

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y PSICOPEDAGOGÍA
PROFESORADO UNIVERSITARIO PARA LA EDUCACIÓN SECUNDARIA Y SUPERIOR

Título del trabajo:

"ANÁLISIS PARA EL DICTADO DE LA LEY PROVINCIAL 12.913 DE COMITÉ MIXTO EN SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL"

Título a obtener: Profesor Universitario para el Nivel Secundario y Superior

Profesores: Fernanda Ayelen Mutio
Roque Pettinari

Alumno: Silvina Blanca Arce

2022

Agradecimientos

Al gran profesor Dr. E. Sutter Schneider, poseedor de un carisma único en el dictado de sus clases donde en cada historia, en cada relato, en cada vivencia compartida generaba que uno mágicamente se trasladara al lugar de los hechos, al Dr. Rateni profesor de sociología y filosofía del derecho portador de una sabiduría incalculable, un ser generoso y por ultimo al Profesor Vidal de Derecho Penal II quien simplificaba en forma extraordinaria toda la teorías penal, con su código bajo el brazo nos decía un artículo un caso.
En ellos pude vivenciar la verdadera transposición didáctica.

A mi esposo e hija quienes son mis pilares en esta vida.

A todos ellos mi eterno agradecimiento.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
1.1 Problema de Investigación

2. OBJETIVOS

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I
Análisis Histórico y Normativo
3.1 Evolución Histórica de la Seguridad e Higiene Laboral.
3.2 Relación con otras ramas del Derecho.
3.3 Ámbito de aplicación de la Ley 12913: debatir si es posible su adaptación en las modalidades laborales nuevas. Ejemplos.

CAPÍTULO II
Aspectos Básicos de la Ley 12.913
3.4 Introducción
3.5 Funciones y Atribuciones del Comité Mixto
3.6 Derecho y Deberes de los Miembros
3.7 La necesidad de información y capacitación

CAPÍTULO III
Riesgo, Peligro y Prevención
3.8 Introducción
3.9 Distintos tipos de riesgos
3.10 Prevención
3.11 Recomendaciones de La OMS sobre Prevención y Daño Psicológico
3.12 Prevención y riesgo en tiempo de pandemia-COVID 19-

4- MARCO METODOLOGICO
4.1 Introducción
4.2 Población y Muestra
4.3 Instrumento de Investigación
4.4 Resultados
4.5 Análisis de las encuestas realizadas a los dos grupos seleccionados
4.6 Conclusiones

5-PLANIFICACION DE LA INTERVENCIÓN
5.1 Introducción
5.2 Objetivos de la Intervención
5.3 Propuesta de Intervención a- Modalidad b- Lugar c- Temporalidad d- Destinatarios e- Factibilidad-Viabilidad y Recursos.

6-CONCLUSIONES

7-BIBLIOGRAFIA

8-ANEXO
*Diseño de Encuesta

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo principal demostrar cuales son los beneficios de incluir el tratamiento de la Ley 12913 de Comité Mixto en salud y seguridad laboral, en el programa de estudio de Derecho del trabajo y seguridad social de la Universidad Abierta Interamericana (sede Rosario).

Es de destacar que le Ley 12913 es portadora de un valor normativo modelo por tratar cuestiones vinculados a los derechos y garantías laborales de la nueva generación, su principal objetivo es hacer prevención, fomentar el dialogo entre las partes, canalizar vías de reclamo más ágil. Esta inclusión en el programa de estudio le brindara al estudiante nuevas herramientas pedagógicas a través del debate, análisis y simulacros de mediación laboral, estas técnicas didácticas proporcionarán al alumno/a enriquecer el vocabulario jurídico, transformar el aula en un escenario donde podrán ensayar el cambio de roles simulando una confrontación laboral y sus posibles resoluciones.

Como instrumento de investigación se realizó dos tipos de encuestas, la primera de ella dirigidas a profesionales del Derecho y la segunda a estudiantes avanzados de la carrera de Abogacía, la finalidad es evaluar que conocimientos se tiene sobre la Ley 12913 y evaluar estadísticamente si el tratamiento de la mencionada ley aportara en forma significativa en su labor y formación académica.

Los resultados que arrojaron ambas encuestas fueron los esperados, situación que nos invita a proponer capacitaciones extra curricular dirigida a estudiantes avanzados de abogacía y profesionales del derecho.

Esta propuesta de intervención educativa nos invita a reflexionar sobre la forma de enseñar, los recursos pedagógicos que se pueden emplear elevando los valores académicos que nos diferenciaran de otras casas de estudio universitario.

Palabras Claves: Comité Mixto, Salud y Seguridad Laboral, Debate Áulico, Recursos Pedagógicos, Estrategia Didáctica.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Problema de Investigación

La problemática de esta investigación se vincula con la necesidad de que los/as alumnos/as que se especialicen en el campo del Derecho Laboral incorporen el estudio de la Ley 12913 y reconozcan los beneficios de constituir el Comité Mixto en Salud y Seguridad en el Trabajo, conocer su marco legal y vincularlo con las distintas normativas referentes al Derecho Laboral, por ejemplo Ley 20744 de Contrato de Trabajo, Ley 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Ley 24557 de Riesgo de Trabajo y la reciente Ley 27555 de Teletrabajo (art.14). A través del estudio y análisis de las referidas normas el alumno/a podrá obtener un conocimiento amplio para su ejercicio como mediador laboral, asesoramiento integral de los derechos y deberes que asisten a las partes en pos del mejoramiento de las condiciones laborales.

Nuestra Provincia es pionera en la sanción de una normativa de protección laboral en materia de control y prevención de riesgos de trabajo; la misma fue promulgada el 15 de septiembre de 2008, y desde su entrada en vigencia, fue tomando protagonismo en otras áreas del Derecho Laboral por ejemplo; Derecho Sindical donde se promueve el beneficio de constituir el comité mixto entendiendo que es una herramienta de diálogo y construcción colectiva, que tiene por finalidad prevenir y minimizar los riesgos laborales. Habiendo transcurrido más de una década desde la entrada en vigencia de la Ley 12.913 se verifica que no está incluida como material de estudios en el programa de la cátedra única de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad. Se considera desde el punto de vista pedagógico, que su desarrollo puede brindar al alumno/a un nuevo conocimiento y comprensión de los temas abordados generando la posibilidad de interactuar y relacionar el contenido de la materia con las nuevas prácticas laborales como home working donde se visualiza otros riesgos para la salud del trabajador/a (problemas psicofísicos que provocan agotamiento emocional, sobrepeso, posturales entre otras), es fundamental formar a los estudiantes con temas actuales, favoreciendo la ampliación del campo de estudio y relacionar los saberes adquiridos con otras materias dictadas durante la cursada.

2. OBJETIVOS

General

- Estudiar nuevas herramientas pedagógicas en el dictado de la asignatura, defensa y protección de derechos laborales con el fin de otorgar al alumno/a un conocimiento integral en la enseñanza de la normativa actual.

Específicos

-Contribuir a que los estudiantes logren emplear las herramientas de mediación a través de un mayor conocimiento disciplinar.

- Presentar problemas jurídicos que promuevan el debate dentro del aula desde una perspectiva pedagógica.

-Situar al estudiante en una postura de simulación que requiera la toma de decisiones y aporte habilidades esenciales para el ejercicio de su profesión atendiendo a una estrategia didáctica.

3. MARCO TEÓRICO

Para la elaboración del presente tema propuesto en la Curricular se ha utilizado un conjunto de conocimientos obtenidos mediante el empleo de investigación cualitativa, basada en antecedentes normativos y recolección de datos.

La información obtenida ha de marcar el camino investigativo, cuyo proceso se ha de volcar en cada capítulo que han de conformar la estructura metodológica de la presente labor, orientada a enriquecer la currícula actual y lograr el interés de nuevas prácticas en el alumnado.

CAPÍTULO I
ANÁLISIS HISTÓRICO Y NORMATIVO

3.1 Evolución Histórica de la Seguridad e Higiene Laboral

Brevemente se realizará una cronología sobre los acontecimientos históricos que marcaron el inició y su evolución histórica en materia de Seguridad y la Salud en el Trabajo. El objetivo de este recorrido cronológico es analizar como el ser humano desde sus inicios fue implementando medidas de seguridad laboral a través del tiempo y estimular la participación del alumnado en investigar sobre otros acontecimientos históricos y normativos que favorecieron el resguardo de la salud del trabajador, a saber:

Durante la Edad Antigua, Egipto es una de las civilizaciones del mundo antiguo que ha tenido destacables innovaciones en materia de seguridad y salud ocupacional. Por ejemplo, en Egipto se utilizaban arneses, sandalias y andamios como implementos de seguridad. Dichos dispositivos eran utilizados por los esclavos que se dedicaban a construir las pirámides y esfinges que adornaban la urbe egipcia.

