



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL EN HOSTERÍAS RURALES – CASO DE ESTUDIO: BUNGALOW LOS ÁLAMOS

Autores: Nieto, María Emilia
Sánchez, Luis Nicolás

Director: Martos, María Enriqueta

2017

Trabajo de Seminario: Licenciatura en Administración de Empresas

RESUMEN

Si bien es un tema bastante debatido en nuestros días y que tiene una larga y controversial historia, la Seguridad e Higiene Laboral, aún es un tema al que no se le da la debida importancia, tanto desde el punto de vista de los dirigentes de las organizaciones, como de los que trabajan en ella.

Al analizar ciertas industrias como la hotelera en las zonas rurales, se encuentra, como si fuera poco, que tampoco los potenciales clientes le dan mucha importancia al tema. El análisis a un hostel ubicado en un punto turístico de la provincia, brindará las pautas mínimas a considerar con respecto a la seguridad e higiene propicias para el normal desarrollo de la actividad.

PRÓLOGO

El desarrollo de la economía de nuestra región, es promovida por diversas actividades económicas, como por ejemplo la agricultura, en la que se destaca el cultivo de la caña de azúcar, o la agroindustria, basadas en la caña para elaborar el azúcar y el limón para producir jugos y aceites esenciales. Sin embargo, la lista no finaliza aquí. En conjunto con el avance de la globalización, se desarrolló una actividad que en la actualidad se encuentra en su período de auge: el turismo, que en ciertos sectores es la única fuente generadora de empleo directo e indirecto.

El turismo, en regiones como la de los valles de Tucumán, aglomera un conjunto de industrias entre las que se pueden mencionar a la Hotelería, la Gastronomía, la Recreación (como excursiones y ocio nocturno), la fabricación y elaboración de dulces y mermeladas, Tejidos, etc. Todas estas actividades, requieren y tienen la necesidad de mano de obra calificada ya que si bien, en su mayoría, es de índole artesanal, su desarrollo técnico, mecánico y en algunos casos de automatización, genera numerosos riesgos, que exigen conocimientos, métodos y técnicas de acción. Los encargados de los emprendimientos, deben garantizar que cada persona que trabaje para su negocio, reciba formación teórica y práctica suficiente en materia preventiva y de seguridad. Esto es a lo que, en nuestra carrera se denomina, Seguridad e Higiene Laboral.

La seguridad e higiene laboral, adecúa e incrementa las capacidades y habilidades de los trabajadores en el desempeño de sus funciones, sin embargo, es visto por muchas empresas como un gasto y no como una inversión.

Particularmente en el sector de la Hotelería, el manejo de un sistema de higiene y seguridad laboral, es de fundamental importancia ya que efectiviza tanto la protección de la salud de los empleados del negocio como los de los clientes que hacen uso de los servicios e instalaciones del mismo. Desde este razonamiento, surge el propósito de este trabajo de tesis. Se pretenden desarrollar en profundidad los diferentes riesgos en los procesos productivos, a los que se ven expuestos los trabajadores y los huéspedes en los hoteles y hosterías, describir las regulaciones vigentes en materia de seguridad e higiene y analizar la operatividad de un hostel en particular para contrastar su realidad con la teoría. A partir de los resultados, se pretende elaborar un modelo de pautas sobre seguridad e higiene, que permita a las hosterías de la zona, mejorar la economía de la industria, la calidad de vida de los involucrados en ella y la conservación de los recursos naturales para el bienestar de la generación presente y las generaciones futuras.

Para alcanzar el objetivo, se recurrirá a fuentes teóricas y legales, estructurando el primer capítulo con definiciones y generalidades sobre la materia, como antecedentes y teoría de un destacado autor de antaño, beneficios de construir un modelo, organismos involucrados para la promoción de normas y por supuesto las reglamentaciones vigentes. En el segundo capítulo, se describirán los distintos riesgos que pueden presentarse en una actividad laboral cualquiera, las acciones preventivas ante siniestros y la importancia de la higiene en el trabajo. El tercer capítulo, está destinado a particularizar las definiciones y reglamentaciones en la industria hotelera, para que, finalmente, en el cuarto capítulo, se pueda contrastar dicha teoría con el análisis de un hostel particular, teniendo en cuenta las condiciones internas y externas del comercio.

Antes de finalizar este apartado de la tesis, sentimos la necesidad de dejar expresa nuestra gratitud con la profesora Martos, que accedió a guiarnos en este último paso académico, colaborándonos desde la elección del tema, hasta la minuciosa corrección del trabajo, con paciencia y amabilidad.

INTRODUCCIÓN

Desde sus inicios, el hombre hace de su instinto de conservación, una plataforma de defensa ante la lesión corporal. Al ver que su vida cotidiana está rodeada de peligros, en todo lugar (como el sitio en donde habita, el espacio en donde desarrolla sus actividades laborales, los lugares de esparcimiento, de educación, en todo rincón en que se encuentre, sin dejar afuera, lo más peligroso: el trayecto en que se moviliza), provocó el nacimiento de la seguridad laboral, reflejada en un simple esfuerzo individual más que en un sistema organizado.

Retomando la historia, se extrae de textos, recomendaciones de Hipócrates (en el año 400 a.C.) hacia los mineros, el uso de baños higiénicos a fin de evitar la saturación del plomo¹. Se considera que, el conocido padre de la medicina, realizó las primeras observaciones sobre enfermedades laborales.

Platón y Aristóteles por su parte, fueron otros destacados que estudiaron las deformaciones físicas producidas por actividades ocupacionales de la época, planteando la necesidad de su prevención. Pero fue hasta 1453 que, Ulrich Ellembog, escribió sobre enfermedades relacionadas con el ambiente de trabajo y sobre cómo prevenirlas². En ese momento, nació un cierto interés en esta área. Se tiene evidencia de un libro más completo, cuya publicación data en el año 1556³. El mismo, describe

¹ RAMÍREZ CAVASSA, César. Seguridad Industrial, un enfoque integral (México, 2005). Pág. 23.

² Consultas a base de información, en Internet: <http://timerime.com/es/evento/3229186/Ulrich+Ellembog+1473/> (12/02/2017)

³ Consultas a base de información, en Internet: <http://timerime.com/es/evento/3339981/Georgius+Agrcola/> (12/02/2017)

los riesgos asociados a las actividades de minería. Su autor, Georgious Agrícola, hace sugerencias para mejorar la ventilación en las minas y fabricar máscaras que protejan efectivamente a los mineros. Se discuten ampliamente los accidentes en las minas y sus causas; se describen los defectos del “pie de trinchera”, una enfermedad que se origina por la exposición de los pies por largo tiempo a la humedad de las minas. También trata la silicosis, enfermedad producida en los pulmones y causada por la inhalación de polvos de silicio o cuarzo⁴.

Finalmente, en el siglo XVII, Bernardino Ramazzini, un médico italiano, escribió el primer libro de manera sistemática y ordenada: *De Morbis artificum diatriba*, con las enfermedades relacionadas a los diferentes oficios que se desarrollaban en esos años. Este hecho, lo reconoció como el padre y fundador de la medicina ocupacional y de la higiene industrial⁵. Desde ese momento y hasta la Revolución Francesa, se establecieron medidas de seguridad, destinadas a resguardar a los artesanos, que conformaban la masa económica de ese tiempo.

Consecuentemente, la aparición de las fuerzas del vapor y la automatización en la Revolución Industrial, desafían nuevamente las medidas de seguridad a implementar. Los avances tecnológicos, produjeron notables incrementos de accidentes y enfermedades laborales.

Uno de los casos más conocidos es el de Lowell (Massachusetts), una de las primeras ciudades industriales de los Estados Unidos de Norteamérica, que elaboró tela de algodón desde 1822. Los trabajadores principalmente mujeres y niños menores de diez años procedentes de las granjas cercanas, trabajaban hasta catorce horas. Nadie sabrá jamás cuántos dedos y manos perdieron a causa del uso de maquinaria sin protección⁶. Las fuentes bibliográficas señalan que, en 1871, el cincuenta por ciento de

⁴AGRICOLA, G. *De Re Metallica*. Trad. por Herbert Clark Hoover y Lou Henry Hoover. (New York, 1950). *Passim*.

⁵Consultas a base de información, en Internet: https://es.wikipedia.org/wiki/Bernardino_Ramazzini (13/02/2017)

⁶RAMÍREZ CAVASSA, César. *Op. Cit.* Pág. 23

los trabajadores moría antes de los veinte años, debido a los accidentes y a las pésimas condiciones de trabajo a la que estaban sometidos⁷.

La cantidad de siniestros, hicieron que poco a poco los industriales razonen sobre la necesidad de conservar al elemento humano. Años más tarde, en Massachusetts, habiéndose descubierto que las jornadas largas son fatigosas, y que la fatiga causa accidentes, se promulgó la primera ley obligatoria de 10 horas de trabajo. En 1874 Francia aprobó una ley estableciendo un servicio especial para inspección de talleres y, en 1877 Massachusetts ordenó el uso de resguardos en maquinarias peligrosas⁸.

A partir de esos años, debido a las múltiples propuestas y revueltas de los obreros contra semejantes condiciones de trabajo, se fue formando una conciencia internacional referente a la conveniencia de cuidar la salud de los trabajadores por dos motivos fundamentales. El primero, consiste en el derecho de todo ser humano para trabajar y vivir en el mejor nivel posible; y el segundo, por factores económicos, ya que es aceptable que la productividad de ellos, está estrechamente ligada a su salud y seguridad. La evolución del asunto, alcanzó para constituir en 1919⁹ la OIT (Organización Internacional del Trabajo); y desde entonces, se siguen muy de cerca las medidas para la disminución de accidentes laborales por medio de la prevención por la seguridad y la higiene.

⁷Ibídem.

⁸Ibídem. Pág. 24

⁹Consultas a base de información, en Internet:
https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Internacional_del_Trabajo (12/02/2017)

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Sumario: 1. Seguridad en el trabajo. 1.1. Formación de un ambiente seguro. 2. Higiene. 2.1 Formación de un ambiente higiénico. 3. Seguridad e Higiene. 4. Riesgo Laboral. 4.1. Clasificación de los Riesgos. 4.2. Evaluación de Riesgos Laborales. 5. Accidentes. 5.1. Causas de los Accidentes. 5.2. Clasificación de los Accidentes. 5.3. Consecuencias de los Accidentes. 6. Enfermedades Profesionales

Es importante, tener un marco conceptual de los términos a utilizar en el desarrollo de esta tesis, y no hay mejor manera de comenzar que por la definición de seguridad e higiene en el trabajo.

1. Seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo, o seguridad laboral, fue definida por innumerables autores, entre las que se destacan:

“La seguridad en el trabajo busca la prevención de accidentes y administra los riesgos ocupacionales. Su finalidad es profiláctica, se anticipa a efecto de que los riesgos de accidentes sean mínimos”. Idalberto Chiavenato¹⁰.

¹⁰ CHIAVENATO, I. Gestión del Talento Humano. (México, 2009) Pág. 479.

“La seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente e instruir o convencer a las personas sobre la implantación de medidas preventivas”. Rodríguez Valencia Joaquín.¹¹

“La seguridad e higiene laboral constituye una disciplina que tiene como objeto el estudio de los acontecimientos laborales para el análisis de los factores de riesgo y las causas que producen los accidentes y enfermedades de trabajo.” Faustino Menéndez.¹²

“La seguridad implica la protección de los empleados contra lesiones por accidentes de trabajo.” Robert Wayne Mondy.¹³

Se concluye entonces, que la seguridad en el trabajo, es la prevención y protección personal frente a los riesgos propios de una actividad laboral determinada.

1.1. Formación de un ambiente seguro

Lo más recomendable, es fomentar la seguridad desde la creación del negocio. La formación de un ambiente seguro, permite crear entre el personal involucrado, una cultura preventiva de gran aporte a la seguridad. Para ello, es necesario, en primer lugar, hacer una selección adecuada del trabajador para el puesto específico. Una vez electo, sin importar cuánta formación acredite, es recomendable impartirle al usuario, una capacitación para el correcto desempeño en el puesto. La organización debe contar con normas específicas de seguridad, que establezcan los procedimientos correctos para la realización de las distintas tareas, los materiales y herramientas permitidos para cumplir con la labor y la obligación del uso del equipo de seguridad. Además, es necesario que, de manera constante, se dicten capacitaciones que mantengan claramente informados a los trabajadores y que generen la concientización sobre la seguridad en el trabajo.

¹¹ RODRÍGUEZ VALENCIA, J. Administración Moderna de Personal. (México, 2007) Pág. 345

¹² MENÉNDEZ, F. Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales. (España, 2009) Pág. 297.

¹³ MONDY, R. Administración de Recursos Humanos. (México, 2005). Pág. 194.

