



“Riesgos laborales de los profesores de Educación Física”

Tesista: Andrea Eugenia Vidaurreta.

Título a obtener con la presentación de la tesis: Licenciada en Educación Física y deportes.

Facultad en la que se presenta: Universidad Abierta Interamericana.

Fecha: Marzo 2020.

ÍNDICE

• Resumen.....	Página 2.
• Introducción.....	Página 3.
• Antecedentes.....	Página 3.
• Justificación y relevancia.....	Página 5.
• Problema.....	Página 6.
• Objetivos.....	Página 6.
• Marco Teórico.....	Página 6.
• Metodología.....	Página 23.
• Resultados.....	Página 24.
• Análisis.....	Página 30.
• Conclusión.....	Página 33.
• Bibliografía.....	Página 34.
• Anexos.....	Página 34.

RESUMEN

Los profesores de Educación física comparadas con otras profesiones, están sometidos a un constante esfuerzo físico en su puesto de trabajo. Si bien hay muchos campos laborales que pueden abarcar los que poseen este título, en su mayoría están expuestos a riesgos físicos que pueden poner en juego su actividad laboral.

Este estudio se planteó identificar la exposición a sufrir algún tipo de patología en su espacio laboral, de los profesores de Educación Física, que impartan sus clases en Capital Federal (Argentina). Como objetivos específicos, se buscó establecer alguna relación entre las diferentes variables establecidas como: patología, compromiso corporal, espacio laboral, rama de trabajo, edad con la que trabaja, si se traslada en micro durante el tiempo laboral, las horas que trabaja, si traslada material, lo que hace en el tiempo que no se encuentra trabajando, forma en la que se traslada al trabajo.

En este trabajo se utilizaron algunos antecedentes como base: cuatro artículos de diferentes revistas de otros países en donde buscaron respuestas para problemáticas similares a las que se plantearon en este estudio, el método de recolección de datos de los mismos fue a través de diferentes tipos de interrogatorios. Más allá de que fueron utilizados como la base de esta investigación, todos tuvieron un enfoque diferente, ya que estos artículos se basaron en las lesiones sufridas por los docentes (el tipo de lesión, la forma en que se la hicieron, etc.), a diferencia de este estudio que el foco fue puesto en delimitar si realmente hay una exposición o no y si el tipo de actividad que realiza tiene alguna relación con el tipo de patología sufrida.

La recolección de datos fue a través de 200 encuestas realizadas de manera aleatoria a profesores de Educación Física que den clases en La Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

PALABRAS CLAVES: Profesores de Educación Física, riesgos laborales, patología, espacio laboral.

INTRODUCCIÓN

En comparación con otras profesiones, los profesores de Educación Física suelen tener relación con el constante movimiento, si bien hay muchas ramas de trabajo bajo el mismo título, casi todas ellas implican un constante esfuerzo físico. Ya sea estar parados muchas horas sin poder cumplir sus necesidades básicas como ir al baño, tomar agua, descansar, como estar movilizand o materiales, aparatos, arcos, entre otras. Como también muchos dan clases en lugares abiertos bajo condiciones climáticas poco agradables o exceso de ruido o expuestos a la contaminación.

Recordemos que el profesor de Educación Física por lo general tiene gente a cargo, más allá de la edad y la independencia que puedan tener o no, no siempre puede anteponer sus necesidades por sobre las del grupo.

Otro tema importante para abordar esta tesis es el hecho de que los docentes de Educación Física, como lo dice el nombre son seres físicos, que generalmente, muestran con el cuerpo, hacen con su cuerpo y mayoritariamente se sienten más motivados por sobrepasar los límites propios que en otras profesiones, por ejemplo, es muy habitual que un profesor de Educación Física en un campamento se trepe de un árbol para algún juego, o en una clase con secundaria se trepe de algún lado a buscar una pelota colgada.

Todo esto me llevo a pensar en el grado de exposición que un profesor de Educación Física puede tener a los riesgos laborales, considerando que los únicos escritos sobre el tema que encontré son de otro país me pareció interesante indagar algunos profesores de Capital Federal. Los objetivos de esta investigación son detectar si hay realmente una exposición a los riesgos y si la misma guarda algún tipo de relación con el tipo de trabajo que realiza, por ejemplo, las edades con que trabaja, el lugar, el tipo de actividad que realiza, el tipo de población, el compromiso corporal que impone, entre otras.

ANTECEDENTES

“Este estudio pretende poner de manifiesto la existencia real de dolencias derivadas de la actividad profesional de los docentes de la Educación Física normalmente aceptadas y asumidas por este colectivo como el resultado propio de su tarea educativa.

La ausencia de estudios específicos en el campo de la Educación Física, por un lado, y el hermetismo de algunas fuentes consultadas para facilitar los datos clínicos por otro, han dificultado la elaboración de este trabajo.

Por tanto el trabajo se desarrollará a partir de la información obtenida a través del estudio y análisis de diversas publicaciones, trabajos e investigaciones sobre la salud laboral del docente, con especial atención a los datos referentes al profesorado de Educación Física.”

Septiembre 2006. Martín Mateos.

<http://cdeporte.rediris.es/revista/revista23/artdolencias.htm> (Mateos, 2006)

“Docentes de Educación Física en colegios distritales de la localidad 16 de puente Aranda en Bogotá, los cuales fueron diagnosticados con Enfermedades osteomusculares de origen ocupacional, las cuales fueron detectadas inicialmente como enfermedades de origen común y luego de ser evaluadas concienzudamente se determinó su origen real.”

2017. María Clara Garzón Alonso, Martha Liliana González González, María Del Carmen Colorado Ovalle, Nelson Rojas Casilimas.

<http://revistas.ut.edu.co/index.php/gestionyfinanzas/article/view/1183/927> (María Clara Garzón Alonso, 2017)

“La finalidad del presente estudio fue conocer las patologías más frecuentes que afectan a los profesores de Educación Física de E.S.O. de la provincia de Jaén, las bajas que habitualmente les mantienen alejados de su lugar de trabajo y las soluciones que proponen para mejorar su situación laboral y a la vez su salud y su calidad de vida. Participaron 216 docentes de los que se seleccionó al azar una muestra de 50 profesionales. La recogida de datos se llevó a cabo mediante una encuesta original auto cumplimentada. El 30% de la muestra sufrió alguna patología física en su lugar de trabajo. Las patologías más frecuentes fueron: esguince de tobillo (13%) y lumbalgia (10%). La duración de la baja laboral producida por estas patologías fue de 1 a 20 días. Las soluciones que propusieron para reducir la incidencia de lesiones fueron: mejorar los materiales y las instalaciones (72%) y menos horas de trabajo por jornada laboral (20%). En conclusión, las soluciones propuestas por los docentes para reducir la incidencia de estas patologías son competencia de la Administración General del Estado y, por consiguiente, es su labor resolver esta situación para mejorar la seguridad y la salud de sus trabajadores.” 2009. María Carrasco Poyatos, Manuel Vaquero Abellán, Alberto Espino Poza. https://www.researchgate.net/publication/47614185_Patologias_fisicas_sufridas_por_lo_s_profesores_de_Educacion_Fisica_de_ESO_de_la_provincia_de_Jaen_en_su_lugar_de_trabajo (María Carrasco Poyatos, 2009)

“Los docentes de educación física (EF) se exponen a una serie de riesgos físicos en su puesto de trabajo. Una correcta adecuación del entorno, máquinas y personas favorecerán su salud. Este estudio se planteó los objetivos de comprobar las lesiones que afectan a los

docentes de EF de Cataluña en su puesto de trabajo, las zonas anatómicas lesionadas, sus efectos en las bajas laborales, los factores de riesgo y cómo puede influenciar la ergonomía en el personal docente. Se empleó un estudio epidemiológico descriptivo con 769 docentes (hombres: 431; mujeres: 337; 1 N/C), diferenciados por edad, servicio territorial o zona de trabajo de enseñanza, etapa de enseñanza, titulación y número de horas de dedicación al centro escolar (jornada laboral). La recogida de datos se hizo con un cuestionario autorrellenado. El 43.86% de la muestra sufrió alguna vez una lesión en el puesto de trabajo. Las lesiones más comunes son musculares (31.6%) y articulares (21.1%). Las zonas anatómicas más afectadas fueron: rodilla (18.65%), espalda (18.35%) y tobillo (14.98%). La temperatura (12.8%) y el ruido (12.5%) eran los elementos peor valorados, junto con el reconocimiento del área de EF (12.5%). El 67.23% de los docentes de EF no tenía ninguna formación en prevención de lesiones, hábitos posturales y ergonomía en el puesto de trabajo y el 89.46% consideraría interesante una futura formación. Sería interesante proponer cursos de rehabilitación para docentes de EF, como ya se hace en otros países, y más formación en prevención de lesiones, factores de riesgo y ergonomía en el puesto de trabajo para garantizar una mejor salud de estos docentes.”

2019. Francisco Gómez Montón, José Luis López del Amo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6920362> (Francisco Gómez Montón, 2019)

JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA

Como ya se planteó anteriormente, los profesores de Educación Física trabajan principalmente con su cuerpo, por lo general sus labores se desarrollan en constante movimiento o estando mucho tiempo parado, expuestos a condiciones climáticas o a tener que ejercer al aire libre, haciendo fuerza para movilizar personas u objetos pesados o grandes. Estas situaciones o factores podrían presentar riesgos que no suelen tenerse en cuenta ni por los docentes, ni por sus superiores. Según el tipo de actividad que desarrolle, la concientización, una serie de cuidados o de posiciones ergonómicas podrían mejorar esa posible exposición a patologías.

No nos tenemos que olvidar que hay ciertos puestos de trabajo de los profesores de Educación Física que de tener limitaciones corporales, deben abandonarse, como por ejemplo, frente a patologías de hombro o brazo ya no se puede cuidar de forma eficiente a un chico que realiza una destreza gimnástica.

Considerando que no se encontraron antecedentes en nuestro país que hayan revisado estas situaciones, me pareció una información importante para relevar situándome en docentes de Educación Física que desarrollan sus actividades en Capital Federal.

PROBLEMA

¿Cuál es la exposición a diferentes patologías, en su ámbito laboral, de los profesores de Educación Física que trabajan en Capital Federal?

OBJETIVOS

General: Identificar la exposición de los profesores de Educación Física, que trabajan en Capital Federal, a los riesgos laborales.

