la complejidad y el tamaño de la organización de que se trate, a continuación, una breve referencia de cada uno de ellos:

Elementos del Sistema	Etapas		
	1	2	3
A.- Política			
Política en materia de salud y seguridad			X
Participación de los trabajadores		X	
B.-Organización			
Responsabilidad y obligación de rendir cuentas	X		
Competencia y capacitación		X	
Documentación del sistema de salud y seguridad			
Comunicación		X	
C.- Planificación y aplicación			
Examen inicial	X		
Planificación, desarrollo y aplicación del sistema		X	
Objetivos en materia de salud y seguridad			X
Prevención de los peligros		X	
Medidas de prevención y control		X	
Gestión de cambio			X
Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia	X		
Adquisiciones		X	
Contrataciones		X	
D.-Evaluación			
Supervisión y medición de los resultados			X
Investigación de accidentes y enfermedades prof.	X		
Auditoría			X
Exámen realizado por la dirección			X
E.- Acción en pro de mejoras			
Acción preventiva y correctiva		X	
Mejora continúa			X

A) Política de la Organización.

A) 1. Política en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se identifica fundamentalmente, con el compromiso del empleador y el lugar de importancia que el mismo le otorga a salud y seguridad de los trabajadores. Según la Directrices Nacionales deberá cumplir con los siguientes requisitos:

"El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, expondrá por escrito la política en materia de SST, que deberá:

- a) ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades;
- b) ser concisa, estar redactada con claridad, estar fechada y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o de la persona de mayor rango con responsabilidad en la organización;
- c) ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo;
- d) ser revisada para que siga siendo adecuada, y
- e) ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda.

La política en materia de SST deberá incluir, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso:

- a) la protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo;
- b) el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de SST, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en SST y de otras prescripciones que suscriba la organización;
- c) la garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y alentados a participar activamente en todos los elementos del sistema de gestión de la SST;
- d) la mejora continua del desempeño del sistema de gestión de la SST.

El sistema de gestión de la SST deberá ser compatible con los otros sistemas de gestión de la organización o estar integrado en los mismos".

A) 2. Participación de los/las trabajadores/as. Constituye un elemento esencial, dentro del sistema de gestión de SST dentro de la organización. Las Directrices, expresan textualmente:

- ✓ El empleador deberá asegurar que los trabajadores, y sus representantes en materia de SST, son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de SST relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.
- ✓ El empleador deberá adoptar medidas para que los trabajadores, y sus representantes en materia de SST, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, planificación y aplicación, evaluación y acción para perfeccionar el sistema de gestión de la SST.
- ✓ El empleador deberá asegurar, según corresponda, el establecimiento y el funcionamiento eficiente de un comité de SST y el reconocimiento de los representantes de los trabajadores en materia de SST de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

B) Organización.

B) 1. Responsabilidad y obligación de rendir cuentas. En este punto se hace hincapié en que el empleador debe asumir la responsabilidad de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en la organización, a través de los funcionarios de mayor rango, quienes deben rendir cuentas en referencia a la implementación y los resultados a la autoridad que controla y evalúa el sistema. Así mismo debe contarse con un sistema de supervisión efectivo para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

"El empleador y los directores de mayor rango deberán asignar la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del sistema de gestión de la SST, así como del logro de los objetivos pertinentes, y deberán establecerse estructuras y procedimientos a fin de:

- a) garantizar que la SST se considere una responsabilidad directa del personal directivo que es conocida y aceptada en todos los niveles;
- b) definir y comunicar a los miembros de la organización la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad de las personas que identifican, evalúan o controlan los riesgos y peligros relacionados con la SST;
- c) disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores..."

Resulta importante, tener en cuenta la relación entre la estructura orgánica y los roles o responsabilidades asignados en materia de salud y la seguridad de los trabajadores.

B) 2. Competencia y capacitación. Se deberá contar con personas que entiendan de cada uno de los aspectos del sistema y que puedan llevar adelante sus obligaciones en la materia. Asimismo, deberá capacitarse a todos los miembros de la organización, a través de un programa de capacitación para todos los niveles de la organización.

"Los programas de capacitación deberán hacerse extensivos a todos los miembros de la organización, según sea pertinente..."

La formación deberá ofrecerse gratuitamente a todos los participantes y, cuando sea posible, organizarse durante las horas de trabajo"

B) 3. Documentación del sistema de gestión de la SST. El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, debe estar documentado en todas sus partes y deberá comprender:

- a) la política y los objetivos de la organización en materia de SST;
- b) las principales funciones y responsabilidades que se asignen en materia de SST para aplicar el sistema de gestión;
- c) los peligros y riesgos más importantes para la SST que conllevan las actividades de la organización, así como las disposiciones adoptadas para su prevención y control, y
- d) las disposiciones, procedimientos, instrucciones y otros documentos internos que se utilicen en el marco del sistema de gestión de la

SST.

- ✓ *La documentación relativa al sistema de gestión de la SST deberá:*
 - a) *estar redactada con claridad y presentarse de una manera que puedan comprenderla los que tienen que utilizarla, y*
 - b) *estar sujeta a exámenes regulares, ser revisada según sea necesario, difundirse y ponerse a disposición de todos los miembros apropiados o involucrados de la organización.*

- ✓ *Los trabajadores deberán tener el derecho de consultar los registros relativos a su medio ambiente de trabajo y su salud, a reserva de que se respeten los requisitos de confidencialidad.*

B) 4. Comunicación. *Como en cualquier sistema, la comunicación es una parte más que importante. En este caso, se deberá establecer procedimientos para:*

- a) *recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la SST;*
- b) *garantizar la comunicación interna de la información relativa a la SST entre los niveles y funciones de la organización que sean apropiados, y*
- c) *cerciorarse de que las inquietudes, las ideas y las aportaciones de los trabajadores y de sus representantes sobre SST se reciban, consideren y atiendan.*

C) Planificación y Aplicación. *La planificación y aplicación del sistema se desarrolla en tres etapas y contiene cuatro subelementos:*

C) 1. Examen inicial. *A modo de referencia y punto de partida deberá llevarse a cabo un examen inicial para recopilar datos que luego sirvan para la toma de decisiones y la mejora continua del sistema.*

- ✓ *El examen inicial deberá llevarse a cabo por personas competentes en consulta con los trabajadores y/o sus representantes, según corresponda. Deberá:*
 - a) *identificar, las prescripciones legales vigentes en materia de la SST, las directrices nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de protección y otras disposiciones que haya suscrito la organización;*
 - b) *identificar, prever y evaluar los peligros y los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o la organización del trabajo;*
 - c) *determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos, y*
 - d) *analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores.*
- ✓ *El resultado del examen inicial deberá estar documentado...*

C) 2. Planificación, desarrollo y aplicación del sistema. "La planificación deberá apuntar a la creación de un sistema de gestión de la SST que contribuya:

- a) a cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales;
- b) a fortalecer los componentes del sistema de gestión de la SST, y
- c) a mejorar continuamente los resultados de la SST.
 - ✓ Las disposiciones encaminadas a conseguir una planificación adecuada y apropiada de la SST, tendrán en cuenta los resultados del examen inicial, deberán contribuir a la protección de la seguridad y salud en el trabajo e incluirán:
 - a) una clara definición, el establecimiento de prioridades y la cuantificación, de ser pertinente, de los objetivos de la organización en materia de SST;
 - b) la preparación de un plan para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se definan responsabilidades y criterios claros de funcionamiento, indicándose lo que debe hacerse, quién debe hacerlo y cuándo;
 - c) la selección de criterios de medición para confirmar que se han alcanzado los objetivos señalados, y
 - d) la dotación de recursos adecuados, incluidos recursos humanos y financieros, y la prestación de apoyo técnico, según proceda.

Las disposiciones relativas a la planificación de la SST en la organización deberán abarcar el desarrollo y funcionamiento de todos los componentes del sistema de gestión de la SST mencionados en el punto A de estas directrices y de los principales elementos del sistema de gestión de la SST.

C) 3. Objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

De conformidad con una política de SST basada en el examen inicial o exámenes posteriores, tendrán que señalarse objetivos medibles en materia de SST que deberán:

- a) ser específicos para la organización, apropiados y conformes con su tamaño y con la naturaleza de las actividades;
- b) ser compatibles con las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables, así como con las obligaciones técnicas y comerciales de la organización en relación con la SST;
- c) centrarse en la mejora continua de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores para conseguir los mejores resultados en materia de SST;
- d) ser realistas y posibles;
- e) estar documentados, y comunicarse a todos los cargos de la organización, y
- f) evaluarse periódicamente y, de ser necesario, actualizarse.

C) 4. Prevención de los peligros.

C) 4.1. Medidas de prevención y control. En cuanto a este aspecto, las directrices establecen:

"Deberán identificarse y evaluarse los peligros y los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores sobre una base continua. Las medidas de prevención y protección deberán aplicarse con arreglo al siguiente orden de prioridad:

- a) *supresión del peligro/ riesgo;*
- b) *control del peligro/ riesgo, en su origen, con la adopción de medidas técnicas de control o medidas administrativas;*
- c) *minimizar el peligro/ riesgo, con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan disposiciones administrativas de control;*
- d) *cuando ciertos peligros/ riesgos no pueda controlarse con disposiciones colectivas, el empleador deberá ofrecer equipo de protección personal, incluida ropa de protección, sin costo alguno y deberá aplicar medidas destinadas a asegurar que se utiliza y conserva dicho equipo..."*

C) 4.2. Gestión de cambio. *Los cambios pueden darse por modificaciones en la estructura, por la introducción de nuevos procesos, métodos de trabajo, etc. Asimismo, puede haber cambios externos como podrían ser cambios en la legislación, avances tecnológicos y en los conocimientos. En ambos casos, deberán evaluarse las medidas de prevención adecuadas en la SST.*

C) 4.3. Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia. *Aquí se hace referencia a la necesidad de establecer disposiciones y/o procedimientos de "prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de e emergencia. Estas disposiciones deberán determinar los accidentes y situaciones de emergencia que puedan producirse. Tendrán que referirse también a la prevención de los riesgos para la SST que derivan de los mismos. Habrán de adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades y deberán:*

- a) *garantizar que se ofrecen la información, los medios de comunicación interna y la coordinación necesarios a todas las personas en situación de emergencia en el lugar de trabajo;*
- b) *proporcionar información y comunicarse a las autoridades competentes interesadas, la vecindad y los servicios de intervención en situaciones de emergencia;*
- c) *ofrecer servicios de primeros auxilios y asistencia médica, de extinción de incendios y evacuación a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo, y*
- d) *ofrecer información y formación pertinentes a todos los miembros de la organización, en todos los niveles, incluidos ejercicios periódicos de prevención de situaciones de emergencia, preparación y métodos de respuesta.*

Tendrán que establecerse medios de prevención de situaciones de emergencia, preparación y respuesta en colaboración con servicios exteriores de emergencia y otros organismos, de ser posible".

C) 4.4. Adquisiciones.

Deberán establecerse y mantenerse procedimientos a fin de garantizar que:

- a) *se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud;*

- b) *se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de SST antes de la adquisición de bienes y servicios, y*
- c) *se tomen disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.*

C) 4.5. Contrataciones.

Deberán adoptarse y mantenerse procedimientos a fin de garantizar que se apliquen las normas de SST de la organización, o cuando menos su equivalente, a los contratistas y sus trabajadores ocupados en la organización.

D) Evaluación

D) 1. Supervisión y medición de los resultados.

- ✓ *Tendrán que elaborarse, establecerse y revisarse periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la SST. Deberán definirse en los diferentes niveles de la gestión la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad en materia de supervisión.*
- ✓ *La selección de indicadores de eficiencia deberá adecuarse al tamaño de la organización, la naturaleza de sus actividades y los objetivos de la SST.*
- ✓ *Habrà de considerarse la posibilidad de recurrir a mediciones, tanto cualitativas como cuantitativas, adecuadas a las necesidades de la organización, y éstas deberán:*
 - a) *basarse en los peligros y riesgos que se hayan identificado en la organización, las orientaciones de la política de SST y los objetivos de la SST, y*
 - b) *fortalecer el proceso de evaluación de la organización, incluido el examen de la dirección.*
- ✓ *La supervisión y la medición de los resultados deberán:*
 - a) *utilizarse como medio para determinar en qué medida se cumplen la política y los objetivos de SST y se controlan los riesgos;*
 - b) *incluir una supervisión tanto activa como reactiva, y no fundarse únicamente en estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y*
 - c) *incluirse en un registro.*

D) 2. Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la

salud

- ✓ *La investigación del origen y causas subyacentes de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades deberá permitir la identificación de cualquier deficiencia en el sistema de gestión de la SST y estará documentada.*
- ✓ *Esas investigaciones deberán ser llevadas a cabo por personas competentes, con una participación apropiada de los trabajadores y sus representantes.*
- ✓ *Los resultados de tales investigaciones deberán comunicarse al comité de seguridad y salud, cuando exista, y el comité deberá formular las recomendaciones pertinentes que estime oportunas.*
- ✓ *Los resultados de la investigación, además de las recomendaciones del comité de seguridad y salud, deberán comunicarse a las personas competentes para que tomen disposiciones correctivas, incluirse en el examen que realice la dirección y tomarse en consideración en las actividades de mejora continua.*
- ✓ *Las medidas correctivas resultantes de estas investigaciones deberán aplicarse con el fin de evitar que se repitan los casos de lesión, dolencia, enfermedad o incidente relacionados con el trabajo.*
- ✓ *Los informes elaborados por organismos de investigación externos como los servicios de inspección del trabajo y las instituciones de seguro social deberán considerarse de la misma manera que las investigaciones internas a los efectos de la adopción de decisiones, respetándose los requisitos de confidencialidad.*

D) 3. Auditoría.

- ✓ *Se adoptarán disposiciones sobre la realización de auditorías periódicas con miras a comprobar que el sistema de gestión de la SST y sus elementos se han puesto en práctica y que son adecuados y eficaces para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los incidentes.*
- ✓ *Se desarrollará una política y un programa de auditoría que comprenda una definición de la esfera de competencia del auditor, el alcance de la auditoría, su periodicidad, su metodología y la presentación de informes.*
- ✓ *La auditoría comprende una evaluación del sistema de gestión de la SST en la organización, de sus elementos o subgrupos de elementos, según corresponda. La auditoría deberá abarcar:*

- ✓ *En las conclusiones de la auditoría deberá determinarse si la puesta en práctica del sistema de gestión de la SST, de sus elementos o subgrupos de elementos:*
 - a) *es eficaz para el logro de la política y objetivos de SST de la organización;*
 - b) *es eficaz para promover la plena participación de los trabajadores;*
 - c) *responde a las conclusiones de evaluaciones de los resultados de la SST y de auditorías anteriores;*
 - d) *permite que la organización pueda cumplir las leyes y reglamentos nacionales, y*
 - e) *alcanza las metas de mejora continua y mejores prácticas de SST.*

- ✓ *Las auditorías deberán llevarse a cabo por personas competentes que pueden estar o no estar vinculadas a la organización y que son independientes respecto de la actividad objeto de la auditoría.*

- ✓ *Los resultados y conclusiones de la auditoría tendrán que comunicarse a las personas competentes para adoptar medidas correctivas.*

- ✓ *La consulta sobre la selección del auditor y sobre todas las fases de la auditoría del lugar de trabajo, incluido el análisis de los resultados de la misma, requiere la correspondiente participación de los trabajadores.*

D) 4. Examen realizado por la dirección

Los exámenes de la dirección deberán:

- a) *evaluar la estrategia global del sistema de gestión de la SST para determinar si se consiguen los resultados esperados en los objetivos previstos;*
- b) *evaluar la capacidad del sistema de gestión de la SST para satisfacer las necesidades globales de la organización y de las partes interesadas en la misma, incluidos sus trabajadores y las autoridades normativas;*
- c) *evaluar la necesidad de introducir cambios en el sistema de gestión de la SST, incluyendo la política de SST y sus objetivos;*
- d) *identificar qué medidas son necesarias para resolver en su momento cualquier deficiencia, incluida la adaptación de otros aspectos de la estructura de la dirección de la organización y de la medición de los resultados; y otros....*

Las conclusiones del examen realizado por la dirección deberán registrarse y comunicarse oficialmente.

E) Acción en pro de mejoras.

E) 1. Acción preventiva y correctiva

Deberán tomarse y aplicarse disposiciones relativas a la adopción de medidas preventivas y correctivas con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia del sistema de gestión de la SST, de las auditorías y de los exámenes realizados por la dirección. Tales medidas deberán versar sobre:

- a) la identificación y análisis de las causas profundas de las disconformidades con las normas pertinentes de SST y/o las disposiciones del sistema de gestión de la SST, y*
- b) la adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas, incluidos los cambios en el propio sistema de gestión de la SST.*

E) 2. Mejora continua.