La época de importantes avances para los trabajadores tuvo lugar en Grecia, entre los siglos VI y IV a.c. donde con la construcción de la Gran Acrópolis se desarrolló el trabajo diferenciado. Los mayores aportes sobre medicina ocupacional en Grecia, se dieron en el campo del trabajo de minas y el de las enfermedades por intoxicación. El padre de la medicina, Hipócrates (460-370 a.c.) escribió un tratado sobre las enfermedades de los mineros, a quienes recomendaba tomar baños higiénicos para evitar la saturación de plomo.

Aristóteles, (384-322 a.c.) filósofo y naturalista griego, también intervino en la salud ocupacional de su época, pues estudió ciertas deformaciones físicas producidas por las

actividades ocupacionales, planteando la necesidad de su prevención. También investigó las enfermedades producidas por intoxicaciones con plomo.

En Roma, (62-113 d.c.) la toxicidad por mercurio fue descrita por Plinio y Galeno, Hicieron referencia a los peligros del manejo del azufre y el zinc y enunció varias normas preventivas para los trabajadores de minas de plomo y mercurio. Por ejemplo, recomendó a los mineros, el uso de respiradores fabricados con la vejiga de animales. Siendo Roma la cuna del derecho y la jurisprudencia, además de las leyes de conducta y de protección de los bienes privados, también se tomaron medidas legales sobre la salubridad como la instalación de baños públicos, y de protección para los trabajadores.

Durante el movimiento Renacentista en Francia se fundan las primeras universidades en el siglo X y también surgen las primeras leyes que protegen a los trabajadores, a saber: Se dictaminan las 'Ordenanzas de Francia', que velan por la seguridad de la clase trabajadora.
En Alemania se publica un panfleto elaborado por Ulrich Ellenbaf, que señala algunas enfermedades profesionales. Este sería el primer documento impreso que se ocupa de la seguridad y que fue uno de los primeros textos sobre salud ocupacional.

En la Edad Moderna, Kircher escribe Mundos Subterráneos (1665) donde describe algunos síntomas y signos de las enfermedades de los mineros como tos, la disnea y las caquexias.

El siglo XVIII marcó un antes y un después, con la llamada Revolución Industrial donde los oficios artesanales fueron reemplazados por la producción en serie. Los campesinos migrantes no recibían el sueldo que esperaban, pero se veían obligados a trabajar en condiciones infrahumanas porque no tenían otra opción. Las condiciones de salud y seguridad eran mínimas, en parte por la cantidad de trabajadores, pero principalmente por la carencia de una cultura de seguridad eficiente, tanto de parte de los trabajadores y obreros, como de los empleadores. Las dos terceras partes de los obreros eran mujeres y niños, que además de ser explotados no se les brindaba las condiciones de seguridad necesarias, de modo que muchos niños y mujeres sufrían lesiones, mutilaciones o bien morían en accidentes trágicos pero recurrentes. (Escudero, 2000)

Debido a esta penosa situación, se comenzó a implementar leyes que protegían a los trabajadores, a saber:

1778- En España Carlos III dio el edicto de protección contra accidentes.

1802- El Parlamento Inglés da la reglamentación de trabajo en fábricas que limita la jornada laboral y fija niveles mínimos para la higiene, la salud y la educación de los trabajadores.

1828- Robert Owen pone en marcha un programa para el mejoramiento ambiental, educacional y moral de los trabajadores. Dos años más tarde, Robert Backer propuso que un médico debería hacer una visita diaria a las fábricas.

1841- Surge la ley de trabajo para niños.

1844- Aparecen leyes que protegen a las mujeres. En Manchester las máquinas operaban sin protección. Y no sería hasta 1877 que se ordenó colocar resguardos a las máquinas.

1855- Se implementan leyes que regulan la ventilación y protección de túneles en desuso, la señalización, el uso de manómetros y válvulas adecuadas para las calderas de vapor, y la exigencia de indicadores y frenos en el caso de dispositivos para levantar equipos.

1848 - Se inició una legislación sanitaria para la industria. Dos años más tarde comienzan las inspecciones para verificar el cumplimiento de las normas, que tendrían sustento legal.

1850 - Estados Unidos elabora un plan de prevención de incendios.

1867- Se promulga una ley que nombraba a los inspectores en las fábricas.

1874- Inglaterra y Francia fueron los países que lideraron la formalización de la salud y la seguridad ocupacional en Europa, se funda el primer Instituto de Higiene de Munich.

1883- Se pone la primera piedra de la seguridad industrial moderna cuando en París se establece una firma que asesora a los industriales, alcanza su máxima expresión al crearse la Asociación Internacional de Protección de los Trabajadores.
El 4 de mayo de 1886 tuvo lugar la Revuelta de Chicago, que culminó con el justo establecimiento de las 8 horas de trabajo

1890- Se generaliza en todo el mundo, la legislación que protege la sociedad y a los trabajadores contra riesgos laborales.

1911- El Estado de Wisconsin aprobó la primera ley que regula la indemnización al trabajador.

A la par de todos los avances técnicos que hicieron posible el paso al siglo XX con la masificación de las fuentes de energía eléctrica o termodinámica en los hogares y la industria, respectivamente; las teorías y concepciones sobre la administración del trabajo también pusieron su cuota en el proceso de formalización de la seguridad que culminó en la institucionalización.

En 1918 empieza a funcionar la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Otro suceso importante fue el tratado de Versalles que en su fracción XII estableció principios que luego tomaría la OIT, de modo que en 1921 se crea su Servicio y Prevención de Accidentes.

Después de 200 años de la denominada revolución industrial se publica en E.U.A. año 1970 "La Ley de Seguridad e Higiene Ocupacional" cuyo objetivo es asegurar que todo hombre y mujer trabaje en lugares seguros y agradables lo cual permitirá preservar sus cuerpos y en 1972 se promulgó en nuestro país la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, con el objetivo de proteger la vida e integridad psicofísica del trabajador, reduciendo, previniendo o eliminar los riesgos existentes en los diferentes lugares de trabajo.
Desde su entrada en vigencia se fue ganando terreno en el avance de los derechos laborales y sus distintas formas de protección ante los riesgos en cada actividad laboral. Es necesario conocer sus avances y las distintas herramientas normativas actuales, la finalidad es lograr despertar en el estudiante de grado el interés en el recorrido Normativo. (R. Castillo, 2016)

3.2 Relación con otras ramas del Derecho

El Derecho Laboral es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador (es), las asociaciones sindicales y el Estado.

Dado su dinamismo se relaciona con otras ramas del Derecho (Grisolia, 2015), a saber:
*Derecho Civil y Comercial, existiendo una fuerte vinculación jurídica, siendo este supletorio del Derecho Laboral y se lo aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que resuelven casos controvertidos.
*Derecho Constitucional, las normas jurídicas-laborales han de conformarse a los principios y garantías fundamentales proclamados en la Constitución de cada país.
*Derecho Administrativo, existe una organización administrativa del trabajo con distintas denominación y rango Ministerial, Departamental, Institucional y Previsional donde la principal función es velar por el fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales.
*Derecho Penal, ante conflictos laborales o de perturbación arbitraria al orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictivos o contravencionales comunes caerán dentro de la órbita del Derecho Penal (Grisolia, 2015).

3.3 Ámbito de aplicación de la Ley 12913: debatir si es posible su adaptación en las modalidades laborales nuevas. Ejemplos.

Según se detalla en el artículo 3 de la citada Ley, establece que su ámbito de aplicación será en empresas de tipo productiva, agropecuaria, industriales o de servicio, de gestión pública o privada, radicadas en la provincia de Santa Fe (Ley 12913, 2008).
Esta ley nos proporciona conocimientos amplios y modernos para aplicar en las nuevas modalidades laborales, el objetivo de su incorporación en la curricula es poder brindarle al estudiante la posibilidad de conocer una norma que se ajuste a los requerimientos laborales actuales (Furtado de Oliveira, 2018).
Hoy nos encontramos con un mundo de avances tecnológicos que afectan la forma del desarrollo laboral, las nuevas prácticas aíslan al trabajador y cercena sus derechos. Será de utilidad para el estudiante conocer dicha normativa y su ámbito de aplicación, teniendo en cuenta que todo conocimiento previo que se pueda obtener ayudará a ampliar su horizonte educativo brindando nuevas herramientas en el campo de investigación sobre riesgos laborales.
En el desarrollo de la clase se propone abrir un debate, con el propósito de conocer cuál es el grado de entendimiento del alumnado, dilucidar si se tiene conocimientos sobre las nuevas prácticas laborales que tuvieron lugar durante la pandemia mundial a causa del Covid 19.

