

UNIVERSIDAD
SIGLO
La educación evoluciona



Licenciatura en Higiene, Seguridad y Medio Ambiente del Trabajo.

Trabajo Final de Graduación

Reporte de caso

Propuesta de implementación de Plan de Salud Laboral para

Man-Ser S.R.L.



Pastor Pablo Alberto.

DNI 40937706

LEGAJO VHYS004688.

Índice

Resumen	1
Abstract	1
Introducción	2
<i>Marco de referencia institucional</i>	<i>2</i>
<i>Breve descripción de la problemática</i>	<i>2</i>
<i>Antecedentes.....</i>	<i>3</i>
<i>Relevancia al caso.....</i>	<i>5</i>
Análisis de la situación	5
<i>Descripción de la situación.....</i>	<i>5</i>
<i>Análisis del contexto.....</i>	<i>8</i>
<i>Análisis específicos según el perfil profesional de la carrera.</i>	<i>13</i>
Marco teórico	13
Diagnóstico y discusión	15
<i>Declaración del problema.....</i>	<i>15</i>
<i>Justificación del problema</i>	<i>16</i>
<i>Conclusión diagnóstica</i>	<i>16</i>
Plan de implementación	17
<i>Objetivo general.....</i>	<i>17</i>
<i>Objetivos específicos.</i>	<i>18</i>
<i>Recursos involucrados</i>	<i>19</i>
<i>Acciones concretas que desarrollar</i>	<i>20</i>
<i>Marco de tiempo.</i>	<i>22</i>
<i>Evaluación del impacto de la propuesta.....</i>	<i>22</i>
Conclusión	24
Recomendaciones.....	25
Referencias	27
Lista de anexos	30
<i>Anexo I: Relevamiento General de Riesgos Laborales (RGRL).....</i>	<i>30</i>
<i>Anexo II: Matriz IPER y Criterios de evaluación de Riesgos. ¹⁴</i>	<i>35</i>
<i>Anexo III: Planilla de registro de capacitación.</i>	<i>42</i>
<i>Anexo IV: Planilla de entrega de EPP</i>	<i>42</i>
<i>Anexo V: Planilla de registro de exámenes médicos.</i>	<i>43</i>
<i>Anexo VI: Programa de capacitación</i>	<i>43</i>

Resumen

En el siguiente informe de Higiene y seguridad de la empresa Man–Ser S.R.L. se expone un análisis completo acerca de la situación de la organización apoyándonos en diversas herramientas las cuáles serán claves para entender la historia y el contexto actual de la empresa para acompañar su crecimiento.

Luego se procederá a ponderar las falencias encontradas y determinar un punto de partida a través de la presentación de un plan de trabajo acorde a la organización y una posterior evaluación acerca de su aplicación y rendimiento.

Lo que se busca en este camino que transitamos en conjunto con Man–Ser S.R.L. es potenciar el crecimiento de la empresa adaptando un plan de trabajo que se enfoque en la problemática planteada y también en la formación de la cultura de prevención de la higiene y seguridad dentro de la empresa.

Palabras claves: Higiene y seguridad, salud ocupacional, riesgos laborales.

Abstract

In the following report on Hygiene and safety of the company Man-Ser S.R.L. a complete analysis is presented about the situation of the organization supported by various tools which will be key to understand the history and the current context of the company to accompany its growth.

It will then proceed to weigh the shortcomings found and determine a starting point through the presentation of a work plan according to the organization and a subsequent evaluation about its application and performance.

What is sought in this path that we travel together with Man-Ser S.R.L. is to promote the growth of the company adapting a work plan that focuses on the issues raised and also on the formation of the culture of prevention of health and safety within the enterprise.

Keywords: Hygiene and safety, occupational health, occupational risks.

Introducción

Marco de referencia institucional

Man–Ser S.R.L. es una empresa del sector metalúrgico, ubicada actualmente en el barrio San Pedro Nolasco, Córdoba, Argentina. No siempre fue esta su dirección ya que el inicio de sus actividades se remonta a los años noventa donde su fundador Sr. Luis Mansilla empezó rentando un pequeño galpón. Donde ofrecía, junto con un familiar suyo, servicios de cortes por guillotina, plegados de chapas, soldaduras y aberturas. El 15 de octubre 1995 logran mudarse a su propia planta, atribuyéndose este como el día de fundación de la empresa.

Más adelante Sr. Luis Mansilla viajó a Alemania, donde adquirió una punzadora CNC, logrando así ampliar la cartera de productos, agregándole valor a la empresa lo que significó el salto a proveer a grandes industrias automotrices y agroindustriales.

Con el pasar de los años la empresa comenzó a crecer tanto en capacidad operativa como en personal, hasta que en el año 2009 los hijos del Sr. Luis Mansilla tomaron la empresa a su cargo y en el 2012 la mudaron donde está ubicada actualmente. Aquí se duplicó la superficie de producción y se dio lugar a proyectar nuevos planes de negocios y así creció en cantidad de empleados que son treinta en total. También se incluye la renovación de áreas ya existentes y la puesta en valor de las mismas. Como así el desarrollo de tres líneas de productos propios incluyendo la ingeniería, diseño y fabricación de los mismos.

En 2014 suma a sus líneas el sistema de gestión de la calidad ISO 9001, el cual aporta un valor agregado a los productos y a la empresa.

Breve descripción de la problemática

En el marco de salud laboral Man–Ser S.R.L. es una PYME argentina establecida en el mercado metalúrgico hace más de 25 años, si bien los productos y servicios que ofrecen son de excelente calidad y con un costo acorde, todavía hay áreas donde se debe mejorar para alcanzar la visión que tanto se busca. Hay que tener en cuenta que la vida de las organizaciones son las personas mismas que las integran, por lo tanto no hay que descuidar este factor tan importante.

Hacemos hincapié en este aspecto ya que el personal de Man–Ser S.R.L. es el recurso más importante que tiene la empresa, de este modo se plantea la problemática del

cuidado de la integridad física integral de los trabajadores alineándola a la siguiente definición “La salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del mismo como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social”¹ (Organización Mundial de la Salud, 1995).

El hecho es que la empresa no realiza un seguimiento de salud ocupacional a su personal. Si bien por la cantidad de trabajadores (treinta en total y el 90% de los empleados es masculino y tiene un promedio de edad de 50 años) en la organización es de integración voluntaria las horas médico profesionales según lo establecido en el Decreto 1338/96 (servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo), al ser una industria metalúrgica en crecimiento se debería prestar especial atención a este factor por que al momento de contratar personal no se realizan los exámenes médicos correspondientes a la Resolución 37/2010 (exámenes médicos en salud) ni el seguimiento de los mismos lo cual pone en riesgo la salud de sus trabajadores.

Antecedentes

En el marco de las enfermedades profesionales y el régimen de medicina laboral encontramos lo siguiente. En primer lugar la importancia de la medicina laboral ya que el trabajo forma parte de nuestra vida y ocupa la mayor parte de nuestro tiempo debemos ser conscientes a lo que nos exponemos.

-“La mayoría de las personas se dedican 40 horas a la semana a trabajar, y algunas incluso más. Pasamos la mayor parte del tiempo en el lugar de trabajo. Esto puede afectar en gran medida la salud y bienestar de las personas. Es por eso que los médicos de salud ocupacional desempeñan un papel crucial en la conexión entre el sistema de atención médica y las empresas, ya que tienen una mejor comprensión de las diferentes enfermedades y ayudan a tomar decisiones para una mejor seguridad, productividad y bienestar general en el lugar del trabajo.”³ (Zena Damián, 2021).

Luego encontramos una noticia sobre una enfermedad profesional que no es un hecho aislado en este tipo de empresas ya que hay cierta resistencia tanto de los trabajadores como de los empleadores en cuanto a cuestiones de higiene y seguridad.

-“El caso que nos incumbe refiere a “Arturo Puig c/ Metalmad S.A. por desarrollo de enfermedad profesional” en ocasión del trabajo. El demandante señala haber desarrollado Silicosis como consecuencia de sus labores en la empresa mencionada durante 14 años ininterrumpidos, en los cuales la empresa no instrumentó las medidas

preventivas correspondientes (Art. 10 Dec. 1338/96). Señala que sus labores consistían en realizar cortes, perforaciones, trituración, y limpieza abrasiva de materiales ferrosos con sílice cristalina. El demandante manifiesta tener dificultades para respirar, tos fuerte y persistente, y debilidad física para realizar otras tareas, atribuyendo tales síntomas al desarrollo de la enfermedad profesional adquirida por el tiempo de exposición al trabajo mencionado.”⁴ (Insignia, 2016).

Por ultimo ponderamos la importancia de la salud y seguridad en el trabajo y las ventajas que otorga a las organizaciones:

- “La salud y seguridad en el trabajo (SST) reporta ventajas a las empresas, además de constituir una obligación jurídica y social para ellas. Las empresas son conscientes de que la SST previene las lesiones y enfermedades profesionales de sus trabajadores, pero esta es además una parte importante del éxito.

La salud y seguridad en el trabajo:

- contribuye a demostrar la responsabilidad social de una empresa;
- protege y mejora la imagen y el valor de la marca;
- contribuye a maximizar la productividad de los trabajadores;
- mejora el compromiso de los trabajadores con la empresa
- permite conseguir una mano de obra más competente y saludable;
- reduce los costes y las interrupciones de la actividad
- permite a las empresas satisfacer las expectativas de SST de sus clientes, y
- supone un incentivo para que los trabajadores permanezcan más tiempo activo.

Todas las empresas pueden conseguir ventajas significativas de su inversión en SST. Unas sencillas mejoras pueden aumentar la competitividad, la rentabilidad y la motivación de los trabajadores. La puesta en práctica de un sistema de gestión de SST ofrece un marco eficaz para prevenir o reducir al mínimo los accidentes y enfermedades.”⁵ (Admin, 2009).

Relevancia al caso

La temática de los apartados anteriores nos brinda apoyo para lo que ponderamos en este estudio. Se deja al descubierto una situación que no se debe pasar por alto, ni menos no ser tenida en cuenta por las organizaciones o empresas, como es la salud laboral.

Luego de la breve descripción de la problemática se presentaron objetivamente tres casos bien identificables de acuerdo a lo que se refiere a exámenes médicos, las enfermedades profesionales y las ventajas de incluir la seguridad y salud en el trabajo, los cuales nos sirven de antecedentes para enmarcar nuestro análisis y poder elaborar un diagnóstico.

Análisis de la situación*Descripción de la situación*

Man-Ser S.R.L. es una PYME del rubro metalúrgico, que presta servicios diversos como, corte por plasma hd o de alta definición, punzonado CNC, plegado de chapas, diversos tipos de soldaduras (Tig, Mig, Flux, Microplasma), mecanizados CNC como así también diseño y/o adaptaciones para fabricaciones. Además de contar con productos propios como son las maquinas lavadores, protectores telescópicos, extractores de virutas y cintas transportadoras.

Todo esto es posible por su infraestructura edilicia, su política de inversión tecnológica, los años de trayectoria que tiene en el mercado y también a su personal quienes llevan adelante todos los procesos productivos y son el corazón de la industria.

Esta empresa se encuentra en el barrio de San Pedro Nolasco, en la calle 2 de septiembre al 4724. Si bien es una zona industrial observando en la imagen N°1 vemos la ubicación de Man-Ser S.R.L. claramente marcada:



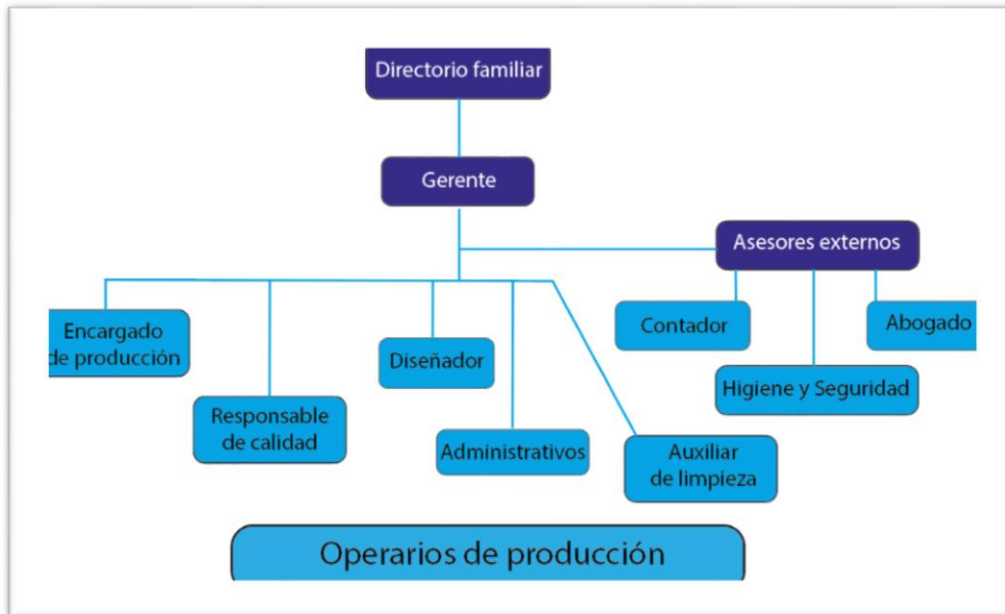
Fuente: Elaboración propia.