✓ Deberán adoptarse y mantenerse disposiciones para la mejora continua de los elementos pertinentes del sistema de gestión de la SST y de este sistema en su conjunto. Estas disposiciones deberán tener en cuenta:

- a) los objetivos de SST de la organización;*
- b) los resultados de las actividades de identificación y evaluación de los peligros y de los riesgos;*
- c) los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia;*
- d) la investigación de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías;*
- e) los resultados del examen realizado por la dirección;*
- f) las recomendaciones presentadas por todos los miembros de la organización en pro de mejoras, incluyendo el comité de seguridad y salud, cuando exista;*
- g) los cambios en las leyes y reglamentos nacionales, acuerdos voluntarios y convenios colectivos;*
- h) la información pertinente nueva, y*
- i) los resultados de los programas de protección y promoción de la salud.*

✓ Los procedimientos y los resultados de la organización en el campo de la seguridad y la salud deberán compararse con otros para mejorar su eficiencia.

Cabe aclarar, en este punto que, cualquier Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, articulado bajo las Directrices Nacionales, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a través de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, puede ser autoevaluado, por las mismas organizaciones.

Asimismo, los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud, son compatibles con las **Normas OHSAS 18001, que son Normas de Calidad Internacionales Privadas.**, pero que la **Resolución 1629/2007** de la Superintendencia de

Riegos del Trabajo (SRT), toma como parámetro para la conformación y evaluación de los mismos.

IV.3.2. Las CyMAT en los Convenios Colectivos de Trabajadores/as de las Universidades Nacionales.

En el ámbito de las Universidades Nacionales, los Convenios Colectivos de Trabajo de Docentes y Nodocentes, establecen normas en referencia al tema.

- **El Convenio Colectivo de Trabajo Nodocente, homologado por Decreto 366/2006, establece lo siguiente:**

TITULO 7. SALUD E HIGIENE

Art. 114º: *Las Instituciones Universitarias nacionales deben hacer observar las pautas y limitaciones al trabajo establecido en leyes, decretos y reglamentaciones y adoptar las medidas según el tipo de trabajo, y que la experiencia y la técnica hagan necesarias para tutelar la integridad psico-física y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.*

A esos efectos llevarán a cabo las siguientes tareas:

a) crearán servicios de seguridad e higiene de trabajo de carácter preventivo y correctivo acorde a las especificaciones dadas en el marco de las leyes vigentes con la participación gremial correspondiente.

b) mantendrán en un buen estado de conservación, utilización y mantenimiento de los equipos, instalaciones, oficinas y todos los útiles y herramientas de trabajo.

c) mantendrán en un buen estado de utilización y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.

d) evitarán la acumulación de desechos, residuos y elementos que constituyan riesgos para la salud o puedan producir accidentes, efectuando en forma periódica la limpieza y las desinfecciones pertinentes.

e) adoptarán medidas para eliminar y/o aislar los ruidos y/o las vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores, brindando elementos de protección adecuados si aquello resulta técnica y económicamente viable.

f) instalarán equipos para afrontar los riesgos en casos de incendio y los demás siniestros que pudieran ocurrir.

g) deberán promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad de trabajo, particularmente en lo referido a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.

h) adoptarán medidas de resguardo y seguridad frente al efecto de las sustancias peligrosas que se encuentren en el ámbito de la institución universitaria.

i) desarrollarán un plan de evacuación y roles en caso de emergencia (incendio y otros).

Art. 115º: *El personal queda comprometido a:*

a) *cumplir las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado de equipos de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.*

b) *conocer y cumplir debidamente las normas de seguridad de la Institución Universitaria, con un criterio de colaboración y seguridad por ambas partes.*

c) *someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos que indique la Institución Universitaria. Esta invitará a la entidad gremial para que disponga la presencia de sus facultativos, si lo estima conveniente.*

d) *cuidar la conservación de los carteles y avisos que señalan medidas de seguridad e higiene, y observar sus prescripciones.*

e) *colaborar en la elaboración del Programa de formación y educación en materia de higiene y seguridad, y asistir a los cursos que se dicten durante la jornada de trabajo.*

f) *denunciar, conforme las normas legales vigentes, los accidentes o enfermedades laborales.*

Art. 116º: *Se constituye la Comisión de "Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (CCyMAT)", que estará integrada por dos expertos por cada sector, debiendo contar al menos con dos especialistas en medicina laboral. Se financiará con el aporte conjunto de las partes, requiriéndose también al MTSS y a la OIT (Departamento CyMAT) apoyo técnico. Las resoluciones de esta Comisión serán de aplicación obligatoria para las Instituciones Universitarias nacionales y sus agentes.*

Art. 117º: La CCyMAT tendrá por funciones:

a) *confeccionar un manual de instrucciones preventivas para todo el personal dependiente que tienda a evitar enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.*

b) *fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente título, en todas las Instituciones Universitarias nacionales, elevando dictámenes trimestrales a la Comisión negociadora de nivel general.*

c) *establecer las medidas necesarias para subsanar o atenuar la situación planteada por la tarea insalubre o riesgosa. Para ello contará con los informes producidos por la Aseguradora de Riesgo de Trabajo o las comisiones de salubridad e higiene que pudieran haberse constituido en el marco de la Disposición DNHST N° 729/88 y concordantes.*

Art. 118º: *Deberá privilegiarse la implementación de medidas que resguarden la salud del trabajador y minimicen los riesgos en el trabajo, y sólo se recurrirá a la compensación pecuniaria en los casos en que sea ineludible la exposición perjudicial. Esta última será la que determine la Superintendencia de Riesgos del Trabajo o la entidad que en el futuro la reemplace.*

• **El Convenio Colectivo de Trabajo Docente, homologado por Decreto 1246 del año 2015, establece en su Capítulo VIII "De las Condiciones y Ambiente de Trabajo".**

Artículo 53: *"Ambas partes acuerdan estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de accidentes de trabajo o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral. A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones y ambiente de trabajo, reguladas por las leyes vigentes en la materia, o las que en su momento las reemplacen, se considerarán:*

a) **CONDICIONES DE TRABAJO:** *las particularidades o características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Quedan específicamente incluidos en este concepto:*

1) *Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.*

2) *La existencia de agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos presentes en el ambiente de trabajo con sus correspondientes factores.*

3) *Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales, los métodos, sistemas, procedimientos y mecanismos que se empleen para el manejo de los mismos en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.*

b) AMBIENTE DE TRABAJO: *Se entiende específicamente incluido en este concepto:*

1) *Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde se desarrollen funciones propias de las Instituciones Universitarias Nacionales.*

2) *Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los trabajadores.*

c) PREVENCIÓN: *Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de las Instituciones Universitarias Nacionales, con el fin de eliminar, evitar, aislar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.*

Artículo 54.- *Obligaciones de las Instituciones Universitarias Nacionales. Respecto a las condiciones y ambiente en el trabajo, las Instituciones Universitarias Nacionales quedan sujetas al cumplimiento de las siguientes Obligaciones:*

a) *Realizar un examen pre ocupacional, gratuito, confidencial y obligatorio, para todos los docentes que ingresen a ellas, el cual tendrá como objetivo la adecuación digna del trabajador a su puesto de trabajo. El resultado de los exámenes médicos preocupacionales deberá ser comunicado al agente en forma personal y escrita dentro de los sesenta días de su realización.*

b) *Realizar, si el docente lo solicita, exámenes médicos cada dos años, gratuitos y confidenciales para todos los docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, a fin de detectar, anticipar y reducir los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.*

c) *Confeccionar una estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales, la que deberá ser comunicada a la representación sindical.*

d) *Organizar y mantener en cada Institución Universitaria Nacional el servicio de Higiene y Seguridad del trabajo tal como lo establece la normativa nacional vigente sobre la materia.*

e) *Implementar, en sus edificios, los planes de contingencia y evacuación elaborados y aprobados por profesionales universitarios competentes en la materia, con carácter de prevención, protección y mitigación de situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores. Hasta tanto se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente, para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados hasta tanto concurren los especialistas, para emitir el informe técnico correspondiente, y establezcan que han cesado las situaciones que dieron lugar a la medida. A tal efecto se aplicará lo dispuesto por la normativa vigente al respecto.*

f) *Asegurar al personal docente el ambiente y las condiciones de trabajo adecuadas, promoviendo la accesibilidad, en un todo de acuerdo con las leyes nacionales a fin de que pueda cumplir su labor con eficiencia y sin riesgo para su salud y su vida. A tal efecto, adoptará las medidas idóneas que lo protejan de cualquier peligro emergente de la labor que desarrolla, para la cual deberá proveer como mínimo los siguientes aspectos:*

-Condiciones físico-ambientales: Ambientes de trabajo limpios, libres de ruidos y/u olores, gases, fluidos o vapores potencialmente peligrosos para la salud del trabajador, con instalaciones, iluminación y ventilación - general y/o localizada - apropiadas al tipo de tarea que se ejecuta, o de la materia que se emplee para realizarla.

-Reducción de la jornada de trabajo: Cuando se deban realizar tareas en lugares considerados insalubres o peligrosos – ya sea por las condiciones físico ambientales, o bien por la naturaleza del trabajo, utilización de materiales o sustancias contaminantes, etc. se requerirá el informe y dictamen previo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con intervención del servicio respectivo, a fin de que determine la necesidad y límite de reducción de la jornada laboral, independientemente de la adopción de medidas complementarias para atenuar o neutralizar los efectos del trabajo en tales condiciones.

-Ropa y/o elementos especiales de trabajo: La Institución Universitaria Nacional proveerá periódicamente al personal docente la ropa especial y elementos de seguridad individual (v.g. guardapolvos, guantes, máscaras de protección biológica, delantal contra radiaciones, botas, etc) cuando las condiciones en que se desarrollen sus tareas específicas así lo requieran.

- En los casos que el riesgo laboral no pueda disminuirse, a pesar de haberse tomado todos los recaudos necesarios, el personal comprendido percibirá un adicional por riesgo laboral. Para esto se requerirá el informe y dictamen previo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con intervención del servicio respectivo, que acredite la existencia de Riesgo y la imposibilidad de disminuirlo.

g) *Respetar y cumplir toda conducta establecida en las leyes, normas reglamentarias, complementarias o modificatorias (actualmente, leyes 19.587 de Higiene y Seguridad y 24.557 de Riesgos del Trabajo y Decr. 351/79).*

Artículo 55.- *Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General*

Créase la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel General (CCyATNG). La que estará integrada por tres representantes titulares y tres suplentes por parte del sector empleador y tres representantes titulares y tres suplentes por la parte gremial; debiendo, al menos uno de ellos por cada parte, ser especialista en seguridad e higiene del trabajo. Esta comisión podrá incrementar el número de integrantes por acuerdo de ambas partes. Esta Comisión tendrá intervención en el estudio y asesoramiento de los temas que tengan relación con las condiciones y ambiente de trabajo de Instituciones Universitarias Nacionales. Ambas partes deberán unificar su representación.

En cada Institución Universitaria se constituirá una Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular (CCyATNP), en el ámbito de la Comisión Paritaria de Nivel Particular, que funcionará en forma coordinada con la de Nivel General, a los efectos de tomar conocimiento de las condiciones de trabajo y de llevar adelante mecanismos para el mejoramiento de las mismas en forma integral y uniforme. La integración de estas Comisiones será decidida en la Comisión Paritaria del Nivel Particular debiendo incluir al menos un especialista en seguridad e higiene del trabajo, por cada parte. En aquellas Instituciones Universitarias que, a criterio de esta Comisión de nivel Particular, se justifique, podrán crearse Delegaciones de la misma”.

Es destacable, que ambos Convenios establezcan la conformación de Comisiones de CyMAT. Como sabemos, los Convenios Colectivos de Trabajo de cada actividad se integran con la parte empleadora y la parte trabajadora, y constituyen por excelencia, la norma de carácter obligatorio para ambas. Resulta importante y muy positivo entonces, que, en ambos casos, se haya plasmado en el articulado la conformación de las Comisiones mixtas, para el abordaje de las CyMAT.

En nuestra Universidad, en el año **2005**, por **Resolución 63 del Presidente de la UNLP, se crearon Comisiones de Higiene y Seguridad** en la Presidencia, Unidades Académicas y Colegios, integradas por un representante de la autoridad, un representante docente, un representante Nodocente y un representante de los alumnos.

Asimismo, en el año **2014**, y teniendo como antecedente sendas Actas Paritarias 1/14 Docente y Nodocente; **por Resolución 675 del Presidente de la Universidad Nacional de La Plata, se aprobó la conformación de Comisiones Particulares de CyMAT**, integradas por dos representantes titulares y dos representantes suplentes de la Presidencia, un representante titular y un representante suplente por parte de la Asociación de Trabajadores Nodocentes de la UNLP (ATULP) y un representante titular y un representante suplente por parte de la Asociación de Docente de la UNLP (ADULP). Las mismas tendrían una función de asesoramiento a las paritaria locales docente y Nodocente, mediante dictámenes técnicos no vinculantes.

Actualmente, ambas Comisiones, han perdido vigencia en el funcionamiento. En el caso de las primeras se funciona con un referente por cada Unidad Académica y o Colegio, que designa la máxima autoridad, en cada caso.

Con respecto a las Comisión central de CyMAT, también se encuentra desarticulada en cuanto a funcionamiento y desactualizada por el paso del tiempo ya que algunos de sus miembros, no se encuentran designados en los cargos que tenían en ese momento y por los cuales integraban dicha Comisión. Debido a la carencia de articulación y planificación entre las áreas involucradas, no se ha generado en su momento, un canal de diálogo adecuado entre los sectores.

Algo que resulta llamativo, es la **ausencia del área de Salud Laboral**, como integrante, o en su carácter de órgano consultor, de estas Comisiones por su directa relación con la temática, a lo que podría sumarse un especialista en ergonomía, cuestión que deberá corregirse en lo inmediato, teniendo en cuenta que todo el desarrollo del presente trabajo tiene como uno de sus pilares, el trabajo interdisciplinario.

Si bien en este punto no se ha avanzado lo deseable, es importante recalcar, que nos encontramos en un escenario, en el cual se encuentran dadas las condiciones, desde lo político institucional, para hacerlo posible.

Lograr en un mediano plazo, el funcionamiento de una Comisión Central de CyMAT en el ámbito de la UNLP, y su réplica en cada Unidad Académica, Colegio y Dependencia, con nuevos integrantes representativos de todos los sectores, como también asesores técnicos-profesionales, constituye uno de los objetivos en la gestión de la Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral. Este punto será retomado más adelante.

IV.4. Antecedentes de Relevancia.

IV.4.1. Proyectos relacionados a la Gestión de Salud. Referencias.

En su calidad de Coordinador de la Subcomisión de Seguridad e Higiene en el ámbito del Consejo Interuniversitario (CIN), el Mg. Arq. Andrés Fiandrino, Director del área de Seguridad, Higiene y Desarrollo Sustentable de la UNLP, ha participado en la confección de diferentes propuestas, con el fin de ser implementadas en el Sistema Universitario. Una de ellas, en el año 2008, tenía que ver con un relevamiento, diagnóstico y propuesta de sistemas de salud y seguridad, que finalmente no se implementó por falta de financiamiento.

Otra propuesta interesante, en el ámbito de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, fueron los famosos "Proyectos Crusaset", que preveían un sistema de gestión de salud similar al propuesto en el presente y que tuvieron algún grado de implementación en Universidades como la de Córdoba, pero no en la UNLP.

IV.4.2 Investigación sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Universidad Nacional de La Plata.

Un antecedente de vital importancia, por ser único en lo específico de la temática, en nuestra Universidad, fue la investigación acreditada por la Secretaría de Ciencia y Técnica de la UNLP y desarrollada entre los años 2013 y 2015 bajo la dirección del **Dr. Julio C. Neffa: "Una dimensión de las CyMAT poco estudiada: los riesgos psicosociales en el trabajo asalariado. (cod.11E/121 SeCyT)"**.

Se elaboró un instrumento: **"Encuesta argentina sobre riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) aplicable en Argentina"**, que fue administrado de manera piloto en distintas empresas y organizaciones públicas, **entre ellas la UNLP**. En ese marco, se estableció contacto con la Asociación de Trabajadores de la UNLP (**ATULP**), para encuestar una muestra del personal Nodocente en las distintas facultades. **El aval del sindicato y la UNLP se formalizó a través de la firma del Acta Acuerdo Nodocente 4/2013.**

Se debe considerar que los resultados fueron publicados en el 2017, hace ya tres años atrás, y que la muestra se realizó entre el segundo septiembre de 2014 y principios del 2016. En este período ha habido cambios significativos a nivel de la gestión de la UNLP y del sindicato.

No obstante, podrían extraerse los resultados y las conclusiones generales de dicho estudio, como indicativos útiles.