CAPÍTULO II

ASPECTOS BÁSICOS DE LA LEY 12913

3.4. Introducción

Es necesario conocer cuáles son los principales puntos de referencia que establece la ley, desde el punto de vista pedagógico el alumno (a) podrá relacionar el contenido dado y aplicar lo aprendido en las distintas situaciones problemáticas que se presenten.

3.5. Funciones y Atribuciones del Comité Mixto

Será fundamental para el buen funcionamiento del Comité Mixto, fomentar un clima de cooperación de los integrantes a fin de promover la salud, prevenir los riesgos laborales y velar por el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes. Facilitar su difusión, información y capacitación de los miembros del Comité Mixto, asimismo podrán requerir del asesoramiento de profesionales o técnicos especializados.

Los miembros del Comité Mixto están facultados a peticionar ante las autoridades su intervención y solicitar la adopción de medidas tendientes a la eliminación de los riesgos ocupacionales. (Ley 12913 Artículo 6).

Así como también tienen la responsabilidad de:

- Velar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Realizar relevamientos periódicos que posibiliten la detección y eliminación de riesgos.
- Participar en la realización y aprobación de los programas de prevención.
- Evaluar y actualizar el programa anual de prevención de la empresa.
- Colaborar, promover, difundir, informar y formar en lo referente a la salud y seguridad en el trabajo, atendiendo a los grupos vulnerables (ya sea por género, edad o capacidades diferentes).
- Realizar o disponer las realizaciones de investigaciones que tiendan al mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- Solicitar el asesoramiento de profesionales.

- Conocer y tener acceso a toda la información referente a la materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Poner en conocimiento los potenciales riesgos y solicitar la adopción de medidas de prevención.
- Peticionar a la autoridad la intervención en casos que considere necesario o ante algún incumplimiento

las reglamentaciones y normas legales, y comunicarle la disposición o autorización de la paralización de tareas en caso de peligro inminente.

Toda empresa, establecimiento o dependencia pública, que emplee como mínimo 50 trabajadores, constituirá un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo de composición paritaria. (Ley 12913, Artículo 8). Un punto interesante a resaltar es sobre la paridad de género que establece la Ley de Comité Mixto, es importante resaltar este atributo dado que otras leyes del mismo tenor no trabajan sobre la paridad de género.

Artículo 9, establece la cantidad de representantes necesarios para el funcionamiento a partir de una escala de 1 a 49, de 50 a 500, de 501 a 1000, de 1001 a 2000 y de 2001 a 3000 trabajadores.

En el artículo 11 de dicha Ley nos encontramos con otra disposición novedosa del Derecho Laboral en materia de mediación, se establece que "La representación del empleador deberá contar entre sus miembros a un integrante o representante de sus máximos niveles de dirección o al responsable de la empresa, con facultad de decisión".

Cabe destacar otro elemento más que nos proporciona esta Ley, donde el alumno podrá relacionarla con otras ramas o principios del derecho que es la equidad. Se establece que el empleador deberá abonar en concepto de viáticos o gastos que les demande el desempeño de sus tareas (Art. 18, 2 do párr.).

3.6 Derechos y Deberes de los Miembros

Podemos encontrar en esta Ley una fuerte inclinación hacia los derechos y garantías propios del siglo XXI, desde lo pedagógico es importante que el alumno pueda ir más allá de los conceptos prefijados por diferentes autores del Derecho, el objetivo de este tema es despertar el interés en el estudiantado profundizando el conocimiento. "Enseñar no es transferir conocimiento, sino crear las posibilidades para su propia producción o construcción" (P. Freiré, 1996)

La Ley 12913 nos abre un abanico de nuevos derechos y deberes a continuación se detallan los más significativos;

*Acceso a la información que se necesite para el correcto funcionamiento del Comité Mixto, en materia de salud y seguridad laboral.

*Capacitación adecuada para los miembros del Comité Mixto, el empleador deberá prestar colaboración necesaria a tales efectos.

*El empleador deberá elaborar un programa anual de prevención en materia de salud y seguridad, ponerlo a disposición del Comité y oír opiniones, sugerencias o correcciones que el Comité le proponga.

*El empleador deberá aportar los datos (monitoreos ambientales) necesarios para confirmar la presencia de un riesgo ambiental en un determinado puesto, acorde a lo planteado en la normativa legal.

*Sera de utilidad relevar y confeccionar el Mapa de Riesgo, reducir los riesgos implica invertir en prevención. El punto principal de apoyo de esta herramienta es la realización de estadísticas, de ausentismo y morbilidad por aparatos y sistemas afectados, para medir prevalencias y así establecer acciones de salud preventiva. Este punto es fundamental porque brindara al estudiante un conocimiento sobre como elaborar un plan de acción a partir de los datos recolectados.

*Se incorpora la obligatoriedad de exámenes de ingreso, examen periódico, posterior a ausencias prolongadas, por cambio de puesto y examen de egreso. El objetivo de dichos estudios es determinar la aptitud del postulante, detectar enfermedades preexistentes, patologías sobrevenidas y comprobar el estado de salud.

*Aplicación de la Teoría del tempano de hielo, concepto de la pirámide de seguridad (peligro-efecto-riesgo), es fundamental la aplicación de esta teoría muy utilizada en países del primer mundo donde lograron bajar sensiblemente el riesgo laboral. Esta técnica obliga a quien la utilice elaborar un trabajo previo de análisis de riesgo donde será fundamental la realización de las siguientes preguntas para abordar el estudio propuesto.:

¿Qué?

¿Cuál es el problema?

¿Qué se ha observado?

¿Quién interviene en el problema?

¿Dónde se manifiesta?

¿En qué momento y por cuánto tiempo?

¿Posibles soluciones y medidas a adoptar?

3.7 La necesidad de capacitación e información

Otro tema fundamental en materia de salud y seguridad laboral es la capacitación permanente. Capacitar a nivel de cuadros directivos, intermedios y trabajadores no es una novedad cuando se aprueba la ley 12.973, sino que es una obligación de los empleadores establecida en 1979 por el Decreto 351/79 reglamentario de la Ley 19.587.

La Ley Provincial sobre Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo prevé la necesidad de capacitar a los miembros del Comité, y garantizarles a sus miembros la posibilidad de acceder a toda la información que les pueda ser de utilidad con relación a los temas de salud y seguridad que les son inherentes abordar. El Comité deberá gozar el libre acceso a los distintos sectores de la organización, con autorización para el ingreso a lugares de máxima restricción.

En caso de detectar situaciones que no cumplan con la normativa vigente en materia de salud y seguridad, y de no hallarse soluciones dentro del Comité, cualquiera de sus miembros podrá denunciar a la empresa u organización ante las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia.

Por último, la ley establece que el empleador deberá ocuparse de dos labores específicas: facilitar las tareas del Comité, y crear un Programa Anual de Prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo. Este programa será revisado y evaluado por el Comité, que también podrá participar en su elaboración si el empleador así lo dispusiera. En el año 2011 quien fuera ministro de Trabajo de Santa Fe, el Dr. Carlos Rodríguez expuso lo siguiente sobre la creación y funcionamiento del Comité Mixto:

“Nuestra firme creencia de que el trabajo es el primer elemento que le permite a una persona ser un ciudadano pleno, con derechos y obligaciones, nos movilizó a impulsar la Ley de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo. Esta normativa nos distingue del resto de las provincias argentinas porque no hay otra en el país”.

“Esta ley permitió poner a disposición de trabajadores y empleadores una herramienta que bien trabajada puede generar resultados muy importantes. Porque cuando está en juego la vida y la salud de la gente no hay neutralidad posible de parte del Estado”.

(Jornada de Comité Mixto de la Pcia. de Santa Fe 2011. Conferencia del Ministro de Trabajo y Seguridad Social Dr. Carlos Rodríguez).