Y en la imagen 2 observamos la ubicación de los competidores que están en la misma zona. Esto nos expone la complejidad del sector donde se ubican, ya que tienen de “vecinos” a los competidores directos de la zona.



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con su estructura organizacional la empresa como en su comienzo sigue siendo dirigida por el directorio familiar, cuenta con treinta empleados en total y se distribuyen como lo observamos en la imagen y los demás son todos operarios de producción. Luego se encuentran los asesores externos de la empresa que si bien no son parte fija de la misma contribuyen a su correcto funcionamiento.

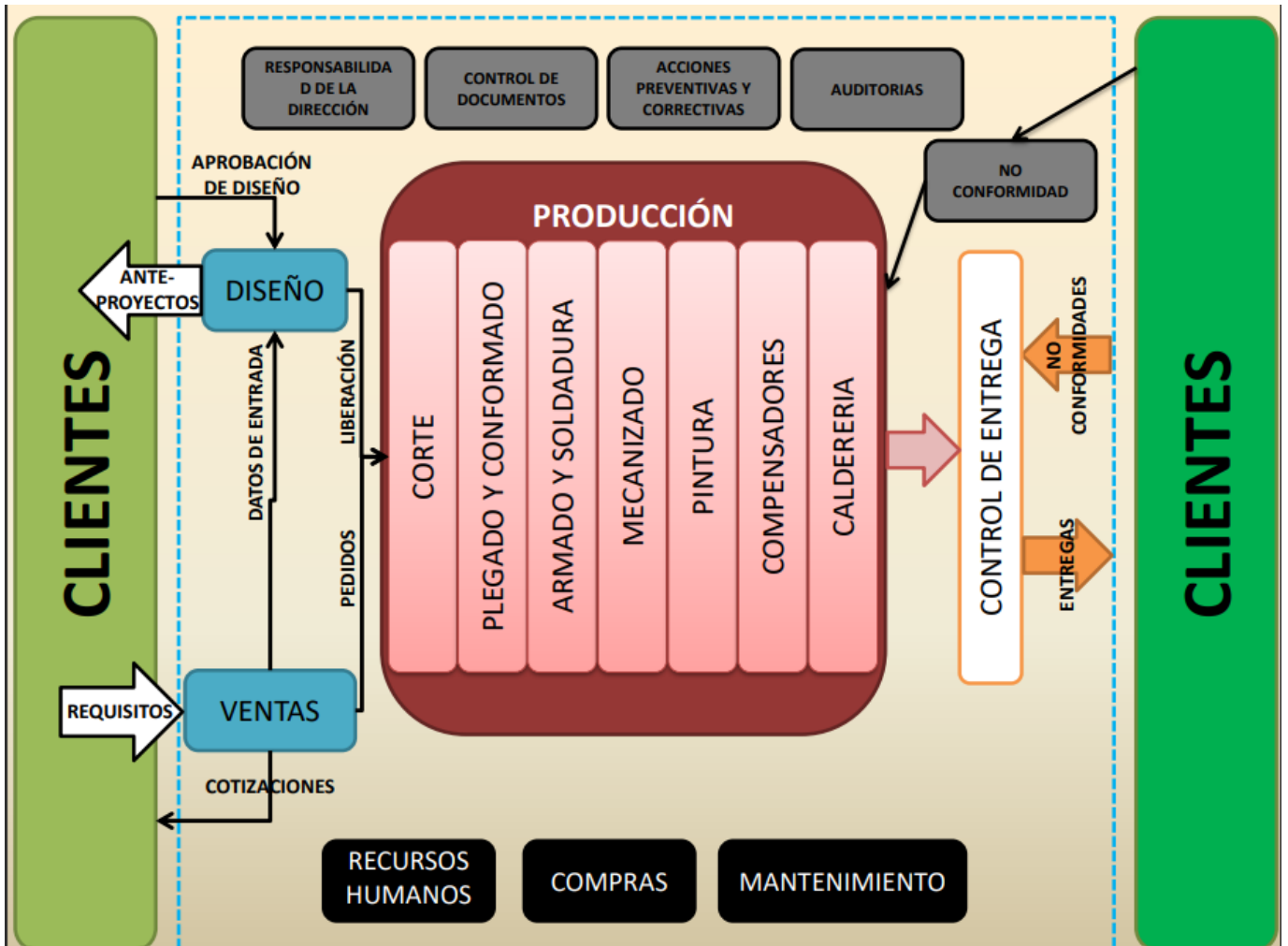


Fuente: Elaboración propia.

Se destaca que no hay un área de recursos humanos, la cual es necesaria al momento de ingresar nuevo personal.

La contratación de trabajadores se hace a través de una consultora externa, pero por el nivel de empresa y la proyección que la misma tiene, se evidencia una necesidad de personalizar esta área para lograr reforzar este aspecto y contar con personal capacitado y con formación para el puesto que vaya a desempeñar dentro de la empresa.

Si bien ya vimos un poco de los productos y servicios que ofrece Man-Ser S.R.L. ahora tenemos pie para hablar de los procesos que ocurren dentro de la planta visualizando el siguiente diagrama productivo:



Fuente: Canvas – Universidad Siglo 21

Observándolo podemos darnos cuenta de todos los procesos que ocurren dentro de la empresa, como así también las tareas que ocurren en el área de producción que no son menores para ver de qué se trata la empresa en estudio y proceder a un análisis.

Análisis del contexto

Si bien Man-Ser S.R.L. no es una empresa que tenga mucho personal, es una pyme que posee una gran infraestructura y capacidad de crecimiento. Nos remontamos a su visión para enmarcar este análisis “Ser una empresa reconocida a nivel nacional y en Latinoamérica por la confiabilidad de nuestros productos y la calidad de nuestros servicios” ² (MAN-SER, s. f. a, <https://goo.gl/T5hFdz>). Siguiendo esta premisa de expansión, se considera fundamental que esta sea de forma sostenible y se alinee a algunos parámetros que puedan aportar valor a la empresa, y a las personas que forman parte de ella.

Para hablar de extensión debemos apoyarnos en ciertos vectores que nos permitan crear bases fuertes sobre las cuales progresar. La empresa Man–Ser S.R.L. al momento de tomar personal encomienda esta tarea a una consultora externa, de la cual se desconoce el tipo de contrato que ofrece al personal. Siguiendo este lineamiento es necesario que la empresa integre un área de recursos humanos y realice los exámenes médicos correspondientes, ya que al momento de contratar a los trabajadores debe apoyarse en la Ley N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, que en su texto menciona:

“Dentro de los principios y métodos de ejecución (inciso b. del artículo 5°) se realizarán exámenes médicos preocupacionales y periódicos, de acuerdo a las normas que se establezcan y que sin perjuicio de lo que determinen los reglamentos (inciso a. del artículo 9°), son también obligaciones del empleador: disponer el examen preocupacional y revisión médica periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud. A partir de lo dispuesto en el articulado de la Ley precedentemente y en el artículo 9° del Decreto N° 1338/96, se emitió la Resolución SRT N° 37/10 que establece el tipo y contenido de los exámenes médicos en salud de aplicación en el sistema de riesgos del trabajo.” (SRT, 2022).

Siguiendo estos lineamientos podemos aclarar la situación de dicha empresa y la importancia de tener en cuenta estos factores, ya que al momento de contratar personal son fundamentales los exámenes médicos:

- Preocupacionales o de ingreso.
- Periódicos.
- Previos a una transferencia de actividad.
- Posteriores a una ausencia prolongada.
- Previos a la terminación de la relación laboral o de egreso.”⁶

Porque estos están incluidos en el sistema de riesgos del trabajo y son obligatorios. Los mismos tienen por objetivo determinar la aptitud del postulante conforme a sus condiciones psicofísicas para el correcto desempeño de las actividades que le serán encomendadas. En el caso de la industria metalúrgica se deberá prestar atención y evaluar los agentes de riesgo en el proceso productivo y en caso de preverse una exposición consultar al Decreto N° 658/96 (enfermedades profesionales). Es obligación del

empleador suministrar la nómina de empleados a la A.R.T. e informar acerca de las tareas y si este estará expuesto a los agentes de riesgos.

Analizando la herramienta de análisis FODA, podemos establecer ciertos pares para elaborar un diagnóstico acerca de la empresa Man-Ser S.R.L.



Fuente: Elaboración propia.

Agrupando los pares de éxito (fortalezas + oportunidades) podemos observar que la empresa tiene una política de inversión en tecnologías (F1) por lo que podríamos estar frente a una oportunidad de seguir reforzando esta área que podría ampliar nuestra cartera de productos (OP7). También se menciona el hecho de sumar horas medico profesionales o de medicina laboral en la planta (OP10) lo cual es de suma importancia al momento de contratar personal como para los que ya son parte de la organización y para cumplir con lo exigido por la legislación vigente.

En el ámbito económico y político nos encontramos con el mayor obstáculo ya que es la principal amenaza externa que tenemos y está fuera de nuestro alcance poder controlarlos, pero deben ser tenidos en cuenta para poder desarrollar nuestras actividades y lograr el progreso que tanto se busca. Vemos también que dentro de nuestra empresa existe un problema al momento de contratar personal, se hace a través de una consultora externa la cual conoce poco de la organización (D3) y esto deriva en trabajadores que no están capacitados para el puesto que se les requiere. Además no se menciona el tipo de contrato que estos tienen dentro de la empresa y poseen realmente conocimiento sobre las tareas y los riesgos a los que se exponen y esto puede derivar en incidentes, accidentes o enfermedades profesionales (D9).

Si bien la empresa tiene varias debilidades, aunque conociendo su historia y propósitos no son del todo malas sino que nos abren un abanico de oportunidades de mejora para lograr el desarrollo de la organización. Repasando las debilidades pudimos ponderar en el párrafo anterior las que destacamos por lo tanto nos vamos a centrar en las oportunidades que podemos sumar a nuestras líneas rectoras debido a que son varias y en su mayoría encaminan a la organización hacia seguir el camino del progreso, a través de la creación de un plan de marketing que los de a conocer (OP1), el tipo de mercado al que se debe apuntar (OP5) tanto regional como internacional, las herramientas o recursos que debemos tener en cuenta (OP11). También valoramos la integración de un área de Recursos Humanos (OP9) que pueda llevar adelante las operaciones de contratación de personal.

En el área geográfica donde desarrolla sus productos y servicios Man-Ser S.R.L. hay cuatro competidores vecinos en un radio de 2 kilómetros, es claramente un signo de amenaza (A1) con el que convive a diario. A pesar de lo expuesto la empresa cuenta con una poderosa infraestructura que la diferencian del resto como es su estructura edilicia, la política de inversión (F1) que llevan delante desde su fundación para así seguir ampliando su cartera de productos y servicios (F2) los cuales están certificados por el sistema de gestión ISO 9001:2008 (F8), sus acotados plazos de entrega (F5) y también la relación precio – calidad (F4) que ofrece, la hacen un fuerte competidor no solo para las industrias vecinas de la zona sino también como para las que se encuentran en toda la provincia de Córdoba y mirando un poco más lejos en el país. Para lo cual se considera de suma importancia y como base este análisis para seguir la expansión hacia nuevas provincias o países.

Como complemento al FODA se presenta un Relevamiento General de Riesgos Laborales (RGRL) el cual está nos brinda información acerca del estado de cumplimiento en el establecimiento de la normativa vigente (Decreto 351/79), el mismo se encuentra en el Anexo I y a su vez colabora con las aseguradoras y la superintendencia posean una fuente de información sobre los riesgos existentes.

A través del check list del relevamiento de riesgos detectamos los siguientes incumplimientos, nos encontramos lo siguiente:

- No cumple con lo solicitado en el artículo 3 y 5 del Decreto 1338/96 que establece el servicio de medicina del trabajo, ni tampoco con los exámenes periódicos establecidos en la Resolución 43/97, ni con el cronograma de exámenes al cual se tiene que ajustar de acuerdo a la Resolución 54/98.