"Trabajo y Salud de los Nodocentes de la UNLP. Los Riesgos Psicosociales en el trabajo y su prevención". (Neffa, 2015)

La muestra se realizó sobre un total de **351 trabajadores encuestados**, lo que representa casi el 12% del total de la Planta Nodocente, que hoy cuenta con 2939 cargos.

Actualmente, la Universidad cuenta con la siguiente configuración por **agrupamientos** según Convenio Colectivo de Trabajo 366/2006: 1355 cargos administrativos, 370 de mantenimiento y producción, 460 en servicios generales, 57 Profesionales, 560 técnicos y 137 asistenciales.

Cabe aclarar que la presente investigación, tiene la debilidad de no contar con datos que se puedan relacionar con el **puesto de trabajo** y con cada agrupamiento según CCT, lo que hubiera representado un indicador relevante al momento de valorar los resultados.

A continuación, se destacan las principales **conclusiones textuales** del libro publicado a partir de la investigación, con un breve comentario al respecto.

En cuanto a la caracterización del personal Nodocente, y sobre la relación de empleo, así como las precisiones sobre las exigencias temporales para el desempeño de su laboral, (Neffa, 2015), afirma:

"Los trabajadores no docentes de la UNLP tienen estabilidad en el empleo, predominan los que ejecutan tareas administrativas y los profesionales. En su inmensa mayoría son argentinos y hay solo dos de nacionalidad italiana. Un tercio de ellos tiene otro empleo. Es una población adulta, y casi el 80% tiene más de 35 años. Se observa la paridad en cuanto a los sexos. Tienen un alto nivel de instrucción, pues sólo el 13,9% no ha terminado la escuela secundaria. En el 53% de las familias los ingresos provienen de dos o más personas. Un 21,1% de los encuestados se ocupa del cuidado de otros miembros de la familia de mayor edad, enfermos, discapacitados. La jornada de trabajo es reducida y sólo un cuarto de los encuestados hacía horas extraordinarias. Los horarios son fijados por la Universidad de manera estricta pero los trabajadores 184 pueden efectuar arreglos con autorización de la organización y el 85,3% los hace recurriendo a los compañeros en caso de contratiempos o imprevistos. Existe una gran previsibilidad en cuando a los horarios a cumplir en los días, la semana y el mes próximo. Los mismos cambian poco de un día para otro. Solo un 3% de los encuestados tiene que trabajar de noche, pero no siempre se pagan horas extras o reciben una compensación en horas o francos compensatorios y lo mismo sucede con los que hacen guardias. Un 29,1% declaró que trabaja más horas que lo que le corresponden, pero por lo general no reciben una compensación monetaria, aunque la mitad de esos trabajadores recibe francos compensatorios. Siempre o a veces el 28,8% de los encuestados deben estar rápidamente disponibles a pedido de la Universidad, y un 47,4% ha sido consultado por asuntos laborales por fuera de la jornada y de los horarios normales de trabajo. Un 21,4% ha debido llevar trabajo para hacer en su domicilio. Todos gozan de licencias anuales por vacaciones y dado el cronograma académico la mayoría tiene derecho a 29 o más días de licencia anuales, que si no se toman en un año se pueden acumular con el siguiente, pero sólo un 30,5% puede proponer siempre el período para tomar sus vacaciones. El 85,7% tiene flexibilidad para ausentarse algunas horas de su lugar de trabajo y cambiar los horarios de la jornada arreglando con sus compañeros, sin ser objeto de sanciones. La diagramación de los horarios de trabajo les permite al 85,7% compartir fuera de la jornada momentos de ocio o realizar otras actividades con familiares y amigos..."

Cabe señalar que estos datos corresponden al período de implementación de las encuestas y entrevistas, por lo cual no son aplicables al diseño de

propuestas de intervención para el 2020. **Sería de interés, en todo caso, actualizar con**

datos propios el perfil del personal, para luego elaborar **líneas de trabajo** en aquellas cuestiones que pudieran afectar la **salud de los trabajadores/as**.

En cuanto a la exposición a riesgos del medio ambiente de trabajo, los datos generales presentados son apenas orientativos. El hecho de que no se presenta, la relación entre dicha exposición y los puestos de trabajo que la presentan, no permitiría diseñar propuestas de intervención al respecto, sin previo cruce de información con la Dirección de Seguridad e Higiene de la UNLP.

"el 42,4% percibía un mal estado de los sanitarios, un 33,8% trabaja sin vista al exterior; el 18% sufría el hacinamiento, un 25,7% no tenía una buena iluminación, el 32,4% tenía que respirar humo o polvos, un 22,2% trabajaba en contacto con productos peligrosos, el 28,7% estaba expuesto a riesgos infecciosos, un 40% corría el riesgo de herirse o accidentarse y un 17,6% mostraba señales de una pérdida de la capacidad auditiva..."

"Un 49,1% de los encuestados declaró que siempre o a veces hay suciedad en el ambiente de trabajo (pero no se especificó cuáles espacios), un 32,5% trabajaba en un ambiente húmedo, casi el 30% trabajaba expuesto a corrientes de aire, un 44% percibía malos olores, un 36,8% trabaja soportando temperaturas elevadas, un tercio trabajaba con bajas temperaturas..."

La afirmación sobre entrega y uso de elementos de protección personal también merece ser revisada con datos actuales. Para lo cual, debiéramos establecer modos de consulta y articulación con otras áreas de la UNLP vinculadas a esta responsabilidad.

*"Con respecto al uso de **elementos de protección personal**, el 45,6% contestó que la UNLP no se los proveía, pero por otra parte el 45,9% que los había recibido no los usaba en permanencia..."*

Los resultados de la investigación del equipo liderado por el Dr. Neffa, arroja datos de interés en cuanto a factores de riesgo por exigencias de esfuerzos musculares dinámicos o estáticos que podrían vincularse de acuerdo a la normativa vigente con enfermedades profesionales: trastornos músculo-esqueléticos, várices, hernias discales lumbosacras o inguinales y lumbalgias, dolencia que genera ausentismo o disminución de la capacidad laborativa.

*"Predominan las **posturas** sedantes para el 80,7% de los encuestados y un 26,2% debe permanecer en una postura incómoda sin poder cambiar de posición o trabajar en un ambiente con poco espacio para moverse; un 35,6% debe efectuar a pie desplazamientos largos y frecuentes y un 30% debe llevar o desplazar cargas pesadas. Un 23% de los encuestados manifestó que realiza movimientos dolorosos o cansadores durante el trabajo, pero son pocos los que deben soportar sacudidas o vibraciones..."*

En cuanto a los datos sobre carga física, su actualización requiere tanto la articulación con áreas vinculadas a la Salud Laboral para sistematizar información sobre motivos de licencias médicas como sobre recalcificación laboral generada por este tipo de trastornos al reingreso al trabajo, información que proviene de la ART. Por otra parte, es de señalar que para diseñar acciones preventivas debiera revisarse la identificación de peligros y evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo –información que debe elaborarse de manera conjunta entre la Salud Laboral y Seguridad e Higiene de la UNLP- para luego ser presentada, regularmente a la ART. En este aspecto, sería de interés contar

con

el aporte de **profesionales ergónomos**, que se ocupan del análisis de puestos desde un enfoque que incorpora las distintas cargas de trabajo a las que se someten los trabajadores en su labor cotidiana.

Todos los puestos de trabajo Nodocentes requieren el involucramiento activo de los trabajadores y la puesta en juego de procesos cognitivos. Los datos aportados por la investigación consultada así lo demuestran:

*"En cuanto a la **carga mental**, su trabajo requiere estar atentos para el 53,8% de los encuestados y un 42,5% debe leer letras o cifras muy pequeñas, mal impresas, mal escritas, un 19,9% debe examinar objetos muy pequeños, detalles muy finos y un 42,4% debe trabajar con pantallas de computadoras sin protección, pequeñas, o con teclados incómodos..."*

"El 69,1% de los encuestados manifestó que su ritmo de trabajo está dado por la dependencia inmediata respecto del trabajo de uno o varios compañeros y el 49,4% afirmó que su ritmo de trabajo está dado por normas de producción a cumplir o plazos a respetar en un corto espacio de tiempo de una hora o menos, y para el 78,6% su ritmo de trabajo está dado por normas de producción o plazos a respetar en un día o más. Para el 49,9% su ritmo de trabajo está dado por los controles o vigilancias permanentes (o al menos cotidianos) ejercidos por los jefes y/o los superiores, el ritmo está dado por un sistema de control o seguimiento informatizado, para un 44,9%. El ritmo de trabajo está dado por el ritmo de una máquina para el 19,9% y en otros casos por restricciones y exigencias técnicas para el 17,5%. Sólo para el 26,8% su ritmo de trabajo está dado por los propios tiempos y prioridades de los encuestados. El 61,9% estaba siempre o a veces obligado a apurarse en su trabajo y el 82,3% es frecuentemente interrumpido en su trabajo para hacer otra tarea que no estaba prevista originalmente y el 31,1% consideraba que eso era un aspecto negativo. El 54,4% indicó que "Sí" tiene que alcanzar metas predeterminadas, pero tienen la posibilidad de modificarlas, conversando a solas con el superior o con los compañeros, solo un 18,2% respondió que lo hacía sólo y por su propia iniciativa. Un 38,1% tenía dificultades para alcanzar las metas, pero la mayoría podía efectuar cambios en los plazos fijados para realizar el trabajo..."

En cuanto a las **obligaciones de la UNLP, como empleador**, que debe asegurar acciones de información y capacitación, **vigilancia de la salud del personal y visitas a los lugares de trabajo para controlar las condiciones reales de labor**, consultando al personal que allí se desempeña, los datos dan cuenta la falta de información por parte del personal o de escaso cumplimiento de estas responsabilidades:

"El 68,9% respondió que en los últimos 12 meses "No", recibió alguna formación o información sobre los riesgos que su trabajo puede ocasionar en su salud o en su seguridad y sólo el 23,5% la recibió del sindicato. No quedó claro para la mitad si los trabajadores consideraban que existía un servicio de medicina del trabajo. Sólo el 12,5% tenía la obligación de hacer una visita médica periódica a dicho servicio, aunque casi un tercio, el 30,4%, nunca hizo una visita o consulta con un médico del trabajo de la Universidad luego del ingreso. El 81,4% respondió que durante los últimos 12 meses no percibió que el médico del trabajo, el Ingeniero de Higiene y Seguridad o el encargado de la prevención visitaran su lugar de trabajo..."

"Los accidentes de trabajo y las prestaciones recibidas por las víctimas también fueron indagados. Los resultados muestran un bajo porcentaje de accidentados y en general, satisfacción con respecto a su tratamiento".

"Es muy reducido el porcentaje de trabajadores que han sufrido accidentes de trabajo en su empleo actual y no se recogió ninguna información sobre las enfermedades profesionales. Fueron solo 22 los accidentes declarados en el año previo a la encuesta con una interrupción de al menos un día en su trabajo. La compensación dada por la ART se consideró inadecuada para el 28,6% de los accidentados".

Algunos datos sobre la percepción de la salud de los encuestados podrían arrojar algunas pistas sobre acciones preventivas posibles de implementar en pos de cuidar la salud del personal Nodocente de la UNLP, en particular difundir la importancia de no asistir al trabajo estando enfermo tanto por el impacto sobre la propia salud del trabajador como por las posibilidades de contagios a sus compañeros o público como por las consecuencias sobre el desempeño.

La percepción del servicio que brinda la ART, ha cambiado negativamente, debido a que se ha contratado una aseguradora diferente a la que existía al momento de la encuesta, y la experiencia no ha sido buena. Entre las líneas de trabajo actual, desde la Prosecretaría se ha impulsado, el procedimiento de licitación para la contratación de un nuevo servicio.

"El 73,5% indicó que su estado de salud era "Bueno", el 23,6% "Muy bueno", y solo el 1,4% "Malo". Luego de un arduo día de trabajo, el 53,8% de los encuestados indicó que siente la necesidad y trata de realizar algún deporte o actividad física y el 61,7% siente necesidad de pasar tiempo con algún entretenimiento o su hobby preferido luego de la jornada de trabajo. El 19,8% siente la necesidad y trata de tomar alguna medicación, calmante o droga, el 16,4% respondió que toma medicamentos para la acidez y mio-relajantes, el 9,4% del total toma psicofármacos durante la jornada laboral o luego de concluirla y el 35,2% toma analgésicos luego de la jornada de trabajo El 23,4% piensa que con el correr del tiempo su trabajo puede afectar negativamente su salud. El 46,4%, respondió que varias veces en el año ha ido a trabajar sabiendo que no debía hacerlo por estar enfermo"

La composición del personal Nodocente de la UNLP, se refleja en los datos obtenidos en la implementación de la encuesta y se confirma en las conclusiones sobre la autonomía asumida en los distintos puestos:

"cuando se trata de seguir instrucciones precisas establecidas por la organización: en este caso a mayor nivel educativo la percepción sobre el margen de maniobra aumenta. En cuanto a la autonomía de procedimiento, se observa que los casos registrados, independientemente de su nivel educativo, indican que pueden organizar su trabajo a su conveniencia. Otra relación importante se da entre el grado de autonomía según el nivel que ocupan los entrevistados en la organización. Respecto a la prescripción de la tarea por el superior, no se destaca mayores márgenes de maniobra de un nivel a otro. Lo mismo ocurre con la percepción frente a las órdenes, consignas o guías de acción precisas. Sin embargo, a la hora de organizar el trabajo del modo que mejor le conviene a los entrevistados, se observa que la mayoría de los casos que ocupan el nivel operativo (34,1%) percibe que puede hacerlo "siempre", mientras los de puestos administrativos, profesionales y técnicos

respondieron el 23% y el

25,6% respectivamente. Complementariamente, las respuestas sobre la situación hipotética de presentarse una situación imprevista, los casos correspondientes al nivel administrativos manifiestan poder resolverla por sí mismos en mayor proporción que lo indicado por los trabajadores de puestos operativos y profesionales y técnicos”.

Es interesante rescatar algunos datos para reflexionar sobre la importancia de mejorar la información y la participación del personal cuando se realizan cambios, de modo de evitar el malestar o incertidumbre que pueden acarrear.

“La previsibilidad del trabajo y la posibilidad de anticipar la tarea respecto de grandes eventos del trabajo observamos que de los trabajadores que se enfrentaron a grandes cambios el 60% manifestó que faltó en algún grado información. A su vez, en otra pregunta el 46% manifestó faltas de información respecto a qué tareas va a tener que hacer el mes siguiente y aproximadamente la mitad de los trabajadores (51,3%) reconoce soportar cambios imprevisibles o mal preparados.”

En cuanto a la posibilidad del desarrollo de carrera y la vinculación con su formación, el personal Nodocente, pareciera estar mayoritariamente conforme, aunque sería conveniente indagar si en la actualidad se mantiene un porcentaje relativamente alto (alrededor del 15 %) que en el momento de la investigación no estaba conforme con ello y que correspondía al personal con funciones menos jerarquizadas y a veces para aquellos con menor nivel educativo.

“Respecto de si en su trabajo tienen la oportunidad de desarrollar sus capacidades profesionales o conocimientos específicos, 80% cree que sí (45% a veces, y 35% siempre). El grupo de trabajadores que considera que “no”, “nunca”, representa el 18%. Si analizamos las respuestas a esta pregunta según la función del respondiente en la organización encontramos que sí perciben de modo distinto las oportunidades que les ofrece su trabajo de para desarrollar sus capacidades profesionales o conocimientos específicos. Los trabajadores con funciones operativas en su mayoría consideran que el trabajo no les da oportunidad de desarrollar sus capacidades o conocimientos. En el extremo opuesto, los “Directivos” consideran en su mayoría que siempre el trabajo les brinda dicha oportunidad. Teniendo en cuenta todas las categorías vemos que a medida que aquellos trabajadores en categorías de mayor jerarquía (técnicos, de coordinación o directivos) encuentran en el trabajo más oportunidades de desarrollar capacidades y conocimientos que aquellos en categorías más bajas (operarios y administrativos). La gran mayoría de los encuestados (86%) considera que su trabajo le permite aprender cosas nuevas: el 45% siempre, y el 41% a veces. Aunque un 13% considera que nunca puede aprender cosas nuevas. Sin embargo, estas cifras representan mejor a los trabajadores con función administrativa (que por ser el subgrupo por función más numeroso afecta los valores medios). Mirando al interior de cada subgrupo por función vemos que la proporción de trabajadores que consideran que siempre pueden aprender cosas nuevas en su trabajo crece a medida que se pasa de una función a otra de mayor jerarquía. A la inversa, hay más trabajadores con funciones operativas que consideran que su trabajo no les permite aprender cosas nuevas. Sumado a lo anterior, los trabajadores menos formados experimentan menores posibilidades de aprender cosas nuevas en su trabajo”.

Los resultados presentados por el equipo del Dr. Neffa, alertan sobre la necesidad de revisar la oferta formativa y las tareas del personal administrativo para evitar la monotonía y el aburrimiento.