Como se puede observar se aborda en este capítulo los aspectos fundamentales de la Ley 12.913, el objetivo del desarrollo de los temas propuestos es lograr que el alumno/a una vez realizado el recorrido del análisis histórico y normativo incorpore los conocimientos necesarios que lo ayudaran en el abordaje y resolución en los distintos planteos e interrogantes que puedan surgir en relación al tema expuesto. De esta forma se logrará la realización del aprendizaje significativo al relacionar la información nueva obtenida a través de la articulación de los temas planteados con los conocimientos anteriores que ya posee.

Sera fundamental la comprensión e incorporación de los temas tratados para dar paso al siguiente capitulo donde se desarrollará la clasificación de los riesgos laborales según la actividad, formas de prevención, análisis de herramientas como muestreos, estadísticas y recolección de datos, que motivaron la reglamentación de la Ley 12913 que es objeto de estudio en el campo del Derecho Laboral.

CAPITULO III

RIESGO, PELIGRO Y PREVENCIÓN

3.8 Introducción

En el presente capitulo desarrollaremos y definiremos que son los riesgos, peligros, medidas que se pueden adoptar, análisis de riesgos operacionales. Para abordar estos interrogantes se deberá articular una serie de preguntas y la implementación de la Teoría del Témpano, estas herramientas le permitirán al alumno poner en práctica el aprendizaje obtenido y crear un cuadro de distintas situaciones asumiendo distintos roles.

3.9 Distintos tipos de riesgos

Antes de desarrollar los distintos tipos de riesgos, es fundamental saber e internalizar la siguiente premisa: “Reducir los riesgos implica invertir en Prevención” ¿Qué es el riesgo? Riesgo es la combinación de probabilidad de una ocurrencia de un evento peligroso y la severidad de lesión o de salud que pueda ser causada por el evento u exposiciones. La probabilidad es la causalidad de que el evento peligroso ocurra.

¿Cómo hacer un análisis de riesgo?

Primero se deberá realizar una descripción de las tareas que se ejecutan, de que forma se llevan a cabo, detectar el problema, su origen, la aceptación del riesgo y su detección temprana será fundamental para que el riesgo se elimine.
En esta primera parte será importante según la actividad que se analice contar con la colaboración de personal idóneo para realizar un estudio de campo y evaluación de posibles riesgos y la realización de un informe detallado donde se establezca las medidas a tomar para reducir o eliminar el riesgo detectado.

A continuación, se detallará brevemente los riesgos frecuentes que están expuestos los/as trabajadores/as según la actividad económica que realice:

1) Actividad Industrial

   Quienes se desempeñen dentro de este rubro laboral pueden estar expuestos a los siguientes factores;
   *Ruidos, este factor no suele ser considerado como motivo de perdida de eficiencia laboral o posibles patologías, pero en un nivel que supere lo tolerable puede afectar la salud del trabajador/a, produciendo perdida o deterioró de la capacidad auditiva. Acciones a tomar uso de tapones auditivos y realización de audiometría anual.
   *Radiación ionizante, los campos electro magnéticos están presentes en la mayor de aparatos electrónicos. La acumulación de diversos aparatos en el ambiente laboral puede incrementar los niveles de radiación. Las acciones que se deben tomar es la reducción de horas expuestos a estos factores, no más de 6 horas diarias.
   *La iluminación, el impacto de la incorrecta iluminación, puede afectar no solo el desempeño laboral de un/a trabajador/a sino su estado psicofísico, patologías visuales. Se deberá realizar un relevamiento en el ambiente laboral, teniendo en cuenta el ingreso o no de luz natural y las dimensiones del espacio de trabajo.
   *Ventilación, se deberá contar con ventilación natural o artificial para facilitar la circulación de aire en espacio cerrados, será necesario verificar la limpieza de filtros de aire y colocación de extractores.
   *Indumentaria, deberá ser provista por el empleador, la misma debe contar con las medidas adecuadas de seguridad según la tarea que se desarrolle.

*La postura, cuando la distribución de determinadas herramientas o ámbitos de trabajo no respetan una estructura determinada, la postura de los trabajadores puede estar forzando un funcionamiento anormal en su sistema muscular o articular. Se deberá utilizar silla tipo ergonómica, evitar movimientos repetitivos, implementar pausas saludables de 5 minutos cada 3 horas.
*Estos riesgos aplican también a otras actividades que utilicen o manipulen herramientas o maquinarias.

2) Actividad Agropecuaria

En la actividad agropecuaria el trabajador está expuesto a distintos riesgos como ser, pérdida paulatina de audición producto de los ruidos que generan las maquinarias, enfermedades de tipo respiratoria por el uso de agroquímicos y amputación de extremidades producto del uso incorrecto de maquinaria pesada. Se debe capacitar al trabajador en la manipulación de elementos y herramientas peligrosas que puedan dañar su salud.

3) Actividad de la construcción

En este sector se evidencia un índice muy alto de accidentes laborales producto de la falta de controles y la precarización laboral del sector, pero cabe destacar que desde la reglamentación de la Ley 12913 fue mermando los siniestros laborales que aquejaban al sector de la construcción. Los accidentes más frecuentes son caídas en altura, riesgo eléctrico, exposición al calor y aprisionamiento o atrapamiento.

4) Empresa de Servicios

Según los relevamientos realizados en este sector se da otros factores de riesgos que son del tipo Psicosocial, afectan la salud emocional con cuadros de ansiedad, depresión y apatía, salud cognitiva que se traduce en la falta de concentración, la creatividad o la toma de decisiones y conductual que implican abuso de drogas de alcohol, violencia y acoso laboral (Westman, 2017).

Getty Images





El trabajo deja ser saludable cuando no favorece el desarrollo, cuando debilita los vínculos colectivos y es realizado bajo condiciones materiales, psicológicas y/o sociales inadecuadas. (OIT, 2007)

3.10 Prevención

Se requiere tomar medidas generales y de responsabilidad individual, las medidas colectivas deben dirigirse con prioridad a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, aumentando la participación de los trabajadores en la adopción de decisiones respecto de su trabajo para lo cual hay que desarrollar la formación e información de los trabajadores.

¿Cómo hago prevención?

Trabajando de manera conjunta con el servicio de medicina laboral y con el servicio de higiene y seguridad. Como lo sugiere G. Corzo Álvarez (2005) deberá elaborar un mapa de riesgo, el mismo deberá contener los siguientes elementos:

- La nómina del personal expuesto a agentes de riesgo de enfermedad profesional.
- El relevamiento general de riesgos laborales.
- El análisis y evaluación de riesgos por puestos de trabajo con las medidas preventivas.
- Realizar estadísticas, de ausentismo y morbilidad por aparatos y sistemas afectados, para medir prevalencias y así establecer acciones de salud preventiva.
- Mantener actualizados los legajos médicos.

Acciones de Prevención, las podemos dividir el tres acciones a saber:

- Acción primaria de tipo preventiva, el primer modo de proteger a los trabajadores frente a los riesgos psicosociales, alude al conjunto de obligaciones dirigidas a toda la organización, como evaluación de todos los riesgos, para planificar y adoptar medidas necesarias para prevenir cualquier daño y así disminuir el impacto negativo sobre la salud de los trabajadores.
- Acción secundaria de intervención, consiste en reparar o al menos compensar el daño ya producido. Es relativo a los accidentes y enfermedades de trabajo.
- Acción terciaria sancionadora, incluye estrategias dirigidas a minimizar los efectos de los problemas que ya están afectando a la organización y a sus trabajadores.

  Se debe comprender que la prevención debe implementarse bajo un sistema de gestión que aborde, como mínimo, los siguientes puntos:

  Evaluar, eliminar, aislar, elementos de protección personal, control y capacitar ¿Cómo construir un Plan de prevención?
- Pasar de lo individual a lo colectivo
- Sin participación no hay acción posible
- Fomentar la comunicación entre las partes
- Evaluar los daños
- Tomar medidas preventivas

Será necesario elegir un Método, a saber:

1) Metodología Cuantitativa, se podrá usar cuestionarios, encuestas, test.
2) Metodología Cualitativa, comprende las técnicas de observación, observar, registrar y planificar (que-quien-cuando-donde), Información verbal se puede realizar a través de entrevista o grupos de discusión.

Getty Images



Las actuaciones preventivas no deben ser actos aislados, sino deben responder a la política de gestión. (Gracia D.)