- No desarrolla un programa, ni protocolo de ergonomía para los distintos puestos de trabajo establecidos en la Resolución 886/2015.

- Se detecta incumplimiento en la existencia de registros de entrega de E.P.P. según lo establecido en el artículo 5 de la Resolución 299/11, y también al igual que en lo ergonómico no se ha desarrollado ningún estudio por puesto de trabajo.

- No se registran programas de capacitación anual, y no se entrega al personal las medidas preventivas para evitar enfermedades profesionales lo cual se enmarca en el Capítulo 21 del Decreto 351/79.

- Incumplimiento en las mediciones de ruido de acuerdo a lo establecido en la Resolución 85/2012 protocolo para la medición del nivel de ruido. Ni se realizan mediciones de contaminantes ambientales como los gases de soldadura establecido o la niebla generada en el área de pintura establecidos en el capítulo 17 del Decreto 351/79.

Según lo establecido en los puntos anteriores quedan expuestas las carencias que posee la empresa en materia de Higiene y Seguridad en el ambiente laboral, la medicina laboral, capacitaciones y demás temas sobre los cuales debe tomar acción para encaminarse en el crecimiento sostenido de la industria.

El procedimiento planteado tiene como inicio la realización de una identificación de los peligros presentes en cada uno de los procesos y subprocesos de la empresa para

luego proceder a identificar los riesgos asociados y la realización de una evaluación de estimando su magnitud conforme a los criterios de probabilidad de ocurrencia del riesgo y su severidad. Los peligros asociados a cada puesto de trabajo y el nivel de riesgo quedan consignados en la matriz IPER, expresada en el Anexo II ¹⁴, la cual permite obtener un panorama del estado de riesgo en la empresa. (Peñaloza, 2022)

Siguiendo con el análisis de la matriz Iper elaborada por Peñaloza Ángel ¹⁴, podemos detectar cuáles son los sectores u áreas críticas dentro de la empresa que son las de corte y soldadura ya que existen herramientas eléctricas, de corte laser, así como también la emanación de gases tóxicos de soldadura y los riesgos asociados a las tareas que se llevan a cabo a lo largo del proceso productivo.

Análisis específicos según el perfil profesional de la carrera.

El análisis de la empresa Man-Ser S.R.L. lo enmarcamos en la Ley 19.587 – Higiene y seguridad en el trabajo (1972) la cual nos presenta los derechos que tiene tanto el empleador como el trabajador y la forma de llevar adelante estas acciones dentro de las organizaciones. Como así también en el Decreto 351/79 el cual establece la Reglamentación de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Lo que se buscó en los apartados anteriores fue poder crear un análisis completo de la situación de la empresa Man-Ser S.R.L. para lo cual se llevó adelante búsqueda de información, distintos tipos de herramientas diagnosticas como es el análisis FODA, el Relevamiento General de Riesgos Laborales, los cuales nos ayudan a poder comprender la situación y el contexto interno y externo en el que se encuentra inmersa la organización.

Marco teórico

Al momento de sumar personal a nuestra empresa, debemos tener en cuenta ciertos parámetros que brinda la legislación nacional en el marco de la salud y seguridad en el trabajo.

Estas medidas establecidas por la norma, deben ser llevadas a cabo por la empresa para evitar y disminuir los riesgos derivados de su actividad laboral. Siendo el empleador el responsable de su aplicación, como lo establece el artículo 75 de la ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

Es así como la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 propone a la prevención de los accidentes de trabajo y las patologías laborales, además asegura al trabajador una

correcta atención médica. El sistema definido por esta ley establece que el empleador tiene dos opciones: afiliarse a una ART o auto asegurarse, debiendo garantizar con su solvencia económica o financiera, las prestaciones en especies y dinerarias.

Cuando contratamos personal podemos considerar que el trabajo que va a llevar adelante lo va a acompañar durante varios años y le va a ocupar la mayoría del tiempo de su día por lo que “La interacción entre trabajo (y sus condiciones) y salud, es un ejemplo de influencia recíproca. El trabajo constituye para el hombre su medio de sustentación, del que obtiene los recursos económicos necesarios para la satisfacción de sus necesidades individuales y sociales. Pero también constituye una fuente de riesgo para la salud y la seguridad, con origen en las condiciones en que el trabajo se realiza.”⁷ (M.A. Toro Nieto, 2012).

El Comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS definió la salud laboral como “ la actividad que tiene como finalidad fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”⁸

Siguiendo con el servicio de medicina laboral es importante hacer exámenes médicos de todo tipo ya que estos nos ayudan a detectar patologías, antes, durante y después de la exposición. Que derivan en enfermedades profesionales. Para los establecimientos de menos de ciento cincuenta y un (151) trabajadores equivalentes, la asignación de horas-médico semanales en planta es voluntaria, excepto que por el tipo de riesgo, la autoridad competente disponga lo contrario.

Según Clerc (1987) las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) influyen en las situaciones vividas por las personas trabajadoras. Malas condiciones de trabajo contribuyen a accidentes ocupacionales y enfermedades, baja productividad, estrés, fatiga y falta de satisfacción en el trabajo.⁹ Las CyMAT deben ser analizadas en forma integral para realizar una prevención eficaz. Tal como afirma la OIT “Prevenir supone gestionar, prever, planificar y comprometerse para anticiparse a los peligros, evaluar los riesgos y adoptar medidas antes de que ocurra un accidente o se contraiga una enfermedad”.¹⁰ (OIT, 2005)

En cuanto a la identificación de los riesgos laborales, figuran en la Resolución SRT N° 463/09, dispone en su Anexo I que el empleador presente el Relevamiento General de Riesgos Laborales (RGRL) que determina el procedimiento por el cual los empleadores deben notificar los riesgos laborales en sus establecimientos, con carácter de declaración jurada. De igual manera, se fija la obligación del empleador de presentar anualmente (afiliación o renovación de la póliza) la Nómina de Trabajadores Expuestos (NTE) a los Agentes de Riesgo de Enfermedades Profesionales (denominada comúnmente como el Relevamiento de Agentes de Riesgos - RAR), según las pautas de las Resoluciones SRT N° 37/10 y 301/11.¹¹

Adentrándonos en el tema de las enfermedades profesionales en el marco internacional la OIT (1981) la define como “toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral”¹². Y en el marco nacional médico-legal la Ley N° 24.557 en su artículo 6to inc. 2 establece: “Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado de enfermedades profesionales que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo anualmente, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta Ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos y actividades, en capacidad de determinar por si la enfermedad profesional. Las enfermedades no incluidas en el listado como sus consecuencias en ningún caso serán consideradas resarcibles.”¹³

Diagnóstico y discusión

Declaración del problema

En el análisis de la situación visualizamos las múltiples herramientas diagnóstico que nos aportan información para identificar los puntos que son relevantes para generar la propuesta. Nos encontramos que al momento de contratar personal, Man-Ser S.R.L. lo hace a través de una empresa externa de la cual no siempre nos brinda el personal adecuado para el puesto y también desconocemos el tipo de contrato que establece con el mismo y si cumple con el marco legal de contratación que incluye los exámenes médicos, el registro y seguimiento de los mismos, correspondientes en el marco legal de la Resolución 37/2010, ya que el incumplimiento de estas acciones derivan en enfermedades profesionales que nos pueden generar costos (humanos, económicos) que pueden ser evitables.

En la matriz de riesgos Iper identificamos las áreas junto con los peligros y riesgos que tienen asociadas de la cual concluimos varias situaciones que no son tolerables y que los trabajadores están expuestos a riesgos. En el marco legal realizamos un relevamiento general de riesgos (RGRL) y concluimos falencias en el servicio de medicina de trabajo ya que no se realizan los exámenes médicos, ni se registran los agentes de riesgos a los cuales los trabajadores están expuestos y pueden derivar en enfermedades profesionales. Para este punto se considera necesario establecer un plan de acción que integre estas cuestiones y se puedan implementar en un periodo de tiempo acotado.

Justificación del problema

Al analizar las áreas de trabajo dentro de la empresa mediante la matriz Iper pudimos visualizar áreas a las cuales hay que enfocar el plan a implementar así como también se busca sumar el servicio de medicina laboral ya que el mismo nos va a acompañar en la gestión, prevención de los riesgos y también nos ayuda a detectar a tiempo patologías y enfermedades profesionales que puedan disminuir la calidad de vida de nuestros trabajadores. Estas cuestiones que destacamos sirven como complemento para poder enfocar nuestras acciones de Salud y Seguridad Laboral.

Es de suma preservar la salud ocupacional ya que esta se dirige a promover y proteger la salud y el bienestar físico, mental y social de los trabajadores otorgando protección frente a los puestos de trabajo. Los empleadores son los responsables de cumplir con los requisitos establecidos por la normativa legal vigente para evitar pérdidas de cualquier naturaleza. De esta forma se busca crear las condiciones y medio ambiente de trabajo adecuado para llevar adelante el proceso productivo en todos sus niveles.

Conclusión diagnóstica

A partir de las herramientas diagnósticas expuestas podemos concluir algunos ejes o títulos de trabajo que ponderamos para elaborar una posterior propuesta. El objetivo es acompañar el potencial de crecimiento de Man-Ser S.R.L. y orientarla a asumir la Seguridad y Salud laboral.

- Contratación de personal: la empresa utiliza una consultora externa para sumar personal, el cual no siempre es el más apto para el puesto de trabajo debido al desconocimiento o falta de adaptación que tienen los seleccionados. Por lo cual se considera un proceso de contratación ineficiente y que se puede mejorar.

- Exámenes médicos: la empresa no adopta las herramientas necesarias para monitorear el estado de salud de los trabajadores. Los exámenes médicos no solo son una herramienta valiosa para tal fin, sino que son obligatorios. Estos tienen por objetivo la detección precoz de las afecciones producidas por aquellos agentes de riesgos a los que el trabajador puede estar expuesto por motivos de trabajo.

- Horas médico profesionales: Si bien por la cantidad de empleados no se considera de carácter obligatorio, sumaría valor y un complemento importante para la empresa contar un médico que esté a cargo de las cuestiones pertinentes a la medicina laboral, tales como el análisis de los resultados de exámenes médicos, así como también la articulación con el servicio de HyS y la ART correspondiente.

- Enfermedades profesionales: Son un tema importante dentro de esta industria ya que en la misma a través de la matriz IPER logramos detectar factores de riesgos los cuales deben ser monitoreados para evitar cualquier tipo de exposición a sustancias o condiciones peligrosas que puedan afectar la salud física de los trabajadores a corto o largo plazo.

- Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT): se considera importante trabajar en forma activa o paralela este punto ya que es el complemento de los expuestos anteriormente.

Los títulos que nombramos son los que ponderamos para el enfoque de este informe, ya que si bien son varios podemos observar cierta relación entre ellos la cual nos lleva a pensar en que si trabajamos sobre el eje de la medicina laboral podemos enfocar estos títulos en un solo camino e integrarlos a una posterior propuesta de trabajo en conjunto.

Plan de implementación

Objetivo general

Implementar y diseñar un plan de Salud Ocupacional dentro de la empresa Man-Ser S.R.L. con el objetivo de detectar, analizar y anticiparnos a las diversas patologías de los trabajadores. En el lapso del vigente año 2023 al 2024 queremos trabajar activamente

para garantizar un entorno de trabajo saludable para todos los integrantes de la organización.

Objetivos específicos.

A continuación se plantean los objetivos específicos que se buscan con la implementación de este plan. A través de los exámenes médicos se pretende lograr una detección temprana de cualquier patología desarrollada en el área de trabajo o bien las que pueda tener el trabajador en el momento se inicia en la empresa.

También se busca integrar un área de recursos humanos y designar el personal que va a formar parte de ella para que la contratación de personal quede a cargo de la empresa y no de terceros. Y como complemento se integra la intervención del asesor de Higiene y Seguridad quien va a ser el encargado de que todas las acciones llevadas adelante fluyan hacia la formación de una cultura de prevención y gestión de riesgos. Así mismo será quien deberá evaluar y gestionar los distintos riesgos laborales existentes en la organización.

- Designar personal de Recursos Humanos (RRHH) que se encargue de la contratación de personal.
- Conocer las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) dentro de la organización.
- Trabajar activamente para identificar, evaluar y gestionar los riesgos laborales existentes en la organización.
- Realizar los exámenes médicos obligatorios correspondientes a todos los integrantes de la empresa.
- Capacitar y formar en la cultura de la prevención de riesgos y enfermedades profesionales al personal.
- Detectar de forma temprana las enfermedades profesionales a través de los exámenes médicos.