Desde la Dirección de Capacitación Laboral, se ha trabajado en variar la oferta de las Cursos de Capacitación y desde el año pasado se implementaron 4 ejes:

- **Eje 1:** Capacitaciones en Gestión Universitaria --> tendrá por finalidad proveer a los/las trabajadores/as Nodocentes, los conocimientos necesarios para desarrollar una correcta y óptima gestión universitaria dentro de la función que desempeña actualmente o permitiéndole adquirir habilidades nuevas, necesarias para progresar en la carrera Nodocente.
- **Eje 2:** Medio Ambiente, Salud y Seguridad Laboral --> agrupará las distintas capacitaciones que permiten a los/las trabajadores/as Nodocentes tomar conciencia del impacto de sus tareas en el cuidado del medioambiente y a su vez brindarles las herramientas y los conocimientos necesarios para una correcta prevención de riesgos laborales.
- **Eje 3:** Oficios y Formación Profesional--> será integrado por un conjunto de cursos que permiten formar a los/las trabajadores/as Nodocentes en tareas manuales y oficios, a fin de que puedan desarrollar de manera óptima su labor actual o bien formarse en áreas que desconocía hasta entonces.
- **Eje 4:** Competencias Transversales y Conocimientos Aliados ---> conjunto de competencias y conocimientos que resultan transversales a los agrupamientos establecidos en el C.C.T. y son de importancia fundamental para complementar la labor Nodocente en cualquiera de sus aplicaciones.

"La mayoría de los encuestados considera que su trabajo consiste en repetir continuamente una misma serie de acciones (como sellar documentos, coser expedientes, recibir notas del público, ordenar y reordenar expedientes): un 46% siempre y un 16% a veces. Del otro lado, 38% entiende que su trabajo no consiste en repetir una serie de acciones. Los administrativos son quienes encuentran su trabajo más repetitivo"

Otro de los aspectos de interés para la gestión de la UNLP y debido a la normativa vigente en cuanto a Participación de los trabajadores Nodocentes y sus representantes gremiales es la percepción sobre en qué medida se asegura la participación en cada sector de trabajo:

"Respecto a las posibilidades de los trabajadores para participar en las decisiones que atañen a la organización de su trabajo, la mitad de los trabajadores encuestados (50,7%) dice tener desacuerdos (siempre o a veces) con sus superiores sobre la manera de realizar correctamente su trabajo, pero a su vez la gran mayoría (75% siempre y 18% a veces) expresa que ante esos desacuerdos puede conversar el tema con sus superiores"

"Algunos trabajadores manifiestan recibir órdenes contradictorias y vivir situaciones de tensión con la jerarquía que se traducen en enfermedades laborales, abandono del puesto de trabajo, entre otras situaciones que pueden constituir escenarios de sufrimiento para esos trabajadores. A su vez, los testimonios cualitativos vislumbran como en algunos casos los superiores desestiman el trabajo de los no docentes y cómo las tensiones y conflictos con la jerarquía impactan negativamente en su salud"

"El 40% percibe que sólo es un espectador que tiene información, pero no puede actuar, y el resto cree que sí pudo ejercer algún tipo de influencia"

Según los resultados de la indagación realizada por el equipo de investigación, existía satisfacción entre el personal Nodocente por el nivel salarial y percepción de seguridad en cuanto a la continuidad del empleo.

"...la encuesta no indica la existencia de un sentimiento de inseguridad o temor en la pérdida del empleo, por tratarse de empleados públicos, de planta permanente, o con contratos registrados con buena relación salarial..."

Otro de los aspectos no problemáticos es la relación con el público y entre los grupos de Nodocentes que trabajan juntos, como compañeros de trabajo.

En cuanto a las posibilidades de ascensos y desarrollo profesional en la institución, se presentan algunos datos que merecen atención y ser revisados en el período actual para establecer si esta situación se mantiene a pesar de las diversas acciones implementadas en relación a la prevención de la violencia en el trabajo en la UNLP.

"encontramos que algunos trabajadores sienten que los cargan de tareas inútiles, se sienten ignorados o "ninguneados" y reciben críticas injustas. Esto resulta significativo sobre todo porque gran parte de quienes han sido víctimas de algunos de estos destratos identifican a las personas de la organización como responsables..."

La revisión sobre los resultados y conclusiones de la implementación de la encuesta, entrevistas y talleres realizados durante el trabajo de campo de la investigación realizada en el marco del proyecto PID 11/E121: "Una dimensión poco estudiada de las CyMAT: los riesgos psicosociales en el trabajo asalariado" (2012-2013) y el PID 11/E141, "Riesgos Psicosociales en el trabajo (RPST). Análisis de su impacto sobre la salud de los trabajadores, las organizaciones, y los sistemas de salud y seguridad social" –si bien no da cuenta sobre la situación actual del personal Nodocente de la UNLP ya que han pasado más de 5 años de dicho relevamiento- permite establecer líneas de indagación y reflexión para pensar la gestión de Salud y Seguridad en nuestra universidad. En principio, nos plantean el desafío de sistematizar los datos con los que contamos y de actualizarlos a través de nuevas investigaciones con el fin de contar con un diagnóstico de situación actual que dé sustento a nuestras futuras líneas de acción en Salud y Seguridad.

En base a los resultados y conclusiones, el equipo de investigación aporta recomendaciones de carácter general –de utilidad para pensar el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad- y específicos más vinculados con cuestiones operativas, que resultan de sumo interés para definir líneas de acción desde

una

visión integral y multidisciplinaria que promueva la prevención de riesgos y la protección de la salud de los trabajadores Nodocentes.

❖ **Principales recomendaciones de carácter general.**

1- *Formular e implementar en la Universidad una Política de Promoción y Prevención sobre la salud de los trabajadores... con participación de los no docentes...*

En consonancia con las Directrices Nacionales Neffa, plasma en lo concreto de las recomendaciones la participación de los trabajadores en la Política de Promoción y prevención de la Salud.

2- *...se jerarquicen los Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Condiciones de trabajo... o se designen al menos Delegados de Prevención... encargados de: 1) recibir las demandas personales y colectivas de los trabajadores que experimentan problemas de CyMAT y factores de RPST nocivos, 2) comunicar al resto de los trabajadores la información sobre lo que se trate en el Comité, 3) efectuar visitas a los lugares de trabajo y conversar con los compañeros para identificar la existencia de riesgos, hacer un diagnóstico preliminar, dar su opinión a partir de su experiencia, y 5) elevar propuestas de mejoramiento a las autoridades de cada Facultad (p. 337).*

Los comités mixtos vendrían a ser algo similar a lo que, dentro de los convenios Colectivos de Trabajo se denominan Comisiones de CyMAT.

Una referencia concreta, en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires, es "la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (CoMiSaSEP) tiene a su cargo el tratamiento de las políticas públicas vinculadas a las condiciones y medio ambiente de trabajo de los empleados del Poder Ejecutivo Provincial, atendiendo fundamentalmente las cuestiones referidas a la prevención y protección de la vida y la salud de todas personas que se desempeñen en las dependencias públicas. Lo hace a través de recomendaciones elaboradas por consenso entre representantes del Poder Ejecutivo y de los sindicatos estatales. La CoMiSaSEP está integrada por representantes del Poder Ejecutivo Provincial y de los sindicatos de los trabajadores estatales".

Los delegados de prevención, son delegados gremiales formados en salud y seguridad, con el objetivo de la gestión.

3- *... constituir a escala de la Universidad en su conjunto un Equipo Pluridisciplinario CyMAT y RPST que integre al menos un ingeniero en seguridad, un médico del trabajo, un especialista en psicología de la organización o psicodinámica del trabajo, un administrador especializados en organizaciones públicas y un ergónomo afectándolos específicamente a la ejecución de la política de prevención. (p. 337)*

... los responsables de la gestión o Jefatura de Personal de cada Facultad deben ser convocados a participar al igual que representantes de la ART, la SRT y de la Obra social.

Esto va a ser desarrollado en el Proyecto de intervención como modo

permanente de entender y abordar esta y otras temáticas complejas.

4- *Elaborar un programa permanente de formación e información sobre CyMAT y RPST con varios niveles y para construir los respectivos "mapas de riesgo de cada establecimiento...accesible a todo el personal... se debe permitir participar a todos los trabajadores (p. 337)*

El circuito de información y el contenido accesible para el entendimiento de cualquier integrante de la comunidad universitaria es un punto fundamental a desarrollar, al igual que la formación permanente.

5- *Constituir una base de datos estadísticos sobre salud y seguridad en el trabajo y ausentismo debido a problemas de salud (p.338).*

El sistema informático para el registro adecuado de todo lo relacionado con la salud, está en vías de proceso por las áreas técnicas correspondientes.

6- *Elaborar un programa de cooperación con centros de investigación (p. 338)*

7- *... instaurar o perfeccionar un sistema transparente y justo de evaluación del personal (p. 338)*

❖ **Recomendaciones específicas.**

1- *Revisión y adecuación de la UNLP a las normativas vigentes de la SRT y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en materia de Higiene y Seguridad, Medicina del Trabajo y Ergonomía aplicables a las universidades (p. 338)*

- ✓ Verificar si la ART cumple sus funciones en capacitación, visitas de preventores y exámenes médicos periódicos.
- ✓ Evaluación de los riesgos ergonómicos según Protocolo de Ergonomía SRT

2 - *Verificar si la ART cumple con el Registro de Agentes de Riesgos*

3 - *Promover una acción conjunta, coordinada y eficiente, de los Servicios de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ergonomía y Medicina del Trabajo (p. 339).*

4 - *Solicitar a la ART visitas periódicas de inspección a las dependencias y favorecer que los miembros de las comisiones CyMAT y/o los Delegados de Prevención los acompañen*

5 - *Desarrollar durante el tiempo de trabajo actividades de formación e información en materia de prevención de CyMAT y RPST, con diversos niveles y en cooperación con la organización sindical. (p.342).*

6 - *Fortalecer el funcionamiento del Servicio de Medicina del Trabajo a través de la cooperación de profesionales de diferentes áreas de la salud asegurando visitas periódicas anuales para todo el personal y la construcción de una base estadística sobre el seguimiento de la salud del conjunto del personal de la UNLP. Retomar en el punto 6*

* Las recomendaciones mencionadas serán rescatadas en el desarrollo del proyecto de intervención.

IV.5. Conclusiones del Marco Conceptual.

A modo de conclusión del marco conceptual, y en relación a los aportes recogidos de la Especialización en Gestión, (EGES), podemos decir que, en primer lugar y respecto a las **Directrices Nacionales**, nos servirán de guía en el armado y la planificación estratégica del Sistema, que no es precisamente la planificación de las Directrices, sino que será la que se vaya construyendo con ese marco normativo, desde la gestión propia de la Prosecretaría con respecto a la materia que nos ocupa.

Si bien, hemos comenzado con este recorrido de la planificación del Sistema Integral de Salud y Seguridad en el trabajo, dadas las características de nuestra Universidad, en cuanto a tamaño y complejidad, habrá etapas que queden por fuera de lo que resta de la gestión.

Un ejemplo de ello, es la confección del documento escrito, donde se plasme, **la Política en materia de seguridad y salud en el trabajo**, que corresponde a la tercera y última etapa del esquema. Sin embargo, todas las líneas de trabajo, implementadas o a implementar, están dirigidas a cumplir con los principios y objetivos que nos proponen las Directrices Nacionales en este punto.

Tomando en cuenta el cuadro que nos muestra las etapas y los temas, hemos avanzado de manera parcial, dentro de la **primera etapa**, en la **Planificación y Aplicación. Examen inicial**. (Punto C.1.). En este sentido, se está organizando la recopilación de datos y sistematización de los mismos, que más adelante, desarrollaremos con más detalle.

Asimismo, en consonancia con el punto D. 2, también de la primera etapa, **Evaluación. Investigación de lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud**, hemos comenzado a analizar e investigar las lesiones, enfermedades, dolencias, e incidentes relacionados con el trabajo, a través del análisis de casos concretos, que transitan por la Dirección de Salud Laboral, que serán referenciados, en el siguiente título.

En segundo lugar, en referencia a las **Condiciones y Medio Ambiente** de trabajo, tanto en su marco teórico como en base a la investigación realizada por el Dr. Neffa, resultan un importante aporte para la fundamentación, conformación y planificación del Sistema de Salud, ya que le dan fundamento y permiten entender la relación directa que existe entre tener unas buenas CyMAT y nuestra salud.

Desde **la Gestión en la Universidad**, se han detectado problemas, situaciones a atender y a corregir, que coinciden en gran medida con las recomendaciones del Dr. Neffa, o que de alguna manera, se encuentran relacionadas y sirven de argumento para la creación del Sistema Integral de Salud, objeto del presente Trabajo Final Integrador, por lo cual, estas recomendaciones serán retomadas y relacionadas en el desarrollo del proyecto de intervención.

Finalmente, con respecto a los **Convenios Colectivos de Trabajo**, nos aportan la fundamentación en lo específico, y en consonancia con las Directrices Nacionales, para comprender que las organizaciones, en este caso la Universidad, tenemos la responsabilidad cuidar de la salud y seguridad de los

trabajadores, con políticas adecuadas y acciones concretas y en ese proceso,

incorporar la participación de los trabajadores en las cuestiones que hacen a la prevención, protección y cuidado de la salud y seguridad de ellos mismos, y en definitiva de toda la comunidad universitaria.

V.- PROYECTO DE INTERVENCIÓN.

Nuestro Proyecto de Intervención, propone concretamente la implementación del Sistema Integral de Salud y Seguridad en el Trabajo para la Universidad Nacional de La Plata, en el marco de las pautas que establecen las Directrices Nacionales de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; para los Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad, cumpliendo con las normas de calidad imperantes en la materia.

V. 1. PRESENTACIÓN.

Después de haber realizado el desarrollo conceptual y normativo que tomaremos como punto de partida, es oportuno reflexionar, antes de ocuparnos de las cuestiones centrales del **"Sistema Integral de Salud y Seguridad en el Trabajo para la UNLP**, en sí mismo; sobre el por qué nos hemos inclinado por nombrarlo de esta manera anteponiendo la palabra "salud" a la palabra "seguridad", apartándonos así, de la denominación que establecen las Directrices Nacionales, al nombrar los sistemas de gestión en seguridad y salud.

Hemos optado por esta **denominación**, porque entendemos que la **salud**, es el concepto más amplio y la **seguridad** es un concepto que forma parte del primero, en una relación de género y especie. La seguridad reviste vital importancia, sobretodo en la faz preventiva que se hace de la salud y para la salud de los/las trabajadores/as. Tanto es así, que los accidentes de trabajo, ocurren cuando existe alguna falla en la gestión de la seguridad (que puede ser, por desconocimiento del trabajador/a, errores o ausencia de comunicación, malas prácticas, ausencia de EPP, fallas o ausencia de señalizaciones o instrumentos o medidas de seguridad en escaleras, como barandas, antideslizante en los escalones, etc.).

Es entonces, cuando se ve afectada la salud y en algunos casos la vida de los/as trabajadores/as. Pero lo que no hay que perder de vista es que, desde las áreas de la seguridad e higiene, se trabaja teniendo en miras la prevención de riesgos que afectan la salud. Asimismo, desde las áreas de medicina laboral, cuando ocurre un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se debe actuar en conjunto para investigar, cuáles fueron las causas del accidente; con el objeto de ajustar lo que falló y que no vuelva a ocurrir. (Método del árbol de causas). Este proceso de "feedback", en la comunicación de ambas áreas, debe ser permanente, porque solo así se garantiza, la corrección y la mejora continua del sistema, en concordancia con lo que establecen las Directrices Nacionales sobre el tema.

Pasaremos ahora, a presentar algunas cuestiones, que resulta necesario, tomar en cuenta, en términos de Planificación y Gestión para el diseño y la implementación del Sistema de Salud. Asimismo, es preciso aclarar que, de

ahora en más, cuando se hable de Sistema o Sistema de Salud, se va a estar

haciendo referencia al Sistema Integral de Salud y Seguridad en el Trabajo, de manera indistinta.

V. 2. ANÁLISIS SITUACIONAL.

❖ La Universidad Nacional de La Plata.

Nuestra Universidad, es sin duda una institución importante, de gran tamaño y compleja. Con más de 115 carreras de grado, que se cursan en 17 Facultades, 5 Colegios Preuniversitarios, alberga a más de 150.000 alumnos, cerca de 3000 trabajadores Nodocentes y aproximadamente 12.000 trabajadores Docentes, además de unos 112 cargos entre autoridades y cargos de gabinete. En los últimos días, fue reconocida una vez más, como la segunda del país, y la Número 21 en Latinoamérica por el Scimago Institutions Ranking (SIR). El SIR es uno de los más prestigiosos rankings centrados específicamente en la evaluación de la productividad científica de las instituciones.