2. Higiene

De la misma manera, los distinguidos autores, tienen su definición propia de higiene:

“La higiene laboral se refiere a las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental y las condiciones de salud y bienestar de las personas”. Idalberto Chiavenato.¹⁴

“La higiene se entiende como las condiciones o prácticas que conducen a un estado de buena salud”. Joaquín Rodríguez Valencia.¹⁵

Se concluye entonces, que la higiene en el trabajo tiene al igual que la seguridad, el objetivo de salvaguardar la salud de los trabajadores durante la realización de sus actividades procurando bienestar. Sin embargo, mientras la seguridad se enfoca en la prevención de accidentes, la higiene se centra en la prevención de enfermedades de trabajo que puedan sufrir los colaboradores.

2.1 Formación de un ambiente higiénico

Se refiere a las circunstancias físicas en las que los empleados se desempeñan en sus cargos. De todos los elementos que integran las condiciones ambientales de trabajo, los más importantes de prever son:

- a) La correcta iluminación: Se trata básicamente de la cantidad de luz en el punto focal de trabajo. Es importante atender a este aspecto, debido a que una luminosidad deficiente provoca en muchas ocasiones problemas como: fatiga a los ojos, irritabilidad, daños al sistema nervioso y un desempeño deficiente del trabajador.

¹⁴ CHIAVENATO, I. Op. Cit. Pág. 474.

¹⁵ RODRÍGUEZ VALENCIA, J. Op. Cit. Pág. 339.

- b) El tratado de los ruidos: Debe de controlarse la intensidad del sonido, la variación de los ritmos o irregularidades y las frecuencias o tono de los ruidos.
- c) Las condiciones de humedad: Se refiere a la cantidad de vapor de agua presente en el aire. Esto daña la salud del empleado, por lo que debe de controlarse continuamente mediante análisis en los procesos de producción.
- d) La conformidad de temperatura: Dado que, de acuerdo a la actividad, existen cargos cuyo sitio de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas (como los que operan con hornos siderúrgicos, cerámica, forjas, etc.) y cargos en los que la temperatura del sitio es muy baja (como frigoríficos), se debe procurar por la salud del trabajador brindándole ropa y protección adecuada.

3. Seguridad e Higiene

La seguridad y salud laboral (denominada anteriormente como "seguridad e higiene en el trabajo") tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. De esta materia se ocupa el convenio 155 de la OIT sobre seguridad. Se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.¹⁶

Como se puede notar, la seguridad e higiene es la unión de los conceptos de seguridad por una parte y de higiene por la otra, que antes fueron explicados; por lo que puede definirse, según Chiavenato como “un conjunto de normas y procedimientos que protegen la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde son ejecutadas”. Otros autores establecen que son un “conjunto de Normas y Leyes con el fin de proteger

¹⁶Consultas a base de información, en Internet: https://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_y_salud_laboral (13/02/2017)

a las personas en el trabajo y asegurarse de que no tienen que trabajar en condiciones peligrosas, tanto para las personas como para su salud”. Su Objetivo es fomentar un lugar de trabajo seguro y saludable.¹⁷

Hablar de seguridad e higiene es tener conciencia del valor que representan los trabajadores para una empresa, ya que si estos no se encuentran seguros no se desempeñaran de manera óptima.

4. Riesgo Laboral

En términos generales, el riesgo es la probabilidad de sufrir algún daño. Se denomina riesgo laboral, a los peligros existentes en una tarea laboral o en el entorno o lugar de trabajo, que puede provocar cualquier tipo de siniestros provocando heridas, daños físicos, daños psicológicos, traumatismos, etc.

No todos los trabajos presentan los mismos factores de riesgo para el trabajador, ni estos factores pueden provocar daños de la misma magnitud. Todo depende del lugar y de la tarea que se esté desempeñando.¹⁸

Es importante tener en claro que, los trabajadores no crean los riesgos; en muchos casos, los riesgos están ya en el lugar de trabajo. La labor de los profesionales en seguridad e higiene consiste en cuidar de que el trabajo sea más seguro, modificando el lugar de trabajo y cualquier tipo de procedimientos de trabajo inseguros que existan. Es decir, que la solución consiste en suprimir los riesgos, no en esforzarse en que los trabajadores se adapten a unas condiciones inseguras.

4.1. Clasificación de los Riesgos

En casi todos los lugares de trabajo se puede hallar un número considerable de riesgos. En primer lugar, están las condiciones de trabajo inseguras patentes, como las máquinas no protegidas, los suelos deslizantes o las insuficientes precauciones

¹⁷Consultas a base de información, en Internet: <http://www.areatecnologia.com/que-es-seguridad-higiene.htm> (13/02/2017)

¹⁸Consultas a base de información, en Internet: <https://definicion.mx/riesgo-laboral/> (14/02/2017)

contra incendios, pero también hay distintas categorías de riesgos insidiosos (es decir, los riesgos que son peligrosos pero que no son evidentes), entre otras:

Clasificación de Riesgos

Riesgos Físicos	Ruidos Temperatura	Vibraciones Humedad	Iluminación Radiaciones
Riesgos Químicos	Vapores	Líquidos	Polvos
Riesgos Biológicos	Bacterias Parásitos	Hongos	Virus
Riesgos Ergonómicos	Posturas Inadecuadas Movimientos Repetitivos Levantamiento de Pesos		
Riesgos Psicosociales	Estrés Pánico	Fatiga Mental Malas Relaciones Laborales	Monotonía
Riesgos Mecánicos	Alturas Equipos Defectuosos	Superficies Inseguras Mal uso de Herramientas	
Riesgos Ambientales	Lluvia Tempestad	Inundaciones Terremotos	Desbordes Derrumbes

4.2. Evaluación de Riesgos Laborales

La evaluación de riesgos laborales es un proceso destinado a identificar y localizar los posibles riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y a realizar una valoración de los mismos que permita priorizar su corrección.¹⁹

Los métodos más sencillos y comunes valoran los riesgos en función de sus consecuencias y la probabilidad de que se materialicen. Es evidente que la probabilidad dependerá fundamentalmente de dos factores:

- La exposición o frecuencia de aparición del peligro (a más exposición, mayor probabilidad).
- El número de personas que están expuestas al mismo peligro (más personas, mayor probabilidad).

Basándose en criterios subjetivos, se proponen diversas metodologías. Por ejemplo:

Valoración de la Exposición y N° de personas expuestas

Exposición

Descripción	Valor Escalar
<i>Esporádica o rara</i>	1
<i>Ocasional</i>	2
<i>Frecuente</i>	3
<i>Continua</i>	4

N° de Personas Expuestas

Descripción	Valor Escalar
<i>De 1% a 5% de la Planilla</i>	1
<i>De 5% a 20% de la Planilla</i>	2
<i>De 20% a 50% de la Planilla</i>	3
<i>Más del 50% de la Planilla</i>	4

Fuente: Evaluación de Riesgos Laborales APA.

¹⁹Consultas a base de información, en Internet:
https://es.wikipedia.org/wiki/Evaluaci%C3%B3n_del_riesgo_laboral (13/02/2017)

La agrupación de ambos factores en una tabla de contingencias, permite exponer la valoración de la probabilidad:

Valoración de la Probabilidad (P), en función de la Exposición (E) y el N° de personas expuestas (N)

E\N	1	2	3	4
1	1	2	3	4
2	2	4	6	8
3	3	6	9	12
4	4	8	12	16

Fuente: Evaluación de Riesgos Laborales APA.

Las magnitudes más frecuentes son:

- $P < 3$, Baja
- $3 < P < 5$, Media
- $5 < P < 10$, Alta
- $P > 10$, Muy Alta

Valoración de las consecuencias

Consecuencias	Descripción	Valor Escalar
Leve	Pequeñas lesiones, golpes, cortes, irritaciones, bajas menores de tres días, discomfort	1
Grave	Fracturas menores, quemaduras, conmociones, dermatitis, hipoacusia, lesiones músculo-esqueléticas, bajas de hasta 30 días	2
Muy Grave	(Fracturas mayores, enfermedades profesionales, quemaduras extensas, hospitalización prolongada	3
Extremadamente Grave	Amputaciones, lesiones múltiples, cáncer, incapacidades permanentes, muerte	4

Fuente: Evaluación de Riesgos Laborales APA.

En función de la Probabilidad (P) y de la Consecuencia (C) se lleva a cabo la valoración del Riesgo.

Valoración de la Probabilidad (P), en función de la Exposición (E) y el N° de personas expuestas (N)

P\C	1	2	3	4
<3	<3	<6	<9	<12
3-5	3-5	6-10	9-15	12-20
5-10	5-10	10-20	15-30	20-40
>10	>10	>20	>30	>40

Fuente: Evaluación de Riesgos Laborales APA.

Conforme con los valores de riesgo obtenidos, se adoptan los criterios de la evaluación respecto a si el riesgo es tolerable o no, así como en cuanto a la urgencia en ejecutar acciones de eliminación y/o control sobre el mismo.

Evaluación del Riesgo

Riesgo	
Valor	Evaluación
R<3	Trivial. No se requiere acción
3<R<10	Tolerable. La acción actual es adecuada, pero se deberían considerar mejoras que no supongan carga económica importante.
10<R<20	Moderado. Acción de control a corto plazo. Asignar estudios, medios, fechas, seguimiento y evaluaciones.
20<R<40	Importante. Acción de control urgente, a corto plazo. Asignar medios rápidamente, sobre todo si son trabajos en curso. Evaluar de nuevo después de la aplicación del control.
>40	Intolerable. Riesgo crítico. No comenzar o continuar el trabajo sin efectuar una acción para reducir el riesgo. Eliminar, si es posible. Prioridad. Evaluar de nuevo después de la acción de control.

Fuente: Evaluación de Riesgos Laborales APA

Otra manera de evaluar el riesgo, es de acuerdo al grado de peligrosidad. Este criterio, también es de escalas subjetivas. Se deduce que, el grado de peligrosidad de un riesgo, es directamente proporcional a la consecuencia que es esperable en caso de ocurrencia del accidente, por la probabilidad de ocurrencia y la exposición frente al mismo.

$$GP = C \times P \times E$$

La probabilidad de ocurrencia está relacionada de manera directa con el conocimiento de quienes están expuestos, de la existencia del riesgo, su capacitación e idoneidad. Mientras que la exposición está relacionada con la cantidad de operarios frente al riesgo y el tiempo que los mismos pasan frente a él. Si se construyen escalas de 1 a 10 para cada uno de ellos puede establecerse, por ejemplo, el siguiente criterio:

- Para la consecuencia
 - 1-Lesiones leves, contusiones, excoiaciones, golpes y/o pequeños daños económicos.
 - 4-Lesiones con incapacidades no permanentes y/o daños económicos medios.
 - 7-Lesiones incapacitantes y/o daños económicos importantes.
 - 10-Muerte y/o daños económicos extraordinarios.
- Para la probabilidad
 - 1-Nunca ha sucedido a pesar de la existencia del riesgo
 - 4-Sería una rara coincidencia, aunque ocurrió alguna vez
 - 7-Es posible la ocurrencia, ya ha ocurrido
 - 10-Es lo más probable que ocurra
- Para la exposición
 - 1-Es totalmente extraño que la situación se presente
 - 4-La situación ocurre ocasionalmente
 - 7-Es frecuente o por lo menos una vez por día
 - 10-Es continua o por lo menos varias veces al día

De esta manera el $GP = C \times P \times E$ tendrá un valor entre 1 y 1000 de lo cual se puede establecer la siguiente escala:

- Si GP está entre 1 y 300 se considera que el Riesgo es Leve por lo tanto la acción correctiva puede esperar.
- Si GP está entre 301 y 600 el Riesgo es Medio y debo planear la acción correctiva.
- Si GP está entre 601 y 1000 el Riesgo es Grave y debo actuar en forma inmediata.

5. Accidentes

La definición de accidente de trabajo, fue cambiando con respecto a los cambios tecnológicos de cada era. En 1930 se definió como “evento no planeado ni controlado en el cual la acción, o reacción de un objeto, sustancia, persona o radiación, resulta en lesión o probabilidad de lesión”²⁰. En 1950, el concepto fue aplicado a las organizaciones, ya que accidente de trabajo se definía como: “una secuencia no planeada ni buscada que interfiere o interrumpe la actividad laboral”²¹. Años más tarde, los sistemas tecnológicos de alta complejidad, exigían la evolución del concepto. Se necesitaba que esté basado no solo en la prevención de lesión, sino en el resguardo del sistema. En 1973, se definió accidente de trabajo como “una transferencia indeseada de energía, debido a la falta de barreras o controles que producen lesiones, pérdidas de bienes o interfieren en procesos, precedidas de secuencias de errores de planeamiento y operación, los cuales: a) no se adaptan a cambios en factores físicos o humanos y b) producen condiciones y/o actos inseguros, provenientes del riesgo de la actividad que interrumpen o degradan la misma”²². Hoy, “se llama accidente de trabajo, a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho u en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar del trabajo, siempre y cuando el

²⁰ HENRICH, Herbert William. Industrial Accident Prevention. (California, 1931). Pág. 211.