Específicos:

- Detectar si los profesores de Educación Física, que trabajan en capital federal, tuvieron lesiones o enfermedades en su ámbito laboral.
- Categorizar si la patología fue física o psíquica.
- Establecer la relación entre la variable “espacio laboral” y “patología”.
- Conocer la relación entre la variable “rama laboral” y “patología”.
- Identificar la relación entre la variable “compromiso corporal” y “patología”.
- Definir la magnitud de la exposición de los profesores de Educación Física, que trabajan en Capital Federal, a sufrir patologías en su ámbito laboral.

MARCO TEÓRICO

No podemos hablar de riesgos laborales sin primero tener en claro algunos conceptos básicos:

SALUD: Según La Organización Mundial de la Salud (OMS): "salud es el estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedades".

La misma OMS en uno de sus informes anuales señala "La salud no es algo que se posea como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con su medio (trabajo, ocio, forma de vida en general). No solamente significa verse libre de dolores o enfermedades sino

también la libertad de desarrollar y mantener sus capacidades funcionales. La salud se mantiene por una acción recíproca entre el genotipo y el medio total. Como el medio ambiente de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende de las condiciones de trabajo".

Existen muchas otras definiciones pero más que hacer una enumeración de ellas me parece más interesante reflexionar sobre las características fundamentales de la salud: La salud no es sólo la ausencia de enfermedad. Cuando una persona se encuentra cansada al final de la jornada, cuando una persona no soporta la organización del trabajo, cuando una persona no tiene tiempo para ella y no puede más... no estamos hablando de enfermedades, pero está claro que tampoco hablamos de salud. Es por ello que cada vez más nos referimos a la sensación, al sentimiento de bienestar, para expresar el estado de salud.

En positivo podemos expresar que la salud es la capacidad y posibilidad de satisfacer las necesidades vitales del ser humano, entre las cuales incluimos la alegría.

La salud y la enfermedad no son procesos estáticos, ya que su concreción está relacionada con las características de la sociedad en la que se desenvuelve. Si en las sociedades llamadas del primer mundo comparamos las causas de mortalidad a lo largo de la era de la industrialización observamos que ha existido un cambio radical. Las enfermedades infecciosas han disminuido de forma muy importante, mientras que las enfermedades de carácter crónico, como las enfermedades cardio-vasculares y el cáncer se han incrementado.

La pérdida de salud no responde a una única causa. Hoy sabemos que la mayoría de alteraciones de la salud tienen en su génesis un modelo multicausal, es decir, que son varias las causas que las pueden producir, y que no se explican por una única causa. La bronquitis crónica puede estar producida por el tabaco, por la exposición a algunas sustancias químicas en el trabajo, por la contaminación ambiental de las ciudades, entre otras; y puede, además, influir la susceptibilidad individual. Algunos autores señalan que la salud es el resultado del equilibrio entre la exposición a factores de riesgo y la susceptibilidad del individuo.

¿Es correcto hablar de salud laboral? Debemos tener en cuenta de la salud del individuo es una. No podemos afirmar que existe una salud laboral y una extra-laboral. Cuando utilizamos el término de "salud laboral" nos referimos a aquellos estudios o acciones que tienen como finalidad conocer la importancia del trabajo en las alteraciones de la salud

en una población, así como las medidas preventivas que se pueden realizar en el marco laboral. No podemos olvidarnos de la gran importancia que tienen los factores de riesgo laborales para la salud, ya que en el trabajo pasamos muchas horas de nuestra vida, y, además pueden existir riesgos que normalmente no están presentes en el ambiente extra-laboral.

“El trabajo es fuente de salud.”

Mediante el trabajo, las personas logramos acceder a una serie de cuestiones favorables para la mantención de un buen estado de salud. Una comunidad o un país mejoran el nivel de salud de su población cuando aseguran que todas las personas en condiciones de trabajar puedan acceder a un empleo que satisfaga no sólo sus necesidades económicas básicas, sino que llene también los otros aspectos positivos del trabajo, de los cuales aquí sólo se enumeran algunos.

- Salario: el salario permite a su vez la adquisición de bienes necesarios para la mantención y mejoramiento del bienestar individual y grupal; en las formas de trabajo no asalariado, el producto del trabajo puede servir directamente una necesidad o ser intercambiado por otros bienes.
- Actividad física y mental: los seres humanos necesitamos mantenernos en un adecuado nivel de actividad física y mental, en forma integrada y armónica, para mantener nuestro nivel de salud; en ese sentido, cualquier trabajo es mejor para la salud que la falta de trabajo.
- Contacto social: un adecuado bienestar social es imposible sin un contacto con otros, que a su vez tiene múltiples beneficios: cooperación frente a necesidades básicas, apoyo emocional, desarrollo afectivo, etc.
- Desarrollo de una actividad con sentido: el trabajo permite que las personas podamos “ser útiles” haciendo algo que estamos en condiciones de hacer y que sirve a una finalidad social; desde ese punto de vista, el trabajo permite “pertenecer” a la comunidad y sentirse satisfecho con sus resultados.
- Producción de bienes y servicios necesarios para el bienestar de otros individuos y grupos: todos los trabajos producen algo para otros, por lo tanto, mejoran el bienestar de los demás.” (Parra, 2003)

Con respecto al trabajo y a la salud podemos pararnos en dos puntos, que el trabajo genere de base el daño a la salud, o bien, que el trabajo empeore alguna condición patológica que el individuo ya tenga.

Si hablamos del trabajo como generador de base del daño. Las condiciones físicas y sociales en que se realiza el trabajo puede afectar el estado de bienestar de las personas de forma negativa. Los accidentes de trabajo son los daños a la salud más evidentes y visibles. Aunque se sepa menos de ellas, las enfermedades profesionales son de igual importancia. Los daños a la salud causadas en el trabajo resultan de la combinación de diferentes mecanismos y factores.

Existe un riesgo intrínseco de materiales, máquinas y herramientas: pueden ser muy pesadas (por ejemplo los postes de la cancha de vóley, o las pesas y materiales de personalizados) o de mucho volumen (por ejemplo el cajón de gimnasia), las superficies pueden ser cortantes e irregulares, la complejidad de máquinas y herramientas puede hacer muy difícil su manejo; muchas veces el profesor de Educación Física está en contacto con alambrados de canchas o canastos por ejemplo. También influyen las características fisicoquímicas de máquinas y herramientas y las formas de energía que utilizan. Los pisos húmedos, resbalosos y/o en mal estado, locales mal iluminados, trabajar debajo del autopista, ausencia de normas de trabajo seguro; falta de elementos de protección personal y de maquinaria segura o en buen estado, son factores de riesgo que generan gran cantidad de accidentes. Las características de temperatura, humedad, ventilación, composición del aire ambiental, etc. son factores que influyen en accidentes y enfermedades.

A los diferentes factores mencionados hasta aquí, se los puede llamar “factores materiales de riesgo”, porque son independientes de las personas que usen los elementos de trabajo, ya que depende de características materiales del trabajo. Llamamos “factores sociales del riesgo” al conjunto de factores aportados por los propios seres humanos. En éstos podemos considerar aspectos individuales de las personas edad, actitud hacia el trabajo, actitud frente al riesgo, sexo, cuánto han aprendido y si son capaces de aplicar adecuadamente para realizar su trabajo (por ejemplo en los cuidados de gimnasia, un incorrecto cuidado puede generar a la larga o a la corta una condición patológica en el individuo).

Otro aspecto que se determina en la relación con otras personas, lo podemos llamar “riesgo dependiente de la organización del trabajo y de las relaciones laborales”. La

organización del trabajo puede ser determinante del daño a la salud. Una jornada extensa (o un ritmo acelerado) o en circunstancias laborales no agradables (como expuestos a condiciones climáticas desfavorables), puede desencadenar la fatiga del trabajador que de este modo se encontraría expuesto a una mayor probabilidad de accidentarse. Los excesivos niveles de supervisión y vigilancia pueden terminar por desconcentrar al trabajador de su tarea. Otro factor importante es la claridad de las órdenes de trabajo y la coherencia entre los distintos niveles de mando, si cada uno te dice una cosa diferente fomenta al mal ambiente laboral y eso puede terminar generando algún tipo de accidente o patología; en educación física, más allá de las diferentes ramas laborales, se da mucho la división de tareas y la división de mandos, por eso es tan importante tener en cuenta esto.

Otras cosas a tener en cuenta son que, por ejemplo, durante un trabajo intenso genera un aumento del esfuerzo respiratorio, esto, podría implicar una mayor probabilidad de aspirar sustancias tóxicas; un aumento del trabajo de los músculos respiratorios, generando así un nivel de fatiga muscular que con el tiempo podría generar patologías posturales. Si recordamos el funcionamiento y segregación del cortisol natural en el cuerpo podemos hablar de la influencia del horario en que se desarrolla la jornada, ya que generaría una diferencia en las capacidades de respuesta a eventos imprevistos y de tolerancia a agentes nocivos. De las relaciones de trabajo, un factor determinante puede ser la forma y el nivel de salarios. El salario a trato o por pieza es un factor importante de accidentes laborales en muchos talleres. Los bajos salarios, además de producir descontento y poca adhesión al trabajo (lo que lleva a descuidar las normas), inducen al trabajador a prolongar su jornada en horas extra que resultan en fatiga y menor capacidad de responder a eventualidades. Además limitan el acceso a bienes que mantienen o mejoran la salud. Con respecto a las relaciones laborales, si bien no es un factor principal, pero es importante las interrelaciones personales, como seres humanos, son importantes las situaciones sociales y la convivencia laboral puede influir en aspectos patológicos.

Acá se pudo detallar innumerables de factores a través de los cuales el trabajo puede afectar de manera negativa la salud, no solamente produciendo enfermedades profesionales o accidentes de trabajo. Sin embargo, la legislación diseñada para proteger la Salud Laboral generalmente sólo considera estas dos formas de daño.

El trabajo como potenciador de la situación patológica. El trabajo, según sus condiciones laborales, también puede agravar una situación patológica previamente existente. Existen muchas enfermedades causadas por más de un agente directo. En una enfermedad cardiovascular (hipertensión arterial, por ejemplo) intervienen factores como el cigarrillo, el exceso de colesterol y el sedentarismo que, por sí mismos, pueden gatillar la enfermedad, pero características del trabajo como los turnos de noche (por la alteración del ciclo del cortisol), la jornada extensa o el exceso de calor o de frío pueden ser potenciadores del problema.