Todos los que formamos parte de ella, sabemos, además de los números que reflejan su envergadura; que la Universidad tiene una historia que la hace única, en el país y en la región. Habiéndose cumplido 100 años de la reforma universitaria, y a 12 años de la reforma de su Estatuto, hoy como siempre, constituye una institución de vanguardia; “pública, gratuita, autónoma, irrestricta, inclusiva y feminista”, en palabras de nuestro Presidente Fernando Táuber.

Fiel a su compromiso social, se involucra activamente en las políticas públicas a fin de actuar como puente necesario entre los saberes científicos y las necesidades de la sociedad, en consonancia con lo que defiende y promulga sin descanso, “*la educación superior como derecho humano*”, (como fuera expresado por el Dr. Tauber, en el Seminario de Planificación de la EGES), y la producción de conocimiento y tecnologías a disposición y al servicio de la comunidad. (Tauber, 2018)

Asimismo, por la representatividad que se establece en **su Estatuto**, a partir de la **Reforma del año 2008**, momento en el que se incorpora el voto Nodocente, todos los claustros participan en la conformación de los órganos de gobierno, lo que traduce un pensamiento “*ético, transparente, republicano y democrático...*” (Tauber, 2018).

En este sentido, y en el recorrido de la construcción del diálogo con el sector Nodocente, en los últimos años se viene trabajando de manera conjunta en la propuesta de la designación de representantes del sector, en cargos de Gestión. Actualmente, se encuentran en funciones, cuatro (4) Secretarios de Gestión Nodocente, y tres (3) Prosecretarios de Facultades, un (1) Vicedirector, que se desempeña en la Radio de la UNLP y una (1) Directora que se desempeña en la Casa de Descanso “Samay Huasi”, en la Provincia de La Rioja.

Siguiendo esa misma lógica, que se fundamenta en entender, que existen cuestiones específicas que deben abordarse **desde la gestión**, es que **se genera el nuevo espacio institucional de la Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral, en el ámbito de la Presidencia de la Universidad.**

Para focalizarnos en el tema que nos convoca, es necesario entender en términos de **planificación y gestión, y rescatando conceptos de la EGES**, que estamos frente a una Institución de las que se denominan como una "organización de base pesada" (López Armengol). Por su tamaño y complejidad, opone resistencia al cambio, y esto representa un desafío a tomar en cuenta, en el proceso de conformación del Sistema de Salud, planteado.

Asimismo, el Sistema de Salud, **pone en crisis las prácticas** de funcionamiento a partir de la **estructura orgánico funcional**, planteando la necesidad de romper con esa lógica para pasar a la del funcionamiento sistémico y en relación a los temas en común.

❖ **Áreas que conforman el Sistema.**

Ya dijimos que el sistema de salud, está pensado para funcionar con diversas áreas que dependen, en base al organigrama a distintos superiores jerárquicos, por lo que responden a ellos. En términos generales, esto seguirá siendo de la misma manera, con la salvedad, de que cuando ocurre algo en estas áreas, que tenga que ver con la salud de un trabajador, cualquiera sea su modalidad de contratación; deberá ponerse en conocimiento al resto de las áreas involucradas, de acuerdo a cada caso.

A continuación, se presentan las Secretarías, Prosecretarías y Direcciones, que en principio tienen incumbencias en temas de Salud, y decimos en principio, ya que podrían sumarse otras:

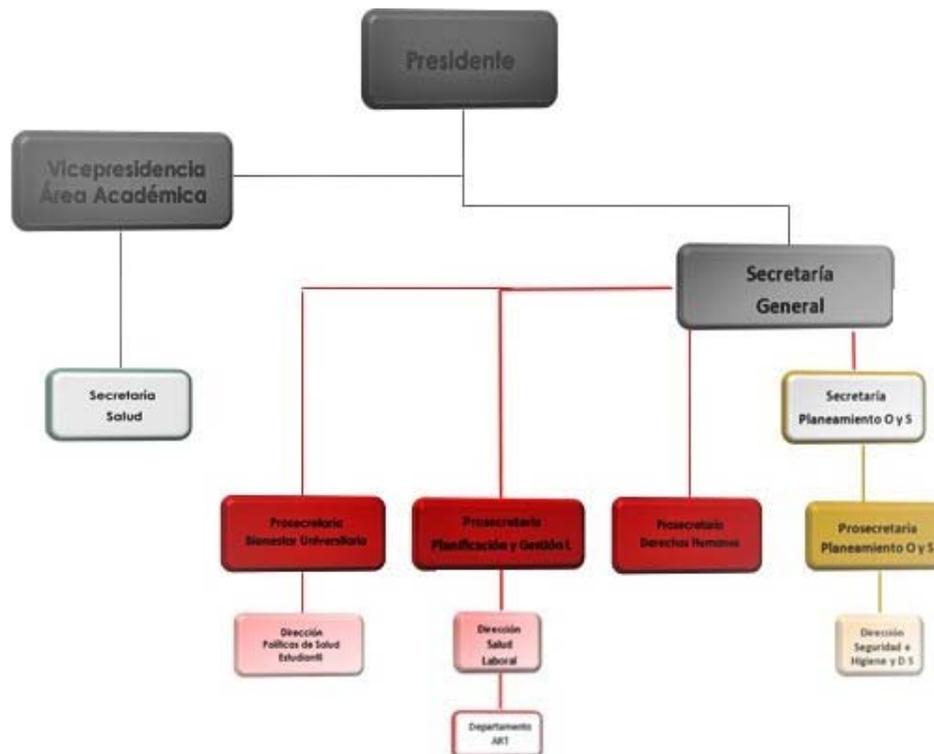
- **Dirección de Salud Laboral**, en el ámbito de la **Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral**: esta dirección realiza el examen de pre-empleo, previo al ingreso de los trabajadores docentes y Nodocentes. Asimismo, el trámite y seguimiento de las licencias médicas de corto y largo tratamiento, embarazo y atención de familiar enfermo. A esto se le suma la tarea del **Departamento de ART**, que depende de la misma dirección, y que gestiona la atención médica que debe brindar la ART contratada por la UNLP, cuando un trabajador sufre un accidente laboral. Las tareas de prevención y capacitación en la materia también le incumben a esta área.
- **Dirección de Seguridad, Higiene y Desarrollo Sustentable**, dependiente de la **Secretaría de Planeamiento, Obras y Servicios**: tiene a su cargo la elaboración, propuesta y ejecución de las políticas de la Universidad en prevención de riesgos del trabajo, accesibilidad, y desarrollo sustentable. Planificar y asesorar a la Secretaría de Planeamiento, obras y servicios de todo lo atinente a la temática de prevención de riesgos y gestión ambiental.
- **Dirección de Políticas de Salud Estudiantil**, en el ámbito de la **Prosecretaría de Bienestar Universitario**. Desde este espacio se

trabaja en la promoción, prevención, educación y atención de los estudiantes. A través del equipo de profesionales y los consultorios distribuidos en las distintas facultades, se busca acercar el servicio de salud a los estudiantes, acompañándolos con acciones preventivas y de concientización desde su ingreso y durante toda su carrera.

Nos interesa incluir esta área, porque sucede que los alumnos y los docentes comparten los mismos espacios, por lo que pueden verse afectados indistintamente cuando las existe algún riesgo para la salud. Asimismo, ha ocurrido que un miembro de la comunidad universitaria, es a la vez alumno y trabajador, por lo que debe abordarse la problemática de que se trate, de manera conjunta.

- **Secretaría de Salud.** Desde un enquadre académico, esta Secretaría tiene la responsabilidad primaria de promover la conformación de un sistema integrado de formación universitaria, interdisciplinaria y multiactoral, en articulación con el sistema público de salud de la región, garantizando la formación integral de excelencia y promoviendo el compromiso social de los profesionales que se desempeñen en dicho campo, en beneficio directo de la comunidad.
- **Prosecretaría de Derechos Humanos,** también abarca algunas temáticas vinculadas con la salud, desde el enfoque de derechos: discapacidad, violencia, adicciones; son algunas de sus líneas de trabajo, desde las cuales se desprenden programas específicos; asimismo, interviene en conflictos en los cuales la salud de un trabajador puede estar en riesgo o puede estar afectada.

Para visualizar, dónde se encuentran estos diferentes espacios institucionales en el Organigrama, presentamos el siguiente gráfico:



Podemos decir que, desde la Gestión de la Prosecretaría, hemos trabajado en conjunto con todas las áreas nombradas, en mayor o menor medida, lo que constituye un gran avance en el plano de lo informal.

Pero, la falta de procedimientos formales, evidencian la necesidad de sistematizar los circuitos por los cuales debe transitarse, ante un conflicto que tenga que ver con la salud, de un/a trabajador/a.

A su vez, se nos han presentado casos, que nos forzaron a encontrar artesanalmente, soluciones consensuadas en diálogo con las distintas áreas.

❖ **Análisis de Casos.**

Uno de estos casos, sucedió en el transcurso del 2019, y nos llegó a través de la **Dirección de Salud Laboral**, por medio de un pedido de intervención de una facultad. Se trataba de un caso delicado, ya que se había iniciado por una denuncia relacionada con "acoso" por parte de una trabajadora y la persona denunciada era otro trabajador, y a su vez alumno de la misma facultad.

Por otro lado, a través de otro expediente administrativo, se habían realizado recomendaciones a la facultad desde la **Prosecretaria de Derechos Humanos**; que fundamentalmente tenía en cuenta al individuo en su calidad de estudiante, por haber ocurrido el hecho en horario en el cual, el denunciado se encontraba en la facultad, en su calidad de alumno.

No solamente, que desde la Facultad se habían generado dos expedientes por la misma razón, sino que, en el ámbito de la Presidencia, advertimos esta situación, cuando ya no era posible analizarlo en conjunto. La problemática fue solucionada, y se realizó, un trabajo serio y comprometido tanto en la Prosecretaría de Derechos Humanos como en la Dirección de Salud Laboral.

Sin embargo, resulta llamativo, **la ausencia de un circuito claro, conocido por todas las autoridades y preciso para canalizar cuestiones tan complejas como estas.** La desarticulación entre las áreas de trabajo, reflejan la necesidad de otro modo de labor, cuánto mejor y más rápidamente se hubiera trabajado si hubiese existido un mecanismo integrador de las áreas involucradas, sabiendo una y otra los recursos con los que contábamos.

Asimismo, una de las más importantes observaciones fue el descubrir la **ausencia de normativa, procedimientos y prácticas estables que permitieran determinar cuándo un trabajador docente o Nodocente, No cumple con las condiciones de aptitud física o mental para desempeñar las funciones correspondientes.**

Por razones de confidencialidad de los datos de las personas involucradas, no se profundiza en mayores detalles de este caso.

Otro caso, en el que nos interesa centrar especial atención, se relaciona directamente con la **Aseguradora de Riesgos del Trabajo. La ART**, contratada por la Universidad, debe brindar servicios de **prevención de riesgos y de reparación de daños en caso de accidentes de trabajadores/as Docentes y Nodocentes.**

Este tema tiene varias aristas, es decir, cuando a alguien le sucede un accidente, en su lugar de trabajo (porque también puede suceder en el trayecto de su casa

al trabajo o del trabajo a su casa); interviene la Dirección de Salud Laboral, a través del sector que gestiona ante la Aseguradora, para que preste el servicio médico al trabajador/a afectado/a.

La Aseguradora contratada, se encarga de brindar las prestaciones de servicio de salud o prestaciones en especie y/ o dinerarias en caso de corresponder. Las prestaciones dinerarias, proceden cuando a raíz de un accidente o enfermedad profesional, el trabajador tiene una incapacidad laboral temporaria o permanente. Las prestaciones en especie son asistencia médica y farmacéutica, prótesis y ortopedia, rehabilitación y recalificación profesional del trabajador. **(Reparación de Daños).**

Por otro lado, gran parte del trabajo de prevención de riesgos se encuentra en el marco de la, Dirección de Seguridad e Higiene y Desarrollo Sustentable, en el ámbito de la Secretaría de Planeamiento, Obras y Servicios de la UNLP. Asimismo, la ART contratada tiene la obligación de brindar servicios de prevención. **(Servicio de Prevención), por lo tanto, la aseguradora contratada trabaja con ambas áreas a la vez. Es decir, cuando sucede un accidente, la ART trabaja con la Dirección de Salud Laboral y cuando se trata de la gestión de prevención de riesgos, articula con la Dirección de Seguridad, Higiene y Desarrollo Sustentable.**

La cobertura que la ART contratada debe brindar a la institución, involucra a las dos áreas mencionadas, sumado a que dentro de los servicios se incluye capacitación para la comunidad universitaria (docentes y Nodocentes), y además que todo lo que tiene que ver con información dirigida a las unidades académicas para que le llegue a los trabajadores, (como por ejemplo qué tienen que hacer cuando sucede un accidente), se gestiona a través de los jefes de personal de cada facultad, colegio y dependencia que funcionalmente dependen de la **Dirección General de Personal dependiente de la Prosecretaría Legal y Técnica.**

A su vez, todo el seguimiento económico y los recuperos que la UNLP debe recibir de la Aseguradora contratada, se realiza desde la **Dirección Contable y la Tesorería General**, dependientes de la **Secretaría de Administración y Finanzas**, previo informe de los siniestros y sueldos a recuperar, que se confecciona en el **Departamento de ART, de la Dirección de Salud, en el ámbito de la Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral.**

Asimismo, existe otro control que tiene que ver con el seguimiento en cuanto al nivel de cumplimiento en servicios en caso de accidentes, por los que resultan obligados en términos contractuales y el control de los casos rechazados, que realiza la Dirección de Salud en conjunto con la Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral.

La Dirección de Seguridad, higiene y Desarrollo Sustentable articula con la ART, las visitas a cada establecimiento de la UNLP, para las inspecciones de ley.

El seguimiento de juicios contra la UNLP, lo realiza la **Secretaría de Asuntos Jurídico Legales.**

Cada una de áreas mencionadas, estamos trabajado de manera conjunta en el armado del **Pliego de Licitación para la contratación de una nueva Aseguradora de Riesgos del Trabajo**, tarea en la que interviene también, la

Dirección de Compras y Licitaciones.

Una vez más, se observa el trabajo responsable y comprometido de cada área involucrada, en ausencia de una adecuada articulación preestablecida y pauta, que sería deseable encontrar en un futuro cercano.

❖ **Problemas detectados.**

1) Falta de una normativa específica e integral, actualizada y adecuada para gestionar problemas de salud que se dan en el ámbito laboral, de manera integral. Ejemplos concretos de ello, son las cuestiones de género en el ámbito laboral y doméstico, acoso sexual y laboral, problemas de salud relacionados con el consumo problemático de sustancias, diagnósticos relacionados a la salud mental que impiden la prestación de tareas o la dificultan, violencia de género dentro del ámbito privado, son algunas de las cuestiones no normadas o normadas aisladamente. Cabe destacar, que recientemente la UNLP, ha generado una normativa específica que reconoce la licencia por violencia de género en el ámbito doméstico, lo que constituye sin duda, un enorme avance.

2) Existen áreas, Secretarías, Prosecretarías, Direcciones, y Departamentos, que tratan los mismos temas desde distintos puntos de vista o en diferentes etapas de su desarrollo y se involucran a partir de las personas afectadas, pero que ignoran lo que hace o trata otra área relacionada con el tema o cómo lo aborda, desde qué lugar y en qué marco.

3) Ausencia de procedimientos, pautas y diseño de circuitos de información, intervención y colaboración, hacia dentro de cada área y entre una y otra. Si bien en algunas temáticas específicas existen programas o protocolos de actuación, resultan insuficientes desde la mirada integral.

4) Respuestas Institucionales Sectorizadas, en base a las estructuras orgánico funcional y no en base a la temática de salud, rescatando palabras del Dr. Giorgdano, en oportunidad del seminario de Planificación de la EGES: "*Nos formamos tabicados*". En la UNLP, esto se debe a que, las áreas involucradas dependen en la mayoría de los casos, de diferentes autoridades, lo que genera en ocasiones, un problema de competencias e incumbencias, contribuyendo al trabajo por sector y no por tema.

5) Diversas Vías por donde ingresan las consultas y los conflictos, en una organización de este tamaño, no vamos a evitar que esto suceda, pero sí podemos gestionar herramientas de información para que todos conozcamos los circuitos por dónde canalizar las cuestiones de manera adecuada y completa.

Hasta aquí, las razones y las problemáticas detectadas, que nos hicieron pensar en la necesidad de una mirada sistémica sobre temas complejos como los presentados.

La idea que subyace, es la de hacer posible el tratamiento de estas temáticas complejas y poder contar en un futuro cercano con herramientas útiles para brindar una respuesta adecuada como institución, a problemas que, del mismo modo, nos afectan como sociedad, nos involucran como parte de ella y nos

interpelan como comunidad universitaria. El Sistema de Salud, también contempla, los casos en los que a raíz de un problema de salud de un trabajador/a, se origina un **conflicto laboral**, tema que abordaremos en el siguiente título.