Alcance.

El plan de salud ocupacional en la empresa se va a llevar adelante por etapas las cuales serán los ejes que nos permitirán conocer las actividades y tareas, como también los tiempos que estas tienen para ser alcanzadas. Por último implementaremos un criterio para evaluar y medir el avance sobre el plan que hemos establecido.

La gerencia es quien deberá comunicar a todos los integrantes de la organización las tareas y roles que se llevaran a cabo en este plan de salud ocupacional. También brindara los recursos económicos, humanos, legales entre otros que deben tenerse en cuenta al momento de ejecutar el plan.

Una vez informados oportunamente se comenzara a dar acción al plan propiamente dicho el cual se dividirá en actividades las cuales serán medidas y evaluadas para constar que todo marcha de acuerdo a lo establecido.

Se comenzara con la incorporación o designación de personal capacitado para formar parte del equipo de Recursos Humanos (RRHH) el cual será el encargado de contratar al personal, y articular tanto con el responsable de Higiene y Seguridad (HyS) como con el medico laboral que será quien el encargado de solicitar y chequear los exámenes correspondientes al periodo del personal.

El objetivo de este plan es implementarlo a partir del mes de julio y tendrá una duración de 12 meses concluyendo en la semana 4 del mes de junio del 2024. Se busca que se convierta en una poderosa herramienta y con el tiempo se espera que forme parte de la cultura de la empresa, ya que trata cuestiones mensurables que fueron establecidas acorde al análisis externo e interno de la organización y poseen un periodo de implementación acotado y coherente para la integración y el crecimiento de Man-Ser S.R.L.

Recursos involucrados

Para llevar adelante este plan de salud ocupacional se muestra de forma general los recursos necesarios para lograrlo

Recursos legales

- Ley Nacional 19.587 Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- Decreto 351/79 Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- Ley Nacional 24.557 Riesgos del Trabajo.
- Resolución 299/11 Provisión de EPP.
- Resolución 37/10 Exámenes Médicos.
- Decreto 1338/ 1996 Servicios de medicina.
- Decreto 658 / 1996 Listado de enfermedades profesionales.

Se utilizarán a modo de consulta para la elaboración de las diferentes etapas del plan (profesional Higiene y Seguridad) y también se dejarán a disposición de consulta para el personal de Man-Ser S.R.L.

Recursos humanos

- Profesional en HyS.
- Gerente de planta y representante de mandos medios.
- Personal de planta.
- Medico ocupacional.

Recursos materiales y tecnológicos

- Sala de reunión
- Oficina de RR.HH.
- Oficina para médico.
- Planillas de registro (Planilla de registro de capacitación, Planilla de entrega de EPP, Planilla de registro de exámenes médicos)

Acciones concretas que desarrollar

Etapa N°1: Comunicar y definir el plan de trabajo, lo cual llevara a que todo el personal que forma parte de la organización este informado acerca de lo que se va a llevar adelante y de esta forma impulsar a la colaboración directa o indirecta en el proceso.

- 1.1. Reunión con directivos de Man-Ser S.R.L.
 - Establecer lugar, fecha y hora para comunicar lo que se quiere llevar adelante.
- 1.2. Presentación de herramientas diagnósticas.
 - Explorar en las herramientas diagnosticas que se han llevado adelante y ponderar el eje del plan.
- 1.3. Enfocar las acciones del plan de Medicina laboral.
 - Integrar horas medico profesional dentro de la organización.
- 1.4. Definir los recursos necesarios.
 - Elaborar un listado de lo que se va a necesitar para llevar adelante el plan.
- 1.5. Establecer calendario de reuniones y auditorias.

- Crear un calendario de reuniones para tratar los temas de avance dentro del plan de acción así como la evaluación del cumplimiento.

Etapa N°2: Designar responsabilidades, ya que al momento de llevar adelante este plan es necesario que los involucrados conozcan su rol y tareas a desempeñar.

2.1. Designar personal para Recursos Humanos (RRHH).

- Crear el área de Recursos Humanos y designar personal para llevar adelante la contratación de personal y articular con el servicio de medicina laboral y la asesoría externa de HyS.

2.2. Contratar servicio de medicina laboral y trabajar en conjunto.

- Sumar horas medico profesional a la empresa.

2.3. Establecer las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT).

- El asesor de HyS será quien elabore un informe de situación con la información obtenida, y creara una planificación de trabajo.

Etapa N°3: Poner en marcha las capacitaciones, una vez comunicado el plan y definido los roles y recursos necesarios debemos empezar a desarrollar las distintas acciones.

3.1. Identificar, evaluar y mitigar riesgos dentro de la empresa.

- Se trabajara de forma activa con asesor de HyS en las áreas críticas del proceso productivo y se crearan los informes correspondientes.

3.2. Realizar exámenes médicos obligatorios.

- El medico laboral será el encargado de evaluar, documentar y archivar los exámenes médicos, así como informar al área de RRHH y al asesor de HyS cualquier anomalía encontrada.

3.3. Formar cultura de prevención de enfermedades profesionales.

- El asesor de HyS será quien llevara adelante:
 - Las capacitaciones anuales correspondientes, como así también la evaluación y el registro de las actividades llevadas a cabo.
 - Cumplirá con el registro de la entrega de epp.

Etapa N°4: Medir resultados e implementar.

4.1. Medir los resultados.

- Las medidas de tiempo son las podemos observar en el diagrama de Gantt.
- Las medidas cualitativas se llevaran adelante mediante los indicadores que presentamos más adelante los cuales nos darán el grado de avance de nuestro plan.

4.2. Auditoria y aprobación de objetivos.

- Se verifica trimestralmente el avance cualitativo y cuantitativo de la propuesta, midiendo las etapas a través de los indicadores y en paralelo con la evaluación de que genera en la empresa.

Marco de tiempo.

El Siguiete diagrama Gantt nos brinda un panorama completo acerca del plan que vamos a llevar adelante, podemos observar:

- Periodo de tiempo Julio 2023 – Junio 2024.
- Se divide en 4 etapas que cada una suma un 25% y juntas logran el 100%
- Se mencionan las acciones concretas de cada etapa y un valor en porcentaje de cumplimiento asignado de acuerdo al cumplimiento.
- Se asignamos responsables a las acciones.

Diagrama GANTT					2023												2024												AVANCE DE PROYECTO																				
items	Sub items	Acciones concretas	Responsables	Porcentaje de avance	Julio			Agosto			Septiembre			Octubre			Noviembre			Diciembre			Enero			Febrero				Marzo			Abril			Mayo			Junio										
					Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4									
Plan de medicina laboral	Etapa N°1 Comunicar y definir plan de trabajo	1.1. Reunion con directivos de Man-Ser S.R.L.	Gerencia / HYS	5,0%	■	■	■	■																																					ETAPA N°1 (25%)				
		1.2. Presentacion de herramientas diagnosticas.	Gerencia / HYS	5,0%	■	■	■	■																																									
		1.3. Enfocar las acciones del plan de Medicina laboral.	Asesor de HYS	5,0%					■	■	■	■																																					
		1.4. Definir los recursos necesarios.	Gerencia / HYS	5,0%						■	■	■																																					
		1.5. Establecer calendario de reuniones y auditorias.	Gerencia / HYS	5,0%									■	■	■	■																																	
	Etapa N°2 Establecer responsables	2.1. Designar personal para Recursos Humanos (RRHH).	Gerencia / Directivos	8,3%									■	■	■	■																													ETAPA N°2 (25%)				
		2.2. Contratar servicio de medicina laboral y trabajar en conjunto.	Gerencia / Directivos	8,3%									■	■	■	■																																	
		2.3. Establecer las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT).	Asesor de HYS	8,3%									■	■	■	■																																	
	Etapa N°3 Capacitaciones	3.1. Identificar, evaluar y mitigar riesgos dentro de la empresa.	Asesor de HYS	8,3%													■	■	■	■																					ETAPA N°3 (25%)								
		3.2. Realizar exámenes medicos obligatorios.	Servicio de med. Lab.	8,3%													■	■	■	■																													
		3.3. Formar cultura de prevencion de enfermedades profesionales.	HYS/ Med. Lab.	8,3%													■	■	■	■																													
	Etapa N°4 Medir resultados e implementar	4.1. Medir los resultados y crear registros.	Gerencia / HYS	12,5%																																					ETAPA N°4 (25%)								
		4.2. Auditoria y aprobacion de objetivos.	Gerencia / HYS	12,5%																																													
						TOTAL																																				100%							

Fuente: Elaboración propia.

Evaluación del impacto de la propuesta

Es importante medir y evaluar los avances para poder verificar el grado de avance del plan que estamos implementando para ello vamos a usar los siguientes indicadores:

Indicadores

Para medir la eficiencia del este plan vamos a establecer una serie de indicadores y pautas de seguimiento cualitativas y cuantitativas que nos permitirán mensurar el grado de avance del plan de acción.

El plan se puede visualizar en el diagrama de Gantt dividido en 4 etapas a las cuales se le asigna un valor del 25% a cada una y la suma entre ellas nos da el 100% que significa que el plan ha sido implementado en su totalidad. A su vez cada etapa se divide en acciones concretas que se les asigna un valor “x” de acuerdo al grado de cumplimiento de la misma. Estos valores nos servirán para visualizar cuantitativamente el avance del plan en el tiempo.

El primer indicador cualitativo el cual nos determinara que la propuesta está en marcha será medir los exámenes médicos (EM) consiste en el cociente entre la cantidad de personas examinadas y la cantidad de personas que forman parte de la empresa. Esto nos servirá para conocer cuál es el porcentaje del objetivo concreto alcanzado.

$$(EM) = (Cantidad\ de\ personas\ con\ examen\ médico / Cantidad\ de\ empleados) \times 100$$

El siguiente indicador pondera los ítems de las acciones concretas ya que integra a través de un programa de capacitación Anexo VI que aborda títulos específicos con objetivos concretos como son inducción en higiene y seguridad laboral, uso de EPP, Salud laboral, Identificación de riesgos, que nos permitirán formar una cultura proactiva en higiene y seguridad. Para mensurar y medir el feedback de estas acciones se realiza el cociente del N° de capacitaciones establecidas por la cantidad de capacitaciones realizadas (PC).

$$(PC) = (Numero\ de\ capacitaciones\ establecidas / Numero\ de\ capacitación\ realizada) \times 100$$

A partir de estos indicadores obtendremos un valor en porcentaje el cual nos indica el grado de cumplimiento de las acciones concretas integradas. Luego se ira aportando en el diagrama de Gantt los puntos asignados a cada acción específica y mensurando el avance del plan.

Las siguientes planillas nos sirven de registro y archivo para cumplir con el marco legal que la legislación exige.

Listas de chequeo: Las mismas consisten en describir los ítems a controlar y su respuesta cerrada.

Cuestionarios de evaluación: se realizarán preguntas cerradas para evaluar el resultado posterior a la implementación del plan de trabajo seguro, capacitaciones, máquinas y herramientas eléctricas.

Planillas de capacitación y entrega de epp:

- Son un documento que nos permite establecer los registros y el tipo de capacitación (Anexo III), sumado a esto como complemento tenemos la planilla de entrega de epp correspondiente a la resolución 299/11 (Anexo IV).

Exámenes médicos: planilla de registro de exámenes médicos, la cual nos permite dejar registro de cumplimiento (Anexo V).

Conclusión

Teniendo en cuenta el relevamiento que se ha llevado adelante en Man-Ser S.R.L. vemos necesario contar con un servicio de medicina laboral y un área que sea la responsable de gestionarlo en la empresa.

Es por esto que se plantea la creación del área de recursos humanos la cual será la encargada de llevar adelante la contratación del personal y será quien en conjunto con el asesor de HyS articularan con el medico profesional los distintos exámenes que se deben llevar adelante. A modo de complemento también se suma la intervención activa del área de HyS para poder llevar adelante las diversas tareas enlistadas en el plan propuesto las cuales contribuirán en la cultura de higiene y seguridad dentro de la organización.

Para llevar adelante dichas tareas definimos y elaboramos un plan de acción para asumir la medicina laboral dentro de la empresa, el cual evidencia los objetivos específicos y de qué forma se van a cumplir para que el todo el personal o los integrantes de la empresa puedan darse cuenta de los objetivos que se van llevar adelante.