²¹ BLAKE, R. P. Seguridad Industrial (México, 1977). Pág. 137.

²² JOHNSON, S. W. The management overview and Risk Tree– MORT – SAND-821-2 (EEUU, 1973). Pág. 9.

damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo”²³

Los accidentes de trabajo son en la mayoría de los casos hechos que suceden por situaciones fortuitas, pero en muchos casos pueden generarse también por la desidia y la negligencia con que las empresas o empleadores hacen trabajar a sus operarios o empleados²⁴.

Vale aclarar, que no debe confundirse accidente con incidente. Un incidente es similar a un accidente, pero no causa lesiones o daños. Tiene un potencial de lesión, pero por casualidad no se produjo.

5.1. Causas de los Accidentes

La bibliografía menciona tres teorías sobre las causas de los accidentes:

1. Teoría Secuencial o de Heinrich: establece que un accidente se origina por una secuencia de hechos: herencia y medio social, acto inseguro, falta humana, accidente y lesión.
2. Teoría Multifactorial: sostiene que un accidente es causado por la presencia simultánea de los factores anteriormente mencionados.
3. Teoría Probabilística: afirma que los accidentes de magnitud se distribuyen al azar en el tiempo.

Considerando las dos primeras teorías, se pueden extraer en común, tres factores causales de los accidentes laborales: factor técnico, factor humano y factor ambiental.

²³ LEY NACIONAL DE RIESGO DE TRABAJO, N° 24.557/95. Art. 6.

²⁴ Consultas a base de información, en Internet: <http://www.definicionabc.com/social/accidente-de-trabajo.php> (17/02/2017)

Factores Causales de Accidentes

FACTOR HUMANO	Capacidad Física/ Fisiológica Inadecuada	Altura, peso, talla, fuerza, alcance, etc. Inadecuados
		Capacidad de movimiento corporal limitada
		Capacidad limitada para mantenerse en determinadas posiciones
		Sensibilidad a extremos sensoriales: temperatura, sonido
		Sensibilidad a sustancias o alergias
		Visión defectuosa
		Audición defectuosa
		Otras deficiencias sensoriales (tacto, gusto, olfato, equilibrio)
		Incapacidad respiratoria
		Incapacidades físicas permanentes
		Incapacidades Temporales
	Capacidad Mental Inadecuada	Temores y fobias
		Enfermedad mental
		Problemas emocionales
		Nivel de inteligencia
		Incapacidad de comprensión
		Criterio inapropiado
		Escasa coordinación
		Bajo tiempo de reacción
		Aptitud mecánica deficiente
		Baja aptitud de aprendizaje
		Problemas de memoria
	Tensión Físico/ Fisiológica	Lesión o enfermedad
		Fatiga por la carga o duración de la tarea
		Fatiga por la falta de descanso
		Fatiga por la sobrecarga sensorial
		Exposición a riesgos contra la salud
		Exposición a temperaturas extremas
		Insuficiencia de oxígeno
		Variaciones o presión atmosférica
Restricción de movimientos		
Insuficiencia de azúcar en la sangre		
Ingestión de drogas		

Tensión Mental o Sociológica	Sobrecarga emocional
	Fatiga por la carga mental
	Obligaciones que exigen un juicio extremo
	Rutina, monotonía y exigencias sin trascendencias
	Exigencia de mucha concentración o preparación profunda
	Actividades insignificantes o degradantes
	Órdenes confusas
	Solicitudes conflictivas
	Preocupación debido a problemas de enfermedad mental
Falta de Conocimiento	Falta de Experiencia
	Orientación deficiente
	Entrenamiento inadecuado
	Reentrenamiento insuficiente
	Ordenes mal interpretadas
	Falta de habilidad
	Instrucción inicial insuficiente
	Práctica insuficiente
	Operación esporádica
	Falta de preparación
Falta de Habilidad	Instrucción inicial insuficiente
	Práctica insuficiente
	Operación esporádica
	Falta de preparación
Motivación Deficiente	El desempeño sub-estándar es más gratificante
	El desempeño estándar causa desagrado
	Falta de incentivos
	Demasiadas frustraciones
	Falta de desafíos
	No existe intención de ahorro de tiempos y esfuerzos
	No existe interés para evitar incomodidades
	Sin interés por sobresalir
	Presión indebida de compañeros
	Ejemplo deficiente por parte del supervisor
	Retroalimentación deficiente con relación al desempeño
Falta de esfuerzo positivo para el comportamiento correcto	

FACTOR MATERIAL	Mantenimiento Deficiente	Data de incentivos de producción
		Aspectos preventivos inadecuados para evaluación de necesidades, lubricación y servicio, ajuste y ensamble, etc.
	Herramientas y Equipos Inadecuados	Aspectos correctivos en: comunicación de necesidades, programación del trabajo, revisión, etc.
		Evaluación deficiente de las necesidades y riesgos
		Preocupación deficiente en cuanto a los factores
		Estándares o especificaciones inadecuadas
		Disponibilidad inadecuada
		Ajustes, reparación y mantenimiento deficientes
		Sistema deficiente de reparación y recuperación de materiales
	Eliminación y reemplazo inapropiados de piezas defectuosas	
Normas Deficientes de Trabajo	Desarrollo inadecuado de normas para: Inventario y evaluación de exposiciones y necesidades Coordinación con quienes diseñan el proceso Compromiso del trabajador Estándares, procedimientos y reglas inconstantes	
	Comunicación inadecuada de normas	
	Manutención inadecuada de normas (seguimiento y actualización)	
Uso y Desgaste	Planificación inadecuada del uso	
	Prolongación excesiva de la vida útil	
FACTOR AMBIENTAL	Ruido	Exposición a los niveles máximo permisibles por tiempos prolongados
	Temperatura	Excesivo Calor
		Excesivo Frío
		Humedad
		Ventilación
	Iluminación	Insuficiente Iluminación
		Incorrecta dirección de la luminaria

Fuente: Elaboración Propia en base a Clases en la UTN

5.2. Clasificación de los Accidentes

Los accidentes pueden clasificarse en dos grandes grupos:

- I. Accidentes sin separación del puesto de trabajo: Son los que, habiendo ocurrido, el trabajador puede seguir desempeñándose en su cargo, sin ningún tipo de secuela o perjuicio que lo haya afectado. Este tipo de accidentes, no es considerado en los indicadores de siniestros en las empresas.
- II. Accidentes con separación del puesto de trabajo: Son los que requieren que el trabajador deje el puesto de trabajo que desempeñaba hasta antes del accidente.
 - a. Incapacidad temporal: Se agrupan aquellos accidentes cuyas secuelas, que permanecen por un período inferior a un año, limitan al trabajador a desempeñar sus tareas en el área de trabajo. Luego de este tiempo, puede volver a su puesto.
 - b. Incapacidad parcialmente permanente: Son aquellos accidentes, cuyas secuelas, permanecerán por más de un año en el trabajador, por lo que no podrá realizar las tareas que antes del accidente podía realizar en su puesto. Por lo general, las empresas ubican en otro cargo al trabajador.
 - c. Incapacidad permanente total: Son aquellos accidentes que incapacitan al trabajador para cualquier tipo de actividad laboral. El individuo no puede volver a trabajar en ningún puesto.
 - d. Muerte: El más grave de los accidentes.

5.3. Consecuencias de los Accidentes

Los accidentes de trabajo sin duda alguna causan severos daños a las organizaciones, estos pueden ser tanto económicos como sociales.

Por una parte, reflejan un impacto económico debido a que se pierden salarios de colaboradores y esto representa un problema económico para él y su familia, además

de que esto conlleva pérdida de producción y equipos dañados (en su caso) para la organización.

Por otra parte, causan daños sociales porque la pérdida de salarios del trabajador crea situaciones tensas en el aspecto social y de relaciones humanas.

Además, un factor que tiene un gran impacto es la reacción de los compañeros de trabajo cuando sucede algún accidente de trabajo, por lo regular estos actúan de manera insegura y son sensibles a sentir tensión y por ende disminuye su grado de confianza.

6. Enfermedades Profesionales

Las enfermedades profesionales, junto con los accidentes de trabajo, se conocen como contingencias profesionales, frente a las contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral).

Se denomina enfermedad profesional a aquella enfermedad adquirida en el puesto de trabajo de un trabajador por cuenta ajena²⁵. La enfermedad profesional o enfermedad de trabajo, es todo aquel estado patológico derivado de una causa originada en el lugar de trabajo o medio en el cual algún trabajador presta sus servicios.

La Higiene laboral, es la disciplina que se encarga de prevenir las enfermedades profesionales. En países como Argentina, y a efectos legales, se conoce como enfermedad profesional aquella que, además de tener su origen laboral, está incluida en una lista oficial publicada por el Ministerio de Trabajo y da, por tanto, derecho al cobro de las indemnizaciones oportunas.

Al igual que un accidente de trabajo, la enfermedad profesional, tiene su origen en diversos factores. Los agentes más reconocidos, causantes de las principales enfermedades son:

²⁵Consultas a base de información, en Internet: https://es.wikipedia.org/wiki/Enfermedad_profesional (21/02/2017)

Principales Factores causantes de Enfermedades Profesionales

Agentes Físicos	Ruidos
	Temperaturas Extremas
	Radiaciones Ionizantes
	Humedad/Vapor
Agentes Químicos	Humo
	Polvo
	Gases
Agentes Biológicos	Bacterias
	Virus
	Hongos
Agentes Psicosociales	Estrés
	Presión
	Frustración
	Falta de Reconocimiento
	Desmotivación

Fuente: Elaboración Propia en base a Información de Internet

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO LEGAL

Sumario: 1. Marco Internacional. 1.1 Misión e impacto de la OIT. 1.2. Funcionamiento de la Organización. 1.3. Principales órganos de gobierno. 2. Principales Organismos y Autoridades Argentinas. 3. Principales Normas Laborales Argentinas. 3.1. Ley N° 25.877. 3.2. Ley N° 24.557. 3.3 Otras Normas.

1. Marco Internacional

La lucha por los derechos de los trabajadores, por parte de los propios trabajadores, dio lugar a la creación de lo que se conoce como OIT.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.²⁶

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la

²⁶Consultas a base de información, en Internet: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm> (18/02/2017)

Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia.²⁷

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, relaciones humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”²⁸

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados. El Preámbulo, al reflejar estas ideas establecía:

- Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;
- Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el

²⁷Ibídem.

²⁸Ibídem.

descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones;

- Considerando que, si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.²⁹

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.³⁰

La OIT ha realizado aportes importantes al mundo del trabajo desde sus primeros días. La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a

²⁹Ibídem.

³⁰Ibídem.

las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

La OIT estableció su sede en Ginebra en el verano de 1920 con el francés Albert Thomas como primer Presidente de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización. Con gran ímpetu impulsó la adopción de 16 Convenios Internacionales del Trabajo y 18 Recomendaciones en menos de dos años.

Este primer fervor pronto fue moderado, porque algunos gobiernos pensaban que había demasiados Convenios, el presupuesto era excesivo y los informes muy críticos. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró que el ámbito de acción de la OIT se extendía también a la reglamentación de las condiciones de trabajo del sector agrícola.

En 1925 fue creado un Comité de Expertos como sistema de supervisión de la aplicación de las normas de la OIT. El Comité, que aún existe, está compuesto por juristas independientes responsables del análisis de los informes de los gobiernos y de presentar cada año a la Conferencia sus propios informes.³¹

1.1 Misión e impacto de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente.

Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros, a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Actualmente, el Programa de trabajo decente de la OIT, contribuye a mejorar la situación económica y las condiciones de trabajo que permiten que todos los

³¹Ibídem.

trabajadores, empleadores y gobiernos participen en el establecimiento de una paz duradera, de la prosperidad y el progreso³².

La misión de la OIT es: Promover el empleo, proteger a las personas

Esta misión se conlleva a partir de cuatro objetivos estratégicos

- I. Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- II. Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos
- III. Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos
- IV. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social³³

1.2. Funcionamiento de la Organización

Un aspecto esencial en las actividades de la OIT es la importancia de la cooperación entre gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores en la promoción del progreso social y económico. El objetivo de la OIT es responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas. La estructura de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en sus deliberaciones, es una muestra del diálogo social en acción. De esta manera se garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas laborales, políticas y programas de la OIT.

La OIT fomenta el tripartismo dentro de sus mandantes empleadores, trabajadores y Estados miembros, al promover el diálogo social entre las organizaciones sindicales y de empleadores en la formulación, y cuando es pertinente,

³²Consultas a base de información, en Internet: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm> (18/02/2017)

³³Ibíd.

en la aplicación de las políticas nacionales en el ámbito social y económico, así como respecto a muchas otras cuestiones.³⁴

1.3. Principales órganos de gobierno

La OIT realiza su trabajo a través de tres órganos fundamentales, los cuales cuentan con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores:

- La Conferencia Internacional del Trabajo: establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la Organización. La Conferencia, que con frecuencia es denominada el parlamento internacional del trabajo, se reúne una vez al año. Es también un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales.
- El Consejo de Administración: es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto, que después es sometido a la Conferencia para su adopción.
- La Oficina internacional del trabajo: es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo. Es responsable por el conjunto de actividades de la OIT, que lleva a cabo bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General.