3.11 Recomendaciones de la OM S en Prevención y Daño Psicológico

- Elaborar y aplicar programas nacionales a favor de la salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores de la salud:
- Elaborar y aplicar programas nacionales de salud ocupacional de los trabajadores sanitarios, de conformidad con las políticas nacionales de salud y seguridad en el trabajo.
- Revisar y actualizar, cuando sea necesario, los reglamentos y leyes nacionales de salud y seguridad en el trabajo para garantizar que todos los trabajadores de la salud tengan una protección reglamentaria de su salud y seguridad en el trabajo.
- Designar a funcionarios responsables con autoridad en materia de salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores sanitarios tanto a nivel nacional como a nivel de los centros de salud.
- Elaborar normas, directrices y códigos de prácticas sobre salud y seguridad en el trabajo.
- Fortalecer la colaboración intersectorial en materia de seguridad de los trabajadores de la salud y los pacientes, velando por que los trabajadores de todos los grupos ocupacionales y la administración estén adecuadamente representados, especialmente en materia de género y diversidad.

  Proteger a los trabajadores de la salud frente a la violencia en el lugar de trabajo

- Adoptar y aplicar, de conformidad con la legislación nacional, políticas y mecanismos pertinentes para prevenir y eliminar la violencia en el sector de la salud.
- Promover una cultura de tolerancia cero a la violencia contra los trabajadores de la salud.
- Revisar las leyes laborales y otras leyes y, cuando proceda, introducir legislación específica para prevenir la violencia contra los trabajadores de la salud.
- Asegurarse de que las políticas y reglamentos se apliquen efectivamente para prevenir la violencia y proteger a los trabajadores de la salud.
- Establecer mecanismos de aplicación pertinentes, como mediadores y líneas telefónicas de ayuda, para posibilitar la presentación gratuita y confidencial de denuncias y la prestación de apoyo a cualquier trabajador de la salud que sufra un acto de violencia.

Mejorar la salud mental y el bienestar psicológico

- Establecer políticas que garanticen una duración apropiada y justa de las asignaciones a determinadas labores, las horas de trabajo y las pausas de descanso, y reduzcan al mínimo la carga administrativa que pesa sobre los trabajadores de la salud. o Definir y mantener niveles apropiados y seguros de dotación de personal en los centros de atención de la salud. o Proporcionar cobertura de seguro por los riesgos relacionados con el trabajo, especialmente para quienes trabajan en zonas de alto riesgo.
- Establecer una cultura de trabajo justa «y sin recriminaciones» a través de una comunicación abierta y la inclusión de una protección legal y administrativa contra las medidas punitivas por informar sobre eventos adversos de seguridad. o Proporcionar a los trabajadores de la salud acceso a los servicios de bienestar mental y apoyo social, incluidos el asesoramiento sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y la evaluación y mitigación de riesgos.

Proteger a los trabajadores de la salud frente a los peligros físicos y biológicos

- Garantizar la aplicación de normas mínimas de seguridad del paciente, prevención y control de infecciones y seguridad ocupacional en todos los centros de atención de la salud de todo el sistema de salud.
- Garantizar la disponibilidad de equipos de protección personal (EPP) en todo momento, según sea pertinente con arreglo a las funciones y tareas que se realicen, en cantidades y tallas adecuadas y con una calidad aceptable. Garantizar el mantenimiento a nivel local de una reserva adecuada de EPP. Velar por que se proporcione una capacitación adecuada sobre el uso apropiado del EPP y las precauciones de seguridad.
- Garantizar servicios ambientales adecuados como agua, saneamiento e higiene, desinfección y ventilación adecuada en todos los centros de atención de la salud.
- Garantizar la vacunación de todos los trabajadores de la salud en situación de riesgo contra todas las infecciones prevenibles mediante vacunación, incluidas la hepatitis B y la gripe estacional, de conformidad con la política nacional de inmunización y, en el contexto de la respuesta de emergencia, garantizar el acceso prioritario de los trabajadores de la salud a las vacunas apenas se autoricen y distribuyan.
- Proporcionar recursos adecuados para proteger a los trabajadores de la salud contra las lesiones y la exposición perjudicial a productos químicos y radiaciones; proporcionar equipos y puestos de trabajo funcionales y ergonómicos para minimizar las lesiones osteomusculares y las caídas.

Además de la Carta de Seguridad de los Trabajadores de la Salud, la OMS también ha esbozado objetivos específicos para el Día Mundial de la Seguridad del Paciente 2020 con el fin de que los dirigentes en materia de atención de la salud midan y mejoren la seguridad de los trabajadores de la salud e inviertan en ella durante el próximo año. Los objetivos están destinados a que los centros de atención de la salud aborden cinco esferas: la prevención de las lesiones causadas por objetos punzantes, la reducción del estrés y el agotamiento relacionados con el trabajo, la mejora del uso del equipo de protección personal, la promoción de la tolerancia cero frente a la violencia contra los trabajadores de la salud, y la notificación y el análisis de los incidentes graves relacionados con la seguridad.

3.12 Prevención y Riesgos en tiempo de Pandemia -COVID 19-

El Covid19 trastoca todos los planes previos y el Gobierno argentino decidió priorizar la salud de la población e implementar medidas económicas de salvaguarda del sistema de producción, para lo cual volcó fondos para sostener a los trabajadores, formales y no formales, y para que los empresarios pudieran pagar sueldos, medidas que tuvieron un enorme consenso social. Las distintas organizaciones sindicales elaboraron un Protocolo sobre sobre Coronavirus y cómo mitigar el riesgo en los puestos de trabajo, destacando los siguientes temas a tratar:

Con el objetivo de hacer frente al avance de la Pandemia conocida como COVID 19, se sugirió a los servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo y de Medicina Laboral deberán realizar una nueva evaluación de las situaciones de riesgo frente a esta nueva emergencia sanitaria. Implementar procedimientos de trabajo acordes a las nuevas situaciones de riesgo que se generen, en la medida de lo posible, anular o minimizar, el contacto con otros trabajadores o público en general. Los lugares de trabajo deben mantenerse en condiciones de higiene y desinfección. Se deberán reforzar las medidas de higiene de los locales de trabajo y de atención al público, incrementando la limpieza de mostradores, pasamanos, sector de cajas, etc.

Capacitar a los trabajadores en los nuevos procedimientos, en el uso de elementos de prevención personal (EPP) como su descarte. Se deberán implementar controles médicos y sanitarios al personal, para detectar todo posible síntoma de contagio, y activar protocolos de emergencia, informar a los trabajadores medidas de higiene a implementar durante el traslado entre el domicilio particular y el lugar de trabajo, y al regresar a sus domicilios, en lo posible se implementarán métodos alternativos para el traslado de personal desde sus domicilios hasta los lugares de trabajo, minimizando el uso de transporte público.

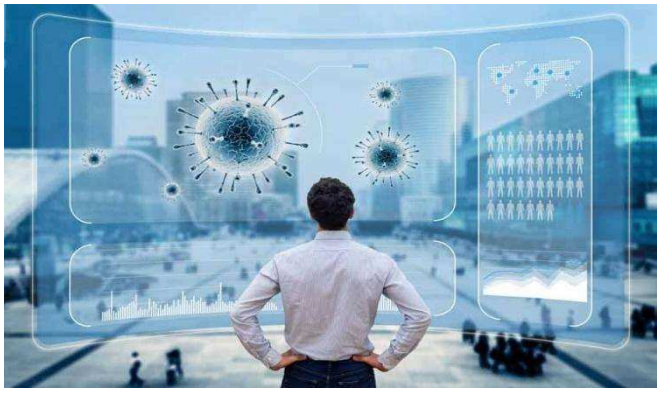
Se recomienda reforzar las condiciones de higiene de los espacios comunes particularmente comedores y sanitarios, aumentando la frecuencia de higiene y desinfección de los mismos. Minimizar la cantidad de personas que utilicen estas instalaciones en forma simultánea.

Además de los riesgos físicos, la pandemia ha ejercido niveles extraordinarios de estrés psicológico sobre los trabajadores de la salud expuestos a entornos de gran demanda

durante largas horas, los cuales viven con el temor constante de estar expuestos a la enfermedad mientras están separados de sus familias y se enfrentan a la estigmatización social. Antes de que comenzara la pandemia de COVID-19, los profesionales de la medicina ya corrían un mayor riesgo de suicidio en todas partes del mundo. En un estudio reciente, sobre los profesionales de la salud se concluyó que, durante la pandemia de COVID-19, uno de cada cuatro estaba sufriendo depresión y ansiedad, y uno de cada tres, insomnio. La OMS registro aumento de la notificación por parte de los trabajadores de la salud de episodios de acoso verbal, discriminación y violencia física a raíz de la COVID-19. (Pappa, S, 2021)

El mundo del trabajo se ha visto profundamente afectado por la pandemia mundial del virus. Además de la amenaza que supone para la salud pública, el trastorno económico y social amenaza los medios de vida y el bienestar a largo plazo de millones de personas.