En base a las tareas de relevo se concluye que es de suma importancia asegurar el cumplimiento de este plan así como también las medidas preventivas y complementarias que se exponen en el mismo, las cuales son medibles y deben actuar de acuerdo a los indicadores establecidos, que nos exponen los resultados que necesitamos cumplir para poder monitorear el progreso o establecer las medidas de control necesarias.

Recomendaciones

En este punto vamos a abordar las alternativas que no se han desarrollado en la situación planteada. Como premisa es necesario que todos los integrantes de la organización participen activamente en la introducción del plan propuesto como también de las recomendaciones que son fieles a la contribución del crecimiento de la empresa en materia de higiene y seguridad.

Se recomienda enfocar futuras acciones en actualizar el sistema de gestión de la calidad (SGC) ISO 9001:2008 ya que la misma es obsoleta desde el año 2017, por lo cual se recomienda realizar la transición a ISO 9001:2015 para continuar garantizando que los productos y servicios cumplen con los requisitos de calidad de dicha normativa, la cual suma múltiples ventajas hacia la organización ya que diversificara nuestra cartera de actuales y potenciales clientes aumentando la confianza con ellos.

También se considera de suma importancia definir la política de Higiene y Seguridad de la empresa ya que es un valor fundamental para evitar pérdidas de cualquier índole (económica, humana, etc.) a través de la selección de lineamientos generales y específicos que serán nuestro apoyo para la toma de decisiones en materia de Higiene y Seguridad de la organización. Este punto no es menor ya que una política bien elaborada ayuda a señalar a la organización hacia donde debe avanzar, y además, potencia otros aspectos como la calidad y la productividad de sus productos y servicios, ya que estos dependen de la correcta administración de los riesgos a los cuales está expuesta la empresa en el proceso productivo.

Referencias

- 1- Organización Mundial de la Salud. (1995). Salud ocupacional para todos. Estrategia mundial [Versión en línea]. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X_spa.pdf
- 2- MAN-SER. (s. f. a). Nosotros. Recuperado de <http://www.man-ser.com.ar/nosotros.html>
- 3- Zena, D. (26 de octubre de 2021). Medicina laboral: por que es importante cuidar la salud ocupacional. *Economis*. Recuperado de <https://economis.com.ar/medicina-laboral-por-que-es-importante-cuidar-la-salud-ocupacional/#gsc.tab=0>
- 4- Riesgos en la Industria Metalúrgica – enfermedad profesional. (21 de noviembre de 2016). *Insignia*. Recuperado de <https://elinsignia.com/2016/11/21/riesgos-la-industria-metalurgica-enfermedad-profesional/#:~:text=Las%20enfermedades%20profesionales%20que%20pueden,piel%20o%20hep%C3%A1ticas%20y%20renales.>
- 5- OSHA (2009), Las Ventajas De Una Buena Salud Y Seguridad En El Trabajo. Recuperado de <https://estrucplan.com.ar/las-ventajas-de-una-buena-salud-y-seguridad-en-el-trabajo/>
- 6- Superintendencia de Riesgos de Trabajo (2022), Contenidos de aplicación práctica en el estudio de enfermedades profesionales. Orientación e información. Guía de actuación y diagnóstico de enfermedades profesionales, volumen (1), (8-9). Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/abordaje_ep_publicacion_22.06.22.pdf

- 7- Gil, F. (2012). Trabajo y salud. En M.A. Toro, J. Ruiz, J.M. Alvira (Ed.), Tratado de medicina del Trabajo (pp. 1-15). España: Elsevier Masson.
- 8- Organización Internacional del Trabajo (2010). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
Recuperado de <http://www.mtin.es>
- 9- Clerc, J, M (1987) Introducción a las Condiciones y Medio ambiente de Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra.
- 10- OIT (2005): La prevención: Una estrategia global. Promover la seguridad y salud en el trabajo, Disponible en https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products05/report05_sp.pdf
- 11- Superintendencia de Riesgos de Trabajo (2022), identificación, evaluación y gestión de los riesgos laborales. Guía de actuación y diagnóstico de enfermedades profesionales (pp. 7-8). Argentina: Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social.
- 12- OIT (1981) “Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores” Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- 13- Superintendencia de Riesgos de Trabajo (2022), Concepto de enfermedad profesional. Definición. Guía de actuación y diagnóstico de enfermedades profesionales (pp. 9). Argentina: Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social.
- 14- Peñaloza, A. (2022). *Propuesta de plan para la implementación de un programa de adecuaciones y gestión de riesgos en MAN-SER S.R. L* (Grado) Universidad

Siglo 21. Córdoba. Recuperada de

<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/26389>

Lista de anexos

Anexo I: Relevamiento General de Riesgos Laborales (RGRL)

ESTADO DE CUMPLIMIENTO EN EL ESTABLECIMIENTO DE LA NORMATIVA VIGENTE (DECRETO 351/79)						
Número de C.U.I.T del propietario:		Código del Establecimiento:			Código Postal Argentino:	
Nº	EMPRESAS: CONDICIONES A CUMPLIR	SI	NO	NO APLICA	Fecha Regul.	NORMATIVA VIGENTE
SERVICIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO						
1	¿ Dispone del Servicio de Higiene y Seguridad?	X				Art. 3, Dec. 1338/96
2	¿Cumple con las horas profesionales según Decreto 1338/96 ?	X				Dec. 1338/96
3	¿ Posee documentación actualizada sobre análisis de riesgos y medidas preventivas, en los puestos de trabajo?		X			Art. 10, Dec. 1338/96
SERVICIO DE MEDICINA DEL TRABAJO						
4	¿ Dispone del Servicio de Medicina del Trabajo?		X			Art. 3, Dec. 1338/96
5	¿ Posee documentación actualizada sobre acciones tales como de educación sanitaria, socorro, vacunación y estudios de ausentismo por morbilidad?		X			Art. 5, Dec. 1338/96
6	¿ Se realizan los exámenes periódicos?		X			Res. 43/97 y 54/98 Art. 9 a) Ley 19587
HERRAMIENTAS						
7	¿Las herramientas están en estado de conservación adecuado ?	X				Cap.15 Art.110 Dec. 351/79 Art.9 b) Ley 19587
8	¿La empresa provee herramientas aptas y seguras ?	X				Cap. 15 Arts. 103 y110 Dec. 351/79 Art.9 b) Ley 19587
9	¿Las herramientas corto-punzantes poseen fundas o vainas?		X			Cap.15 Art.110 Dec. 351/79 Art.9 b) Ley 19587
10	¿Existe un lugar destinado para la ubicación ordenada de las herramientas?	X				Cap.15 Art.110 Dec. 351/79 Art.9 b) Ley 19587
11	¿ Las portátiles eléctricas poseen protecciones para evitar riesgos ?	X				Cap. 15 Arts. 103 y110 Dec. 351/79 Art.9 b) Ley 19587
12	¿ Las neumáticas e hidráulicas poseen válvulas de cierre automático al dejar de accionarla?	X				Cap. 15 Arts. 103 y110 Dec. 351/79 Art.9 b) Ley 19587
MAQUINAS						
13	¿ Tienen todas las máquinas y herramientas, protecciones para evitar riesgos al trabajador?		X			Cap. 15 Arts. 103, 104,105,106,107 y110 Dec. 351/79 Art.8 b) Ley 19587
14	¿Existen dispositivos de parada de emergencia?		X			Cap. 15 Arts. 103 y 104 Dec. 351/79 Art.8 b) Ley 19587
15	¿Se han previsto sistema de bloqueo de la máquina para operaciones de mantenimiento?		X			Cap. 15 Arts. 108 y 109 Dec. 351/79 Art.8 b) Ley 19587
16	¿ Tienen las máquinas eléctricas, sistema de puesta a tierra?	X				Cap.14 Anexo VI Pto 3.3.1Dec. 351/79 Art.8 b) Ley 19587
17	¿Están identificadas conforme a normas IRAM todas las partes de máquinas y equipos que en accionamiento puedan causar daño a los trabajadores?		X			Cap. 12 Arts. 77, 78 y 81- Dec. 351/79 Art. 9 j) Ley 19587
ESPACIOS DE TRABAJO						
18	¿Existe orden y limpieza en los puestos de trabajo?	X				Cap. 5 Art. 42 Dec. 351/79 Art. 8 a) y Art. 9 e) Ley 19587
19	¿Existen depósito de residuos en los puestos de trabajo?		X			Cap. 5 Art. 42 Dec. 351/79 Art.8 a) y Art.9 e) Ley 19587
20	¿ Tienen las salientes y partes móviles de máquinas y/o instalaciones, señalización y protección ?	X				Cap. 12 Art. 81 Dec. 351/79 Art. 9 j) Ley 19587
ERGONOMIA						
21	¿Se desarrolla un Programa de Ergonomía Integrado para los distintos puestos de trabajo?		X			Anexo I Resolución 295/03 Art. 6 a) Ley 19587
22	¿Se realizan controles de ingeniería a los puestos de trabajo?		X			Anexo I Resolución 295/03 Art. 6 a) Ley 19587
23	¿Se realizan controles administrativos y seguimientos a los puestos de trabajo?		X			Anexo I Resolución 295/03 Art. 6 a) Ley 19587
PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS						
24	¿Existen medios o vías de escape adecuadas en caso de incendio?	X				Cap.12 Art. 80 y Cap. 18 Art.172 Dec. 351/79
25	¿Cuentan con estudio de carga de fuego?		X			Cap.18 Art.183, Dec.351/79
26	¿ La cantidad de matafuegos es acorde a la carga de fuego?	X				Cap.18 Art.175 y 176 Dec. 351/79 Art. 9 g) Ley 19587
27	¿ Se registra el control de recargas y/o reparación ?		X			Cap.18 Art. 183 a 186 Dec.351/79
28	¿ Se registra el control de prueba hidráulica de carros y/o matafuegos?		X			Cap.18 Art.183 a 185, Dec.351/79
29	¿Existen sistemas de detección de incendios?		X			Cap. 18 Art.182, Dec.351/79
30	¿Cuentan con habilitación, los carros y/o matafuegos y demás instalaciones para extinción?	X				Cap. 18, Art.183, Dec 351/79
31	¿ El depósito de combustibles cumple con la legislación vigente?			X		Cap.18 Art.164 a 168 Dec. 351/79
32	¿ Se acredita la realización periódica de simulacros de evacuación ?		X			Cap.18 Art.187 Dec. 351/79 Art. 9 k) Ley 19587
33	¿ Se disponen de estanterías o elementos equivalentes de material no combustible o metálico?	X				Cap.18 Art.169 Dec.351/79 Art. 9 h) Ley 19587
34	¿ Se separan en forma alternada, las de materiales combustibles con las no combustibles y las que puedan reaccionar entre si?	X				Cap.18 Art.169 Dec.351/79 Art.9 h) Ley 19587
ALMACENAJE						
35	¿Se almacenan los productos respetando la distancia mínima de 1 m entre la parte superior de las estibas y el techo?	X				Cap.18 Art.169 Dec.351/79 Art.9 h) Ley 19587
36	¿Los sistemas de almacenaje permiten una adecuada circulación y son seguros?	X				Cap. 5 Art. 42 y 43 Dec. 351/79 Art. 8 d) Ley 19587
37	¿En los almacenajes a granel, las estibas cuentan con elementos de contención?			X		Cap. 5 Art. 42 y 43 Dec. 351/79 Art. 8 d) Ley 19587