El Consejo de Administración y la Oficina son asistidos en su labor por comisiones tripartitas que se ocupan de los principales sectores económicos. Además, reciben apoyo de los comités de expertos en materia de formación profesional, desarrollo de la capacidad administrativa, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales, educación de los trabajadores y problemas específicos que afectan a las mujeres y a los jóvenes trabajadores.

³⁴Consultas a base de información, en Internet: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm> (16/02/2017)

- La OIT organiza periódicamente reuniones regionales de los Estados miembros con el fin de analizar los asuntos que revisten especial interés para las respectivas regiones.³⁵

2. Principales Organismos y Autoridades Argentinas

En Argentina, los principales organismos que se ocupan de la Seguridad e Higiene laboral, son el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y sus dependencias: la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES); el Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, de composición tripartita (gobierno, sindicatos y empleadores); la Superintendencia de AFJP; el Tribunal del Servicio Doméstico; la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT); la Comisión Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI); la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre varones y mujeres en el Mundo Laboral (CTIO); la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CGIOT).

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, propone, diseña, elabora, administra y fiscaliza las políticas para todas las áreas del trabajo, el empleo y las relaciones laborales, la capacitación laboral y la Seguridad Social. El organismo está a cargo del ministro, quien es designado por el Presidente de la Nación. La cartera laboral está formada por tres secretarías: Trabajo, Empleo, Seguridad Social; Subsecretarías y Direcciones Nacionales.

2.1. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) es el encargado de la gestión de las políticas del Poder Ejecutivo nacional en materia de relaciones laborales, empleo y de la seguridad social.

³⁵Ibídem.

En el mensaje de 1904 al Congreso, el presidente Julio Argentino Roca anunció el envío de un proyecto elaborado por el ministro del Interior, Joaquín V. González, que se proponía regular el trabajo obrero y sus relaciones con el capital, inspirado en "necesidades evidentes y en las fórmulas adoptadas por las naciones que mejor han legislado sobre el asunto". Dicho proyecto contenía 465 artículos agrupados en catorce títulos: disposiciones preliminares y generales; de los extranjeros; del contrato de trabajo (lo que hoy es la Ley 20744); de los intermediarios en el contrato de trabajo; accidentes del trabajo; duración y suspensión del trabajo; trabajo a domicilio e industrias domésticas; trabajo de los menores y de las mujeres; contrato de aprendizaje; del contrato de los indios; condiciones de higiene y seguridad en la ejecución del trabajo; asociaciones industriales y obreras; autoridades administrativas; y de los tribunales de conciliación y arbitraje.

El Poder Ejecutivo nacional, a la vez que daba forma al proyecto citado, encomendó a Juan Biale Massé, por Decreto del 22 de enero de 1904, la elaboración de un informe sobre las condiciones del trabajo y de la población obrera en general en el interior de la República, y que propusiera, además, las reformas que juzgase necesarias.

El 6 de septiembre de 1905 el Ejecutivo promulgó la Ley N° 4.661, considerada la primera con orientación moderna. Fue el punto de partida de una nueva concepción en materia de legislación laboral.

El presidente José Figueroa Alcorta, por Decreto del 14 de marzo de 1907, creó el Departamento Nacional del Trabajo y designó en el cargo a José Nicolás Matienzo, con la misión de "recoger, coordinar y publicar todos los datos relativos al trabajo de la República, especialmente en lo que concierne a las relaciones del trabajo y del capital y a las reformas legislativas y administrativas capaces de mejorar la situación material, social, intelectual y moral de los trabajadores".³⁶

³⁶Consultas a base de información, en Internet:
[https://es.wikipedia.org/wiki/Ministerio_de_Trabajo,_Empleo_y_Seguridad_Social_\(Argentina\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Ministerio_de_Trabajo,_Empleo_y_Seguridad_Social_(Argentina))
(21/02/2017)

Sólo el 30 de septiembre de 1912, después de varios intentos, el Congreso sancionó la Ley Orgánica N° 8.999, según los proyectos de José Luis Cantilo y Alfredo Lorenzo Palacios. Por ella las funciones del organismo fueron ampliadas. Se le cometió la inspección y vigilancia de las leyes, la incorporación de un registro de colocaciones para trabajadores sin empleo, y la facultad de mediar en los conflictos entre el capital y el trabajo, a través de un Consejo del Trabajo.³⁷

En 1943, por Decreto-Ley N° 15.074, se creó la Secretaría de Trabajo y Previsión, incorporándose a la misma diferentes dependencias que anteriormente funcionaban en diversos organismos de gobierno, tales como la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones, la Dirección Nacional de Salud Pública y Asistencia Social, la Junta Nacional para Combatir la Desocupación, la Cámara de Alquileres, entre otras. Dependía directamente del Presidente, de modo que tenía todas las atribuciones de un ministerio; su función consistía en centralizar toda la acción social del Estado y fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales, para lo cual contaba con delegaciones regionales en todo el país.¹ Se transfirieron a la Secretaría, además, los servicios y facultades de carácter conciliatorio y arbitral, así como las funciones de policía del trabajo, los servicios de higiene industrial, los de inspección de asociaciones mutualistas y los relacionados con el trabajo marítimo, fluvial y portuario. A la vez, los departamentos, direcciones u oficinas del trabajo y los organismos y servicios existentes en las provincias quedaron convertidos en delegaciones regionales de Trabajo y Previsión.³⁸

La reforma constitucional de 1949 plasmó la Declaración de los Derechos del Trabajador, que había sido formulada por el presidente Perón el 24 de febrero de 1947, y suscrita en acuerdo general de ministros al día siguiente (Decreto N° 4.865/47), la que pasó a ser el art. 37, parte I, de la Constitución Nacional. Luego de la reforma de la Constitución, Perón creó nuevos ministerios, entre ellos el Ministerio de Trabajo y Previsión, cuyo primer titular fue el sindicalista José María Freire.

³⁷Ibídem.

³⁸Ibídem.

En 1958, la Ley de Ministerios N° 14.439 cambió la denominación de ese departamento de Estado por la de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, determinando su nueva competencia y estructura interna, estructura que se mantuvo — con algunas variaciones— hasta el año 1966.³⁹

En octubre de 1966, la dictadura reorganizó el gabinete, llevando al Ministerio de Trabajo a la categoría de Secretaría de Trabajo de la Nación, dentro del Ministerio de Economía y Trabajo. En el año 1971, a través de la Ley N° 19.064, se produce una modificación de la organización ministerial, por el que surge nuevamente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El 10 de diciembre de 1999, y a partir de la sanción de la Ley N° 25.233 (art.22), queda establecida su nueva competencia y se sustituye el antiguo nombre por el de Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos. A partir de 21 de febrero de 2002, con la sanción del Decreto N° 355/02 modificadorio de la Ley de Ministerios, se cambia el nombre por el de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.⁴⁰

En la actualidad, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tiene su sede en Avenida Leandro N. Alem 650. Se trata de un edificio en torre construido para Caja de Ayuda y Subsidio para Familiares del personal de la Industria (CASFPI) e inaugurado en 1981. El diseño, de vanguardia en ese momento, fue realizado por los arquitectos del actual estudio MSGSSS en el año 1974. El edificio se destaca por su exterior totalmente revestido en placas de aluminio, y por su fachada quebrada entre los pisos 4 y 7.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social:

- Promueve, regula y fiscaliza el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, en especial de la libertad sindical, la negociación colectiva, la

³⁹Ibídem.

⁴⁰Ibídem.

igualdad de oportunidades y de trato, y la erradicación del trabajo forzoso, informal e infantil.

- Interviene en las negociaciones y convenciones colectivas de trabajo y en conflictos individuales, ejerciendo facultades de conciliación, mediación y arbitraje.
- Ejerce el poder de policía en el orden laboral, como autoridad central, y la superintendencia de la inspección del trabajo, que coordina las políticas y los planes nacionales de fiscalización, en especial los relativos al control del empleo no registrado.
- A través del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECCLO) brinda a los trabajadores y empleadores con diferendos provenientes de conflictos laborales individuales o pluriindividuales, un ámbito propicio que facilite la negociación de sus intereses con el propósito de arribar a acuerdos consensuados, sujetos a homologación.
- Por medio del programa ASISTIR, se ofrece a los trabajadores asesoramiento jurídico gratuito en las demandas de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Mediante el Tribunal de Trabajo Doméstico se encarga de tramitar todas las acciones que se producen por irregularidades que surjan entre las personas que trabajan en el servicio doméstico y sus empleadores, y funciona como un juzgado ordinario, aunque está en sede administrativa y no pertenece al Poder Judicial. Los juzgados laborales intervienen frente a una apelación presentada a un dictamen de la institución.
- Por medio de la Unidad para Personas Discapacitadas lleva adelante los lineamientos que el MTEySS propone para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad.⁴¹

⁴¹Ibíd.

3. Principales Normas Laborales Argentinas

En nuestro país, las principales reglamentaciones sobre Seguridad e Higiene laboral, están expresas y publicadas en la Ley N° 25.877, de Régimen Laboral y en la Ley N° 24.557, de Riesgo del Trabajo. Se considerarán en esta sección también otras normas regulatorias con respecto a la materia.

3.1. Ley N° 25.877

La Ley de Régimen Laboral N° 25.877, fue sancionada por el Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, el 2 de Marzo del año 2004 y promulgada el día 18 de Marzo de ese mismo año. En su título preliminar deroga la Ley 25.250 y sus normas reglamentarias. Tiene 46 artículos divididos en distintos títulos. En su Título I, trata del Derecho Individual del Trabajo. El Capítulo I, reglamenta el Período de Prueba; el Capítulo II, la Extinción del Contrato de Trabajo y el Preaviso; finalmente el Capítulo III, la Promoción del Empleo. En su Título II, se trata sobre el Derecho Colectivo del Trabajo. En éste, el Capítulo I, trata sobre la Negociación Colectiva; el Capítulo II, sobre los Procedimiento de la Negociación Colectiva; el Capítulo III, los Conflictos Colectivos de Trabajo; y el Capítulo IV, lo que se denomina Balance Social. El Título III, considera la Administración del Trabajo. En este apartado, el Capítulo I, establece la Inspección del Trabajo; el Capítulo II, trata sobre la Simplificación Registral; y el Capítulo III, regula las Cooperativas de Trabajo. La Ley finaliza con el Título IV, que trata sobre disposiciones finales.⁴²

3.2. Ley N° 24.557

La Ley de Riesgo de Trabajo, N° 24.557, fue sancionada por el Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, el 13 de Septiembre de 1995 y fue promulgada el 3 de Octubre de ese mismo año. Está conformada por 51 artículos distribuidos según lo que reglamentan en 15 capítulos. En el Capítulo I, se establecen los Objetivos y Ámbito de Aplicación de la Ley. El Capítulo

⁴²Consultas a base de información, en Internet:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/93595/texact.htm#1> (21/02/2017)

II, trata la Prevención de los Riesgos del Trabajo. El Capítulo III, regula las Contingencias y Situaciones Cubiertas. El Capítulo IV, reglamenta las Prestaciones Dinerarias. El Capítulo V, trata las Prestaciones en Especie. El Capítulo VI, sobre la Determinación y Revisión de las Incapacidades. En el Capítulo VII, se trata el Régimen Financiero. El Capítulo VIII se destina a la Gestión de las Prestaciones. En el Capítulo IX, se regulan los Derechos, Deberes y Prohibiciones. El Capítulo X, habla de los Fondo de la Garantía de la LRT. En el Capítulo XI, se trata el Fondo de Reserva de la LRT. El Capítulo XII, da lugar a los Entes de Regulación y Supervisión de la LRT. En el Capítulo XIII, se reglamenta la Responsabilidad Civil del Empleador. El Capítulo XIV, menciona lo referente al Órgano Tripartito De Participación. Finalmente, el Capítulo XV, trata sobre Normas Generales y Complementarias. Se destina, además, una sección de Disposiciones Finales.⁴³

3.3. Otra Regulaciones

Ley 9688/15: Creó un sistema de responsabilidad del empleador en desmedro de la posibilidad de una cobertura social. Fijó las bases para tarifar las indemnizaciones que reparasen los daños producidos por el trabajo. Esta ley tenía un carácter eminentemente reparador.

Ley 19587/ 72: Estableció las bases necesarias para regular las condiciones de seguridad e higiene laborales en todos los establecimientos como ámbito de aplicación, de las personas obligadas y de las normas técnicas a respetar, quedando así configurado un sistema fuertemente orientado a la prevención. Por su mismo carácter de actividad interdisciplinaria y especializada, se creó la figura del profesional responsable de Seguridad e Higiene, categoría a la que se llega como carrera profesional y habilitación posterior. Esta ley, ya prevencionista, establece una responsabilidad individual en el empleador.