Getty Images & Royalty



Trabajo Digital, la era de la conectividad y la digitalización nos ha traído sin duda muchas nuevas oportunidades de comunicación y negocio. Sin embargo, también genera incertidumbre entre los empleados, en los que puede aparecer un sentimiento de incompetencia al no adaptarse rápidamente a la nueva situación. Por no hablar de la hiperconectividad, que puede llevar al empleado a no desconectar y tener un impacto negativo en la salud del trabajador. (A. Martinez, 2022)

En el último año y medio, en cambio, nos vimos obligados de un momento a otro a trabajar desde nuestros hogares, en muchos casos sin las condiciones adecuadas. Estamos transitando hacia el trabajo desde cualquier lugar, lo que implica nuevos desafíos y respuestas a temas legales, impositivos, de seguridad, entre otros puntos. Es necesario generar propuestas superadoras de valor; dotar de un por qué al espacio físico y a lo que sucede allí dentro, priorizando la salud psicofísica del trabajador.

En el viejo continente se apuesta fuerte a la seguridad laboral, actualmente se desarrolla un programa de subvención estatal para las pequeñas empresas con el objetivo de implementar programas de capacitación para los trabajadores, empleadores y sindicatos, dichos programas están a cargo del Instituto de Seguridad y Salud Laboral (ISSL), dependiente de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, el objetivo de esta iniciativa es difundir y fomentar la mejora de las condiciones laborales de las empresas de la Región, mediante campañas publicitarias, jornadas, seminarios formativos, conferencias, estudios o actividades similares, que refuercen la divulgación sobre esta materia e incrementen la sensibilización del ciudadano. La subvención máxima a recibir por solicitud será de 7.500 euros.

Las actividades subvencionadas serán realizadas o dirigidas por personal técnico con formación en prevención de riesgos laborales, y serán gratuitas para sus destinatarios directos. (Diario Digital Prevencionar.com, edición 03/22)

¿Por qué es importante introducir esta temática en el programa de Derecho y seguridad laboral?

Como se puede observar en este capítulo se brinda al alumno/a conceptos teóricos amplios sobre Peligro, Riesgo y Prevención a fin de propiciar un entendimiento sobre el desarrollo de la Ley 12913 y cuáles son los fundamentos para trabajar esta ley dentro de la curricula porque entendemos que es muy rica en contenido normativo actual. Otro elemento sumamente importante es el trabajo mancomunado que realizan las partes y nos acerca nuevas herramientas que serán de utilidad para el estudiante como la elaboración de un plan de prevención, partiendo de distintos interrogantes y la aplicación de métodos cuantitativos y cualitativos.

También se abordó un tema de actualidad como ser el problema del Covid 19, haciendo foco a los riesgos y recomendaciones realizados por los organismos especializados en materia de salud y derecho laboral interno como así el tratamiento que realizan otros países en materia de prevención, resaltando la importancia del trabajo en conjunto y la elaboración de programas de ayuda económica, legal y técnica.

Considero de vital importancia el tratamiento de temas actuales y su análisis en forma conjunta con los estudiantes, dado que de esa forma podrán relacionar el contenido propuesto desde la teoría y los ejemplos prácticos abordados. Con la finalidad de captar el interés del alumnado, se incluyen imágenes ilustradas como fuente de información que

complemente y fortalezca el tema descrito y a modo de estrategia pedagógica y didáctica para mejorar y facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula.

4.MARCO METODOLÓGICO

4.1 Introducción

Con el objetivo de analizar el fondo del problema planteado, se tomaron como fuentes primarias encuestas a alumnos/as. de 4to. Año de la carrera de Abogacía donde se trata de dilucidar cual es el grado de conocimiento que poseen sobre el tema desarrollado (aplicación de la Ley Provincial 12913) y como fuente secundaria se tomó como referencia la información ya elaborada por analistas jurídicos en derecho laboral, disertantes en congresos sobre formación en comité mixto en higiene y seguridad en el trabajo, revistas científicas y portales informáticos.

4.2 Población y Muestra

Población, este trabajo está dirigido a estudiantes en formación de la carrera de Derecho y el mismo puede ser aplicado a profesionales que deseen ampliar sus conocimientos en el ámbito laboral sobre prevención en materia de seguridad e higiene en el trabajo, siendo el Objeto de estudio los factores de riesgo que pueden darse en distintos ámbitos laborales, como hacer prevención y mediación ante conflictos que se susciten entre las partes.

Muestra, para este tipo de análisis es conveniente utilizar un muestreo probabilístico con un enfoque cuantitativo dado que nos permitirá obtener respuestas de personas vinculadas al estudio desarrollado proporcionando un mayor grado de certeza sobre los conocimientos previos con los que cuenta la población objeto de estudio.

Se opta por Muestras Homogéneas, alumnos/as de 4 to año de abogacía, materia Derecho Laboral. (Hernández, 2014)

4.3 Instrumento de Investigación

Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron video conferencias sobre análisis de la Ley de Comité Mixto, rueda de debates convocados por la Universidad del Litoral conjuntamente con las autoridades del Gobierno Provincial, Análisis de gráficos y estadísticas sobre la incidencia de accidentes laborales, mapas de riesgo elaborados según la actividad desarrollada. Es fundamental para llevar adelante esta investigación contar con el conocimiento previo de la ley 12913 y elaborar un análisis previo por actividad para ello se requiere de la colaboración directa de las partes involucradas. La información recolectada a través de encuestas de tipo cerrada, también se puede utilizar encuestas con múltiples respuestas a fin de dilucidad el grado de conocimiento previo.

4.4 Resultados

Para obtener un índice estadístico sobre que conocimiento que se tiene sobre la Ley 12913 y la importancia de su aplicación para la resolución de conflictos de tipo laboral, se utilizó una encuesta dirigida a dos grupos, a saber;

A) Muestra homogénea, dirigida a profesionales del derecho:

1-Total de Encuestados: 14

2- Profesión: Abogados

3- Rango de Edad: 30-50 años

4- Sexo: 8 Mujeres y 6 Varones

5- Antigüedad Laboral: más de 5 años

B) Muestra homogénea, dirigida a estudiantes de abogacía, asignatura Derecho Laboral y Seguridad Social:

1-Total de Encuestados:

2-Estudiantes de 4to año de Abogacía 3-Rango

de Edad:

4-Sexo:

5-Experiencia laboral en el ámbito del derecho:

4.5 – Análisis de las encuestas realizadas a los dos grupos seleccionados

a) Encuesta 1, realizada a profesionales del derecho 1) Análisis de Resultados:

Total, de encuestados 14 (8 mujeres y 6 varones), edad promedio 40 años, antigüedad en el ejercicio promedio 7 años, de los 14 encuestados solo 9 tenían un conocimiento previo de la Ley 12.913, de los cuales solo 6 conocían su reglamentación dado que realizaron asesoramiento vinculado al ámbito laboral y 2 de ellos realizaron capacitaciones vinculada a la formación de los Comité Mixtos, asistiendo a congresos promovidos por órganos sindicales y el Ministerio de Trabajo de la Prov. De Santa Fe.

Quienes poseen un conocimiento de la ley de Comité Mixto coinciden en la valoración que dicha norma ayudo a fomentar el trabajo cuidado, bajando el índice de

siniestralidad y el fortalecimiento del dialogo entre las partes, ven con agrado ampliar sus conocimientos con la realización de cursos dado que les brinda nuevas herramientas en el campo laboral.

Los/as. 6 profesionales restantes se mostraron interesados en la realización de la encuesta a pesar de no tener un conocimiento sobre la reglamentación de los Comité Mixto, pero si manifestaron haber escuchado sobre su aplicación en la Provincia de Sta. Fe, alguno de ellos al finalizar la encuesta me solicitó información sobre sobre la Ley 12.913.

b) Encuesta 2, realizada a estudiantes avanzados de la carrera de Abogacía Modalidad utilizada online link https://forms.office.com/r/wxjN9Bza7p 1) Análisis de Resultados:

* Total de encuestados 18 (9 mujeres y 9 varones)
* Edad Promedio 25 años
* El 89 % manifestó poseer un trabajo remunerado, el 11% restante no posee trabajo remunerado.
* Ante la pregunta sobre el conocimiento de la Ley 12913, el 50% manifestó tener poco conocimiento y el otro 50% no tener conocimiento.