ALMACENAJE DE SUSTANCIAS PELIGROSAS						
38	¿Se encuentran separados los productos incompatibles?	X				Cap. 17 Art.145 Dec. 351/79 Art. 9 h) Ley 19587
39	¿Se identifican los productos riesgosos almacenados?	X				Cap. 17 Art.145 Dec. 351/79 Art. 9 h) y Art.8 d) Ley 19587
40	¿Se proveen elementos de protección adecuados al personal?	X				Cap. 17 Art.145 Dec. 351/79 Art. 8 c) Ley 19587
41	¿Existen duchas de emergencia y/o lava ojos en los sectores con productos peligrosos?		X			Cap. 5 Art. 42 Dec. 351/79 Art. 8 b) y 9 i) Ley 19587
42	¿En atmósferas inflamables la instalación eléctrica es antiexplosiva?		X			Cap. 18 Art. 165,166 y 167, Dec. 351/79
43	¿Existe un sistema para control de derrames de productos peligrosos?		X			Cap. 17 Art.145 y 148 Dec. 351/79 Art. 8 a) Ley 19587
SUSTANCIAS PELIGROSAS						
44	¿Su fabricación y/o manipuleo cumplimenta la legislación vigente?			X		Cap. 17 Art. 145 y 147 a 150 Dec. 351/79 Art. 8 d) Ley 19587
45	¿Todas las sustancias que se utilizan poseen su respectivas hojas de seguridad?		X			Cap. 17 Art. 145 y 147 a 150 Dec. 351/79 Art. 8 d) Ley 19587
46	¿Las instalaciones y equipos se encuentran protegidos contra el efecto corrosivo de las sustancias empleadas?		X			Cap. 17 Art.148 Dec. 351/79 Art. 8 b) y d) Ley 19587
47	¿ Se fabrican, depositan o manipulan sustancias explosivas, teniendo en cuenta lo reglamentado por Fabricaciones Militares ?			X		Cap. 17 Art 146 Dec. 351/79 Art. 8 a), b), c) y d) Ley 19587
48	¿Existen dispositivos de alarma acústico y visuales donde se manipulen sustancias infectantes y/o contaminantes?		X			Cap. 17 Art. 149 Dec. 351/79 Art. 8 a) b) y d) Ley 19587
49	¿ Se ha señalizado y resguardado la zona o los elementos afectados ante casos de derrame de sustancias corrosivas?			X		Cap. 17 Art. 148 Dec. 351/79 Art. 8 a) b) y d) Ley 19587
50	¿Se ha evitado la acumulación de desechos orgánicos en estado de putrefacción, e implementado la desinfección correspondiente?			X		Cap. 17 Art. 150 Dec. 351/79 Art. 9 e) Ley 19587
51	¿Se confeccionó un plan de seguridad para casos de emergencia, y se colocó en lugar visible?		X			Cap. 17 Art. 145 Dec. 351/79 Art. 9 j) y k) Ley 19587
RIESGO ELÉCTRICO						
52	¿Están todos los cableados eléctricos adecuadamente contenidos?	X				Cap. 14 Art. 95 y 96 Dec. 351/79 Art. 9 d) Ley 19587
53	¿Los conectores eléctricos se encuentran en buen estado?	X				Cap. 14 Art. 95 y 96 Dec. 351/79 Art. 9 d) Ley 19587
54	¿ Las instalaciones y equipos eléctricos cumplen con la legislación?	X				Cap. 14 Art. 95 y 96 Dec. 351/79 Art. 9 d) Ley 19587
55	¿ Las tareas de mantenimiento son efectuadas por personal capacitado y autorizado por la empresa?	X				Cap. 14 Art. 98 Dec. 351/79 Art. 8 d) Ley 19587
56	¿ Se efectúa y registra los resultados del mantenimiento de las instalaciones, en base a programas confeccionados de acuerdo a normas de seguridad?		X			Cap. 14 Art. 98 Dec. 351/79 Art. 9 d) Ley 19587
57	¿Los proyectos de instalaciones y equipos eléctricos de más de 1000 voltios cumplimentan con lo establecido en la legislación vigente y están aprobados por el responsable de Higiene y Seguridad en el rubro de su competencia?			X		Cap. 14 Art. 97 Dec. 351/79 Art. 9 d) Ley 19587
58	¿ Se adoptan las medidas de seguridad en locales donde se manipule sustancias corrosivas, inflamables y/o explosivas ó de alto riesgo y en locales húmedos ?			X		Cap. 14 Art. 99 Dec. 351/79 Art. 9 d) Ley 19587
59	Se han adoptado las medidas para la protección contra riesgos de contactos directos e indirectos?	X				Cap. 14 Art. 100 Dec. 351/79 y punto 3.3.2. Anexo VI Art. 8 b) Ley 19587
60	¿ Se han adoptado medidas para eliminar la electricidad estática en todas las operaciones que pueda producirse?		X			Cap. 14 Art. 101 Dec. 351/79 y punto 3.6 Anexo VI Art. 8 b) Ley 19587
61	¿ Posee instalación para prevenir sobretensiones producidas por descargas atmosféricas(pararrayos)?		X			Cap. 14 Art. 102 Dec. 351/79 Art. 8 b) Ley 19587
62	¿ Poseen las instalaciones tomas a tierra independientes de la instalada para descargas atmosféricas?		X			Cap. 14 Art. 102 y Anexo VI, pto. 3.3.1 Dec. 351/79 Art. 8 b) Ley 19587
63	¿Las puestas a tierra se verifican periódicamente mediante mediciones?		X			Anexo VI pto. 3.1., Dec. 351/79 Art. 8 b) Ley 19587
APARATOS SOMETIDOS A PRESIÓN						
64	¿Se realizan los controles e inspecciones periódicas establecidos en calderas y todo otro aparato sometido a presión?		X			Cap. 16 Art 140 Dec. 351/79 Art. 9 b) Ley 19587
65	¿ Se han fijado las instrucciones detalladas con esquemas de la instalación, y los procedimientos operativos?	X				Cap. 16 Art 138 Dec. 351/79 Art. 9 j) Ley 19587
66	¿Se protegen los hornos, calderas, etc., para evitar la acción del calor?		X			Cap. 16 Art 139 Dec. 351/79 Art. 8 b) Ley 19587
67	¿Están los cilindros que contengan gases sometidos a presión adecuadamente almacenados?	X				Cap. 16 Art. 142 Dec. 351/79 Art. 9 b) Ley 19587
68	¿Los restantes aparatos sometidos a presión, cuentan con dispositivos de protección y seguridad?		X			Cap. 16 Art. 141 y Art. 143 Art. 9 b) Ley 19587
69	¿Cuenta el operador con la capacitación y/o habilitación pertinente?	X				Cap. 16 Art. 138 Dec. 351/79 Art. 9 k) Ley 19587
70	¿ Están aislados y convenientemente ventilados los aparatos capaces de producir frío, con posibilidad de desprendimiento de contaminantes?			X		Cap. 16 Art. 144 Dec. 351/79 Art. 8 b) Ley 19587
EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (E.P.P.)						
71	¿Se provee a todos los trabajadores, de los elementos de protección personal adecuado, acorde a los riesgos a los que se hallan expuestos?	X				Cap.19 Art. 188 a 190 Dec. 351/79 Art. 8 c) Ley 19587

72	¿ Existen señalizaciones visibles en los puestos y/o lugares de trabajo sobre la obligatoriedad del uso de los elementos de protección personal?				Cap. 12 Art 84 Dec. 351/79	Art. 9 j) Ley 19587
73	¿ Se verifica la existencia de registros de entrega de los E.P.P.?					Art. 28 inc. h) Dto. 170/96
74	¿Se realizó un estudio por puesto de trabajo o sector donde se detallen los E.P.P. necesarios?				Cap. 19, Art. 188, Dec. 351/79	
ILUMINACION Y COLOR						
75	¿ Se cumple con los requisitos de iluminación establecidos en la legislación vigente?				Cap. 12 Art. 71 Dec. 351/79	Art. 8 a) Ley 19587
76	¿ Se ha instalado un sistema de iluminación de emergencia, en casos necesarios, acorde a los requerimientos de la legislación vigente?				Cap. 12 Art. 76 Dec. 351/79	
77	¿ Se registran las mediciones en los puestos y/o lugares de trabajo?				Cap. 12 Art. 73 a 75	Dec. 351/79 y Art. 10 Dec. 1338/96
78	¿Los niveles existentes cumplen con la legislación vigente?				Cap. 12 Art. 73 a 75 Dec. 351/79	Art. 8 a) Ley 19587
79	¿ Existe marcación visible de pasillos, circulaciones de tránsito y lugares de cruce donde circulen cargas suspendidas y otros elementos de transporte?				Cap. 12 Art. 79 Dec. 351/79	Art. 9 j) Ley 19587
80	¿Se encuentran señalizados los caminos de evacuación en caso de peligro e indicadas las salidas normales y de emergencia?				Cap. 12 Art. 80 y Cap. 18 Art. 172 inc.2 Dec. 351/79	Art. 9 j) Ley 19587
81	¿ Se encuentran identificadas las cañerías?				Cap. 12 Art. 82 Dec. 351/79	
CONDICIONES HIGROTÉRMICAS						
82	¿ Se registran las mediciones en los puestos y/o lugares de trabajo?				Cap. 8 Art. 60 Dec. 351/79 Anexo III Res. 295/03 y Art. 10 Dec. 1338/96	Art. 8 inc. a) Ley 19587
83	¿El personal sometido a estrés por frío, está protegido adecuadamente?				Cap. 8 Art. 60 Dec. 351/79 y Anexo III Res. 295/03	Art. 8 inc. a) Ley 19587
84	¿Se adoptaron las correcciones en los puestos y/o lugares de trabajo del personal sometido a estrés por frío?				Cap. 8 Art. 60 Dec. 351/79 y Anexo III Res. 295/03	Art. 8 inc. a) Ley 19587
85	¿El personal sometido a estrés térmico y tensión térmica, está protegido adecuadamente?				Cap. 8 Art. 60 Dec. 351/79 y Anexo III Res. 295/03	Art. 8 inc. a) Ley 19587
86	¿Se adoptaron las correcciones en los puestos y/o lugares de trabajo del personal sometido a estrés térmico tensión térmica?				Cap. 8 Art. 60 inc. 4 Dec. 351/79	Art. 8 inc. a) Ley 19587
RADIACIONES IONIZANTES						
87	¿En caso de existir fuentes generadoras de radiaciones ionizantes (E). Rayos X en radiografías), los trabajadores y las fuentes cuentan con la autorización del organismo competente?				Cap. 10 Art. 62, Dec. 351/79	
88	¿Se encuentran habilitados los operadores y los equipos generadores de radiaciones ionizantes ante el organismo competente?				Cap. 10 Art. 62 Dec. 351/79	
89	¿Se lleva el control y registro de las dosis individuales?				Art. 10 - Dto. 1338/96 y Anexo II, Res. 295/03	
90	¿Los valores hallados, se encuentran dentro de lo establecido en la normativa vigente?				Anexo II, Res. 295/03	
LÁSERES						
91	¿Se han aplicado las medidas de control a la clase de riesgo?				Anexo II, Res. 295/03	
92	¿Las medidas aplicadas cumplen con lo establecido en la normativa vigente?				Anexo II, Res. 295/03	
RADIACIONES NO IONIZANTES						
93	¿En caso de existir fuentes generadoras de radiaciones no ionizantes (E). Soldadura), que puedan generar daños a los trabajadores, están éstos protegidos?				Cap. 10 Art. 63 Dec. 351/79	Art. 8 inc. d) Ley 19587
94	¿Se cumple con la normativa vigente para campos magnéticos estáticos?				Anexo II, Res. 295/03	
95	¿Se registran las mediciones de radiofrecuencia y/o microondas en los lugares de trabajo?				Cap. 9 Art. 63 Dec. 351/79, Art. 10- Dec. 1338/96 y Anexo II, Res. 295/03	Art. 10- Dec. 1338/96 y Anexo II,
96	¿Se encuentran dentro de lo establecido en la normativa vigente?				Anexo II, Res. 295/03	
97	¿En caso de existir radiación infrarroja, se registran las mediciones de la misma?				Art. 10 - Dec. 1338/96 y Anexo II, Res. 295/03	
98	¿Los valores hallados, se encuentran dentro de lo establecido en la normativa vigente?				Anexo II, Res. 295/03	
99	¿En caso de existir radiación ultravioleta, se registran las mediciones de la misma?				Art. 10 - Dec. 1338/96 y Anexo II, Res. 295/03	
100	¿Los valores hallados, se encuentran dentro de lo establecido en la normativa vigente?				Anexo II, Res. 295/03	
PROVISIÓN DE AGUA						
101	¿Existe provisión de agua potable para el consumo e higiene de los trabajadores?				Cap. 6 Art. 57 Dec. 351/79	Art. 8 a) Ley 19587
102	¿ Se registran los análisis bacteriológico y físico químico del agua de consumo humano con la frecuencia requerida?				Cap. 6 Art. 57y 58, Dec. 351/79 y Res. MTSS 523/95	Art. 8 a) Ley 19587
103	¿ Se ha evitado el consumo humano del agua para uso industrial?				Cap. 6 Art. 57 Dec. 351/79	Art. 8 a) Ley 19587