⁴³Consultas a base de información, en Internet:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm> (21/02/2017)

CAPÍTULO III

SEGURIDAD E HIGIENE EN EMPRESAS HOTELERAS Y GASTRONÓMICAS

Sumario: 1. Gestión Preventiva. 2. Planificación de la Prevención. 3. Riesgos Frecuentes. 4. Gestión y Control de Riesgos. 5. Planes de Emergencia. 5.1. Etapas para elaborar un plan de emergencias. 6. Comunicación y Concientización. 6.1. Medios de Comunicación. 6.2. Sistemas de Comunicación Interna.

1. Gestión Preventiva

A la empresa le corresponde la responsabilidad directa de la prevención, primeros auxilios y la planificación de emergencias, con lo que asume las correspondientes responsabilidades.

- a. Establecer una planificación de la prevención en seguridad.
- b. Identificar los riesgos.
- c. Eliminar todos los riesgos posibles.
- d. Evaluar los riesgos inevitables y mitigarlos.
- e. Adaptar el trabajo a la persona.
- f. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- g. Incorporar protección colectiva antes que individual.

h. Dar formación, información y entrenamiento suficiente a los trabajadores.

2. Planificación de la Prevención

La complejidad de los sistemas productivos y de servicios hace imprescindible, para conseguir la seguridad, fiabilidad y calidad necesaria, la normalización de las operaciones y actividades que se realizan en la industria hotelera-gastronómica.

La normativa interna elaborada por la empresa, aquí referida la constituyen fundamentalmente todos los documentos normalizados relativos a la seguridad y salud, que definen y desarrollan el sistema de gestión de riesgos adoptado y aseguran el cumplimiento de la legislación vigente. Los principales documentos cuya denominación y carácter de obligatoriedad pueden cambiar según la cultura de cada empresa son:

a. Manual de Gestión de Riesgos Laborales o Manual de Seguridad

Define el sistema de gestión adoptado e indica las misiones y actividades que realiza la empresa en materia de seguridad y salud. Es decir, especifica el "qué hacer en la materia".

“Procedimientos” es un documento que como su nombre lo indica fija la totalidad de los procedimientos de trabajo por áreas o sectores de la empresa para mantener y preservar la calidad y seguridad general de las tareas que se realizan. Es decir, los procedimientos especifican el "cómo" se lleva a la práctica lo indicado en el manual. A efectos de seguridad e higiene se distinguen 2 tipos: operativos y organizativos. Los operativos son aquellos que reflejan la práctica que se ha de seguir para llevar a cabo las actividades propias del negocio (fabricación, elaboración, mantenimiento, inspecciones, servicio de limpieza etc.) de manera segura y cumpliendo la legislación vigente en el país y los organizativos son aquellos que definen las actividades que se realizan desde el punto de vista de la gestión y control de la seguridad y salud laboral.

b. “Guías de Prácticas Recomendadas” o “de Buenas Prácticas”

En general son documentos que como su nombre lo indica, establecen prácticas de trabajo y pautas de comportamiento seguros en las diferentes áreas como por ejemplo: cocina, ama de llaves, recepción y depósitos de mercancía o de alimentos, y que tiene en cuenta las legislaciones locales o generales del país en los distintos trabajos. (Tratamientos de residuos, control de gases a presión, sustancias químicas, etc.)

c. Manual de Seguridad para Contratistas

Documento necesario para la organización de todas las empresas proveedoras, contratistas o subcontratistas que brinden servicios tercerizados a la empresa. Es un extracto de las normas y pautas seguras de comportamiento para todos los proveedores de acuerdo a la política interna de la empresa, y que deben entregarse cada vez que se realice una contratación o locación de servicios con el correspondiente acuse de recibo de parte de la empresa o terceros contratados.

d. Manual de “Fichas de Seguridad”

Es un documento que recopila toda la información disponible de seguridad sobre la totalidad de los productos que se utilizan; por ejemplo comestibles, productos de limpieza, productos industriales, químicos, aerosoles, aromatizadores, protocolos de transportes de productos cárnicos, frescos, etc.

3. Riesgos Frecuentes

Los riesgos involucran tres categorías de personas:

- I. Personal del establecimiento, sea permanente o temporario en cualquiera de sus modalidades.
- II. Huéspedes, comensales, clientes.

- III. Circunstanciales y terceros, subcontratistas que realizan tareas en el establecimiento, ya sean temporarias (servicios varios, tareas de obra civil) o semipermanentes (caso de empresas de limpieza u otros servicios), vecinos, etc.

Los riesgos más comunes en el sector hotelero gastronómico son:

A. Riesgos Generados por el ambiente de trabajo:

a. Caídas y golpes en el mismo nivel

i. Tipo de Suelo

1. Resbaladizo permanente (superficies desgastadas o muy lisas por desgaste).
2. Razones decorativas.
3. Resbaladizo circunstancial por suciedad, humedad, lavado.
4. Suelo con fallas o irregularidades, desniveles imperceptibles menores a 0.10 m.

ii. Trazado y geometría del suelo

1. Planos inclinados
2. Escaleras mal calculadas con escalones de diferentes alturas
3. No señalizados o cambios bruscos de plano de nivel
4. Anchos insuficientes en pasillos y accesos, sin barandas o pasamanos

iii. Iluminación deficiente

1. Proyección de sombras
2. Deslumbramiento
3. Uso de cierto tipo de lámparas cuyo espectro de luz puede disimular o enmascarar
4. Áreas que debieran estar más destacadas.

iv. Obstrucciones varias en el paso

1. Autos estacionados provisoriamente o en movimiento en pasillos o zonas de paso.
 2. Objetos pequeños dejados momentáneamente (por ejemplo, útiles de limpieza, herramientas y materiales utilizados en alguna operación de mantenimiento, aceites, jabones, detergentes, etc.)
- v. Otras condiciones
1. Pasaje a través de puertas que no permiten ver claramente el lado opuesto.
 2. Esquinas ciegas u oscuras.
 3. Aberturas en el piso.
 4. Mano de apertura equivocada.
- b. Caídas y golpes a distinto nivel
- i. Tareas sobre escaleras de mano
 1. Escalera en malas condiciones.
 2. Peldaños flojos, debilitados o unidos a los largueros de manera precaria; largueros en dos piezas unidas.
 3. Peldaños faltantes. Paso no uniforme entre peldaños.
 - ii. Escalera mal apoyada en su base o en la parte superior
 1. Muy poca inclinación con respecto a la base.
 2. Escalera muy corta para la altura a salvar.
 3. Escalera aceitada, engrasada, resbaladiza.
 4. Subir por la escalera con una o ambas manos ocupadas.
 5. Tratar de alcanzar lateralmente un objeto obligándose a sacar buena parte del cuerpo fuera de la escalera.
 - iii. Tareas cerca de bordes elevados

1. Puede tratarse de bordes de un plano de piso que da a otro inferior; bordes de una abertura, pase o hueco en el piso

B. Acciones Riesgosas por sí mismas o en combinación con otras

- a. Correr
- b. Transportar manualmente cargas superiores a la capacidad normal
- c. Uso de lentes con mucha filtración.
- d. Juego de manos
- e. Ingesta de alcohol o drogas

C. Golpes, cortes, exposición a la electricidad y otras lesiones por el uso de herramientas manuales u otros elementos de trabajo

- a. Herramientas y utensilios manuales y otros elementos en todas sus formas y tamaños

- i. Hay una gran especialización detrás de cualquiera de estas herramientas. Normalmente, cada una tiene una función muy específica que es necesario respetar. Si eso no se hace, son causa de accidentes de golpes y cortes principalmente en las manos. También pueden proyectar partículas que lesionen los ojos. El uso (de cualquiera de ellas) en posiciones incorrectas no solamente no dará el resultado esperado en el trabajo, sino que, como consecuencia de ello, irá generando lesiones crónicas en la estructura ósea y muscular del trabajador.

- ii. Elementos de uso que pueden generar riesgos

1. Latas abiertas; bordes filosos.
2. Envases de vidrio, químicos, insecticidas, etc.
Posibilidad de rotura

- b. Herramientas eléctricas manuales

- i. Golpes, cortes, exposición a la electricidad y otras lesiones por el uso de maquinaria más pesada

1. Servicios que sirven a la máquina (alimentación eléctrica, vapor, agua, etc.) en condiciones precarias o expuestas a daños provocados por las actividades del local donde se encuentran.
2. La ubicación y operación de las máquinas pueden constituirse en un obstáculo para las tareas del personal.
3. La operación de la máquina puede obligar a esfuerzos o posiciones que con el tiempo resulten en lesiones permanentes.
4. La operación de la máquina puede poner en riesgo las manos u otra parte del cuerpo.

D. Lesiones por exposición a objetos o gases a alta temperatura

- a. Vuelco de un recipiente conteniendo líquido a alta temperatura.
- b. Derrame por rebalse de líquido a alta temperatura.
- c. Escape de vapor o agua muy caliente en una falla de la cañería.
- d. Derrame de líquido combustible o inflamable sobre o cerca de llamas abiertas o puntos calientes.
- e. Proyección de partículas o gotas a altas temperaturas

E. Lesiones en el aparato óseo muscular

- a. Objetos muy pesados para nuestra capacidad que necesitan ser levantados o transportados.
- b. Levantar o transportar objetos con nuestro cuerpo en mala posición.
- c. Mover, desplazar, girar objetos pesados.

F. Riesgo de incendio

- a. Pérdidas de gas no detectadas a tiempo.
- b. Fuegos abiertos cerca de líquidos o gases inflamables.
- c. Colillas de cigarrillos echadas sobre papeles, cartones, líquidos inflamables.
- d. Instalación eléctrica en malas condiciones o sobrecargada.

- e. Derrames accidentales de líquidos inflamables.
- f. Fumar en la cama o incendios generados por huéspedes con aparatos eléctricos.
- g. Desorden, suciedad y mucho e innecesario material combustible -- papeles, trapos, envases y envoltorios--
- h. en áreas donde hay calor o fuego.
- i. Descargas de electricidad estática producida por partes en movimiento y no existe una descarga a tierra.
- j. Estado deficiente de conexiones y contactos eléctricos de equipos y maquinarias.

G. Riesgos por exposición a productos químicos

- a. Agentes químicos. Los hay en estado sólido, líquido o gaseoso. Los así llamados agentes químicos pueden afectar el organismo ingresando a él por diversas vías: Respiratoria; oral; a través de la piel; por heridas; por los ojos.
- b. Detergentes, amoníaco, cloro, productos usados en lavandería, desengrasantes, ácidos, cáustica, sustancias abrillantadoras, insecticidas, bactericidas, etc.

H. Riesgos por exposición a contaminación biológica

- a. Existencia de agua no potable para el consumo en el local. Las múltiples aplicaciones del agua en preparación de alimentos, lavado, etc. la convierten en el principal difusor de cualquier agente contaminante que contenga.
- b. Presencia de animales domésticos. Son portadores de infinidad de microorganismos.
- c. Corte en la cadena de frío. Las materias primas o alimentos perecederos deben llegar al final de su ciclo sin alteraciones en su calidad bromatológica. Un simple corte en la cadena de frío da lugar al desarrollo de contaminantes biológicos. El retorno posterior del frío no devuelve al producto su calidad anterior pues dichos

contaminantes no desaparecerán y solamente retardarán su desarrollo.

- d. Presencia de plagas. Roedores, cucarachas, moscas y demás flagelos encuentran en depósitos, cocinas, transportes, alacenas, desperdicios, rincones inaccesibles, un medio ideal para vivir y desarrollarse. Todos ellos son portadores en gran escala de agentes patógenos.
- e. Aguas residuales no debidamente eliminadas. El agua utilizada para limpieza, preparación de sustancias alimenticias, lavado de alimentos frescos y otros usos, con su carga de agentes contaminantes biológicos, puede quedar durante un tiempo en proximidad de zonas de manipulación de alimentos, como ocurre cuando hay pozos de bombeo, malos drenajes, taponamientos y rebalses, etc.
- f. Existencia de lugares o tareas donde se produzca contaminación cruzada. Un alimento con carga de bacterias puede contaminar a otro limpio de ellas si entran en contacto directo o a través de un intermedio que hace de puente. También está dentro de lo posible que sean más de uno los puentes. Ejemplo: Un producto pasa bacterias a una superficie; las manos toman contacto con esta superficie; sin lavado previo; finalmente las manos toman contacto con un producto limpio y lo contaminan

I. Contaminación Directa

- a. Demoras en la disposición de los productos, sea para guardar en frío, o para ser procesados. Las bacterias se reproducen a increíble velocidad, razón por la cual toda demora en darles un destino controlado atento contra sus condiciones higiénicas.
- b. Quiebre del orden cronológico en el uso de los productos. Si no se les da salida en el orden en que se han recibido comenzarán a

deteriorarse las condiciones higiénicas o las organolépticas de los productos. Esto vale también para los productos secos.