En medicina laboral es muy usual ver el término “enfermedades comunes” que, muchas veces, tienen una causa directa en el trabajo. La realidad es que, si se analiza con precisión, puede aplicarse a la gran mayoría de patologías del adulto que reconocen factores ambientales. En este campo de la salud laboral sería necesario desarrollar y profundizar investigaciones que logren precisar los mecanismos causales y las relaciones entre trabajo y salud tanto física como mental, pero sobre todo la diferencia entre un trabajo y otro; porque, habitualmente se habla de generalidades y hay innumerables trabajos o situaciones laborales que exceden esas generalidades. Otra forma de daño importante es la aparición de malestares persistentes que no se constituyen en una patología específica, aunque desequilibran el estado de bienestar. Por ejemplo, sensaciones de angustia frente a injusticias soportadas en el trabajo, dolores de cabeza después de trabajar en ambientes mal ventilados o con poca luz, exposición a excesivo calor o frío que podría generar algún debilitamiento corporal, la vista cansada, la fatiga muscular. Con el tiempo, estos malestares constantes, van limitando las capacidades de tolerancia, de respuesta y de trabajo mismo y es probable que el desgaste que lleva asociado implique una reducción en las expectativas de rendimiento y de vida. En el mismo sentido opera la posibilidad de contar con una alimentación adecuada o con tiempo para recrearse. En el caso de los profesores de Educación Física que suelen tener gente a cargo, más allá de la edad y la capacidad de independencia de los mismos, en ocasiones no puede tomarse un momento para ir al baño, comer algo, tomar agua, entre otras; esto podría acarrear malestares que a la larga podrían desencadenar en diferentes situaciones patológicas.

¿Qué es “la salud laboral”?

Según la definición de la OMS la salud laboral es *“una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo”*. Se entiende la salud laboral como la reducción y/o eliminación de los factores de riesgo dentro del centro de trabajo. Y más concretamente en el puesto de trabajo y en las tareas que realiza el trabajador en concreto. Para lo cual se tienen en cuenta las condiciones de trabajo y la organización del mismo.

Aplicando la definición acordada por la OMS al campo del trabajo, la salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social. Es preciso tener en cuenta que debemos tener una mirada interdisciplinaria y poder incluir a las distintas especialidades y profesionales; para de este modo poder abarcar la salud laboral desde distintos ámbitos, por ejemplo:

Psicología: (especialistas en psicología social, laboral y organizacional). Puede proponer medidas organizacionales que reduzcan riesgos para la salud física y mental causados por el trabajo. Pone especial atención en las relaciones de los trabajadores entre ellos y con sus diferentes referentes.

Sociología: (especialistas en organizaciones). Puede proponer cambios en los aspectos organizacionales para reducir el riesgo derivado de los “factores sociales”. En la división de tareas tiene mucha importancia.

Ingeniería: (especialistas en prevención de riesgos e higiene del trabajo). Posee capacidades y conocimientos para adoptar medidas técnicas y organizacionales que reduzcan o eliminen el riesgo de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo. Fomenta la seguridad física del espacio laboral, con respecto a la exposición ante sustancias tóxicas por ejemplo.

Medicina: (especialistas en salud ocupacional y en medicina del trabajo). Cuenta con la capacidad de detectar enfermedades o situaciones patológicas y proponer medidas preventivas para las enfermedades causadas directamente o agravadas por el trabajo. También puede registrar signos o síntomas patognomónicos específicos de cada lugar o situación de trabajo.

Ergonomía: especialidad que tiene como propósito adecuar las condiciones del trabajo a las personas, de modo que se reduzcan los riesgos derivados del trabajo. Desde diversos campos profesionales se ha ido constituyendo como una disciplina integradora de las

anteriores. En cuestión de movilización de materiales o carga de elementos, gracias a la ergonomía, podrían con algunas posturas evitarse muchos problemas posturales que con el tiempo puedan desencadenar en situaciones patológicas.

Sin embargo, más allá de las especialidades enumeradas, la salud laboral debería ser en primer lugar una preocupación y responsabilidad de las propias personas involucradas en dicho trabajo, tanto, trabajadores y trabajadoras como empleadores. “No debería tomarse como normal que el individuo deteriore su salud o deje que la misma se deteriore para ganar su sustento económico”.

Lograr un consistente nivel de salud laboral es posible de alcanzar en un momento determinado dependiendo en gran medida de otras situaciones dentro de la sociedad: el nivel de empleo y desempleo, las condiciones de vivienda, la disponibilidad de infraestructura de transporte, el acceso a la educación y a la salud, las instituciones promotoras de la salud y las instituciones fiscalizadoras, el grado de organización sindical, entre otros aspectos.

Si miramos un poco la historia del trabajo, muestra ejemplos de cómo a veces la principal medida para mejorar la salud de un grupo de trabajadores ha sido un aumento de sus remuneraciones, la prohibición de un material peligroso o un cambio favorable en la jornada de trabajo. Por otro lado y lamentablemente, también abundan los ejemplos de medidas que, tomadas con una finalidad económica para los empleadores, culminan por afectar de manera negativa la salud de los trabajadores.

Clasificación de los riesgos laborales (Dox, 2005)

Es de mayor utilidad clasificar los riesgos laborales de un modo que permita su identificación en un local de trabajo cualquiera. En primer lugar, denominaremos riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño. Esta potencialidad se conoce, ya sea por el historial del puesto de trabajo en donde se encuentra presente el riesgo o por los antecedentes tomados de otras realidades. Un riesgo profesional es aquella situación de trabajo que puede romper el equilibrio físico, mental y/o social de los trabajadores.

Teniendo un correcto y exhaustivo análisis de los riesgos se pueden desprender medidas de prevención apropiadas para reducirlos o eliminarlos. Existen muchas formas de clasificar los riesgos y para esta investigación es importante tener en cuenta tanto los

aspectos materiales y técnicos del local y del puesto de trabajo como los aspectos sociales que afectan al trabajador o trabajadora por ejemplo:

Condiciones generales e infraestructura sanitaria del local de trabajo. Medidas que podrían tomarse: protección climática adecuada, disponibilidad de instalaciones sanitarias, de agua potable, de comedores.

Condiciones de seguridad: condiciones que influyen en los accidentes, incluyendo las características de máquinas, materiales, equipos y herramientas, seguridad general del local (en caso de gimnasios por ejemplo) y del espacio de trabajo. Por otra parte también tenemos que tener en cuenta los diferentes riesgos de las fuentes de energía (los accidentes eléctricos por ejemplo).

Riesgos del ambiente físico: condiciones físicas del trabajo, que pueden ocasionar accidentes y situaciones patológicas. Por ejemplo, el ruido, las vibraciones, las condiciones de la temperatura en el lugar de trabajo.

Riesgos de contaminación química y biológica: incluyendo la exposición directa a contaminantes químicos o biológicos, por ser parte del proceso de trabajo. En profesores de Educación Física podemos ver esto con claridad en los docentes que trabajan debajo de la autopista por ejemplo, se encuentran expuestos constantemente a todo lo que cae de los diversos vehículos que pasan por arriba.

Carga de trabajo: teniendo en cuenta las exigencias de las tareas sobre los individuos podemos hablar de esfuerzo físico, posturas de trabajo no saludables para mantenerlas en largos períodos de tiempo, manipulación de carga, exigencias de concentración.

Organización del trabajo: tiene que ver con la forma en que se organizan las tareas a realizar, la distribución del tiempo de trabajo, funciones y ritmo.

En la clasificación anterior podemos ver los riesgos en forma separada pero, en la realidad del lugar de trabajo, se interrelacionan estrechamente entre sí. A continuación intentaré delimitar con más detalle cada riesgo y sobre todo, la influencia del mismo en el profesorado de Educación Física.

Riesgos del ambiente físico

El ser humano se encuentra constantemente inmerso en un ambiente y en todo lugar de trabajo existe un ambiente físico que rodea, valga la redundancia, a las personas trabajando. Como en todo ecosistema, entre el ambiente y las personas se produce una interacción que puede causar daño si se sobrepasan determinados niveles de equilibrio

normal. Teniendo en cuenta que el ambiente no es estático, debemos aclarar que los procesos de trabajo, en general, además producen una modificación del ambiente y, muchas veces, aumentando factores de riesgo. Los principales factores del ambiente físico que nos interesa conocer para esta investigación son: Riesgo, vibraciones, iluminación, condiciones de temperatura (calor-frío), radiaciones, entre otras.

Lo importante de estos factores del ambiente físico es que todos se pueden medir con instrumentos y expresar en unidades de medida diferentes para cada riesgo. Se ha acumulado experiencia y conocimientos sobre la relación entre el valor medido en una situación y la probabilidad de despertar situaciones patológicas por ese riesgo. Por ejemplo, está establecido que a un nivel de ruido X se produce sordera después de tal tiempo de exposición. Sobre la base de esas relaciones, se proponen tablas de tiempo máximo de exposición para un determinado nivel del riesgo. Si se cumplen esos tiempos máximos de exposición al riesgo, la persona estaría libre de padecer sordera. En el caso de la iluminación, las tablas proponen niveles adecuados de iluminación según el grado de dificultad de la tarea (y de exigencia sobre la vista).

Ruido: Se considera como factor de riesgo a cualquier sonido molesto o que produce daño. En todos los lugares de trabajo se produce algún nivel de ruido, pero no en todos los casos constituye un riesgo. Hay tareas que requieren un alto grado de concentración y se ven dificultadas si existen altos niveles de ruido. En otros casos, la permanencia de un ruido molesto de fondo aumenta la sensación de fatiga al término de la jornada o aumenta la monotonía del trabajo. Por otra parte, el ruido dificulta la comunicación, lo que en algunas actividades puede influir en que se cometan errores y ocurran accidentes. La higiene industrial, sin embargo, suele poner el acento sólo en el riesgo de sordera y de hecho es el único aspecto que busca prevenir la parte legal. En los profesores de Educación Física por ejemplo, el ruido es un factor de riesgo muy grande no con respecto a la pérdida de audición, sino con la elevación de la voz al tener mucho ruido alrededor, no es atípico encontrar profesores de Educación Física con problemas en las cuerdas vocales.