DESAGÜES INDUSTRIALES							
104	¿Se recogen y canalizan por conductos, impidiendo su libre escurrimiento?					Cap. 7 Art. 59 Dec. 351/79	
105	¿ Se ha evitado el contacto de líquidos que puedan reaccionar originando desprendimiento de gases tóxicos ó contaminantes?					Cap. 7 Art. 59 Dec. 351/79	
106	¿ Son evacuados los efluentes a plantas de tratamiento?				X	Cap. 7 Art. 59 Dec. 351/79	
107	¿ Se limpia periódicamente la planta de tratamiento, con las precauciones necesarias de protección para el personal que efectúe estas tareas?				X	Cap. 7 Art. 59 Dec. 351/79	
BAÑOS, VESTUARIOS Y COMEDORES							
108	¿Existen baños aptos higiénicamente?	X				Cap. 5 Art. 46 a 49 Dec. 351/79	
109	¿Existen vestuarios aptos higiénicamente y poseen armarios adecuados e individuales?	X				Cap. 5 Art. 50 y 51 Dec. 351/79	
110	¿Existen comedores aptos higiénicamente?		X			Cap. 5 Art. 52 Dec. 351/79	
111	¿La cocina reúne los requisitos establecidos?				X	Cap. 5 Art. 53 Dec. 351/79	
112	¿Los establecimientos temporarios cumplen con las exigencias de la legislación vigente?				X	Cap. 5 Art. 56 Dec. 351/79	
APARATOS PARA IZAR, MONTACARGAS Y ASCENSORES							
113	¿Se encuentra identificada la carga máxima en dichos equipos?	X				Cap. 15 Art. 114 y 122 Dec. 351/79	
114	¿Poseen parada de máximo nivel de sobrecarga en el sistema de fuerza motriz?					Cap. 15 Art. 117 Dec. 351/79	
115	¿Se halla la alimentación eléctrica del equipo en buenas condiciones?	X				Cap. 14 Art. 95 y 96 Dec. 351/79	Art. 9 b) Ley 19587
116	¿Tienen los ganchos de izar traba de seguridad?	X				Cap. 15 Art. 126 Dec. 351/79	Art. 9 b) Ley 19587
117	¿Los elementos auxiliares de elevación se encuentran en buen estado (cadenas, perchas, eslingas, fajas etc.)?	X				Cap. 15 Art. 122, 123, 124 y 125, Dec. 351/79	
118	¿Se registra el mantenimiento preventivo de estos equipos?		X			Cap. 15 Art. 116 Dec. 351/79, Art. 10 Dec. 1338/96	Art. 9 b) Ley 19587
119	¿Reciben los operadores instrucción respecto a la operación y uso correcto del equipo de izar?	X				Cap. 21 Art. 208 a 210 Dec. 351/79	Art. 9 k) Ley 19587
120	¿ Los ascensores y montacargas cumplen los requisitos y condiciones máximas de seguridad en lo relativo a la construcción, instalación y mantenimiento?	X				Cap. 15 Art. 137 Dec. 351/79	
121	¿ Los aparatos para izar, aparejos, puentes grúa, transportadores cumplen los requisitos y condiciones máximas de seguridad ?	X				Cap. 15 Art. 114 a 132 Dec. 351/79	
CAPACITACIÓN							
122	¿ Se capacita a los trabajadores acerca de los riesgos específicos a los que se encuentren expuestos en su puesto de trabajo?	X				Cap. 21 Art. 208 a 210 Dec. 351/79	Art. 9 k) Ley 19587
123	¿ Existen programas de capacitación con planificación en forma anual?					Cap. 21 Art. 211 Dec. 351/79	Art. 9 k) Ley 19587
124	¿ Se entrega por escrito al personal las medidas preventivas tendientes a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo?	X				Cap. 21 Art. 213 Dec. 351/79, Art. Dec. 1338/96	Art. 9 k) Ley 19587
PRIMEROS AUXILIOS							
125	¿Existen botiquines de primeros auxilios acorde a los riesgos existentes?		X				Art. 9 i) Ley 19587
VEHICULOS							
126	¿Cuentan los vehículos con los elementos de seguridad?	X				Cap. 15 Art. 134 Dec. 351/79	
127	¿ Se ha evitado la utilización de vehículos con motor a explosión en lugares con peligro de incendio o explosión, ó bien aquellos cuentan con dispositivos de seguridad apropiados para evitar dichos riesgos?			X		Cap. 15 Art. 134 Dec. 351/79	
128	¿ Disponen de asientos que neutralicen las vibraciones, tengan respaldo y apoya pies?	X				Cap. 15 Art. 134 Dec. 351/79	
129	¿Son adecuadas las cabinas de protección para las inclemencias del tiempo?	X					Art. 8 b) Ley 19587
130	¿Son adecuadas las cabinas para proteger del riesgo de vuelco?	X				Cap. 15, Art. 103 dec. 351/79	Art. 8 b) Ley 19587
131	¿Están protegidas para los riesgos de desplazamiento de cargas?		X			Cap. 15 Art. 134 Dec. 351/79	
132	¿Poseen los operadores capacitación respecto a los riesgos inherentes al vehículo que conducen?					Cap. 21 Art. 208 y 209, Dec. 351/79	Art. 9 k) Ley 19587
133	¿Están los vehículos equipados con luces, frenos, dispositivo de aviso acústico-luminosos, espejos, cinturón de seguridad, bocina y matafuegos?	X				Cap. 15 Art. 134 Dec. 351/79	
134	¿ Se cumplen las condiciones que deben reunir los ferrocarriles para el transporte interno?				X	Cap. 15, Art. 136, Dec. 351/79	
CONTAMINACIÓN AMBIENTAL							
135	¿ Se registran las mediciones en los puestos y/o lugares de trabajo?			X		Cap. 9 Art. 61 incs. 2 y 3, Dec. 351/79 Anexo IV Res. 295/03 Art. 10 Dec. 1338/96	
136	¿Se adoptaron las correcciones en los puestos y/o lugares de trabajo?			X		Cap. 9 Art. 61 Dec. 351/79	Art. 9 c) Ley 19587
RUIDOS							
137	¿ Se registran las mediciones de nivel sonoro continuo equivalente en los puestos y/o lugares de trabajo?			X		Cap. 13 Art. 85 y 86 Dec. 351/79 Anexo V Res. 295/03 Art. 10 Dec. 1338/96	
138	¿Se adoptaron las correcciones en los puestos y/o lugares de trabajo?			X		Cap. 13 Art. 87 Dec. 351/79 Anexo V Res. 295/03	Art. 9 f) Ley 19587

ULTRASONIDOS E INFRASONIDOS					
139	¿ Se registran las mediciones en los puestos y/o lugares de trabajo?			X	Cap. 13 Art. 93, Dec. 351/79 Anexo V Res. 295/03 Art. 10 Dec. 1338/96
140	¿Se adoptaron las correcciones en los puestos y/o lugares de trabajo?			X	Cap. 13 Art. 93, Dec. 351/79 Anexo V Res. 295/03 Art. 10 Dec. 1338/96
VIBRACIONES					
141	¿ Se registran las mediciones en los puestos y/o lugares de trabajo?		X		Cap. 13 Art. 94 Dec 351/79 Anexo V Res. 295/03 Art. 10 Dec. 1338/96
142	¿Se adoptaron las correcciones en los puestos y/o lugares de trabajo?		X		Cap. 13 Art. 94 Dec 351/79 Anexo V Res. 295/03 Art. 10 Dec. 1338/96
UTILIZACIÓN DE GASES					
143	¿Los recipientes con gases se almacenan adecuadamente?	X			Cap. 16, Art. 142, Dec. 351/79
144	¿Los cilindros de gases son transportados en carretillas adecuadas?	X			Cap. 16, Art. 142, Dec. 351/79
145	¿Los cilindros de gases almacenados cuentan con el capuchón protector y tienen la válvula cerrada?	X			Cap. 16, Art. 142, Dec. 351/79
146	¿Los cilindros de oxígeno y acetileno cuentan con válvulas antirretorno de llama?			X	Cap. 17, Art. 153, Dec. 351/79
SOLDADURA					
147	¿Existe captación localizada de humos de soldadura?		X		Cap. 17, Art. 152 y 157, Dec. 351/79
148	¿Se utilizan pantalla 32 de 112allas para la proyección de partículas y chispas?		X		Cap. 17, Art. 152 y 156, Dec. 351/79
149	¿Las mangueras, reguladores, manómetros, sopletes y válvulas antirretornos se encuentran en buen estado?	X			Cap. 17, Art. 153, Dec. 351/79
ESCALERAS					
150	¿Todas las escaleras cumplen con las condiciones de seguridad?	X			Anexo VII Punto 3 Dec. 351/79
151	¿Todas las plataformas de trabajo y rampas cumplen con las condiciones de seguridad?	X			Anexo VII Punto 3.11 y 3.12. Dec. 351/79
MANTENIMIENTO PREVENTIVO DE LAS MAQUINAS, EQUIPOS E INSTALACIONES EN GENERAL					
152	¿ Posee programa de mantenimiento preventivo, en base a razones de riesgos y otras situaciones similares, para máquinas e instalaciones, tales como?:				Art. 9 b) y d) Ley 19587
153	Instalaciones eléctricas	X			Cap. 14 Art. 98 Dec. 351/79
154	Aparatos para izar	X			Cap. 15 Art. 116 Dec. 351/79
155	Cables de equipos para izar	X			Cap. 15 Art. 123 Dec. 351/79
156	Ascensores y Montacargas	X			Cap. 15 Art. 137 Dec. 351/79
157	Calderas y recipientes a presión	X			Cap. 16 Art. 140 Dec. 351/79
158	¿ Cumplimenta dicho programa de mantenimiento preventivo?	X			Art. 9 b) y d) Ley 19587
OTRAS RESOLUCIONES LEGALES RELACIONADAS					
161	¿El establecimiento se encuentra comprendido dentro de la Resolución 743/03 Registro de Accidentes Mayores?			X	
159	¿El establecimiento se encuentra comprendido dentro de la Resolución 415/02 Registro de Agentes Cancerígenos?			X	
160	¿El establecimiento se encuentra comprendido dentro de la Resolución 497/03 Registro de PCBs?			X	



"2009 - Año de Homenaje a Raúl SCALABRINI ORTIZ"

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Superintendencia de Riesgos del Trabajo

ANEXO I

RESPONSABILIDAD

El que suscribe en el carácter de responsable firmante DECLARA BAJO JURAMENTO que los datos consignados en la presente son correctos y completos, y que esta declaración ha sido confeccionada sin omitir ni falsar dato alguno que deba contener, siendo fiel expresión de la verdad.

FIRMA Y SELLO DEL RESPONSABLE DE LOS
DATOS DECLARADOS

FIRMA Y ACLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE
HIGIENE Y SEGURIDAD

Anexo II: Matriz IPER y Criterios de evaluación de Riesgos. ¹⁴

Probabilidad de ocurrencia de los riesgos

Probabilidad			
Clasificación	Baja	Media	Alta
Valor	1	2	3
Criterios	<ul style="list-style-type: none"> • Suceso improbable • No ha pasado nunca • Improbable casi nunca 	<ul style="list-style-type: none"> • Suceso que no ocurre a menudo • De ocurrencia menor a una vez al año o situación que se ha observado en circunstancias similares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Suceso repetitivo • De ocurrencia más de una vez al año • De ocurrencia frecuente en circunstancias similares

Nota: elaboración propia en base a El método de los 5 pasos propuestos por la OIT (2017).

Consecuencia de la materialización de los riesgos

Consecuencia		
Clasificación	Valor	Criterios
Leve	1	<ul style="list-style-type: none"> • Lesión no incapacitante. • Daños superficiales (cortes y magulladuras pequeñas) • Ambientes no confortables. • Daños materiales que no alteran el funcionamiento; bajo costo de reparación
Moderado	2	<ul style="list-style-type: none"> • Lesión con incapacidad temporal. • Laceraciones, quemaduras, torceduras importantes, fracturas menores, dermatitis, dolores musculoesqueléticos. • Daño material reparable y parcial.
Grave	3	<ul style="list-style-type: none"> • Lesión con incapacidad permanente y/o muerte. • Amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones fatales. • Cáncer, sordera y otras enfermedades asociadas con el trabajo. • Daño material irreparable y extenso

Nota: elaboración propia en base a El método de los 5 pasos propuestos por la OIT (2017).

Nivel de riesgo				
		Baja 1	Media 2	Grave 3
C	P			
	Baja 1	Bajo	Bajo	Medio
	Media 2	Medio	Medio	Alto
	Grave 3	Medio	Alto	Alto

Nota: Riesgo= Probabilidad de ocurrencia (P) x Consecuencia (C). Elaboración propia.