*El total de los encuestados considero de suma importancia el abordaje esta ley como herramienta educativa y al 94% le gustaría recibir información sobre su tratamiento.

*El 60 % de los encuestado dicen tener un conocimiento sobre los Comité Mixto en salud y seguridad laboral debido que en su lugar de trabajo está conformado el Comité Mixto, un 20 % tiene conocimiento de la ley por otros medios de difusión, un 10 % dice haber obtenido un mínimo conocimiento por recomendación de material de lectura en el ámbito académico y el 10% restante adquirió conocimiento por cursos de capacitación fuera de la universidad.

*Dentro del ámbito laboral un 46% manifestó que está conformado el comité mixto y un 54% dice no tenerlo en su lugar de trabajo.

*En los lugares de trabajo donde se encuentra conformado el comité mixto solo el 50% reciben información sobre el trabajo que despliegan, mientras que el otro 50% no reciben información de parte de los responsables.

4.6 Conclusiones

Analizando las encuestas realizadas se verifica la necesidad de fomentar encuentros, capacitaciones dirigidas a profesionales del derecho y estudiantes avanzados, elaborar un plan acorde que proporcione contenido pedagógico sobre la Ley 12913, con la finalidad de adquirir nuevos conocimientos para afrontar los nuevos desafíos del mundo laboral. El entendimiento de esta ley también le proporcionara nuevos elementos dentro de su ámbito laboral para observar y hacer cumplir con las medidas protectorias que dispone la ley.

El análisis e implementación de esta ley le permitirá al estudiante obtener otras herramientas pedagógicas para el futuro desarrollo de su actividad profesional, el propósito es prepararlos para un mundo competitivo y extender nuevas redes en el campo profesional.

5.PLANIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

5.1 Introducción

A modo de introducción, debemos comprender que la ventaja de planificar, de contar con un plan de acción acorde a los objetivos propuestos inicialmente en el planteo del problema, supone la toma de decisiones y acciones consecuentes para mejorar la práctica profesional docente y educativa en general.
Una buena planificación nos ayudara a definir qué hacer, que recursos y estrategias pedagógicas serán los adecuados según el grupo de estudiantes al cual es dirigida la clase.

5.2 Objetivos de la Intervención

La incorporación de este tema en el programa de estudio de Derecho Laboral y Seguridad Social brindara a los estudiantes nuevos conocimientos y herramientas en el futuro desempeño como profesionales, enriqueciendo el vocabulario jurídico y la aptitud ante el planteo de problemas en prevención y resolución de conflictos, en vista de poseer los conocimientos necesarios para abordar tema vinculados a la Ley 12913.
La finalidad es que el estudiante de UAI adquiera e incorpore estos conocimientos y tenga los elementos suficientes para buscar soluciones inmediatas, reconocer los peligros, riesgos y poder articular con otras ramas del derecho los saberes aprendidos. Cabe destacar que la incorporación y enseñanza de esta Ley otorgara al estudiante y profesionales que deseen capacitarse incorporar temas que nos acercan a la realidad cotidiana de problemas jurídicos que hoy son tan discutidos en nuestra sociedad, considerados por muchos juristas como derechos de la nueva generación.

5.3 Propuesta de Intervención

Considerando el análisis de los resultados de la encuesta realizada mi propuesta será dividida en dos.
Primer Propuesta Extra Curricular Optativa dirigida a Profesionales del Derecho y estudiantes avanzados de la carrera de Abogacía, a saber: La misma constara de la realización de un Seminario de Formación sobre La Ley 12913 de Comité Mixtos de Salud y Seguridad en el Trabajo. Sera necesario contar con disertantes idóneos en la materia, para ello deberán poseer el conocimiento técnico y legal debidamente acreditado.

Objetivo del seminario:

*Promover y difundir los principios rectores de la Ley 12913

*Generar conocimientos sobre riesgos específicos y derivados de las actividades laborales de la rama pública o privada.

*Conocer e implementar medidas de prevención, mitigación y eliminación de riesgos específicos y derivados.

Finalidad del seminario:

*Capacitar en la prevención de los riesgos en la actividad laboral y generar ámbitos laborales más saludables.

*Otorgar nuevas herramientas en la resolución de conflictos laborales

Segunda propuesta, dirigida exclusivamente a estudiantes de la catedra de Derecho Laboral, objetivo ampliar los conocimientos, relacionar lo previo con lo actual y adquirir nuevas herramientas de resolución alternativa de conflictos.

*Primer propuesta Seminario:

a) Modalidad:
   B-Learning (semipresencial)
b) Lugar:
   Establecimiento Universidad, localización Roca/Rosario
c) Temporalidad
   Reunión semanal, 120 minutos.
   Duración del Seminario de formación 4 semanas (Mínimo de 480 minutos totales)
   Cada encuentro se dividirá en 3 módulos de 40 minutos.
d) Destinatarios:
   Profesionales del derecho (Abogados y Procuradores)
   Estudiantes Avanzados en la carrera de Abogacía
e) Factibilidad- Viabilidad y Recursos:
   El constante avance tecnológico nos convoca a re pensar en otras modalidades pedagógicas y luego de haber transcurrido 2 años de pandemia muchas cosas cambiaron a nivel laboral y educativo, poniéndose en práctica distintas herramientas informáticas que hoy nos acercan a una forma nueva de aprender y enseñar. Para que este proyecto de aprendizaje de la ley 12913 se lleve a cabo

debemos tener el compromiso de las autoridades académicas para disponer del espacio y recursos para el dictado del Seminario propuesto.

También será fundamental la difusión que se realice de la propuesta académica a desarrollarse, otro factor importante a tener en cuenta es el Económico para costear los gastos que surjan como ser honorarios de los profesionales que dicten el seminario, traslados y otros dispendios que surjan, es por ello que se propone una actividad arancelada con una bonificación especial para estudiantes de la carrera de abogacía.

Recursos pedagógicos, será necesario contar con un aula para la modalidad presencial adaptada a la cantidad de participantes preferentemente tipo anfiteatro, un proyector para la exposición de audiovisuales referentes al tema a tratar. Para la modalidad on line se requerirá el uso de una plataforma digital adecuada

Como Google classroom o Alexia classroom apoyado de la presentación de prezi.

*Segunda Propuesta para Estudiantes

a) Modalidad

   Presencial

b) Lugar:

   Establecimiento Universidad, localización Roca/Rosario-UAI-

c) Temporalidad:

   Destinar un mínimo de 120 minutos, donde se desarrollarán los puntos principales de la Ley.

d) Destinatarios:

   Estudiantes Avanzados en la carrera de Abogacía, asignatura Derecho laboral.

e) Factibilidad- Viabilidad y Recursos:

   Es factible incluir este tema en el programa actual de derecho laboral dado que es complementario de otros temas que son desarrollados en dicha asignatura motivo por el cual será de utilidad pedagógica. Se requerirá la elaboración de un plan de clase acorde al tema que se abordara, iniciar por ejemplo con una pregunta disparadora a fin de evaluar cuales son los conocimientos previos que poseen, indagar quienes trabajan bajo relación de dependencia, si conocen la ley 12913, si tienen conocimiento del funcionamiento de los comité mixto en su lugar de trabajo, también es importante saber qué tipo de labor realizan quienes trabajan o si son empleadores, saber cuál es el rubro, este tipo de interpelaciones los

involucrara en el contexto actual y cuando adquieran los conocimientos necesarios podrán analizar cada uno desde su puesto de trabajo a que tipo de riesgos están expuestos o qué medidas tomar para hacer prevención. Según el tiempo dispensado abordar el tema con los puntos principales de la Ley haciendo hincapié en sus origines.

Recursos pedagógicos, modalidad oral, será necesario contar con un proyector para acompañar el relato imágenes alusivas a la descripción que realiza la ley en cuanto a los riesgos y formas de prevenir, este tipo de imágenes son muy difundidas en disertaciones a nivel mundial dado que son muy significativas y las podemos encontrar en los lugares de trabajo donde estén conformado el Comité Mixto, otro recurso valido es el debate o torbellino de ideas que favorecen despertar el hemisferio derecho del cerebro haciendo una relación de ideas, conceptos y propuestas de mejora.