V. 3. DESARROLLO DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN.

La propuesta consiste en diseñar e implementar un Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo para la Universidad Nacional de La Plata, capaz de incluir todas las áreas existentes, con competencia en la materia, incorporar nuevas, si fuera necesario, pero fundamentalmente que articule unas con otras, en un trabajo coordinado y lo suficientemente amplio para el abordaje integral de las cuestiones vinculadas a la salud de los/las Trabajadores/as.

Este sistema también deberá incluir **dispositivos, procedimientos y/o protocolos que sean capaces de abordar conflictos**, que se generen a partir de un **problema de salud** de un trabajador o trabajadora, o bien a partir de una cuestión de seguridad y/o condiciones y medio ambiente de trabajo, que estén generando malestar en un sector determinado.

La capacitación se piensa en dos niveles. El primero para **Autoridades** de la UNLP., (esto incluye autoridades de la Presidencia, Decanos, Directores de Colegios), con el fin de poner en común cuestiones básicas del sistema, como la responsabilidad que le cabe a cada funcionario, funcionamiento del sistema, canales de comunicación y procedimientos disponibles, asimismo abrir un espacio de diálogo que contribuya a la comunicación fluida y constante.

Por otro lado, en el ámbito de la **capacitación** pensada como un nuevo eje, **formando trabajadores y trabajadoras**, con el objetivo de la participación en este sistema de gestión de salud y seguridad, resulta otro de los aspectos más relevantes de la propuesta.

Asimismo, el diseño de la política en salud y seguridad para los trabajadores y trabajadoras, deberá sostener a aquel sistema, desde sus principios, objetivos y normativa.

La idea del **Sistema Integral de Salud y Seguridad en el Trabajo**, surge como consecuencia de la observación de los problemas y cuestiones ya explicadas, en la Gestión diaria de la Prosecretaría.

A su vez, el marco normativo específico, viene a fortalecer y dar fundamento a esa idea y enmarcarla con sus pautas.

Haremos el desarrollo, retomando el cuadro de las Directrices Nacionales, y relacionando con el Diseño y la Implementación del Sistema, en términos de Planificación Estratégica.

Asimismo, presentaremos algunos avances, que ya se han ido probando a en términos de Planificación Operativa.

Pero antes, presentaremos las características fundamentales de Nuestro Sistema De Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

V. 3. 1. Características del Sistema.

- ❖ **Mirada amplia e integradora.** La idea principal y punto de partida conceptual, pretende instaurar que la salud en términos generales, como ya se ha expresado a través de definiciones más que contundentes de los organismos internacionales y de la normativa nacional, y particularmente la salud en los ámbitos laborales, requiere necesariamente desde la gestión, de una mirada amplia e integral.

Esa mirada amplia e integradora, deberá comprender a la salud física, mental, emocional, condiciones y medio ambiente de trabajo, riesgos psicosociales, la faz preventiva que nos corresponde como empleadores a fin de prevenir daños dentro del ámbito laboral, accidentes o enfermedades profesionales y en general toda medida que haga más amigable la jornada laboral para las trabajadoras y trabajadores de la UNLP.

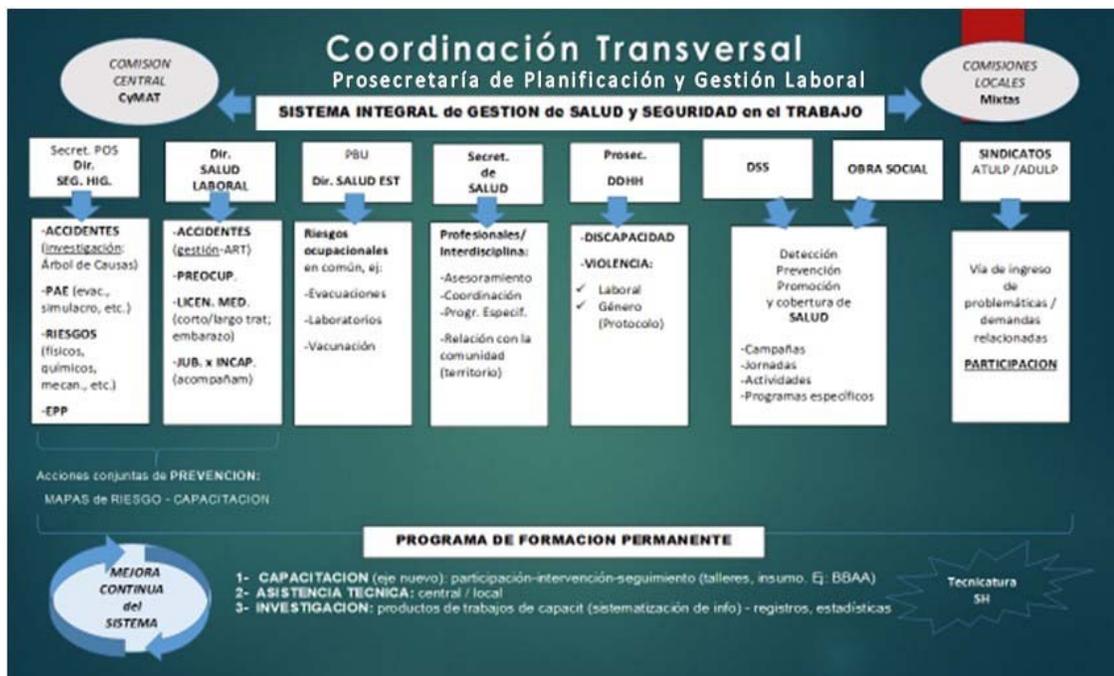
- ❖ **Transversal.** Esta característica del Sistema de Salud, tiene dos aspectos a saber. Primero, es transversal porque los temas de salud, nos atraviesan a todos como sociedad; y como trabajadores estamos potencialmente expuestos a sufrir alguna enfermedad, que afecte nuestra vida laboral y sumado a ello genere algún conflicto, o bien podemos padecer alguna enfermedad profesional o accidentarnos en el ámbito de trabajo, por lo tanto, nos involucra a todos por igual, siempre que trabajemos en el ámbito universitario, en la tarea que nos toque. Segundo, el sistema es transversal, porque incluye el trabajo de todas las áreas de la Universidad, ligadas de un modo u otro a la salud y seguridad en el trabajo; por lo que el Sistema no responde en su conformación a la lógica de la estructura orgánico funcional de nuestra Universidad, sino que se conforma de acuerdo a las incumbencias del área, siempre que tenga de un modo u otro, relación con la salud de los trabajadores y formarán parte, áreas que a priori, no tienen relación con la salud. Un ejemplo de ello, podrían ser las áreas que se dedican a las compras de mobiliario, sillones, y computadoras de oficina. Las compras, deben hacerse, de manera tal que el mobiliario, herramientas, sillones, se adapten a los puestos de trabajo, a fin de evitar accidentes y malas posturas, por lo cual deben estar precedidas de un análisis ergonómico. No se trata de gastar más, se trata de realizar una compra inteligente.
- ❖ **Articulado.** Esa conformación de las áreas, deberá ser articulada, es decir, Secretarías, Prosecretarías y Direcciones, vinculadas a la salud, deberán estar en permanente comunicación, sabiendo cada una lo que está haciendo la otra. Hemos detectado casos, en los que, por una misma situación grave, de denuncia de género, se originaron dos expedientes distintos, uno tramitaba ante la Prosecretaría de Derechos Humanos y la Prosecretaría de Bienestar Estudiantil, (el denunciado era alumno de una

facultad), y el otro expediente, tramitaba ante la Dirección de Salud Laboral (porque el denunciado también era trabajador Nodocente).

- ❖ **Interdisciplinario.** Al tomar el concepto de salud de manera integral y en el más amplio de los sentidos, necesitaremos de la mirada de diferentes profesionales relacionados a la salud; médicos, psicólogos, psiquiatras, técnicos y/o licenciados en seguridad e higiene, trabajadores sociales, ergónomos, etc. Sólo de esta manera, podremos cumplir con la normativa y hacer un trabajo serio y comprometido en conjunto.
- ❖ **Participativo.** Partiendo del más profundo de los convencimientos, de que la gestión de los problemas, se construye con todos los actores involucrados, a fin de alcanzar soluciones que se constituyan como respuestas efectivas y duraderas; es que los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo, requieren necesariamente la participación de los trabajadores.

V. 3. 2. Sistema de Salud. Conformación. Actores.

Para hablar de la conformación del sistema, debemos tener en mente, el organigrama de las áreas que describíamos más arriba y compararlo con el mapa que refleja las mismas áreas relacionadas por temas comunes. (ver pag. 46).



Este mapa tentativo, permite tener una idea de todos los actores que podrían participar en un Sistema Integral de Salud y Seguridad en el Trabajo. Al visualizar, cada área a las demás, primero conocemos quienes formamos parte, luego se comprende y se toma registro de qué interacción puedo

entablar con

otro actor/sector para luego, finalmente gestionar de manera más eficiente, optimizando recursos.

Como se puede observar, el sistema comprende: Seguridad e Higiene, Salud Laboral, Salud Estudiantil, Derechos Humanos y Salud de la UNLP; áreas de las cuales ya hemos explicado las razones por las cuales entendemos que lo deben conformar.

Pero cabe hacer una aclaración importante, las áreas que necesaria y permanentemente deben interactuar de manera coordinada en el día a día del sistema, son **Salud Laboral y Seguridad e Higiene**; en su calidad de Direcciones que tienen una responsabilidad técnico-profesional específica. Por otro lado, **la Comisión Central y las Comisiones Locales de CyMAT**, y sumado a ello la **Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral**, Coordinando el funcionamiento del Sistema, con el asesoramiento, del **Servicio de Ergonomía**, con el que sería, imprescindible contar de manera permanente.

El resto de las áreas, tendrán una intervención esporádica en tanto y en cuanto, nos vinculemos a través de un programa o cuando suceda alguna situación de conflicto que nos involucre a través de la salud de un trabajador docente, Nodocente o un alumno que, asimismo, forma parte de la universidad también como trabajador.

Sobre el lado derecho encontramos a la **Dirección de Servicios Sociales de la UNLP** y las Obras Sociales, que podrían actuar de manera también esporádica para algunos programas específicos como, por ejemplo, el **Proyecto de Adicciones**, con el que trabajamos de manera conjunta con la Secretaría de Salud, a través de su Dirección de Prevención de Adicciones. Cabe aclarar que más allá de entender claramente, que las obras sociales están por fuera de la estructura de la Universidad, nos parecen actores importantes con los cuales nos vinculamos, y en esa lógica, es que consideramos tenerlo presente.

En la misma sintonía, encontramos a los sindicatos, **ADULP**, por los docentes y **ATULP**, por los Nodocentes que, de la misma manera, no se encuentran dentro de la estructura orgánico funcional de la UNLP; pero sin duda constituyen actores fundamentales, en principio, por la participación de los trabajadores, en la conformación del sistema, tal como lo establecen las Directrices Nacionales de Sistemas de Gestión de Salud. Por otra parte, hemos observado, que un número significativo de cuestiones conflictivas, que tienen vinculación con la salud, se canalizan en consultas por parte de los trabajadores, en sus respectivos sindicatos, por lo que resulta un interesante canal de diálogo.

Otro actor importante, en la conformación del Sistema, son las **Comisiones de CyMAT**, tanto a nivel Central como a nivel local en cada Facultad, Colegio y Dependencia. A nivel central, podría funcionar como un órgano asesor formado por especialistas y representantes de todos los sectores. A nivel local, deberá integrarse con representantes de la autoridad local, especialistas y delegados gremiales formados previamente para la gestión primaria de las cuestiones que puedan surgir.

La capacitación permanente, como parte de la conformación del sistema, se establece tanto **para autoridades, como para trabajadores**, entendida en diferentes niveles de responsabilidad, resultando fundamental para el funcionamiento del sistema. La tecnicatura en Seguridad e Higiene, podría brindarnos una herramienta muy útil al sistema, de la misma manera que una formación en ergonomía, que podría constituir la primera carrera de grado en el Sistema Universitario Nacional, ya que sólo existe en el país, como carrera de posgrado.

Para visualizar fácilmente, la relación que existe entre la Normativa y nuestro Sistema para la UNLP, las pautas a cumplir y las etapas en las que se tiene que ir completando cada elemento; rescataremos el cuadro de las Directrices Nacionales, que nos aportan el gráfico útil.

V.3.3. Elementos y Etapas del Sistema.

Elementos del Sistema	Etapas		
	1	2	3
A.- Política			
Política en materia de salud y seguridad			X
Participación de los trabajadores		X	
B.-Organización			
Responsabilidad y obligación de rendir cuentas	X		
Competencia y capacitación		X	
Documentación del sistema de salud y seguridad			
Comunicación		X	
C.- Planificación y aplicación			
Examen inicial	X		
Planificación, desarrollo y aplicación del sistema		X	
Objetivos en materia de salud y seguridad			X
Prevención de los peligros		X	
Medidas de prevención y control		X	
Gestión de cambio			X
Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia	X		
Adquisiciones		X	
Contrataciones		X	
D.-Evaluación			
Supervisión y medición de los resultados			X
Investigación de accidentes y enfermedades prof.	X		
Auditoría			X
Exámen realizado por la dirección			X
E.- Acción en pro de mejoras			
Acción preventiva y correctiva		X	
Mejora continúa			X

Trataremos de hacer una síntesis, entre lo que establece el cuadro de las Directrices, en cada etapa, el Sistema Integral de Salud y Seguridad en el Trabajo de la UNLP, las recomendaciones de la Investigación del Dr. Neffa que quedaron por rescatar y lo que hemos podido implementar hasta el momento en términos de Planificación Operativa. **Siguiendo el Cuadro, éstos son los elementos a cumplir en cada etapa:**

V.3.3.1. Primera etapa:

B) Organización. Responsabilidad y obligación de rendir cuentas.

"El empleador y los directores de mayor rango deberán asignar la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del sistema de gestión de la SST, así como del logro de los objetivos pertinentes, y deberán establecerse estructuras y procedimientos a fin de:

- a) garantizar que la SST se considere una responsabilidad directa del personal directivo que es conocida y aceptada en todos los niveles;*
- b) definir y comunicar a los miembros de la organización la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad de las personas que identifican, evalúan o controlan los riesgos y peligros relacionados con la SST;*
- c) disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores..."*

Para la implementación de este elemento, sería necesario asignar a través de un acto administrativo, del Presidente de la UNLP, la Responsabilidad en la Coordinación Transversal y General del Sistema a la Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral, en el ámbito de sus incumbencias, por tener a su cargo la Dirección de Salud Laboral, y asimismo porque el Sistema por su naturaleza, debe anclarse en la órbita de la Gestión.

C) Planificación y Aplicación.

- ❖ **Examen Inicial.** A modo de referencia y punto de partida, deberá llevarse a cabo un examen inicial para recopilar datos que luego sirvan para la toma de decisiones y la mejora continua del sistema.

"El examen inicial deberá llevarse a cabo por personas competentes en consulta con los trabajadores y/o sus representantes, según corresponda. Deberá:

- a) identificar, las prescripciones legales vigentes en materia de la SST, las directrices nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de protección y otras disposiciones que haya suscrito la organización;*
- b) identificar, prever y evaluar los peligros y los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o la organización del trabajo;*
- c) determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos, y*
- d) analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores.*

El resultado del examen inicial deberá estar documentado..."

Con respecto a este punto, contamos con los datos recuperados de la Investigación sobre CyMAT del Dr. Neffa, con las salvedades que ya se hicieron sobre el paso del tiempo y los resultados generalizados de la muestra

Sería oportuno, poder actualizar los datos obtenidos y profundizar algunos aspectos para obtener una devolución real del trabajo realizado y los datos obtenidos.

En términos de propuesta podría haber dos caminos para ello, el primero sería poner en marcha y funcionamiento las Comisiones de CyMAT de carácter local en cada Facultad. A través de éstas, hacernos de la información, por medio de encuestas y relevamientos en terreno. El segundo camino, podría ser convocar nuevamente al Dr. Neffa, para que con algunos ajustes reformule y actualice en una nueva encuesta, los datos necesarios.

❖ **Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia.**

Aquí, se hace referencia a la necesidad de establecer disposiciones y/o procedimientos de "prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia. Estas disposiciones deberán determinar los accidentes y situaciones de emergencia que puedan producirse. Tendrán que referirse también a la prevención de los riesgos para la SST que derivan de los mismos

En este punto, no podemos dejar de hacer referencia a la situación actual que hoy nos afecta a todos los seres humanos a nivel mundial. La Pandemia por COVID-19, nos obliga a permanecer en aislamiento social preventivo obligatorio (ASPO). Asimismo, nos ha obligado a respetar protocolos de salud en la vida cotidiana, y en los ámbitos de trabajo para los que realizan tareas esenciales, en las que se encuentran actualmente trabajando, un número significativo de trabajadores de nuestra Universidad. Es sin duda, el mejor ejemplo para entender, cómo las amenazas a la salud, cualquiera sea su índole, nos afectan a todos/as por igual y que si las medidas a tomar no se coordinan y son uniformes desde todos los sectores, no llegamos a buen puerto.