Vibraciones: Las vibraciones en el lugar de trabajo están menos diseminadas que el ruido. Se puede definir básicamente como una oscilación mecánica que se transmite al cuerpo humano. Cuando existen aparatos, máquinas, vehículos, herramientas que utilicen motores existe riesgo de vibraciones. Las personas expuestas de manera constante a vibraciones suelen sufrir problemas en el aparato del equilibrio. Por lo general, las

vibraciones presentan un riesgo mayor debido a que las vibraciones no siempre son tan fáciles de percibir como el ruido.

Iluminación: Todos bien sabemos que cualquiera actividad laboral requiere un determinado nivel de iluminación para ejecutarse en condiciones óptimas. Por lo general, una buena iluminación permite realizar la tarea, atender a las señales de alarma, reconocer a las personas que circulan por el lugar de trabajo, detectar irregularidades u obstáculos peligrosos, entre otras. Además de su importancia en la calidad del trabajo y en la prevención de accidentes, una iluminación óptima permite mantener una sensación de confortabilidad en el trabajo. Cuando no es posible usar la luz natural o cuando ésta es insuficiente para el grado de exigencia visual de la tarea, se necesita recurrir a iluminación artificial. Con respecto específicamente a los profesores de Educación Física, el hecho de contar con una iluminación óptima podría disminuir el margen de fracaso con respecto al cuidado, es decir, en caso de gimnasios no contar con una buena iluminación podría exponer al docente a un control ineficaz del grupo que se encuentra entrenando y esto aumentaría la posibilidad de lesión en sus alumnos significando el fracaso del docente.

Calor: Es considerado como un factor de riesgo físico cuando la temperatura corporal profunda se puede elevar por encima de los 38° Celsius. En tales circunstancias, el riesgo de muerte es inminente. Como bien sabemos, el cuerpo humano produce calor en forma natural, para que no se llegue a un nivel de temperatura interna que ponga en riesgo la homeostasis, existen mecanismos de regulación que funcionan automáticamente. En algunos trabajos las condiciones de temperatura que se alcanzan son tales que pueden acabar por superar las formas naturales de regulación y poner en riesgo a la persona. Una forma de bajar la temperatura interior es aumentar la ventilación, el consumo de agua y disminuir la actividad física. Si nos encontramos en ambiente húmedo nos exponemos a un riesgo extra, ya que esta humedad, impide que el mecanismo de sudoración del cuerpo actúe libremente y, al impedir la sudoración, se inhibe una de las formas más importantes que usa el organismo para eliminar calor y bajar la temperatura interna.

Frío: Es tomado como un factor de riesgo físico, basándose en el mismo principio señalado en relación al. El organismo debe mantener una temperatura profunda constante (por encima de los 36° C), para lo cual produce calor. Si la temperatura exterior es baja (exposición al frío), el calor producido en forma natural se pierde aceleradamente, llegando a poner en riesgo la vida. Cuanto más baja es la temperatura externa y cuanto mayor sea la velocidad del viento (el cual ayuda a disipar más rápidamente el calor), la pérdida de calor es mayor. Además del riesgo de congelamiento que puede amenazar la

vida, el frío produce incomodidad y obliga a un mayor esfuerzo muscular, con aumento del riesgo de lesiones musculares. También desconcentra y disminuye la sensibilidad de la piel, con riesgo de accidentes. El frío produce efectos sobre el aparato respiratorio, favoreciendo la aparición de todo tipo de infecciones respiratorias, convirtiéndose también en agravante de enfermedades cardiovasculares; ni hablar si además del frío el trabajador está expuesto a contaminación como es el caso de los profesores de Educación Física que trabajan debajo de la autopista.

Otro tema a tener en cuenta con respecto a los riesgos físicos es el cambio brusco de clima, por ejemplo, los profesores de Educación Física que trabajan en una pileta climatizada en invierno, donde están expuestos a un gran calor y humedad mientras trabajan y al salir se chocan con frío y viento. A la larga esta situación suele acarrear situaciones patológicas de diferentes tipos, siendo en su mayoría respiratorias.

Riesgos de contaminación química y biológica.

El riesgo de contaminación por sustancias químicas o por agentes biológicos se encuentra bastante extendido y no sólo en actividades industriales que tradicionalmente se han asociado con el riesgo químico. Como nosotros hablamos de los profesores de Educación Física, intentando abarcar todos sus posibles frentes de trabajo, vamos a profundizar en los agentes biológicos.

A qué nos referimos al decir “agentes biológicos”, a aquellos casos en que los agentes contaminantes son seres vivos, de tamaño microscópico, que provocan enfermedades en el ser humano. Para esta investigación, fue más relevante clasificarlos según la forma de transmisión a los seres humanos:

Zoonosis (de animal a persona): En este caso podemos encontrar diferentes tipos de transmisión:

Por mordedura o picadura: Por ejemplo, Rabia, Enfermedad de Chagas, Mosquito, Avispa, Abeja, Serpiente, Enfermedad de Lyme. Muchos de estos casos para la población en general son cosas menores y no representarían un riesgo, pero por ejemplo, en caso de mosquito, si está infectado puede transmitir varias patologías como Dengue; en caso de abeja y avispa si la persona picada es alérgica, según el grado podría realizar un shock anafiláctico que de no tener atención rápida puede acabar con su vida.

Por contacto directo: Toxoplasmosis,

Por consumo o por contacto con desechos de animales infectados: Hidatidosis, Brucelosis, Virus Hanta, Psitacosis.

De persona a persona: algunos contagios pueden ser:

Contagio por vía respiratoria: cualquier enfermedad aguda respiratoria, por ejemplo, gripe, neumonía, resfríos, influenza, coronavirus.

Contagio por contaminación de alimentos: enfermedades diarreicas, fiebre tifoidea, brucelosis.

Contagio por la vía de desechos humanos: Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH).

Cabe mencionar que muchos de estos factores representan riesgos, por ejemplo, para profesores que trabajan en campos de deportes donde si bien no trabajan con animales, el lugar, por lo general, cuenta con una granja o con diversos animales; o bien, en caso de gimnasios, tanto escolares como corporativos, donde hay acumulación de colchonetas, materiales que tal vez quedan sucios y pueden entre medio generarse colonias de diferentes seres vivos que puedan atentar contra la salud del trabajador.

¿A qué llamamos carga de trabajo?

El trabajo requiere la utilización de energía del ser humano, que se traduce en la realización de un esfuerzo físico y mental determinado. Podemos definir la carga de trabajo como “el conjunto de requerimientos mentales y físicos a que se ve sometido un trabajador o una trabajadora para la realización de su tarea”. Acotar la carga de trabajo exclusivamente a los requerimientos “durante la jornada” excluye una situación bastante frecuente en muchos trabajos (y en particular a los que acceden mujeres): los requerimientos físicos y mentales directamente relacionados con la tarea se continúan más allá de la jornada, en el espacio del hogar. Por ejemplo, el trabajo docente.

La carga de trabajo como factor de riesgo se puede dividir en dos aspectos: la demanda de esfuerzo físico y las demandas mentales o psicológicas del trabajo. Como factores de riesgo, ambos aspectos pueden empeorar o ayudar en la recuperación de enfermedades profesionales y enfermedades comunes no laborales. Cuando producen fatiga y malestares inespecíficos, aumentan el riesgo de accidentes; cuando se controlan adecuadamente, aumentan la productividad y la satisfacción con el trabajo.

Esfuerzo físico

En el trabajo se da una combinación de posturas, movimientos y fuerzas que se traducen en esfuerzo físico. Para mantener una postura determinada, el organismo necesita realizar un esfuerzo sostenido, que es más intenso mientras más estática es la postura y mientras mayor fuerza debe sostener. Realizar movimientos también demanda un esfuerzo físico: son más exigentes los movimientos que se realizan a mayor velocidad, usando menos grupos musculares, en postura estática y venciendo una mayor fuerza que se le opone. La fuerza que se realiza en el trabajo también implica esfuerzo físico: el traslado de material, sobre todo si es pesado obliga a realizar fuerzas, pero también mantener una postura en contra de objetos que oponen resistencia y en contra de la fuerza de gravedad.

Los problemas aparecen cuando se les exige a las personas que permanezcan en una misma postura durante un tiempo excesivo, en malas posturas o que realicen movimientos y fuerzas más allá de sus capacidades. Por ejemplo, los profesores de Educación Física que dan clases parados por largas horas, o cuando deben movilizar los arcos o armar las redes de los diversos deportes. Para prevenir la fatiga y la aparición de problemas músculo esqueléticos derivados del esfuerzo físico, se deberían adoptar medidas de control por ejemplo sobre:

Postura: Promover variedad de posturas y movimientos.

Tiempo de exposición: Promover esquemas de pausas y rotación a tareas que aumenten la variedad y el dinamismo de posturas, fuerzas y movimientos.

Movimientos en forma repetitiva: Cualquier parte del cuerpo que se hace trabajar muchas veces en cortos períodos de tiempo, se daña por la falta de reposo adecuado entre un movimiento y otro.

Exigencia de fuerzas excesivas: Cada grupo muscular se encuentra capacitado para realizar fuerzas dentro de un cierto rango; se debe promover el uso de equipos de apoyo.

Forma de realización de las fuerzas: La capacidad de una zona muscular para realizar una fuerza también depende de la postura en que se realice dicha fuerza: mientras más mala es la postura, más disminuye la capacidad de realizar fuerzas; se debe entrenar a las personas en la realización de esfuerzos físicos.

Cuando hablamos por ejemplo de la Ergonomía de los movimientos, nos referimos justamente a tener en cuenta todos estos ítems para evitar problemas mayores.

Esfuerzo Psíquico/Psicológico:

El trabajo, como actividad orientada al fin de obtener un producto o producir un servicio siempre produce una demanda de actividad mental. Esta demanda es clara en trabajos en que las personas deben aplicar mucho esfuerzo a interpretar datos, pero también es clara en los denominados “trabajos manuales”. En ellos las personas deben percibir su entorno y estar atentos a las señales que éste entrega, interpretando la información dada por las características de los materiales o procesando instrucciones. Incluso el trabajo más simple obliga a pensar, a recordar los conocimientos adquiridos, a resolver problemas de manera creativa.