- c. Inspección deficiente en la recepción de productos. Si no se efectúa una recepción rigurosa de productos, sobre todo frescos, puede desencadenarse una proliferación de bacterias y otros agentes biológicos cuyo control insumirá tiempo, esfuerzos y dinero.
- d. Depósito inadecuado. Deben respetarse las condiciones de humedad y temperatura de las sustancias durante su almacenamiento. Ejemplo: lácteos, frutas, hortalizas, carnes, etc.
- e. No deben almacenarse juntos productos que requieran diferentes condiciones de humedad o temperatura.
- f. No debe sobrepasarse la capacidad nominal de enfriamiento de heladeras, cámaras o freezers sobrecargándolos de materiales, pues el resultado será un rápido deterioro de las condiciones higiénicas de éstos.
- g. Mantenimiento de comidas cocidas calientes por debajo de 65° Celsius de temperatura, es un ambiente propicio para la generación de bacterias.
- h. Residuos, suciedad, grasitud.

J. Higiene Personal

- a. Abundante agua corriente fría y caliente.
- b. Jabón y desinfectante en todos los lavabos.
- c. Lavabos en sitios cercanos o fácilmente accesibles desde puestos donde se procesan productos frescos.
- d. Indumentaria adecuada. Ropa blanca o clara; calzado antideslizante con base de goma; demás elementos de protección personal según tareas.
- e. Si hubiese un tanque receptor de aguas residuales, deberá considerárselo como un producto más portador de contaminación biológica y, en consecuencia, estará aislado de mercadería fresca y

tapado con medios seguros. Periódicamente se comprobará que la cañería concurrente y la de salida de ese tanque estén libres de obstrucciones.

f. Todas las superficies del local - pisos, cielorrasos, paredes, y superficies de equipos y mobiliario de cocina y depósitos- deben estar en condiciones aceptables de limpieza.

K. Riesgos por la presencia de contaminantes energéticos y físicos

- a. Ruido
- b. Calor – Carga Térmica
- c. Bajas Temperaturas
- d. Radiaciones
- e. Iluminación

L. Riesgos de naturaleza psicosocial

4. Gestión y Control de Riesgos

La Administración profesional del Riesgo propone técnicas que permitan analizar la incertidumbre de la ocurrencia de un suceso con efectos negativos, de una dimensión considerable, pero desconocida.

La existencia del riesgo es permanente, no existe el "riesgo cero", tal como lo indica la definición, el Administrador de Riesgo deberá investigar en qué circunstancia desarrollará sus efectos negativos, cuantificarlos y atenuarlos o eliminarlos.

La gestión de los riesgos tiene como objetivo el análisis, valoración y control de los riesgos.

- A) El análisis incluye la identificación de los peligros y la estimación de los riesgos correspondientes.
- B) La valoración consiste en emitir el juicio de valor sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

C) El control constituye la toma de decisiones respecto a las medidas preventivas a adoptar para la anulación o reducción del riesgo, la comprobación de su ejecución y la reevaluación del riesgo residual, si corresponde.

Los principales riesgos que se recomiendan evaluar son: Incendio, explosión, roturas de cañerías, seguridad de ascensores, accidentes del trabajo, movimiento de vehículos, riesgos de caídas por pavimentos o escaleras, pérdida de frío en alimentos, robo, hurto, vandalismo, terrorismo, riesgos de la naturaleza: rayos, tormentas, vendavales, etc.

5. Planes de Emergencia

Los riesgos, tienen características comunes entre sí, de las que se pueden mencionar las siguientes:

Sorpresa: Un siniestro se presenta inesperadamente. Nunca, excepto en rarísimos casos, sabremos cuándo va a ocurrir.

Desarrollo: Un incendio es un caso típico. Si se representa el paso del tiempo en horizontales y la magnitud instantánea del incendio en verticales, vemos que todo comienza desde cero y que por un lapso de tiempo se mantiene en magnitudes muy pequeñas. Luego, siempre y cuando no se hayan tomado medidas de acción directa, comienza a crecer y hacerse incontrolable. Finalmente llega a la auto-extinción, cuando ya han desaparecido los elementos combustibles que lo alimentaban.

Generación de pánico: Ante un siniestro todos tenemos miedo, pero el miedo, que es normal incluso entre los profesionales, no impide pensar y tomar las acciones correctas. El pánico en cambio obnubila y lleva a las personas que son presas de él a cometer actos totalmente alocados y contrarios a su necesidad de salvarse. La divisoria entre miedo y pánico ha significado siempre la diferencia entre la vida y la muerte. Recuérdese las escenas de personas arrojándose al vacío y a una muerte segura desde

un edificio en llamas o a quienes en trance de ahogarse en el agua luchan incluso contra el bañero que viene a salvarlo.

El pánico es contagioso y puede propagarse rápida y peligrosamente en un grupo no entrenado. Asimismo, la exhibición de solvencia irradia serenidad hacia los demás y, con ello, facilita los planes, pero lo hace más lentamente que el pánico.

Para poder controlar estas características, es recomendable armar un plan de emergencias. Así como no existen dos establecimientos exactamente iguales en tamaño, complejidad, actividad, cantidad de empleados, sistemas técnicos utilizados, etc., tampoco hay un Plan de Emergencias válido para cualquier caso. No obstante, todos ellos se componen de elementos muy semejantes y, además, para elaborarlos, se deben seguir las mismas etapas. En este Manual se han presentado las recomendaciones más abarcativas, destinadas a un establecimiento grande y complejo, pero será tarea de cada responsable conseguir el resultado aplicando solamente lo necesario a su caso particular.

5.1. Etapas para elaborar un plan de emergencias

- a. Estudio general del establecimiento.
- b. Definición de siniestros más probables para el establecimiento.
- c. Funciones principales que deben cumplirse en una emergencia
- d. Valuación del recurso humano disponible, asignación de tareas y elección de responsables.
- e. Elaboración de secuencias lógicas de acción según sea el siniestro
- f. Armado del Plan. Soporte técnico-administrativo. Documentos.
- g. Puesta en práctica. Ejercicios. Simulacros
- h. Análisis de resultados. Perfeccionamiento.

6. Comunicación y Concientización

La comunicación como elemento de gestión preconiza el mantenimiento del debido flujo informativo en ambos sentidos; es decir, desde la dirección y primera línea de mando al resto de los trabajadores y viceversa.

Esta doble comunicación debe tener establecidos los canales necesarios y ser objeto de una planificación anual.

Es importante tener en cuenta que el éxito de la implantación de un sistema de gestión depende, en última instancia de la participación y compromiso de todas las personas y esto exige tener la suficiente información, que se debe facilitar por medio de todas las técnicas y medios posibles, así como la comprobación de que los contenidos transmitidos han sido comprendidos.

Por otra parte, hay que tener presente que la comunicación favorece la concientización del personal y lo hace más participativo, pues implica una consideración y reconocimiento en pro de la seguridad y la salud laboral.

6.1. Medios de Comunicación

- ✓ Comunicación personal, reuniones de grupo, grupos de trabajo.
- ✓ Tableros en accesos del establecimiento o carteleras de seguridad e higiene en sectores del personal.
- ✓ Anuncios, consignas, encuestas, gráficos, estadísticas.
- ✓ Manual de Procedimientos, instructivos, informes de seguridad.
- ✓ Capacitaciones, películas y videos, soporte multimedia.
- ✓ Brigadas y comités de seguridad.
- ✓ Concursos, ejemplos instructivos, premios o cartas de la dirección a empleados.

6.2. Sistemas de Comunicación Interna

Debe haber, de abajo hacia arriba, una comunicación inmediata y permanente a la línea jerárquica sobre los aspectos situaciones o condiciones que hayan observado y

que atenten contra la seguridad general o particular de cualquier sector del establecimiento, y debe ser promovida e impulsada no solamente entre el personal fijo sino también entre las empresas de tercerización de servicios, eventuales y otras modalidades de contratación.

CAPÍTULO IV

CASO DE ESTUDIO: BUNGALOW LOS ÁLAMOS

Sumario: 1. Generalidades de la Zona. 2. Generalidades del Sector Hotelero en la Zona. 3. Generalidades de la Empresa bajo Estudio. 3.1. Visión. 3.2. Misión. 3.3. Posición Competitiva. 3.4. Objetivos, Políticas y Planes de Acción. 3.5. Estudios operativos 4. Análisis Interno de la Seguridad. 5. Plan de Seguridad e Higiene Recomendado.

1. Generalidades de la Zona

La localidad y comuna rural de El Mollar se encuentra en el departamento Tafí del Valle, en el oeste de la provincia argentina de Tucumán, a 103 km de la capital provincial, San Miguel de Tucumán siguiendo la Ruta provincial N° 307 que nace en la Ruta Nacional 38 en la Localidad de Acherai.⁴⁴

Este pueblo, pertenece al Circuito Turístico de los Valles Calchaquíes que es el portal de ingreso al norte argentino⁴⁵.

Se encuentra a una altitud de 2.141 metros sobre el nivel del mar. Sus coordenadas son 26° 57' al Sur y 65° 43' al Oeste. Por su altitud y ubicación, registra sismos frecuentes, pero de baja intensidad.

⁴⁴Consultas a base de información, en Internet: https://es.wikipedia.org/wiki/El_Mollar (26/02/2017)

⁴⁵Consultas a base de información, en Internet: <http://www.argentinaturismo.com.ar/elmollar/> (26/02/2017)

El Mollar, cuenta con 1.906 habitantes de acuerdo al censo 2010 de Indec, lo que representa un incremento del 15% frente a los 1.655 que se registraron en 2001.

Una de las características principales de esta área es la existencia de restos arqueológicos de la antiquísima cultura Tafí (del 300 a. C. y 800) y de la diaguita (o Cultura santamariana): morteros, pircas y menhires (del celta men=piedra hir=larga). Éstos, según arqueólogos, pudieron utilizarse para realizar mediciones astronómicas, relojes de sol o como símbolo de alguna jerarquía social ó religiosa.

Durante el gobierno de facto militar, estos monumentos arqueológicos, con increíble impericia científica, fueron desplazados de sus lugares originales y hoy están todos juntos en una loma que tiene el nombre de Parque Provincial de los Menhires. La justificación del gobierno militar fue que lo hicieron para evitar el robo y el vandalismo. Estos importantes monolitos de más de 2 milenios de antigüedad, algunos alcanzan los 3 metros de altura y 6 metros de ancho, presentan una de sus caras grabadas con diseños simbólicos de víboras y figuras humanas.

Es destacable mencionar también que, en 1960, la imagen de la Virgen de Covadonga fue traída de España, y se la venera en una pintoresca capilla.

Las orillas del valle de El Mollar, son rozadas por el Dique La Angostura, un espejo de agua ideal para la práctica de deportes náuticos como el windsurf, sky y la pesca. Son tantos los interesados en este último deporte, que El Mollar, tiene un criadero de Truchas.

Por su clima y movida nocturna, es una de las villas turísticas más visitadas, sobre todo por jóvenes que disfrutan de sus vacaciones en esta ciudad. Un evento a mencionar es la "Fiesta de la Verdura" que se realiza anualmente en enero.

La zona, no cuenta con agua corriente potable, sino que es parcialmente procesada de manera directa de ríos y vertientes.

En cuanto a infraestructura comunitaria, posee un Centro de Atención Primario de la Salud, una central policial, una sede comunal, una planta procesadora y de tratamientos de residuos y una represa con generadores de energía.

2. Generalidades del Sector Hotelero en la Zona

El Mollar cuenta con una capacidad hotelera para alojar cómodamente a 1.500 visitantes y campings para que puedan acampar cerca de 3.000 usuarios.

El sector hotelero está conformado por 2 hoteles, 3 hosterías, 2 residencias y 5 hostales con capacidades de entre 120 y 150 personas cada uno. La mayoría de ellos, habilitan sus servicios solo en temporadas veraniegas que comprenden los meses de Enero y Febrero. Solo 4 de ellos, ofrecen hospedaje durante todo el año. Todos estos locales comerciales, cuentan además con servicios gastronómicos.

3. Generalidades de la Empresa bajo Estudio

Bungalow Los Álamos, es un emprendimiento familiar, catalogado como hostel, que se dedica a brindar servicios de hospedaje y gastronomía a visitantes de la villa de El Mollar. Posee 23 habitaciones, construidas en un predio de 50m por 70m, con grandes superficies de espacios verdes. Las habitaciones tienen una capacidad de 4 personas cada una. Existen habitaciones con baños privados y otras con baños compartidos. Los espacios comunes del hostel, están compuestos por un quincho con asadores, un comedor, cerrado, zona de esparcimiento y estacionamiento.