En cuanto a planes de evacuación, extintores y señalización en los edificios, actualmente es una responsabilidad exclusiva de la Dirección de Seguridad e Higiene, que registra la documentación pertinente en cuanto a relevamientos y cumplimiento de cada unidad académica.

Una gestión importante, de la emergencia, tuvo que ver con la intervención en un conflicto que se desató, entre los trabajadores de un taller de mantenimiento de una facultad, donde se detectó la presencia de amianto, como factor de riesgo alto para los trabajadores. En coordinación entre la Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral y La Secretaría de Planeamiento, Obras y Servicios, a través de la Dirección de Seguridad e Higiene y Desarrollo Sustentable; se logró realizar una tarea planificada, segura

y coordinada para la

extracción del material peligroso y el aislamiento del espacio por el lapso de tiempo correspondiente para el cuidado de los trabajadores.

Resulta oportuno señalar, que la Prosecretaría de Planificación, toma conocimiento de la cuestión, en un Taller de Ergonomía, que se desarrollaba en el marco de la Capacitación Continua para trabajadores Nodocentes.

D) Evaluación. Investigación de accidentes y enfermedades profesionales.

Este elemento del Sistema, debe realizarse por áreas responsables y capacitadas para tal fin, por lo que se requiere la intervención conjunta de Salud Laboral y Seguridad e Higiene, en tanto su vinculación directa y complementaria, con la correspondiente participación de los trabajadores., en la construcción de la gestión integral.

V.3.3.2. Segunda Etapa.

A) Política. Participación de los Trabajadores.

Con respecto a este elemento, entendemos que, al contar en ambos **Convenios Colectivos de trabajo tanto Docente como Nodocentes**, con normas específicas en la materia, lo que constituye un gran avance; solo nos queda articular los mecanismos para que se haga posible, en otras palabras, gestionarlo.

Desde la Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral, se han implementado nuevas experiencias, teniendo en claro que la participación requiere una previa formación:

- ❖ **Primer Taller de Ergonomía.** En el marco del Eje temático 2, "Medio Ambiente, Salud y Seguridad Laboral", por iniciativa de la Prosecretaría de PyGL, se organizó y dictó el **primer Curso de Ergonomía en la UNLP: "Análisis Ergonómico del Puesto de Trabajo"**, en formato de taller.

La experiencia con este taller, fue muy positiva porque conectó la capacitación con la participación de los/las trabajadores/as y con la gestión.

Estas herramientas aportan a la institución universitaria, una nueva vía de información valiosa, que sirve como insumo para la prevención y la gestión de problemáticas vinculadas a la salud y seguridad laboral y al mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Monique Noulín, ergónoma francesa, define la Ergonomía como una "multidisciplina", cuyo objeto de estudio específico es el trabajo humano. Su objetivo es el de contribuir a la concepción o a la transformación de las situaciones de trabajo, - no solo en sus aspectos técnicos, sino también en los socio-organizativos - para que el trabajo pueda ser realizado respetándose la salud y la seguridad de los hombres, con el máximo confort y eficiencia. El desarrollo de los conocimientos se basa esencialmente en intervenciones de

campo hechas con un enfoque clínico que apunta a descubrir la particularidad de cada situación de trabajo antes de buscar las generalizaciones.

Por su parte, la "Ergonomía de la actividad" estudia la situación real de trabajo observando a trabajadores concretos en su medio y mientras realizan su labor, recurre a las entrevistas en los puestos de trabajo y sobre la situación de trabajo con el objetivo de co-construir en el diálogo profesionales-trabajadores un conocimiento nuevo que permita la mejora de las condiciones de trabajo de modo que se alcance la productividad esperada a la vez que se proteja la salud y seguridad de los trabajadores. (<http://cours-psycho.com/2007/037/ergonomie-definition-et-domaines-de-specialisation>, s.f.)

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo ha reconocido la necesidad de la aplicación de los conocimientos ergonómicos y ha establecido la Resolución 886/15, que obliga a todas las organizaciones a estudiar los factores vinculados a la carga física a través de la implementación de un protocolo que favorece la identificación y evaluación de aquellas situaciones que podrían constituir un riesgo para la salud y favorecer la presentación de algunas enfermedades profesionales (trastornos músculo-esqueléticos, várices, hernias, entre otras).

❖ **Primera Jornada Participativa para Delegados/as en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT),**

En el mismo sentido, se realizó, **en articulación con la Prosecretaría de CyMAT de ATULP**, en diciembre de 2019, la "Primera Jornada de Capacitación Intensiva para la participación de Delegados/as en cuestiones de CyMAT". Jornada que se repitió en febrero de 2020.

Esta primera experiencia, representa el inicio de un camino de **FORMACION DE EQUIPOS TÉCNICOS PARA INTEGRAR DE MANERA LOCAL, en cada Facultad, Colegio y/o dependencia de la UNLP, Comisiones de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT).**

Todo ello teniendo en miras la conformación a corto o mediano plazo, de las Comisiones locales y la **Comisión Central**, desde la Presidencia, conjuntamente con la Dirección de Seguridad e Higiene de la UNLP y representantes de cada sector.

Las dos experiencias mencionadas, responden a una nueva lógica en la formación de nuestros/as trabajadores/as. Ya no se trata sólo, de una capacitación que tiene por objeto la incorporación de un saber con el cual se mejora el rendimiento en el lugar de trabajo, lo que sigue siendo un importante objetivo. Esta formación en cuestiones de salud y seguridad en los ámbitos de trabajo, ergonomía, y condiciones y medio ambiente de trabajo, **tiene por objeto, poder contar con trabajadores y trabajadoras formados/as que participen en la detección y prevención de riesgos laborales.**

B) Organización. Competencia y Capacitación:

Con referencia a la Capacitación de los Trabajadores, ya lo hemos desarrollado en el punto anterior. Ahora nos toca, la organización de la Capacitación que nos incumbe a partir de nuestra responsabilidad, en la toma de decisiones.

❖ **Capacitación para Autoridades.**

Estas Capacitaciones deben llegar a todas las autoridades de la Organización. Son además caracterizadas por un contenido diferenciado, que tiene como objetivo, conocer el alcance de sus responsabilidades, cómo canalizar un conflicto relacionados con la Salud, cuales son los referentes y mayores responsables, cuales los procedimientos con los que cuenta la Institución, en definitiva, conocer y aplicar si correspondiera el Sistema de Salud.

La Capacitación para autoridades, estaba proyectada para la segunda mitad del 2020, entre las líneas de acción de la Prosecretaría de Planificación, lo que no sabemos si va a ser posible, en función del aislamiento social, actual por COVID- 19.

❖ **Comunicación.**

La comunicación para los abordajes conjuntos y articulados, resulta uno de los pilares fundamentales para el sistema.

Los circuitos de información hoy no existen de manera formal, bajo un protocolo que establezca cómo debe transitar la información. Las áreas que deberían formar parte del Sistema de Salud, dialogan de manera esporádica, cuando sucede algo, fuera de lo común. Es importante entender que el contar con una comunicación para la planificación conjunta de acciones entre las áreas del sistema, no solamente que mejorarán sustancialmente la gestión, sino que optimizará recursos.

El diseño de procedimientos, se evidencia como necesidad para la implementación de todo el Sistema. Asimismo, oportunamente, el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, una vez aprobado, deberá publicarse con información clara de los procedimientos en el portal web de la UNLP, como en todos los canales de Comunicación Institucional.

Para continuar con el resto de las Etapas y elementos que conforman el Sistema, es necesario tener concluido el examen inicial. Por lo tanto, por el momento no resulta posible, avanzar con los siguientes elementos.

V.3.4. Acciones Innovadoras y Proyectos 2020/2022.

A) Capacitación

❖ **Formación de Delegados/as para la participación en temas de CyMAT 2020.**

Los siguientes cursos se han articulado en conjunto con ATULP a través de la Secretaría Gremial y su Prosecretaría de CyMAT, como así también con la Secretaría de Capacitación y Cultura.

- 1) Curso de Participación para la mejora de las CyMAT en la UNLP.** El presente curso se crea en pos de favorecer la participación de los/as Delegados/as Sindicales Nodocentes, en la gestión de la prevención y promoción de la salud y en las intervenciones reactivas. Tiene por

objetivo

promover la participación y el compromiso de los/as representantes gremiales en la mejora continua de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) en la UNLP y el cuidado de la salud de los/as trabajadores/as.

Dentro de sus contenidos, se desarrollan 4 unidades con los siguientes temas:

- 1) Medio Ambiente de Trabajo;
- 2) Carga Física de los trabajadores;
- 3) Organización de trabajo, factores psicosociales;
- 4) Elaboración de Mapa de Riesgos.

Está diseñado para desarrollarse en un cuatrimestre, con la modalidad de taller y se aprobará con Trabajo Final Integrador (TIF), de elaboración grupal, sobre el análisis de las CyMAT de un sector de trabajo específico.

- 2) Curso de Participación en Gestión de Salud Laboral de la UNLP.** El presente curso se crea en pos de favorecer la participación de los/as Delegados/as Sindicales Nodocentes en la gestión de la prevención y promoción de la salud y en las intervenciones reactivas.

Tiene por objeto, promover la participación y el compromiso de los/as delegados/as gremiales en la difusión e implementación de procedimientos reactivos para asegurar la protección y atención de la salud de los/as trabajadores/as de la UNLP.

Dentro de sus contenidos se desarrollarán las siguientes unidades:

- 1) Sistema de Riesgos del Trabajo;
- 2) La gestión de Salud Laboral en la UNLP a nivel central;
- 3) La gestión de Salud Laboral en la UNLP en facultades y dependencias;
- 4) Procedimientos reactivos.

Está diseñado para desarrollarse en un cuatrimestre, con la modalidad de taller y se aprobará con Trabajo Final Integrador (TIF), de elaboración grupal, sobre el análisis de la aplicación de los procedimientos reactivos y la participación de los/las Delegados/as en cada Facultad, Colegio y Dependencia.

B) Gestión. Licitación ART.

Se realizó, conjuntamente con la Dirección de Seguridad e Higiene y la Dirección de Salud Laboral, un importante trabajo preparatorio de las condiciones generales, condiciones específicas y anexos de cuestiones técnicas (Pliego de Bases y Condiciones), para concretar el procedimiento de Licitación para la Contratación de una nueva Aseguradora de Riesgos del Trabajo. Expediente 100- 3089/2019.

La contratación de un buen servicio de ART, resulta primordial no solamente para los trabajadores y trabajadoras docentes y Nodocentes, sino también para

toda

la comunidad universitaria; ya que la buena gestión en este sentido, beneficia a la institución y a las personas que la conforman, tanto en el plano de la prevención, como en la gestión de los accidentes o enfermedades profesionales.

C) Gestión de Conflictos. Programa de Reinserción Laboral para situaciones problemáticas.

El Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, también deberá incluir dispositivos, procedimientos y/o protocolos que sean capaces de abordar conflictos que se generen a partir de un problema de salud de un trabajador o trabajadora, o bien a partir de una cuestión de seguridad y/o condiciones y medio ambiente de trabajo.

Hemos observado, que es más que habitual, la relación entre los problemas de salud y los conflictos laborales.

Este nuevo programa surge a raíz de una modificación del Convenio Colectivo de Trabajo 366/06, acordada a nivel de Paritaria General Nacional del año 2018. En nuestra Universidad, se aprueba por Paritaria Particular Nodocente 1/2019.

“Las partes acuerdan que, cuando a instancia del interesado u oficiosamente, se detecten disfuncionalidades en ciertas áreas, ya sea que las mismas pudieran surgir de relaciones interpersonales o condiciones de trabajo; y puedan estar causando una afectación seria a la salud, el goce de los derechos, el bienestar o el regular funcionamiento de un servicio, podrá solicitarse la intervención de una comisión de reinserción laboral, aun simultáneamente con el goce de las licencias que pudieran corresponder en la medida en que resulte posible.”

Objetivos: El programa está orientado a aportar soluciones a situaciones complejas descritas en el párrafo anterior, en las cuales ya se ha intentado alguna vía de solución en la Facultad, Colegio o Dependencia sin resultado positivo o que por la gravedad y/o seriedad de los hechos, se justifique la intervención de la comisión.

Cuando se habla de reinserción, se hace referencia al cambio de espacio de trabajo por diferentes situaciones, dentro de las cuales pueden estar las cuestiones de salud.

Pueden solicitar el programa:

- a) El o la afectada;
- b) Un tercero/a interesado/a, (por ejemplo, un delegado/a, una autoridad, otro trabajador/a);
- c) De oficio.

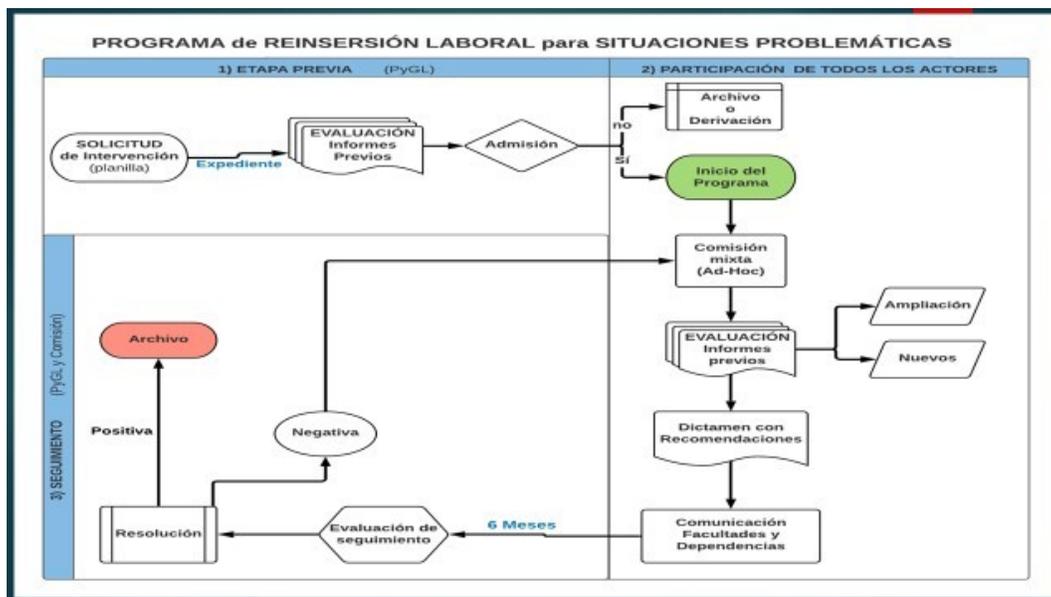
La Solicitud de intervención se presenta por escrito, ante la Prosecretaría de PyGL, con relación circunstanciada de los hechos. La Prosecretaría, solicitará informes que correspondan, previo a la conformación de la Comisión y evaluará si se cumplen los requisitos de admisibilidad para dar curso al programa. Si correspondiera dar inicio al programa, se convoca a los representantes de la comisión.

La Comisión se integra por cuatro miembros: un representante de la Presidencia, un representante de ATULP, un representante de la autoridad de la Facultad, Colegio o Dependencia que corresponda, un miembro del Cuerpo de Delegados/as de la Facultad, Colegio o Dependencia que corresponda.

La comisión emitirá un dictamen con recomendaciones concretas a la Facultad Colegio o Dependencia para la adecuada reinserción del trabajador/a sin desmedro de la regular prestación del servicio. Asimismo, se realizará un seguimiento, para analizar, pasados 6 meses, los resultados obtenidos.

Aún no es posible, realizar una valoración del funcionamiento del Programa de Reinserción laboral, debido a que su puesta en marcha lleva pocos meses

El siguiente cuadro, permite observar el procedimiento, tanto en la etapa previa, como en la que da inicio al Programa.



D) Soporte Informático. Constituye una herramienta imprescindible, para la viabilidad del Sistema. En primer lugar, porque actualmente no contamos con un sistema que nos permita recopilar, clasificar, y procesar datos, que nos posibilite trabajar con estadísticas reales y tomar decisiones correctamente informadas. Hoy no es posible, poder procesar datos porque el sistema de la Dirección de Salud no lo posibilita, por lo tanto, en algunos casos se extraen artesanalmente.

Por otro lado, la envergadura del Sistema va a requerir, el archivo de mucha información, como por ejemplo la Historia Clínica Única Digital de cada Trabajador /a.

Asimismo, debe contar con diferentes niveles de autorización para los usuarios, ya que se trata de información confidencial en su gran mayoría.