Todos los trabajos producen sensaciones en las personas. Desde la observación de los componentes materiales del trabajo hasta la evocación de recuerdos y sensaciones de gusto o disgusto con algún aspecto de la tarea o del entorno. En el trabajo se utilizan los conocimientos y experiencias adquiridas con fines instrumentales: todo trabajo requiere la preparación del individuo, en la escuela, instituto o universidad o como aprendiz guiado por otro. También forma parte del trabajo la utilización de destrezas y conocimientos adquiridos con fines más generales. Se intercambian informaciones, experiencias y creencias que necesitan destrezas adquiridas previamente y que ayudan a detectar intereses comunes que ayudarán a integrarse a grupos dentro del trabajo.

“RIESGO: (risk) 1. Probabilidad de sufrir daño o pérdida. 2. En estadística médica, probabilidad de que una enfermedad aparezca durante un período de tiempo especificado. Es Igual al número de individuos que desarrollan la enfermedad durante el período, dividido por el número de personas que no padecían la enfermedad al comienzo del período. **Riesgo relativo (RR)** (relative r.) En epidemiología, la proporción de la tasa de incidencia de una enfermedad entre personas expuestas a un factor de riesgo concreto frente a la incidencia de la enfermedad entre personas que no se encuentran expuestas a dicho factor de riesgo”. (Dox, 2005)

“LESIÓN: lesión (*injury*) Herida o daño tisular. Lesión (*lesion*) Discontinuidad patológica o traumática de tejido. **Lesión acumulativa** (accumulative l.) TRAUMATISMO ACUMULATIVO. **Lesión cerebral por contragolpe** (countercoup l. of brain) Lesión que se produce en el cerebro en el lado opuesto al punto del impacto. **Lesión de hiperextensión-hiperflexión (hyperextension-hyperflexion l.)** LATIGAZO CERVICAL. **Lesión por movimiento repetitivo** (repetitive motion l. RMI) Lesión que produce daños musculares, nerviosos u óseos debida a la ejecución de actividades por períodos prolongados.” (Dox, 2005)

“PATOLOGÍA: (pathology) Rama de la medicina que se ocupa del estudio de las enfermedades en todos sus aspectos (naturaleza, causas, desarrollo y consecuencias).

Patología previa (pre-existing condition) En un seguro médico, trastorno físico o mental que existe con anterioridad a la fecha efectiva en la que comienza la cobertura de la póliza o del contrato de servicio sanitario, por el que el tratamiento recibido al amparo de dicha póliza o contrato puede verse limitado o excluido durante un período de tiempo determinado.” (Dox, 2005)

“ENFERMEDAD: (disease, sickness, illness) Alteración, que afecta a todo el cuerpo o a cualquiera de sus partes, que impide el funcionamiento normal. Para enfermedades individuales, véase los nombres específicos. Denominada también afección.” (Dox, 2005)

ÁMBITO LABORAL:

La frase ámbito laboral, se caracteriza por ser un sinónimo de “ambiente de trabajo”, ambas básicamente están direccionadas a describir la zona o el sitio donde se labora, dentro de este se menciona la interacción en la realización de distintas actividades por numerosos individuos en una oficina, fábrica, etc., debido a que ambiente significa “entorno”, donde están reunidos un grupo de personas a cumplir con una labor en común, y trabajo no es más que las actividades que ejecutan cada individuo con la finalidad de recibir un pago periódico por esto.

RAMA LABORAL:

En Educación Física, como en tantas otras profesiones, el profesor se puede dedicar a diferentes tipos de trabajos que podemos categorizar en: Escolar, Club, Discapacidad, Campamentos, Gimnasio, Personalizados, Colonia, Terciarios/Universitarios, entre otras. Cuando hablamos de “Rama Laboral” nos referimos a esta división de tareas.

“RIESGOS LABORALES: conceptos básicos

3.1. CONDICIONES DE TRABAJO

Cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (art. 4 de la LPRL).

3.2. RIESGO LABORAL

Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

El riesgo laboral se denominará grave o inminente cuando la posibilidad de que se materialice en un accidente de trabajo es alta y las consecuencias presumiblemente severas o importantes.

3.3. FACTOR DE RIESGO

Elemento que, estando inevitablemente presente en las condiciones de trabajo, puede desencadenar un menoscabo en el nivel de salud del trabajador.

Los factores de riesgo tienen una relación o dependencia directa de las condiciones de seguridad. Éstas siempre tendrán su origen en alguno de los cuatro aspectos del trabajo siguientes:

- Local de trabajo (instalaciones eléctricas, de gases, prevención de incendios, ventilación, temperaturas, etc.).
- Organización del trabajo (carga física y/o mental, organización y ordenación del trabajo, monotonía, repetitividad, ausencia de creatividad, aislamiento, participación, turnicidad, etc.).
- Tipo de actividad (equipos de trabajo: ordenadores, máquinas, herramientas..., almacenamiento y manipulación de cargas, etc.).
- Materia prima (materiales inflamables, productos químicos peligrosos, etcétera).

3.4. SALUD

Estado completo de bienestar físico, psíquico y social, y no sólo ausencia de enfermedad.

3.5. DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

Enfermedades, patologías o lesiones producidas con motivo u ocasión del trabajo. Pueden ser:

- Accidentes de trabajo.
- Enfermedades profesionales.
- Otras enfermedades y patologías relacionadas con el trabajo.” (Salvador, s.f.)

METODOLOGÍA

- **Tipo de estudio:** Exploratorio.
- **Participantes:** Muestra no probabilística. Muestreo intencional de profesores de Educación Física que trabajan en Capital Federal. La muestra fue seleccionada al azar.
- **Variables:** Las dos grandes variables son los profesores de Educación Física y las patologías.
- **Técnica de recolección de datos:** Encuesta mixta.
- **Instrumento:** La encuesta se envió por diferentes redes sociales a profesores de Educación Física. El cuestionario para la recogida de datos se creó con el programa “Google Forms” con un total de 17 preguntas unirrespuesta, respuesta múltiple y a desarrollar. Las variables a tratar y las posibles respuestas fueron:
 1. **Nombre e inicial del apellido:** a desarrollar.
 2. **Fecha de nacimiento:** seleccionar su fecha de nacimiento en el calendario.
 3. **Género:** Femenino; Masculino; Otro.
 4. **Lugar de residencia:** a desarrollar.
 5. **¿Trabaja en Capital Federal?:** Sí; No.
 6. **Edad con que trabaja:** Jardín; Primaria; Secundaria; Jóvenes; Adultos; Ancianos.
 7. **Espacio Laboral:** Abajo del autopista; Campo de deportes; Parque/plaza; Patio al aire libre; Espacio cerrado; Pileta de natación; Otro.
 8. **Rama Laboral:** Escolar; Club; Discapacidad; Campamentos; Gimnasio; Personalizados; Colonia; Terciarios/Universitarios; Otra.
 9. **Compromiso Corporal:** Bailando o dirigiendo la clase con el cuerpo; Cuidando (Gimnasia); Sentado; Parado; Movilizando personas (tanto chicos como grandes); Mostrando ejercicios; Otra.
 10. **¿Durante el tiempo de trabajo se traslada en micro?:** Sí; No.
 11. **Horas trabajadas en las actividades mencionadas:** a desarrollar.
 12. **¿Traslada material?:** Sí; No.
 13. **¿Qué hace en su tiempo no laboral?:** Actividad física recreativa; Deporte; Estudio; Manualidades; Teatro; Otra.
 14. **¿Cómo se moviliza al trabajo?:** Transporte público; Auto; Bicicleta; Moto; Caminando; Otra.

15. **¿Tiene o tuvo algún tipo de lesión o enfermedad?:** Sí; No.

16. **Tipo de patología:** Psíquica/Psicológica; Física; Otra.

17. **¿Cómo fue la patología?:** a desarrollar.

- **Técnicas de evaluación:** Los datos recogidos en las encuestas se tabularon para facilitar su análisis

RESULTADOS

Se realizaron 200 encuestas. Los datos obtenidos en las encuestas fueron tabulados y volcados en una planilla Excel que se encuentra dentro de los anexos, a continuación podemos ver los gráficos de las variables más relevantes para esta investigación.

Género

200 respuestas

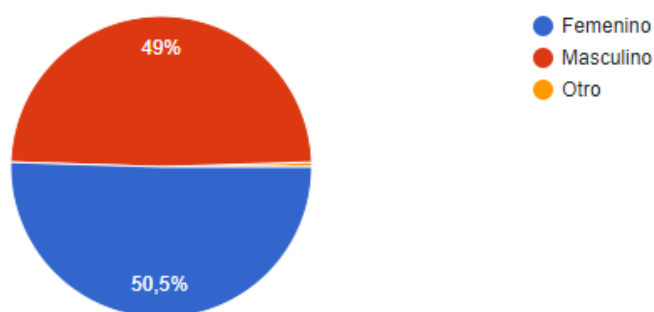


Gráfico 1.

El público que respondió la encuesta se compone de 101 personas de género femenino, 98 de género masculino y 1 persona de género “otro”.

¿Trabaja en capital federal?

200 respuestas

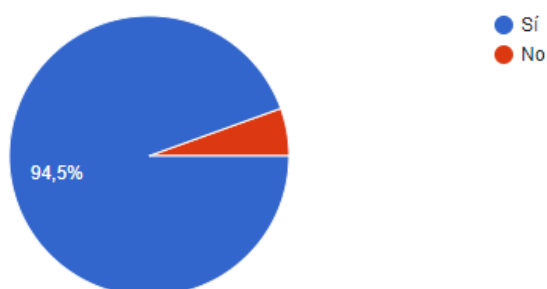


Gráfico 2.

De los encuestados, 189 trabajan en capital federal y de los 11 que respondieron que no trabajan en capital es porque imparten sus clases en los campos de deportes fuera de la capital federal, trasladándose en el transporte escolar o en forma particular.

¿Con qué edad trabaja?

200 respuestas

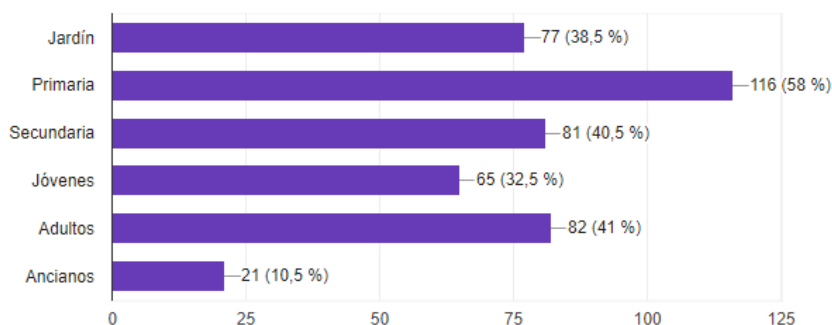


Gráfico 3.