Es manejado por un administrativo y tres personales de maestranza, uno dedicado a la limpieza del predio y de baños, otro que se ocupa del lavado de sábanas y toallas y otro que se encarga de mantener el lugar desmalezado, fumigado y en condiciones óptimas en cuanto a seguridad. También requiere los servicios de un portero/guardia nocturno.

A continuación, se indagó sobre la organización interna del comercio, comenzando con un análisis FODA:

Fortalezas

- ✓ Los habitantes de la región están conscientes de que los turistas son fuente de ingresos. Esta conciencia, en conjunto con la identidad cultural y buena receptividad de la población, facilita la difusión de servicios y productos turísticos.
- ✓ El Hostal brinda calidad en sus servicios, con comodidades y tecnología para uso común que harán sentirse como en casa.
- ✓ Precios Accesibles. Poseer espacios comunes permite reducir costos y por ende precios.
- ✓ Empleados capacitados, con una visión compartida con la empresa.
- ✓ Ubicación estratégica. Con vista sobre la ciudad. De fácil acceso.

Oportunidades

- ✓ La nueva estrategia nacional de turismo impulsada por el Gobierno de la República tiene contemplado el desarrollo turístico en el ámbito regional por medio de apoyo a la creación de comités locales de turismo.
- ✓ La ciudad está encerrada entre montañas lo que da una cierta lejanía con los centros urbanos y una promesa de descanso.
- ✓ Promociones internacionales de la excelencia en cuanto a cultura e historia del rústico pueblo.
- ✓ A pesar de que las condiciones e infraestructura turística no sean óptimas, los visitantes están dispuestos a visitar los poblados, siendo muchas veces la carencia de ciertas comodidades parte de la atracción y novedad de viajar.

Debilidades

- X La zona posee cierta infraestructura básica para el turismo como telefonía (casi no hay señal), correos (no son tan instantáneos), transporte (solo hay un medio público que llega al lugar), cloacas (no

hay servicios cloacales), combustible (el gas natural no llega a la zona y se hace frecuente la falta de combustibles para maquinaria)

- X Existe una tendencia a corta estadía, debido a las otras zonas de la región que ofrecen similares y a la vez muy distintos atractivos en cuanto a patrimonios culturales y naturales.
- X Un mayor número de espectáculos y atracciones se concentra en la temporada alta.

Amenazas:

- X Lejanía de los proveedores.
- X Competencia. Existen otros 4 Hostel en la localidad que poseen prestigio por su antigüedad en la zona.
- X No está orientado a empresas corporativas.
- X Aunque la gente está acostumbrada a observar gente foránea y turistas aventureros, constantemente presentan quejas por la no regularidad de las reglamentaciones para el trato del turista o por el comportamiento del mismo hacia los habitantes locales.

3.1. Visión

El escenario futuro es importante para tener referencia sobre cuál debe ser la situación del negocio dentro de un determinado período. La visión del Hostel es ser el modelo de Hostel taficeño en el ámbito nacional por los aspectos organizacionales operativos y de servicios.

3.2. Misión

Considerando que la región tiene como principal atractivo las manifestaciones culturales, y que los hospedajes existentes (considerados como competencia) no utilizan estas expresiones como parte de su servicio para atraer a los clientes interesados, la misión es proveer servicios competitivos de hospedaje bajo el concepto de Hostel, compartiendo la cultura calchaquí con los visitantes.

3.3. Posición Competitiva

La empresa se enfoca en el continuo desarrollo a través de la cooperación en actividades locales. La estrategia operativa se basa en el mejoramiento en cuanto a la calidad del servicio y la eficiencia organizacional sin la pérdida de valores culturales.

La búsqueda de la posición en el mercado será a través de una estrategia en los costos y con ello una política de precios adecuada al servicio y la calidad que se brinda. La idea es inclinarse más por una plusvalía.

El análisis del mercado muestra que los principales inquilinos son hombres y mujeres de edades de entre 20 y 45 años, que buscan minimizar gastos. Además, se presentan muchos de los llamados mochileros, por lo que es estratégicamente competitivo dedicarse a este segmento del mercado.

- Estrategia corporativa: destacarse en el mercado hotelero en base a recursos y conocimientos, creando una imagen referente en cuanto a hostel y prestigio tanto nacional como internacionalmente, obteniendo así una mayor participación en el mercado.
- Estrategia de negocio: emprender el negocio en el mercado hotelero nacional, buscando siempre alcanzar la mejor calidad en nuestro servicio, satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes y proporcionarles una estadía confortable a precios accesibles logrados gracias a la utilización de las últimas tecnologías.
- Estrategia funcional: Promoción del incremento en la ocupación de la capacidad del hostel, capacitando a los empleados, fortaleciendo la posición competitiva y ser responsables desde el punto de vista ambiental.

3.4. Objetivos, Políticas y Planes de Acción

- 1.- Fortalecer la posición competitiva en el mercado nacional (marketing)
- Colocar puestos publicitarios en puntos estratégicos de la provincia y en el país

- Fijar precios acordes a la calidad de los servicios de la compañía
- Utilizar tecnología de última generación para satisfacer necesidades de los clientes y reducir los costos

2.- Incrementar la ocupación de la capacidad del hotel (En temporada alta un 100% y en temporada baja al menos un 70%).

- Hacer descuentos los fines de semana y en los feriados
- Ofrecer servicios especiales (visitas a lugares históricos, caminatas, etc.)
- Utilización de recursos de internet para la obtención de información y promoción de los hostales.
- Alianzas estratégicas con empresas de turismo
- Alianzas estratégicas para colectividades escolares.
- Alianzas estratégicas con otras empresas del mismo rubro ubicadas en otras localidades.

3.- Ser ambientalmente responsables ejecutando procedimientos de ahorro de recursos, y no ser fuentes de contaminación

- Alianzas con municipalidades.
- Ejecución de prácticas de reducción, reutilización y reciclaje cuando sea posible.
- Uso de productos de baja contaminación.
- Reducción en el uso de leña mediante tecnologías apropiadas y pertinentes.
- Evitar la quema de basura

4.- Capacitarse para poder dar información turística de la región.

- Capacitación para la adecuada prestación de servicios turísticos.
- Acceso a fuentes de información y estudios relacionados con turismo en la región.
- Comunicación con otros prestadores de servicios turísticos en la región.

3.5. Estudios operativos

1. Bungalow Los Álamos, pretende fortalecer la posición competitiva en el mercado nacional dentro de un plazo no menos de un año, colocando puestos publicitarios en puntos clave de la provincia como ser en el aeropuerto, casa histórica, Secretaría de Turismo, Terminal de ómnibus, etc. Y llevar a cabo fuerte campaña publicitaria en medios nacionales y provinciales (radio, TV, carteles publicitarios, folletos, etc.).

En cuanto a la tecnología, la empresa invertirá capital determinado en investigación y desarrollo para contar con la última tecnología y de esta forma reducir los costos a largo plazo.

De esta manera, el hostel desea posicionarse mejor en el mercado para así alcanzar el 5% de la participación del mercado.

2. Esta empresa tiene como objetivo a corto plazo incrementar la ocupación de sus plazas mediante una política de promoción basada en descuentos para aquellos turistas que ocupen los días sábados y domingos completos y también los feriados durante el año en curso. En el caso de que el turista ocupe por ejemplo un día sábado y el domingo se va de la provincia, no tendrá derecho al descuento.

También el Hostel ofrecerá servicios especiales para atraer al turista y visitar lugares históricos, hacer caminatas y otras actividades orientadas a la actividad turística de la región.

De esta manera pretende alcanzar una ocupación promedio del 80% de su capacidad los fines de semana en temporada baja.

4. Análisis Interno de Seguridad e Higiene

Al analizar las acciones contra incendios, se observó que el establecimiento comercial, cumple parcialmente con la legislación actual. Consta con 8 extintores manual de tipo ABC de 5kg cada uno, distribuidos estratégicamente conforme al decreto 351. También el establecimiento posee tendido eléctrico normalizado y aprobado por el organismo correspondiente (red eléctrica entubada con llaves termo magnéticas y protección diferencial).

En el establecimiento se cuenta con los siguientes teléfonos de emergencias en carteles de fácil visibilidad en el sector administrativo:

- ✓ Policía de El Mollar
- ✓ Bomberos de Tafí del Valle
- ✓ Ambulancia de El Mollar
- ✓ CAPS de El Mollar
- ✓ Hospital de Tafí del Valle
- ✓ ART

También se encuentran dentro del predio, las siguientes señalizaciones:

- ✓ 5 carteles señalando vías de escape (salidas de emergencia)
- ✓ 2 carteles de puntos de encuentro
- ✓ 6 unidades de luces de emergencias distribuidas en el área administrativa, comedor común, quincho
- ✓ 8 chaponos para extintores manuales tipo ABC
- ✓ 4 carteles de máxima velocidad 20km/h
- ✓ 1 cartel de ingreso al predio (orientando el sentido de circulación de vehículos)
- ✓ 1 cartel de salida del predio (orientando el sentido de circulación de vehículos)

- ✓ 23 notas pegadas en cada cabaña con las recomendaciones de uso de las instalaciones y seguridad de las mismas que deben cumplir los huéspedes:
 - Cumplir con todas las normativas y cartelería de seguridad establecidas por Bungalow Los Álamos.
 - Ante cualquier emergencia comunicar de inmediato a la Administración.
 - Evitar hacer fuego en lugares no autorizados.
 - Evitar ruidos molestos después de las 22hs.
 - Se prohíbe la ingesta de alcohol a menores de edad.
 - Cumplir con las medidas de seguridad enunciadas en el análisis de riesgo.

El emprendimiento comercial, mantiene correctamente los siguientes servicios:

Desagües pluviales en cada cabaña y con las pendientes respectivas para descargar el agua de lluvia del complejo

Agua potable para consumo humano que es analizada de forma anual con un análisis físico-químico-bacteriológico

Sanitarios (bidet, inodoro, lavatorio y duchas) discriminados por sexo y localizados en dos áreas: Comedor y sector destinado a tal fin. También cuenta con baños privados dentro de cada cabaña.

El servicio cloacal y agua servida se procesa mediante un pozo común anaeróbico, aprobado por la autoridad competente.

5. Plan de Seguridad e Higiene Recomendado

El objetivo del plan de seguridad es la prevención de accidentes contra terceros; es decir, de los huéspedes de las cabañas y de los empleados del establecimiento (personal de maestranza y administrativos). Además, tiene como finalidad, prevenir daños materiales como los que son consecuencias de incendios, explosiones o eventos de emergencias naturales (inundaciones o movimientos sísmicos). Así también tiene como objetivo el cuidado y la prevención del medio ambiente.

Para realizar el plan, es necesario conocer los potenciales riesgos a los que los usuarios están expuestos dentro de la organización, y plasmar cuales serían las medidas recomendadas de higiene y seguridad en caso de presentarse los mismos. Para llevar a cabo esta tarea, se observó cuidadosamente la estructura del hospedaje y se expusieron los resultados en la siguiente tabla:

Enumeración de los Potenciales Riesgos en el Establecimiento

Personaje	Riesgo Específico	Medidas de Higiene y Seguridad a Implantar
Huéspedes (Clientes del Establecimiento)	Electrocución	Verificar periódicamente y mantener en buen estado las instalaciones eléctricas
		Protección diferencial, con 3 disyuntores diferenciales de 2x y 25 ^a
		Puestas a tierra
		Tendido eléctrico normalizado con puesta a tierra
	Incendio	Prohibición de fumar en el interior de las cabañas
		Señalización de prohibido fumar en el interior de las cabañas
Orden y limpieza continua en el interior y exterior de las cabañas		

		Buen uso de las instalaciones de cocina (gas en garrafa)
Caídas al mismo y distinto nivel (por desnivel natural del suelo)		Se mantendrán las áreas de circulación libres de obstáculos que pudieran causar caídas a nivel
		Se señalizará todo el perímetro de la zona a circular
		Se nivelará el terreno en el lado interior del predio
		Buena iluminación del predio (con luces comunes, adecuadamente distribuidas y complementadas con luces de emergencias)
Golpes Varios		Orden y Limpieza
		Iluminación general y particular
		Mantener la zona libre de objetos contundentes en el camino de circulación peatonal
Riesgo de Accidente vial (en el interior del predio)		Buena señalización y demarcación vial por cartelería de máxima velocidad de 20km/h en el interior del predio
		Orientación de tránsito
		Lugares visibles y seguros para estacionamiento
		Recomendación del uso de freno de mano para estacionamiento
		Buena Iluminación
		Botiquín de primeros auxilios

	Riesgo de Picaduras de Alimañas	Números de teléfonos de emergencias (hospital y policía)
		Desmalezamiento periódico
		Fumigación periódica con empresas habilitadas
		Buena Iluminación
		Orden y Limpieza periódica
Personal de Maestranza y Administrativos	Cortes	Mantener el buen estado de los elementos de cortes (Utensilios)
		Buena Iluminación
		Orden y Limpieza
	Explosión (gas garrafa)	Mantener en buen estado la garrafa de gas, haciendo una verificación periódica para evitar posibles pérdidas, y hacer un buen uso de la misma
		Buena Ventilación
		Comprar garrafas a productores habilitados y certificados
	Riesgo Ergonómico	Técnicas adecuadas y limitación de movimientos de pesos en forma manual
		Posiciones ergonómicas de trabajo
	Riesgo de Electrocutión	Protección diferencial
		Puestas a tierra
		Buen uso de los instrumentos eléctricos de limpieza
		Mantenimiento y verificación periódica de las instalaciones eléctricas
		Camino de circulación libres de obstáculos

	Golpes y caídas de igual o distinto nivel	Mantener la atención en la tarea a realizar
		Orden y Limpieza
		Correcta posición de escaleras para el reemplazo de focos, limpieza de techos
	Otros Cortes de gravedad	Uso de elementos de protección en el desmalezamiento
		Uso de elementos de protección en la tala de árboles
		Capacitación para técnicas en el uso de las maquinarias
	Riesgo de Contaminación con microorganismos y gérmenes patógenos por manipulación de residuos y limpieza de baños	Uso de elementos de protección personal como guantes de látex y barbijos para la limpieza de baños, guantes de cuero y barbijos para la manipulación de basura orgánica y doméstica
		Extrema higiene personal (lavado de manos y boca)

Fuente: Elaboración Propia

Las emergencias previstas pueden ser productos de Incendio o explosión, sismos, inundación y accidentes. Se recomienda como curso de inducción, el actual plan de seguridad. También realizar cursos de prevención de riesgos, prevención de incendios y prevención de contaminación.