6- CONCLUSIONES

El análisis realizado en el presente trabajo invita a reflexionar sobre la forma de enseñar, los recursos pedagógicos que se pueden utilizar para generar un debate abierto, reflexivo como dice la autora Alicia Camilloni, opinar sin miedo al ridículo. Considero que la inclusión del estudio de la Ley 12913 de Comité Mixto en salud y seguridad laboral será de una utilidad práctica para el estudiante de derecho dado que ampliara de forma significativa de sus conocimientos acercándolo a temas vinculados con el mundo actual del derecho laboral, las nuevas enfermedades, los riesgos y formas de prevención, adquiriendo herramientas nuevas de resolución de conflictos que lo harán sentir capacitados para afrontar con jerarquía su rol como futuro profesional, porque el saber impregna el espíritu de seguridad.

En el campo académico abunda la sobre información o como expone el autor P. Meirieu (2010) es una tarea del educador generar el deseo de aprender en los alumnos y es precisamente en ese punto donde debemos diferenciarnos del resto, en la forma de enseñar, el contenido que enseñamos, como disponemos nuestra clase, que recursos utilizamos para que nuestra clase resulte pedagógicamente atractiva y el estudiante pueda relacionar los conocimientos previos con los nuevos contenidos. El estudio de esta ley que es una ley modelo para nuestra legislación por el contenido actual que aborda merece ser incorporada en el programa de estudio y fomentar talleres, seminarios, charlas de capacitación sobre la misma, esta iniciativa nos diferenciara del resto de las altas casas de estudio universitario marcando la excelencia educativa principio de rector de nuestra facultad.

Valores UAI, la misión es formar profesionales de vanguardia e innovadores con solidez técnica y analítica, capacitados para los desafíos que plantea y planteará la problemática jurídica, social y política del país, con base en valores fundados en la solidaridad, la ética, el fomento del pensamiento crítico y libre y el respeto de los derechos fundamentales del ser humano. relevancia nacional e internacional e impulsa la expansión de esos conocimientos hacia el resto de la sociedad civil.

Silvina Blanca Arce

7- BIBLIOGRAFÍA

*Álvarez Gilbert Corzo (2005), "Salud Ocupacional", 1° edición editorial Maracaibo.

*Camilloni Alicia (2007), Una buena clase, Editorial SA de Cols.

*Castillo Ricardo (2016), disertante del IV Congreso sobre Derecho Laboral y enfermedades de Riesgo, Rosario UNR.

*Escudero Antonio (2000), "La revolución industrial, la nueva era", editorial Grupo Anaya.

*Freire Paulo (1996), "Pedagogía de la Autonomía", editorial Paz e Terra (re editado año 2004)

*Furtado de Oliveira Pedro (2018), Principal expositor del Congreso de la OIT en Seguridad y Salud Laboral", Buenos Aires.

*Grisolia Julio (2015), "Manual de Derecho Laboral", editorial Abeledo Perrot

*Martinez Angel (2022), "Trabajo Digital", Diario Digital Prevencionar.com, edición 03/22

*Melamed Alejandro (2017), "El futuro del trabajo y el trabajo del futuro", editorial Planeta.

*Meirieu Philippe (2010), Programa de aprendizaje, cuadernos de pedagogía, Pag.373.

*Pappa Sofia (2021), "Depresión y Trastornos psicosociales", investigación realizada para la Universidad de Londres y la OMS

*Rodríguez Carlos (2018), Ex ministro de Trabajo Prov. De Santa Fe, Disertante invitado en el VI Congreso de comité mixto en salud y seguridad laboral, Rosario UNR, Facultad de Ingeniería.

*Westman Sandra (2017), Disertante en la presentación del libro "Las otras cornisas de la Terapia Ocupacional". Actividad aprobada por Res N° 021/2017 por el Consejo Directivo del Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Humanas. UNVM. Abril de 2017 Villa María. Córdoba

*Ley 12913(2009) Comité mixtos en seguridad y salud en el trabajo

*Getty Imágenes ilustrativas

*Pagina UAI

8- ANEXO

Diseño de Encuesta

f) Dirigida a Profesionales del Derecho.

Encuesta de conocimiento y aplicación de la Ley 12913 de Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Provincia de Santa Fe

Nombre Y Apellido (es optativo puede optar por poner solo sus iniciales):

Edad:

Sexo:

Profesión: Antigüedad en el Ejercicio:

1) Posee conocimiento de la Ley 12913 de Comité Mixtos de la Provincia de Santa Fe? En el caso de tenerlo responda cual es el grado de conocimiento que tiene sobre la misma.

SI: NO:

POCO: MUCHO:

2) ¿Asiste a capacitaciones, congresos, disertaciones sobre riesgo y seguridad laboral? Si su respuesta fue afirmativa, por favor responda con qué frecuencia lo hace.

SI: NO:

POCO: FRECUENTEMENTE:

3) Considera que es útil esta Ley para prevenir riesgo u accidentes laborales?

SI: NO:

4) Responda según el problema planteado:

a) Ante una denuncia realizada de un trabajador/a o un grupo de trabajadores por accidente, riesgo o incumplimientos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, Según su conocimiento donde debe realizar la denuncia de su/s patrocinado/s? Marque con una cruz.

Reclamo Interno ante el Empleador:

Ante la organización sindical que nuclee al trabajador/es.

Ante el Ministerio de Trabajo:

Ante el Fuero Laboral:

5) Si usted patrocina un organismo privado, pequeña o mediana empresa u organismo público, marque con una cruz los ítems que cumplen según lo dispuesto por la Ley 12.913.

a) El organismo que patrocina posee actualmente Comité Mixto conformado según lo reglamentado: SI NO

b) Poseen Reglamento Interno de Salud y Seguridad en el trabajo aprobado por la autoridad competente: SI NO

c) Realizan reuniones periódicas entre las partes que conforman el Comité Mixto, según lo dispuesto por la ley que reglamenta su ejercicio: SI NO

d) Con qué frecuencia se realizan las inspecciones en las distintas áreas de trabajo?

SEMANAL QUINCENAL MENSUAL TRIMESTRAL SEMESTRAL ANUAL

e) Los miembros del Comité mixto reciben capacitación adecuada para el cumplimiento de sus funcion es? Marque con una cruz.

FRECUENTEMENTE POCO FRECUENTE NADA FRECUENTE

f) Los miembros del Comité Mixto reciben asesoramiento de técnicos, profesionales externos especializados en riesgo: SI NO

g) Considera que desde la incorporación del Comité Mixto bajo el riesgo laboral en el organismo que usted patrocina? SI NO

¡¡¡¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!!!

Encuesta Dirigida a Estudiantes avanzados de la carrera de Abogacía

https://forms.office.com/r/wxjN9Bza7p

Preguntas

Respuestas

18

Encuesta de conocimiento sobre la aplicación de la Ley 12913

18

Respuestas

01:20

Tiempo medio para finalizar

Activo

Estado

Revisar respuestas

Publicar puntuaciones

Abrir en Excel

1.

Nombre Y Apellido (es optativo puede optar por poner solo sus iniciales)

18

Respuestas

Respuestas más recientes "Nb"

"B.F"

"Josefina A."

2.

Edad

18

Respuestas

Respuestas más recientes

"41"

"22"

"26"

3.
Sexo

Masculino	9
Femenino	9
Otro	0

4.
¿Posee un trabajo remunerado?

Si	16
No	2

5.
¿ Qué grado de conocimiento posee sobre la Ley 12913 de Comité Mixtos de la Provincia de Santa Fe?

Nada	9
Poco	9
Mucho	0

6.
Si usted posee conocimiento de la Ley de Comité Mixtos, ¿dónde obtuvo ese conocimiento previo? Marque con una cruz.

Sugerencia de material de 1 estudio	
Cursos de Capacitación	1
Dentro de su ámbito laboral	6
Otros	2

7.
¿Considera que es útil esta Ley para prevenir riesgo u accidentes laborales, según su conocimiento?

Si	18
No	0

8.
¿Cree que sería de utilidad tener conocimiento sobre esta Ley para el ejercio futuro profesional?

Si	18
No	0

9.

¿Le gustaría recibir información o ampliar el conocimiento dentro del ámbito académico sobre la Ley de Comité Mixtos de la Provincia de Santa Fe?

Si	17
No	1

10.

Si usted Trabaja bajo relación de Dependencia, ¿en su lugar de trabajo poseen Comité Mixto en salud y seguridad en el trabajo?

Si	6
No	7

11.

En caso de haber contestado afirmativamente la pregunta 10.

Si	4
No	4