El gráfico muestra que la mitad de la gente encuestada trabaja con primaria, habiendo una marcada minoría que trabaja con ancianos, el resto de los encuestados trabajan con grupos de jardín, secundaria, jóvenes y adultos.

Espacio Laboral

200 respuestas

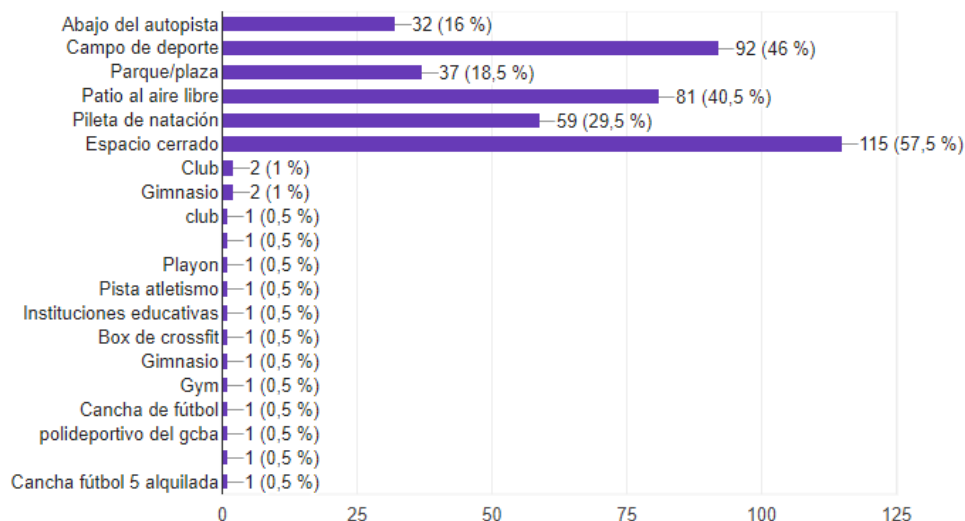


Gráfico 4.

La mayoría de los profesores de Educación Física encuestados trabajan en espacios cerrados, en campos de deportes o patios al aire libre. Una gran parte trabaja en piletas de natación, parques o plazas o abajo de la autopista. Otros de los encuestados aclararon que

trabajan en club, gimnasio, playón, pista de atletismo, instituciones educativas, box de crossfit, cancha de fútbol o polideportivos.

Rama Laboral

200 respuestas

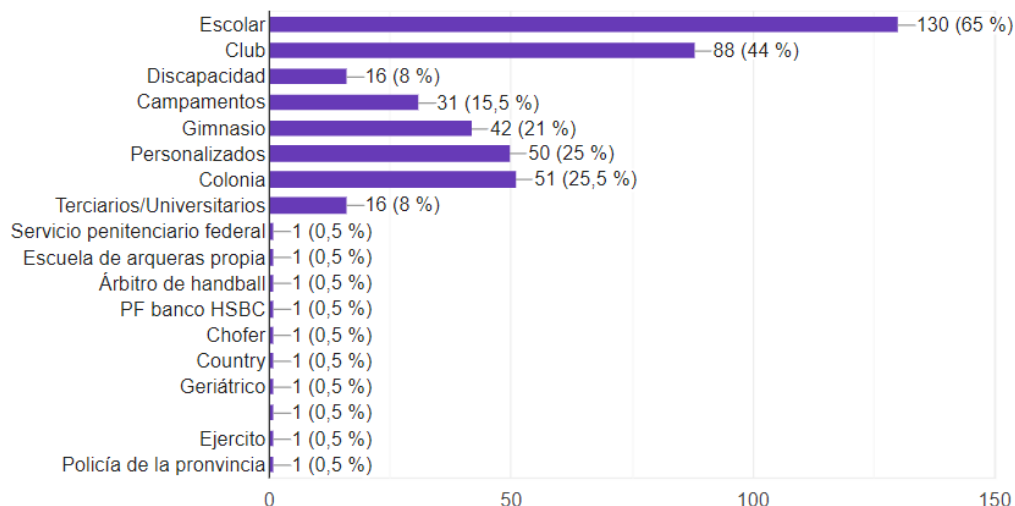


Gráfico 5.

Más de la mitad de los encuestados trabaja en el ambiente escolar, el 44% trabaja en club, muchos respondieron que en temporada hacen colonia y campamentos. 50 de los encuestados realizan personalizados, 42 trabajan en gimnasios y 16 en discapacidad. 16 de los encuestados trabajan en nivel terciario o universitario. Luego 10 de los encuestados registraron que trabajan en otras ramas laborales como policía, ejército, country, geriátrico, escuela de arquerías, arbitraje, entre otras.

Compromiso Corporal

200 respuestas

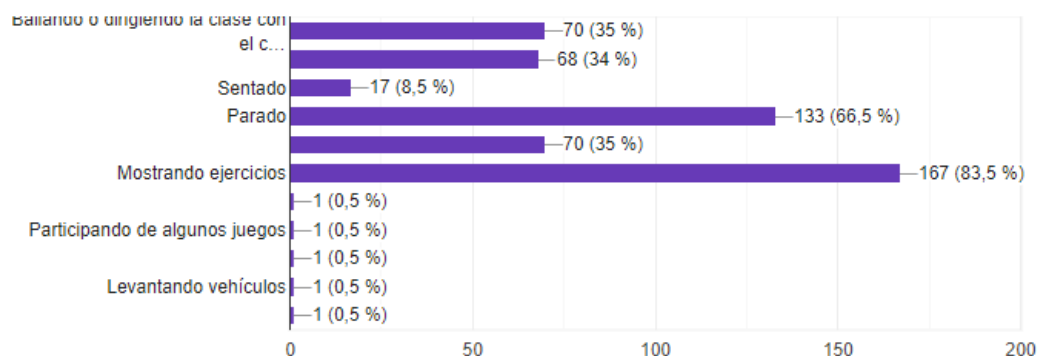


Gráfico 6.

Los participantes de la encuesta respondieron que el 83.5% trabaja mostrando los ejercicios, el 66.5% parado, el 35% bailando o dirigiendo la clase con el cuerpo y el otro 35% movilizando personas (sean adultos o niños). El 34% trabaja cuidando (gimnasia por ejemplo), el 17% sentado y hay 5 que registraron que trabajan participando de algunos juegos, corriendo a la intensidad que requiera la actividad, entre otras.

¿Durante el tiempo de trabajo se traslada en micro?

200 respuestas

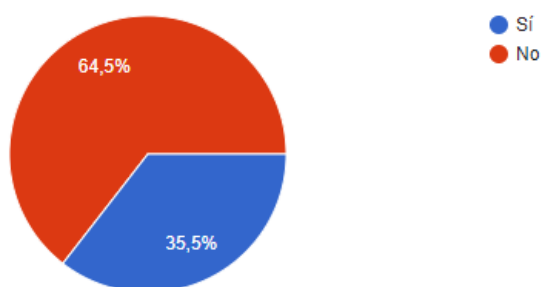


Gráfico 7.

En este gráfico podemos ver que un 64, 5% de los encuestados se traslada en micro dentro de su horario laboral.

¿Traslada material?

200 respuestas

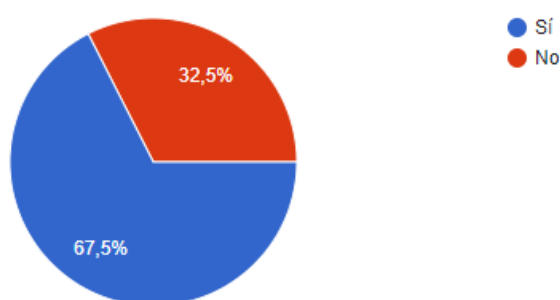


Gráfico 8.

De los 200 encuestados, 135 contestaron que trasladan material en su trabajo.

¿Qué hace en su tiempo no laboral?

200 respuestas

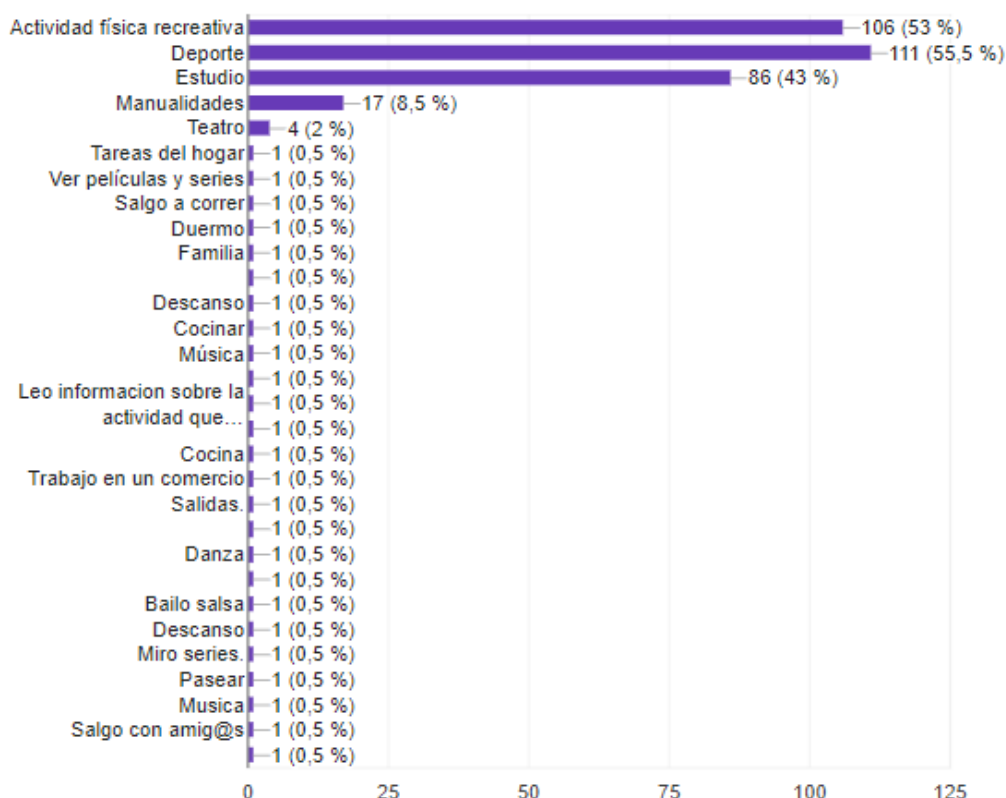


Gráfico 9.