Sector	Tareas	Tareas secundarias	Peligro identificado	Riesgo Identificado	NP	NS	NR
Producción	Corte	Manejo de mesa de corte de plasma HD	Posturas forzadas y movimientos repetitivos	Sobrecarga en miembros superiores e inferiores	2	2	4
			Tareas en cercanías de partes móviles	Atrapamiento	2	3	6
			Generación ruido/vibraciones	Sobre exposición al ruido/vibraciones	2	3	6
			Falta de orden, señalización y demarcación de áreas	Caidas del mismo nivel	2	2	4
			Uso de equipos eléctricos	Contacto eléctrico indirecto	2	2	4
			Proyección de viruta de metal	Impacto de partículas proyectadas	1	2	2
			Exposición a gases y vapores	Intoxicación por inhalación	2	2	4
			Exposiciones a Radiaciones ultravioleta	Ceguera pasajera/conjuntivitis	2	3	6
		Operar guillotina mecánica	Movimientos repetitivos	Sobrecarga en miembros superiores	1	2	2
			Posturas prolongadas de bipedestación	Sobrecarga en miembros inferiores	1	1	1
			Tareas en cercanías de partes móviles	Atrapamiento	2	3	6
			Uso de herramienta punzocortante	Laceraciones, corte	2	2	4
			Generación ruido/vibraciones	Sobre exposición al ruido/vibraciones	2	2	4
		Calibración de cuchillas de guillotina	Manipulación manual de objetos con aristas cortantes	Corte	2	2	4
	Uso de herramientas eléctricas (serrucho - Amoladora)	Proyección de material particulado	Impacto de partículas proyectadas	1	2	2	
		Manejo inadecuado de herramientas	Corte	2	2	4	
			Amputación	2	3	6	
		Uso de herramientas eléctricas	Contacto eléctrico indirecto	1	3	3	
		Generación ruido/vibraciones	Sobre exposición al ruido/vibraciones	2	2	4	
		Posturas forzadas y	Sobrecarga en miembros	1	2	2	

			movimientos repetitivos	superiores e inferiores				
	Operar roladora de chapa		Tareas en cercanías de partes móviles	Atrapamiento	2	3	6	
			Manipulación manual de objetos con aristas cortantes	Golpe contra objeto	1	2	2	
				Corte	1	2	2	
			Uso de equipos eléctricos	Contacto eléctrico indirecto	1	3	3	
		Uso de herramientas manuales	Falta de orden, señalización y demarcación de áreas	Golpe contra objeto	2	2	4	
				Movimientos repetitivos	Sobrecarga en miembros superiores	1	3	3
		Rebabar piezas de corte	Uso de herramienta punzocortante	Laceraciones, corte	3	2	6	
		Manipulación de material	Posturas prolongadas de bipedestación	Sobrecarga en miembros inferiores	1	2	2	
				Sobreesfuerzos	Sobrecarga en el sistema ME	1	2	2
				Manipulación manual inadecuada	Golpe contra objeto	1	2	2
	Desplazamiento del personal por el puesto de trabajo	Falta de orden, señalización y demarcación de áreas con objetos	Caída a igual nivel	1	1	1		
Plegado y conformado	Operar plegadora mecánica		Tareas en cercanías de partes móviles	Atrapamiento	2	3	6	
			Posturas prolongadas y movimientos acompañados con fuerza	Sobrecarga en miembros superiores e inferiores	1	2	2	
	Operar y programar a pie de máquina plegadora CNC		Tareas en cercanías de partes móviles	Atrapamiento	2	3	6	
			Posturas forzadas y movimientos repetitivos	Sobrecarga en miembros superiores e inferiores	1	2	2	
			Uso de herramienta punzocortante	Laceraciones, corte	2	2	4	
			Contacto con lubricantes	Dermatitis	1	2	2	
			Falta de orden, señalización y demarcación de áreas	Golpe contra objeto	1	2	2	
	Manejo de punzonadora		Tareas en cercanías de partes móviles	Atrapamiento	2	3	6	
			Posturas forzadas y movimientos repetitivos	Sobrecarga en miembros superiores e inferiores	1	2	2	

			Uso de herramienta punzocortante	Laceraciones, corte	1	2	2
			Rebarba de piezas mecanizadas	Cortes	1	2	2
	Soldadura	Armado de protectores de bancadas y piezas según plano	Tareas en cercanías de partes móviles	Atrapamiento	2	3	6
			Falta de orden, señalización y demarcación de áreas	Golpe contra objeto	1	2	2
		Soldadura eléctrica	Uso de herramienta eléctrica (arco eléctrico)	Contacto eléctrico indirecto	2	2	4
			Exposición a gases y vapores	Intoxicación por inhalación	2	3	6
			Movimientos en miembros superiores y columna vertebral	Lesiones osteomusculares	1	2	2
			Manejo inadecuado de elementos, herramientas, piezas a trabajar	Incendio/explosiones	1	2	2
			Superficies calientes	Quemaduras	2	2	4
			Proyección de material fundido y chispas	Quemaduras	2	3	6
			Exposiciones a Radiaciones ultravioleta	Ceguera pasajera/conjuntivitis	2	2	4
		Soldar con MIG	Exposición a gases y vapores	Intoxicación por inhalación	2	3	6
			Movimientos en miembros superiores y columna vertebral	Lesiones osteomusculares	2	1	2
			Manejo inadecuado de elementos, herramientas, piezas a trabajar	Incendio	2	1	2
			Superficies calientes	Quemaduras	2	2	4
			Manejo inadecuado de elementos, herramientas, piezas a trabajar	Incendio/explosiones	2	2	4
			Falta de orden, señalización y demarcación de áreas	Golpe contra objeto	2	1	2
		Soldar con TIG	Exposición a gases y vapores	Intoxicación por inhalación	2	3	6
			Movimientos en miembros superiores y columna vertebral	Lesiones osteomusculares	1	2	2

			Superficies calientes	Quemaduras	2	2	4	
			Manejo inadecuado de elementos, herramientas, piezas a trabajar	Incendio/explosiones	2	2	4	
			Falta de orden, señalización y demarcación de áreas	Golpe contra objeto	2	1	2	
		Soldadura autógena	Manejo inadecuado de elementos, herramientas, piezas a trabajar	Incendio/explosiones	2	2	4	
			Falta de orden, señalización y demarcación de áreas	Golpe contra objeto	2	1	2	
			Exposición a gases y vapores	Intoxicación por inhalación	2	2	4	
			Movimientos en miembros superiores y columna vertebral	Lesiones osteomusculares	1	2	2	
			Superficies calientes	Quemaduras	2	2	4	
		Realizar ensayo de tinta penetrante	Uso de producto químico	Intoxicación por inhalación	2	2	4	
			reacción cutánea alérgica	Contacto dérmico	1	2	2	
			Manejo inadecuado de elementos, herramientas, piezas a trabajar	Derrames	1	2	2	
		Armado	Uso de herramientas eléctricas	Herramientas eléctricas en mal estado	Contacto eléctrico indirecto	1	2	2
				Posturas forzadas y movimientos repetitivos	Sobrecarga en miembros superiores e inferiores	1	2	2
Interpretar planos y tolerancia	Posturas forzadas y movimientos repetitivos		Sobrecarga en miembros superiores e inferiores	1	2	2		
Operar torno	Tareas en cercanías de partes móviles		atrapamiento	2	3	6		
	Posturas forzadas y movimientos repetitivos		Sobrecarga en miembros superiores e inferiores	1	2	2		
	Falta de orden, señalización y demarcación de áreas		Golpe contra objeto	1	2	2		
	Generación ruido/vibraciones		Sobre exposición al ruido/vibraciones	2	2	4		
	Proyección de viruta de metal		Impacto de partículas proyectadas	1	2	2		

			Exposición a gases y vapores	Intoxicación por inhalación	1	2	2	
			Electrocución	Contacto eléctrico indirecto	1	2	2	
		Medir, controlar y corregir piezas	Posturas forzadas y movimientos repetitivos	Sobrecarga en miembros superiores e inferiores	1	2	2	
		Operar fresadora vertical	Tareas en cercanías de partes móviles	Atrapamiento	2	3	6	
			Generación ruido/vibraciones	Sobre exposición al ruido/vibraciones	2	2	4	
			Proyección de viruta de metal	Impacto de partículas proyectadas	1	2	2	
			Posturas forzadas y movimientos repetitivos	Sobrecarga en miembros superiores e inferiores	1	2	2	
			Manipulación de materiales inadecuado	Golpe contra objeto	1	2	2	
			Quemaduras	Contacto térmico	1	2	2	
			Electrocución	Contacto eléctrico indirecto	2	2	4	
		Pintura	Preparación de piezas para pintar	Posturas forzadas y movimientos repetitivos	Sobrecarga en miembros superiores e inferiores	1	2	2
				Falta de orden, señalización y demarcación de áreas	Golpe contra objeto	1	2	2
			Limpieza con producto químico (desengrasante fosfatizante)	Irritación de las vías respiratorias	Inhalación de partículas	2	2	4
				Contacto con producto químico	dermatitis	2	2	4
			Pulido	Falta de orden, señalización y demarcación de áreas	Golpe contra objeto	1	2	2
Generación ruido/vibraciones	Sobre exposición al ruido/vibraciones			2	2	4		
Desprendimiento de chispas	Incendio			1	2	2		
Desprendimiento de partículas	Proyección de partícula			2	2	4		
Uso de herramienta eléctrica (hidro lavadora)	Uso de equipos eléctricos, aislamiento defectuoso del cable		Contacto eléctrico indirecto	2	2	4		
	Exposición a producto químico		Contacto dérmico	2	2	4		

	Preparación de pintura	Exposición a gases y vapores	Intoxicación por inhalación	2	2	4	
		Ingesta accidental	Intoxicación	2	1	2	
		Movimientos en miembros superiores y columna vertebral	Lesiones osteomusculares	1	2	2	
		Irritación de las vías respiratorias	Inhalación de partículas y polvo	2	1	2	
	Compensadores	Alistar materiales	Movimientos en miembros superiores y columna vertebral	Lesiones osteomusculares	2	1	2
		Armado de compensadores	Posturas forzadas y movimientos repetitivos	Sobrecarga en miembros superiores e inferiores	1	2	2
	Calderería	Construcción de depósitos o tanques para almacenamiento	Falta de orden, señalización y demarcación de áreas	Golpe contra objeto	1	2	2
			Manejo inadecuado de elementos, herramientas, piezas a trabajar	Derrames	2	1	2
	Deposito	Manejo de auto elevador	Aplastamiento	Caida de carga	2	2	4
		Descarga de materia prima	Manipulación manual de carga	Sobre esfuerzo	2	2	4
			Inhalación de productos químicos por rotura de envase	Intoxicación	1	2	2

Nota: Nivel de probabilidad (NP)-Nivel de Severidad (NS)- Nivel de Riesgo (NR) se diferencia entre los colores Verde (Nivel de riesgo bajo) Amarillo (Nivel de riesgo Medio) y Rojo (Nivel de riesgo alto)

Anexo V: Planilla de registro de exámenes médicos.

MANSER SRL		Registro de Exámenes médicos		
TRABAJADOR:		DNI:		
PUESTO:		EDAD:		
FECHA DE INGRESO:				
EXAMEN MÉDICO	FECHA	FIRMA	APTO	
			SI	NO
Examen Pre-ocupacional				
Examen periódico				
Examen periódico				
Examen periódico				
Examen periódico				
Examen periódico				
Examen periódico				
Examen previo a transferencia de				
Examen posterior a ausencia prolongada				
Examen previo a terminación de relación laboral				
Comentarios:				
Firma médico:		Responsable HyS		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo VI: Programa de capacitación

Programa de capacitación			
Empresa	Man-Ser S.R.L.		
Periodo	1er semana de noviembre del 2023 - 4ta semana de marzo 2024		
Nº	Periodo	Titulo	Objetivo
1	Noviembre 2022	Inducción Higiene y seguridad laboral	Conocer las normas de seguridad a cumplir para la prevención de accidentes e incidentes.
2	Diciembre 2023	Uso de EPP	Conocer los elementos de protección personal necesarios para el desarrollo seguro de las actividades que se realicen.
3	Enero 2024	Salud laboral	Conocer los riesgos y enfermedades profesionales que pueden causar las tareas que se llevan adelante en la empresa.
4	Febrero 2024	Prevención de accidentes	Se pretende que los interesados puedan lograr Identificar, evaluar y mitigar riesgos para colaborar y trabajar con el servicio de HyS.
5	Marzo 2024	Emergencias	Capacitación en primeros auxilios, ¿Cómo Actuar Frente a una emergencia?, Salidas de emergencias, uso de extintores.
Observaciones:			
Firma responsable HyS:			
Firma dirección:			

Fuente: Elaboración propia.