Se recomienda, además, pegar un cartel con los roles de emergencia, en lugares visibles del complejo. El mismo señalará:

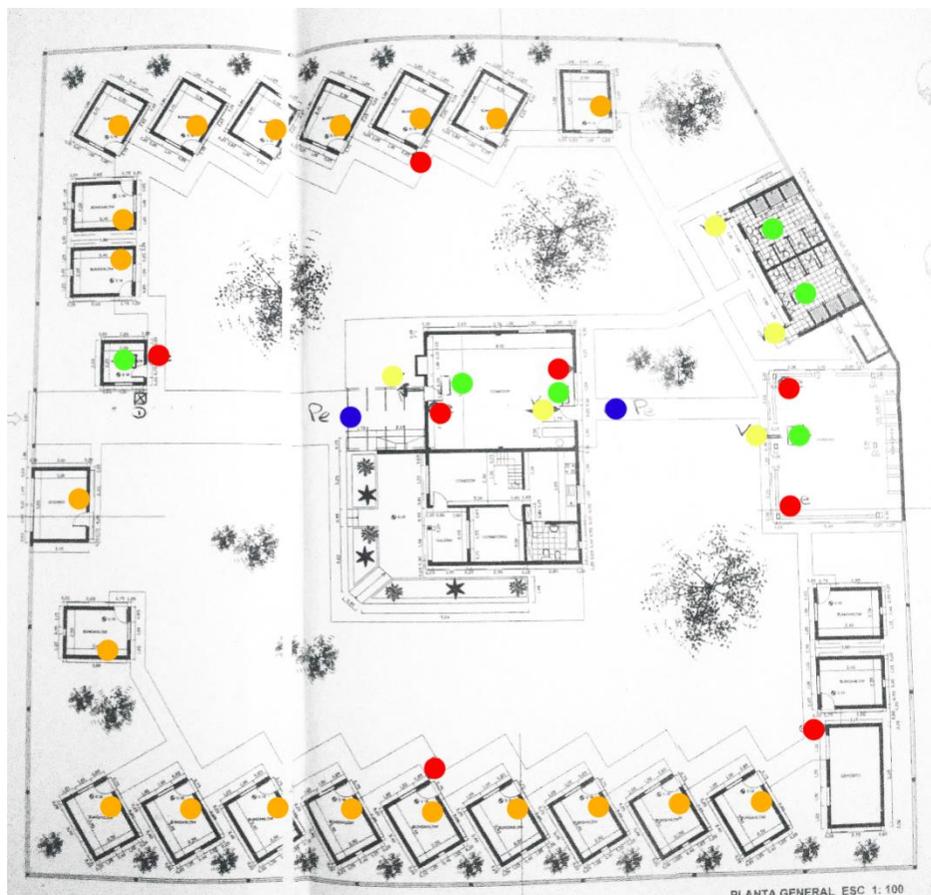
- Líder de emergencia: el personal administrativo, que siempre se encuentra en el complejo y cuya función es recibir la comunicación de la emergencia y a su vez efectuar la llamada de los organismos correspondientes (bombero, policía

y/o ambulancia). En caso de evacuación rápida, los huéspedes y demás personal, deberán ser guiados por éste a los puntos de encuentro.

- Huéspedes: debe dejarles en claro que, frente a una emergencia potencial, tienen que comunicar la misma al líder de emergencia en forma rápida y suscita.
- Personal de Maestranza: deben tener el conocimiento de que, frente a una emergencia potencial, tienen que comunicar la misma al líder de emergencia en forma rápida y suscita.

Es importante, tener las indicaciones recomendadas distribuidas gráficamente en el plano. Habiendo estudiado la estructura del hospedaje, proponemos la siguiente distribución de los elementos de seguridad e higiene:

Plano del Local con puntos recomendados de seguridad e higiene



Fuente: Elaboración Propia

Referencias:

-  Luz de Emergencia
-  Punto de Encuentro
-  Extintor
-  Vías Libres de Obstáculos
-  Cartelería Informativa

Desde nuestro punto de vista, cumplimentando estas observaciones y distribuyendo los principales elementos para prevenir accidentes, incidentes y enfermedades profesionales, el hospedaje podrá desarrollar sus actividades con el menor riesgo posible enfrentarse a siniestros.

Tener consideración con el asunto de Seguridad e Higiene, brinda tanto a los propietarios, trabajadores y huéspedes, una mayor confianza en las actividades rutinarias y en el uso de las instalaciones. Además, genera tranquilidad y confort saber que en el local, se siguen estrictamente las regulaciones que buscan minimizar los riesgos y que se cuenta con un plan de emergencias para actuar frente a siniestros y catástrofes. Esto, es indiscutiblemente, una ventaja competitiva para el negocio.

CONCLUSIÓN

Gracias a la lucha por los derechos de los trabajadores, hoy en día existe legislación en la mayoría de los países, que establece que, todos aquellos accidentes generados en el ámbito laboral, deben ser cubiertos por una aseguradora de riesgos del trabajo (A.R.T.) y además el empleador se debe hacer cargo de cubrir los gastos o las licencias que el empleado deba tomar como consecuencia del accidente.

Las zonas rurales de alto potencial turístico, son visitadas anualmente por miles de personas que llegan a esas tierras, a pasar sus días libres, buscando seguridad y tranquilidad. Por lo que los cuidados sobre seguridad e higiene por parte de los hoteles, hostales o residencias donde eligen hospedarse, deben tener como prioridad el cumplimiento de las normas para brindar el servicio.

Dado que los empleados son la cara de los comercios y que a través de ellos se desarrollan los procesos productivos o servicios del local, es indispensable señalar e informar a esos trabajadores, sobre las consecuencias que trae consigo el no atender a las medidas de seguridad que se tienen establecidas en la empresa respecto al uso de instrumentos y herramientas de trabajo. No obstante, es necesario llevar a cabo la implementación de programas que definan de manera clara y sencilla, sobre el uso de todo tipo de herramientas que se encuentren a su disposición.

A través de la capacitación del trabajador sobre su puesto, se dan todas las herramientas indispensables para evitar que éste tenga incertidumbre sobre el uso de las herramientas o equipo que debe utilizar, y por ende se evitan y disminuyen los riesgos de sufrir algún tipo de accidente en su área de trabajo. Y a través de un minucioso trabajo de observación, es posible estructurar un plan de seguridad e higiene para mantener el control y orden en caso de accidentes o siniestros.

ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO

Bibliografía General

CFI, Manual de Seguridad e Higiene en Hotelería y Gastronomía. (Argentina, 2002)

Bibliografía Particular

AGRICOLA, G. De Re Metallica. Trad. por Herbert Clark Hoover y Lou Henry Hoover. (New York, 1950).

BLAKE, R. P. Seguridad Industrial (México, 1977). Pág. 137.

CHIAVENATO, I. Gestión del Talento Humano. (México, 2009) Pág. 479.

HENRICH, Herbert William. Industrial Accident Prevention. (California, 1931).

JOHNSON, S. W. The management overview and Risk Tree – MORT – SAND-821-2 (EEUU, 1973).

LEY NACIONAL DE RIESGO DE TRABAJO, N° 24.557/95. Art. 6.

MENÉNDEZ, F. Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales. (España, 2009)

MONDY, R. Administración de Recursos Humanos. (México, 2005).

RAMÍREZ CAVASSA, César. Seguridad Industrial, un enfoque integral (México, 2005).

RODRÍGUEZ VALENCIA, J. Administración Moderna de Personal. (México, 2007)

Páginas de Internet

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>
(21/02/2017)

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/93595/texact.htm#1> (21/02/2017)

<http://timerime.com/es/evento/3229186/Ulrich+Ellembog+1473/> (12/02/2017)

<http://timerime.com/es/evento/3339981/Georgius+Agrcola/> (12/02/2017)

<http://www.areatecnologia.com/que-es-seguridad-higiene.htm> (13/02/2017)

<http://www.argentinaturismo.com.ar/elmollar/> (26/02/2017)

<http://www.definicionabc.com/social/accidente-de-trabajo.php> (17/02/2017)

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm> (18/02/2017)

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>
(16/02/2017)

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>
(18/02/2017)

<https://definicion.mx/riesgo-laboral/> (14/02/2017)

https://es.wikipedia.org/wiki/Bernardino_Ramazzini (13/02/2017)

https://es.wikipedia.org/wiki/El_Mollar (26/02/2017)

https://es.wikipedia.org/wiki/Enfermedad_profesional (21/02/2017)

https://es.wikipedia.org/wiki/Evaluaci%C3%B3n_del_riesgo_laboral (13/02/2017)

[https://es.wikipedia.org/wiki/Ministerio_de_Trabajo,_Empleo_y_Seguridad_Social_\(Argentina\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Ministerio_de_Trabajo,_Empleo_y_Seguridad_Social_(Argentina)) (21/02/2017)

https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Internacional_del_Trabajo
(12/02/2017)

https://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_y_salud_laboral (13/02/2017)

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
RESUMEN	
PRÓLOGO.....	1
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I	
GENERALIDADES	
1 Seguridad en el trabajo.....	6
1.1 Formación de un ambiente seguro.....	7
2 Higiene.....	8
2.1 Formación de un ambiente higiénico.....	8
3 Seguridad e Higiene.....	9
4 Riesgo Laboral.....	10
4.1 Clasificación de los Riesgos.....	10
4.2 Evaluación de Riesgos Laborales.....	12
5 Accidentes.....	16
5.1 Causas de los Accidentes.....	17
5.2 Clasificación de los Accidentes.....	21
5.3 Consecuencias de los Accidentes.....	21
6 Enfermedades Profesionales.....	22
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO LEGAL	
1 Marco Internacional.....	24
1.1 Misión e impacto de la OIT.....	27
1.2 Funcionamiento de la Organización.....	28
1.3 Principales órganos de gobierno.....	29
2 Principales Organismos y Autoridades Argentinas.....	30
2.1 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.....	30
3 Principales Normas Laborales Argentinas.....	35
3.1 Ley N° 25.877.....	35
3.2 Ley N° 24.557.....	35
3.3 Otra Regulaciones.....	36
CAPÍTULO III	
SEGURIDAD E HIGIENE EN EMPRESAS HOTELERAS Y GASTRONÓMICAS	
1 Gestión Preventiva.....	37
2 Planificación de la Prevención.....	38
3 Riesgos Frecuentes.....	39
4 Gestión y Control de Riesgos.....	47
5 Planes de Emergencia.....	48

5.1 Etapas para elaborar un plan de emergencias.....	49
6 Comunicación y Concientización.....	50
6.1 Medios de Comunicación.....	50
6.2 Sistemas de Comunicación Interna.....	50

CAPÍTULO IV

CASO DE ESTUDIO: BUNGALOW LOS ÁLAMOS

1 Generalidades de la Zona.....	52
2 Generalidades del Sector Hotelero en la Zona.....	54
3 Generalidades de la Empresa bajo Estudio.....	54
3.1 Visión.....	56
3.2 Misión.....	56
3.3 Posición Competitiva.....	57
3.4 Objetivos, Políticas y Planes de Acción.....	57
3.5 Estudios operativos.....	59
4 Análisis Interno de Seguridad e Higiene.....	60
5 Plan de Seguridad e Higiene Recomendado.....	62
CONCLUSIÓN.....	68
ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO.....	70
ÍNDICE GENERAL.....	72