Según las encuestas realizadas, los participantes realizan en un alto porcentaje algún deporte o actividad recreativa fuera del horario laboral, 86 registraron que estudian, 17 que realizan manualidades, 4 que practican teatro y 15 comentaron otras actividades que realizan donde sumaron el baile, el descanso, música, paseo, tareas del hogar, lectura y tiempo compartido en familia.

¿Cómo se moviliza al trabajo?

200 respuestas

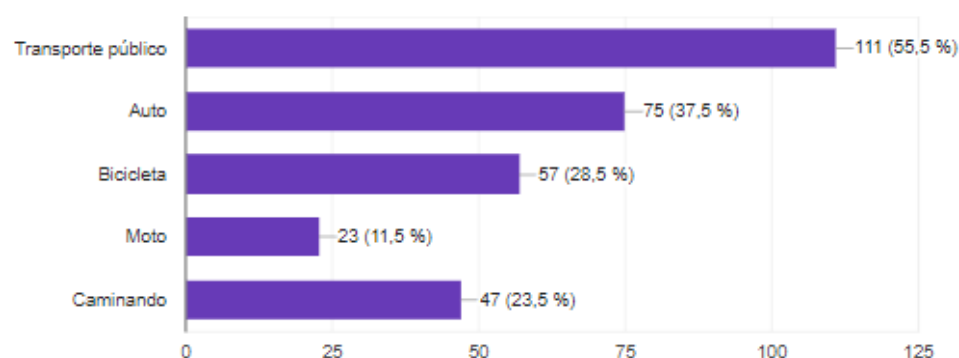


Gráfico 10.

Un poco más de la mitad de los profesores de Educación Física encuestados marcaron que al trabajo se trasladan en transporte público, 37.5% en auto, 28.5% en bicicleta, 23.5% caminando y 11.5% en moto.

¿Tiene o tuvo algún tipo de lesión o enfermedad?

200 respuestas

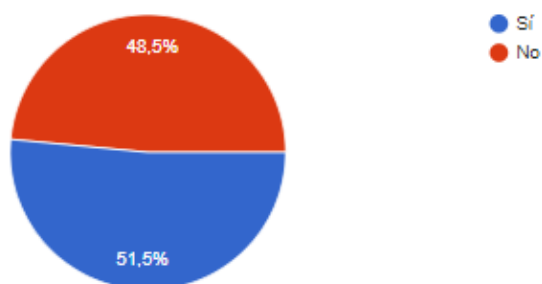


Gráfico 11.

En el gráfico podemos ver que, si bien es leve la diferencia entre los que sufrieron algún tipo de patología, es mayor el porcentaje de los que sí lo hicieron.

La lesión o enfermedad fue...

200 respuestas

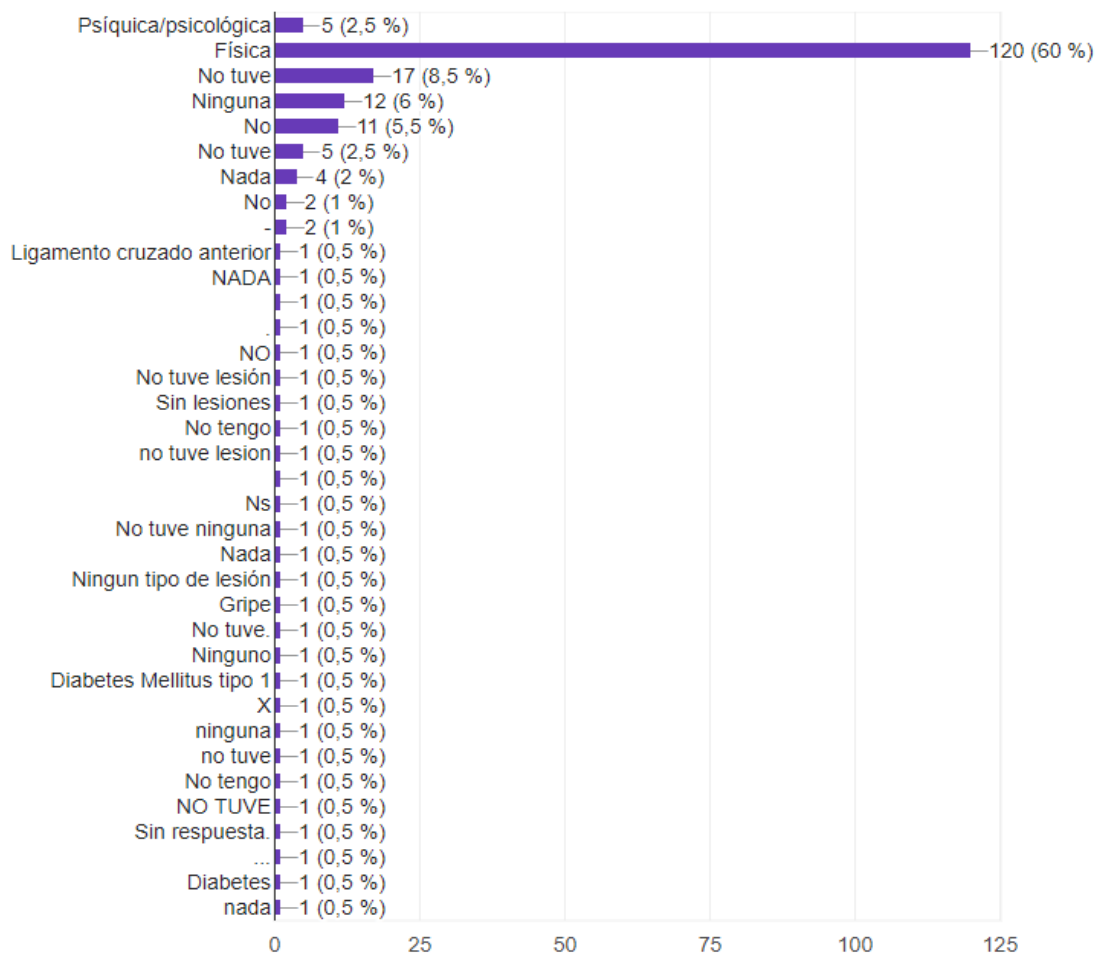


Gráfico 12.

Según las respuestas de los encuestados, 123 sufrieron algún tipo de patología física, 5 registraron que tuvieron una patología psíquica o psicológica y 72 no tuvieron ningún tipo de patología (ni lesiones ni enfermedades).

ANÁLISIS

Luego de haber analizado las encuestas realizadas a los profesores de Educación Física se puede afirmar que un poco más de la mitad (el 51.5%) tiene o tuvo algún tipo de lesión o enfermedad.

De los que respondieron que sí tienen o tuvieron alguna patología, el 60% detalló que es física y solo el 2.5% marcó tener lesión o enfermedad psíquica o psicológica. Las patologías psicológicas no las detallaron, más que un encuestado que detalló “stress laboral” pero de las físicas podemos encontrar una gran variedad:

- Esguinces.
- Fracturas, fisuras.
- Lesiones en rodilla.
- Desgarros.
- Hernias de disco.
- Lumbalgia.
- Pubalgia.
- Lesión ligamentosa.
- Pérdida de espacio intervertebral.
- Traumatismos.
- Rectificación cervical, cervicalgia, pinzamientos.
- Nódulos en cuerdas vocales.
- Lesiones en hombro.
- Hernia inguinal.
- Luxaciones.
- Fascitis plantar.

De todos los encuestados varios nombraron estas patologías, algunos repitieron, es decir, muchos mencionaron haber sufrido esguinces, lesiones de rodilla, hernias inguinales, problemas vertebrales (rectificación cervical, cervicalgia, pinzamientos, pérdida de espacio intervertebral, hernias de disco) y fracturas. Cuando hablamos de lumbalgia y pubalgia tenemos que aclarar que éste término no nos está diciendo mucho de la patología que sufrió ya que simplemente significa “dolor” en la zona del pubis o en la zona de las lumbares y esto puede ser causado por infinidad de motivos. Uno solo registro haber sufrido fascitis plantar. Varios registraron problemas en el hombro, como rotura del tendón del músculo supraespinoso, tendinopatías, luxaciones, entre otras. Varios encuestados también sufrieron problemas en sus cuerdas vocales como nódulos, que esto podría deberse al esfuerzo de la voz al dar clases, recordemos que si dan clases en lugares abiertos o en lugares muy ruidosos uno tiene que esforzarse demás y ni hablar si además está expuesto a cambios climáticos.

Con respecto a la edad de los encuestados, 12 completaron mal el campo “fecha de nacimiento”, el resto se dividen en los siguientes rangos etarios:

Se registraron 103 encuestados que tienen entre 20 y 30 años; 61 encuestados tienen entre 31 y 40 años; 16 encuestados tienen entre 41 y 50 años; 6 encuestados tienen entre 51 a

60 años y solo 2 de los encuestados tienen entre 61 a 70 años. Podemos ver que la mayoría de la gente encuestada son jóvenes que recién arrancan a ejercer la profesión.

Por otro lado podemos aclarar que de los encuestados hubo 101 con género femenino, 98 con género masculino y un participante que marco “otro”.

Los participantes de la encuesta en su mayoría colocaron que su lugar de residencia era en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, solo 43 registraron que viven fuera de Capital Federal. De todos solo 11 colocaron que no trabajan en Capital Federal porque se trasladan al campo de deportes con el transporte escolar o con sus propios medios.

Con respecto al ámbito laboral los encuestados tenían la posibilidad de colocar más de una opción ya que los profesores de Educación Física por lo general trabajan en más de un lugar:

Espacio Laboral: 115 trabajan en espacio cerrado; 92 en campo de deportes; 81 en el patio al aire libre; 59 en piletas de natación; 37 en parques o plazas; 32 abajo del autopista; 3 en clubes; 6 en gimnasios; 2 en polideportivo o playones; 2 en canchas de fútbol; 1 en instituciones educativas; 1 en pista de atletismo; 1 en Box de crossfit.