Actualmente, estamos trabajando en el armado de los requerimientos para solicitar al CESPI, una prueba piloto.

E) Ropa de Trabajo.

A partir de un pedido concreto del Cuerpo de Delegados y Delegadas de la Presidencia, de la Comisión Paritaria de Nivel Particular, y en consonancia con una de las conclusiones de la Investigación del Dr. Neffa, se encuentra en etapa de elaboración un procedimiento estándar para la compra de ropa de trabajo y elementos de protección personal, que permita, una compra única anual, para la Presidencia de la UNLP, Colegios y Dependencias, como así también para cada Unidad Académica.

De esta manera, se visualizan de forma indiscutible la obligación que tenemos como empleadores de cumplir con la provisión de estos elementos, se pone de manifiesto la obligación de los/as trabajadores/as de hacer uso de ropa y elementos de protección personal en los ámbitos laborales, y a la vez se genera una forma concreta de prevención de accidentes.

Por otro lado, al organizar los procesos de trabajo, en una sola compra anual y general, se optimiza el recurso laboral y el recurso económico.

F) Adaptación de la Normativa de Salud de la UNLP.

Se trabaja sobre la modificación y adaptación de la normativa de salud a nivel integral. Es un proyecto que encuentra su fundamento en la misma modificación, antes mencionada, del Convenio Colectivo de Trabajo acordada por la Paritaria General de 2018. Asimismo, y con el propósito de adaptar la normativa vigente de las UNLP, a los tiempos y problemáticas actuales, se integra el trabajo con perspectiva de género y abordajes de situaciones complejas, ausentes en la normativa propia.

Algunos de los temas en elaboración contemplan ampliación de licencias por nacimientos para padres, licencia en caso de adopción, tratamientos de reproducción asistida, permisos por lactancia, y cuestiones relacionadas.

A esto debe sumarse, un compendio específico que contenga toda normativa de Salud y Seguridad en el Trabajo.

G) Programa para la Prevención y Atención de Adicciones.

En conjunto con la Secretaría Gremial de ATULP, la Dirección de Prevención de Adicciones dependiente de la Secretaría de Salud de la UNLP, y esta Prosecretaría de PyGL, se elaboró un proyecto que pronto estará formalizándose, en referencia a la temática mencionada.

Dentro de los Objetivos, podemos mencionar el promover la conformación de un Servicio de Atención interdisciplinario para el abordaje de las problemáticas vinculadas a las adicciones en el ámbito de la UNLP, dirigido a los trabajadores y trabajadoras docentes y Nodocentes de esta institución; que se sumaría al plantel profesional de la Dirección de Salud Laboral. La idea es contar con equipo conformado por un/a Psicólogo/a, un/a Psiquiatra, un/a Trabajador/a Social, como servicio específico para Atención en problemáticas de consumo y adicciones.

Asimismo, alcanzar pautas comunes de actuación y articulación, homogeneizando la intervención para los casos que se presenten. Organizar y facilitar la intervención en las distintas situaciones relacionadas a la problemática de las adicciones dentro del ámbito de la UNLP.

El abordaje de los casos está pensado en dos planos: 1) Cuando el trabajador/a solicita ayuda ante un problema de consumo problemático de sustancias o ante una adicción cualquiera sea su causa.

2) Cuando el trabajador o trabajadora no solicita ayuda, pero a raíz de su adicción, o consumo de sustancias, se genera un conflicto laboral, lo que amerita que un superior o un tercero, pueda solicitar intervención de este equipo.

En ambos casos va a existir una etapa de contención y evaluación del cuadro, por parte de los profesionales, lo que técnicamente, se denomina atención primaria. Luego se le ofrecerá, orientación para realizar tratamiento y derivación con un centro especializado externo. Asimismo, se realizará un seguimiento y acompañamiento de dicho tratamiento y se evaluará en cada período, si el trabajador/a se encuentra en condiciones de volver al entorno laboral y cuáles serían las mejores condiciones para contribuir a su recuperación.

Este programa también encuentra concordancia con algunas de las conclusiones, expresadas por el Dr. Neffa, en la investigación citada.

H) Proyecto Edificio. Centro de Salud Laboral. Recuperación Edificio de calle 47 (2020/2022).

Dentro de las dificultades más importantes de la Dirección de Salud Laboral, es que el espacio en el que hoy funciona la misma, no permite brindar el servicio adecuadamente a los más de quince mil trabajadores/as en relación de dependencia en la UNLP.

La Presidencia de la UNLP, ha autorizado el proyecto de obra de recuperación del antiguo edificio de la Editorial de la UNLP, sito en la calle 47 entre 2 y 3, para que allí se instalen La Dirección de Salud Laboral y la Dirección de Políticas de Salud Estudiantil. El proyecto que contempla a ambas Direcciones, se encuentra a cargo de la Secretaría de Planeamiento, Obras y Servicios de la UNLP., se desarrollará en dos plantas y actualmente se encuentra en etapa de definición de planos, para luego pasar a la etapa de licitación de la obra.

Todo lo desarrollado hasta aquí, tanto en gestiones ya concretadas o proyectos en elaboración, toma una dimensión aún más coherente, concreta y real cuando encuentra un espacio físico adecuado para llevar a cabo su fin, lo que le otorga aún más sentido.

VI. REFLEXIONES FINALES.

A modo de Conclusión, es inevitable señalar que la implementación del Sistema de Salud, conlleva un importante trabajo sostenido en el tiempo, de todas las áreas y actores involucrados desde el compromiso y la responsabilidad que a cada uno le corresponde.

Estratégicamente hablando, la propuesta es ir fortaleciendo la Capacitación de trabajadores/as, a la par de Capacitar a las Autoridades Superiores.

En la Gestión diaria, inculcar la comunicación cada vez más estable entre las áreas más centrales del Sistema, es decir, Salud Laboral y Seguridad e Higiene.

Generar Procesos específicos como los descriptos, para cuestiones aparentemente menores, pero que generan conflictos cada vez más importantes. Todo ello para que paulatinamente, entre los trabajadores/as; y a la par entre las autoridades de la UNLP, se visibilicen acciones, programas, protocolos, herramientas concretas, que vayan conformando el Sistema Integral de Salud y Seguridad, por etapas.

En cuanto a los **Recursos**, en términos generales y descontando el Edificio de la Calle 47, como nuevo espacio para la Dirección de Salud Laboral y la Dirección de Salud Estudiantil; en la Universidad contamos con áreas bien conformadas, con un importante nivel de profesionales entendidos en la materia que nos ocupa.

Sin embargo, se evidencia la necesidad de fortalecer el equipo de trabajo de la Dirección de Salud Laboral, tanto de personal administrativo como profesional, teniendo en cuenta que, desde el inicio de la presente gestión, es un reclamo recurrente del sector, por lo cual, teniendo en miras la implementación del Programa de Adicciones, por ejemplo, y el sistema de Salud en general, resulta impostergable, cumplir con este pedido y reordenar las responsabilidades en el sector.

Por otra parte, entendemos que existe la necesidad de incorporar un servicio indispensable, en el ámbito de la Prosecretaría de Planificación, en consonancia con las Directrices Nacionales, con las experiencias recorridas y con problemas detectados, tanto en la Gestión como en la Investigación del Dr. Neffa. Éste, sería un equipo estable con profesionales de la Ergonomía, que favorezca la articulación entre la Dirección de Salud Laboral y la Dirección de Seguridad e Higiene y complemente el trabajo técnico-profesional e interdisciplinario.

Sumado a ello, el refuerzo en personal administrativo/ profesional para la implementación del Sistema, será necesario en el corto plazo.

En la Conformación de las Comisiones de CyMAT, de manera local en cada Facultad y Colegio, No solo se le da sentido al Sistema, y se cumple con las pautas de la SRT, sino que, al contar con delegados capacitados en detección de problemas, y miembros de aquellas comisiones, colaboran con la Gestión, en tareas que, desde la Presidencia, resultan imposibles de cubrir en cada lugar, con la consiguiente y positiva optimización de los recursos.

Sabemos que el desafío es grande, y también tenemos en claro, que hasta ahora, se trabajó en la mayoría de los asuntos de manera artesanal e informal, con el acompañamiento de las Autoridades, pero de ahora en más, resultará necesario el apoyo Político Institucional para instaurar el Sistema Integral de Salud y Seguridad en el Trabajo en la Universidad Nacional de La Plata, de manera formal, y con las herramientas que habiliten la gestión para hacerlo posible.

Podríamos decir que la definición de la política en salud y seguridad en el trabajo, por parte de la Universidad Nacional de La Plata, en su calidad de empleador, y el proyecto de un Sistema Integral de Salud y Seguridad en el Trabajo, como plan de gestión, a través del cual se pueda llevar adelante la metodología de trabajo caracterizada en los párrafos anteriores, resulta impostergable y reviste vital importancia en el marco de una Universidad que se piensa constantemente, se cuestiona, se exige los más altos niveles de excelencia, se compromete hacia adentro con sus estudiantes, docentes, Nodocentes, investigadores y autoridades; y hacia afuera con la sociedad en general, con un firme compromiso y responsabilidad social.

BIBLIOGRAFÍA.

1.- Neffa, Julio César 2002 ¿QUÉ SON LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO? Propuesta de una perspectiva. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CONICET). EDITORIAL HVMANITAS.

file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Bibliograf%C3%ADa%20Importante/Neffa_Condiciones_y_medio_ambiente_de_trabajo.pdf

2.- Neffa, Julio César (2015). Revista Voces en el Fénix. Año 46. Número 6. Julio 2015. Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo CyMAT.

3.- Neffa, Julio César y Elena Denda. Coordinadores 2015. Libros de Cátedra. Facultad de Ciencias Económicas. Trabajo y salud de los no docentes de la UNLP. Los riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención. Edulp. 2017.

4.- Noulin, Monique. Ergónoma Francesa.

<http://cours-psycho.com/2007/037/ergonomie-definition--et-domaines-de-specialisation>

5.- Organización Mundial de la Salud. OMS (1948). *Official Records of the World Health Organization*, Pagina web N° 2, p. 100), abril de 1948.

6.- Organización Mundial de la Salud. (OMS). Informe Técnico, Nro. 571, Ginebra, 1975.

7.- Salas, María Belén (2014). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud del personal no docente de la Universidad Nacional de La Plata. Proyecto de Tesis de Maestría en Ciencias Sociales. UBA. Publicado en Memorias de las IV jornadas de Investigación de la Facultad de Psicología.

8.- Superintendencia de Riesgos del Trabajo. -ILO OSH 2001. (2007) Directrices Nacionales sobre Sistemas de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. (Res. SRT.Nro.103/05). Argentina.-

9.- Tauber, Fernando. Pensar la Universidad. Proyecto Institucional de la Universidad Nacional de La Plata. 2018-2022. Publicación Institucional. Abril 2018.

1. F Tauber (2005). Algunos desafíos para la Universidad Pública. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP)
2. F Tauber (2006). Plan Estratégico de la Universidad Nacional de La Plata (2006)
3. F Tauber (2007). Plan Estratégico de la Universidad Nacional de La Plata 2007-2010
4. F Tauber (2008). Plan Estratégico Institucional 2007/2010 de la UNLP. UNLP
5. F Tauber (2008). La comunicación en la planificación y gestión para el desarrollo de las instituciones universitarias públicas argentinas: el caso de la Universidad Nacional de La Plata en el trienio junio 2004-Mayo 2007. Facultad de Periodismo y Comunicación Social
6. F Tauber (2009). Comunicación en la planificación y gestión de las universidades públicas argentinas. Ediciones de Periodismo y Comunicación (EPC)
7. F Tauber (2010). Discurso de asunción a la Presidencia de la UNLP
8. F Tauber (2010). Universidad Nacional de La Plata: discurso de asunción y objetivos estratégicos 2010-2014
9. F Tauber (2010). Plan Estratégico de la Universidad Nacional de La Plata 2010-2014
10. F Tauber (2010). Pensar la Universidad nacional de la Plata (2010)
11. F Tauber, G Nizan, D Delucchi, A Olivieri (2011). Planes directores, proyectos y obras. 2004-2010. Universidad Nacional de La Plata (UNLP)
12. F Tauber (2011). Pensar la Universidad Nacional de La Plata 1 (2010-2014). Universidad Nacional de La Plata (UNLP)
13. F Tauber (2011). Discurso de apertura del III Congreso Internacional sobre Cambio Climático y Desarrollo Sustentable.
14. F Tauber (2011). Universidad pública y medioambiente: responsabilidades y desafíos para los próximos años. Revista de la Universidad
15. F Tauber (2011). Palabras en relación al rol de la universidad pública.
16. F Tauber (2012). El Consejo Social de la UNLP, un camino al compromiso universitario. Diálogos del Consejo Social 1
17. F Tauber, V Urriolabeitia (2012). UNLP: "Pensada y creada para promover el desarrollo nacional". Desafío Empresario 10
18. F Tauber (2012). Inmensas oportunidades. Diario Hoy en la Noticia
19. F Tauber (2013). Pensar la universidad 1 (2013)
20. F Tauber (2013). 30 años de democracia en la universidad pública. De Los Cuatros Vientos
21. F Tauber (2013). Profesionales íntegros y comprometidos. Revista de la Agronomía Odontológica de Berisso, La Plata y Ensenada
22. F Tauber (2014). Testimonios: el rol de las instituciones en el desarrollo regional. 75 años sembrando
23. F Tauber, G Nizan, D Delucchi (2014). Planificación y gestión urbano/ambiental de los ámbitos universitarios. XI Simposio de la Asociación Internacional de Planificación Urbana y Ambiente (UPE 11) ISBN: 978-950-34-1133-9 (La Plata, 2014)
24. F Tauber, (Director) (2014). Plan Estratégico de la Universidad Nacional de La Plata 2014 – 2018
25. F Tauber (2014). Compromiso: Gestión 2010-2014
26. F Tauber (2015). Hacia el segundo manifiesto: los estudiantes universitarios y el reformismo hoy. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP)
27. F Tauber (2015). Hacia el segundo manifiesto: Los estudiantes universitarios y el reformismo hoy. Argentina: Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP). ISBN: 978-987-1985-63-0
28. F Tauber (2015). Presentación del libro Hacia el segundo manifiesto
29. F Tauber (2016). Proyecto Institucional de la Universidad Nacional de La Plata (2018-2022). Pensar la Universidad
30. F Tauber (2016). Pensar la universidad 2. Proyecto institucional de la Universidad Nacional de La Plata 2018-2022
31. F Tauber (2016). Pensar la universidad 2 (2016)
32. F Tauber (2016). Discurso: Pensar la universidad. Proyecto institucional 2018-2022
33. F Tauber (2017). Reseña del Plan Estratégico de Obras de la UNLP
34. F Tauber (2017). Presentación del Dr. Arq. Fernando Tauber del nuevo complejo edilicio en el predio del Ex BIM III.
35. F Tauber (2017). Presentación del nuevo Edificio " Sergio Karakachoff"(UNLP).

36. F Tauber (2017). Discurso en el Seminario Interno de Instrumentos de Planificación Estratégica Participativa.
37. F Tauber (2017). Haciendo realidad grandes proyectos. Econo 8
38. F Tauber (2017). La Reforma y el futuro de la Universidad. Revista Derechos en Acción
39. F Tauber (2017). La Universidad Nacional de La Plata en el contexto actual: la búsqueda de un modelo inclusivo. + E 7 (7. Ene-dic), 132-143
40. F Tauber (2017). Los desafíos que vienen para la UNLP. Bit & Byte 3
41. F Tauber (2018). Pensar la universidad 3 (2018)
42. F Tauber (2018). La universidad pública reformista: un modelo inclusivo y de desarrollo. Eudeba
43. F Tauber (2018). Transcripción del discurso de asunción a la Presidencia de la Universidad Nacional de La Plata, período 2018-2022
44. F Tauber (2018). Conferencia por el Centenario de la Reforma Universitaria en la UNSAdA.
45. F Tauber, (entrevista, de, Santiago, Barcos) (2018). Los dolores que quedan son las libertades que nos faltan. Econo 8
46. F Tauber, R Cereijo, A Palladino (2019). Se cumplen setenta años de la sanción de la gratuidad universitaria en Argentina. Diario Contexto 22
47. F Tauber (2019). UNLP Un Modelo de Universidad Pública Argentina. Revista Universidades
48. F Tauber, V Cruz (2019). El proyecto político-académico de la Universidad Nacional de La Plata y los desafíos de fortalecer la política institucional de géneros y feminismos. Gaceta de la V Circunscripción plurinominal del Tribunal electoral del Poder Judicial de la Federación-Nueva época
49. F Tauber, (compilador, L Quiroga (2019). Extensión universitaria: rupturas y continuidades. Educación
50. F Tauber (2020). Discurso en el marco del Consejo Regional Argentina contra el Hambre.