Rama Laboral: 130 en el ámbito escolar; 88 en clubes; 51 en colonias; 50 en personalizados; 42 en gimnasios; 31 en campamentos; 16 en discapacidad; 16 en terciario o universitario; 10 agregaron otras opciones como escuela de arqueras, árbitro, ejército, servicio penitenciario, country, geriátrico, policía, preparador físico en un banco, entre otras.

Los encuestados también fueron indagados sobre el compromiso corporal con el que trabajan, en esta variable también podían seleccionar más de una opción. 167 dijeron trabajar mostrando los ejercicios; 133 dijeron trabajar parados; 70 lo hacen bailando o dirigiendo la clase con el cuerpo; 70 movilizand o personas (tanto chicos como adultos); 68 cuidando (gimnasia por ejemplo); 17 sentado; 4 agregaron otras opciones, participando de juegos, corriendo a la intensidad que requiera el ejercicio, desplazándose por todo el lugar para observar.

Durante el tiempo de trabajo, solo 71 de los participantes se trasladan en micro.

Las horas de trabajo de los profesores de Educación Física encuestados son muy diferentes entre unos y otros, desde algunos que tan solo trabajan 1 hora por día, hasta algunos que trabajan 8 horas por día. 135 respondieron que trasladan material.

Con respecto a la forma en que se moviliza hacia el trabajo los participantes podían utilizar más de una opción, 111 utilizan el transporte público, 75 se trasladan en auto, 57 se movilizan en bicicleta, 47 lo hacen caminando y 23 van en moto.

Ante la pregunta sobre el tiempo no laborable, permitiendo que elijan más de una opción pude observar que de todos los encuestados 111 dijeron practicar algún deporte; 106 realizan actividad física recreativa; 86 durante el tiempo que no trabajan estudian; 17 realizan manualidades; 4 hacen teatro; 5 realizan las tareas del hogar y le dedican tiempo a su familia; 5 de los encuestados le dedican su tiempo no laboral a la música y al baile; 8 salen, miran series, duermen, pasean y 2 en su tiempo no laborable registraron que trabajan en otra cosa además de ser profesores de Educación Física.

CONCLUSIÓN

Basándome en los resultados arrojados en este estudio, no se puede establecer con claridad que las patologías que sufrieron los profesores de Educación Física, que trabajan en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, están únicamente relacionados con las condiciones de trabajo.

Si bien gran parte de los encuestados registraron haber sufrido algún tipo de patología, ya sea lesión o enfermedad, no hubo una relación entre tipo de patología y trabajo, ni con el compromiso corporal que realizan, ni con la edad con la que trabajan, ni con el espacio en el que trabajan. Aunque muchos registraron que trasladaban material, no hubo tampoco una clara relación con los que sufrieron patología.

También es necesario aclarar que no todos registraron su lesión o enfermedad como a partir de situaciones laborales. Muchos de ellos aclararon haberse lesionado rodilla o tobillo jugando algún deporte, otros en accidentes de tránsito.

Hay algunos casos que podrían exponerse como riesgos laborales pero no fueron los resultados esperados al comenzar esta investigación.

A partir de este estudio si me sorprendió que la mayoría de los encuestados realizan algún tipo de actividad física en su tiempo no laboral, ya sea un deporte o simplemente actividad física recreativa.

BIBLIOGRAFÍA

Dox, I. G. (2005). *Harper Collins de bolsillo ilustrado diccionario médico*. España: Marban Libros.

Francisco Gómez Montón, J. L. (2019). Lesiones en docentes de Educación Física en Cataluña: análisis de la percepción ergonómica en su puesto de trabajo. *Apunts. Educación Física y Deportes.*, n° 135. 1er trimestre (enero-marzo). Pp. 48-67. .

María Carrasco Poyatos, M. V. (2009). Patologías físicas sufridas por los profesores de Educación Física de E.S.O. de la provincia de Jaén en su lugar de trabajo. *RETOS. Nuevas tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación.*, Número 16. Pp. 118-121.

María Clara Garzón Alonso, M. L. (2017). Docentes de Educación Física, Expuestos a Riesgos Laborales. *Gestión & Finanzas*, Vol 1. N°1. 84-89.

Mateos, M. (2006). Dolencias profesionales del profesorado de Educación Física, derivadas de su labor docente, en España. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte.*, Vol 6. Número 23. Pp. 155-164.

Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago de Chile.

Salvador, J. C. (s.f.). *Gestión Sanitaria*. Obtenido de <https://www.gestion-sanitaria.com/3-riesgos-laborales-conceptos-basicos.html>

ANEXOS

ANEXO 1.

LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24557-27971/actualizacion>

Ley N° 24.557

Objetivos y ámbito de aplicación. Prevención de los riesgos del trabajo. Contingencias y situaciones cubiertas. Prestaciones dinerarias y en especie. Determinación y revisión de las incapacidades. Régimen financiero. Gestión de las prestaciones. Derechos, deberes y prohibiciones. Fondos de Garantía y de Reserva. Entes de Regulación y Supervisión. Responsabilidad Civil del Empleador. Órgano Tripartito de Participación. Normas Generales y Complementarias. Disposiciones Finales.

Sancionada: Setiembre 13 de 1995.

Promulgada: Octubre 3 de 1995.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

CAPITULO I

OBJETIVOS Y AMBITO DE APLICACION DE LA LEY

ARTICULO 1° — Normativa aplicable y objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT).

1. La prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo se regirán por esta LRT y sus normas reglamentarias.

2. Son objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT):

a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;

b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;

c) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados;

d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

ARTICULO 2° — Ámbito de aplicación.

1. Están obligatoriamente incluidos en el ámbito de la LRT:

a) Los funcionarios y empleados del sector público nacional, de las provincias y sus municipios y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires;

b) Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado;

c) Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública.

2. El Poder Ejecutivo nacional podrá incluir en el ámbito de la LRT a:

a) Los trabajadores domésticos;

b) Los trabajadores autónomos;

- c) Los trabajadores vinculados por relaciones no laborales;
- d) Los bomberos voluntarios.

ARTICULO 3° — Seguro obligatorio y autoseguro.

1. Esta LRT rige para todos aquellos que contraten a trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.
2. Los empleadores podrán autoasegurar los riesgos del trabajo definidos en esta ley, siempre y cuando acrediten con la periodicidad que fije la reglamentación;
 - a) Solvencia económico-financiera para afrontar las prestaciones de ésta ley;
 - b) Garanticen los servicios necesarios para otorgar las prestaciones de asistencia médica y las demás previstas en el artículo 20 de la presente ley.
3. Quienes no acrediten ambos extremos deberán asegurarse obligatoriamente en una 'Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART)' de su libre elección.
4. El Estado nacional, las provincias y sus municipios y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires podrán igualmente autoasegurarse.

CAPITULO III

CONTINGENCIAS Y SITUACIONES CUBIERTAS

ARTICULO 6° — Contingencias.

1. Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.
- 2 a) Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional.

Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes:

2 b) Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

A los efectos de la determinación de la existencia de estas contingencias, deberán cumplirse las siguientes condiciones:

i) El trabajador o sus derechohabientes deberán iniciar el trámite mediante una petición fundada, presentada ante la Comisión Médica Jurisdiccional, orientada a demostrar la concurrencia de los agentes de riesgos, exposición, cuadros clínicos y actividades con eficiencia causal directa respecto de su dolencia.

ii) La Comisión Médica Jurisdiccional sustanciará la petición con la audiencia del o de los interesados así como del empleador y la ART; garantizando el debido proceso, producirá las medidas de prueba necesarias y emitirá resolución debidamente fundada en peritajes de rigor científico.

En ningún caso se reconocerá el carácter de enfermedad profesional a la que sea consecuencia inmediata, o mediata previsible, de factores ajenos al trabajo o atribuibles al trabajador, tales como la predisposición o labilidad a contraer determinada dolencia.

2 c) Cuando se invoque la existencia de una enfermedad profesional y la ART considere que la misma no se encuentra prevista en el listado de enfermedades profesionales, deberá sustanciarse el procedimiento del inciso 2b. Si la Comisión Médica Jurisdiccional entendiese que la enfermedad encuadra en los presupuestos definidos en dicho inciso, lo comunicará a la ART, la que, desde esa oportunidad y hasta tanto se resuelva en definitiva la situación del trabajador, estará obligada a brindar todas las prestaciones contempladas en la presente ley. En tal caso, la Comisión Médica Jurisdiccional deberá requerir de inmediato la intervención de la Comisión Médica Central para que convalide o rectifique dicha opinión. Si el pronunciamiento de la Comisión Médica Central no convalidase la opinión de la Comisión Médica Jurisdiccional, la ART cesará en el otorgamiento de las prestaciones a su cargo. Si la Comisión Médica Central convalidara el pronunciamiento deberá, en su caso, establecer simultáneamente el porcentaje de incapacidad del trabajador damnificado, a los efectos del pago de las prestaciones dinerarias que correspondieren. Tal decisión, de alcance circunscripto al caso individual resuelto, no

importará la modificación del listado de enfermedades profesionales vigente. La Comisión Médica Central deberá expedirse dentro de los 30 días de recibido el requerimiento de la Comisión Médica Jurisdiccional.

2 d) Una vez que se hubiera pronunciado la Comisión Médica Central quedarán expeditas las posibles acciones de repetición a favor de quienes hubieran afrontado prestaciones de cualquier naturaleza, contra quienes resultaren en definitiva responsables de haberlas asumido.

[...]

3. Están excluidos de esta ley:

a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo:

b) Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación.

ARTICULO 7° —Incapacidad Laboral Temporaria.

1. Existe situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) cuando el daño sufrido por el trabajador le impida temporariamente la realización de sus tareas habituales.

2. La situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) cesa por:

a) Alta médica;

b) Declaración de Incapacidad Laboral Permanente (ILP);

c) Transcurso de dos (2) años desde la primera manifestación invalidante;

d) Muerte del damnificado.

3. Si el trabajador damnificado, dentro del plazo previsto en el inciso c) del apartado anterior, se hubiera reincorporado al trabajo y volviera a estar de baja por idéntico accidente o enfermedad profesional, su situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) continuará hasta el alta médica, declaración de Incapacidad Laboral Permanente, en caso de corresponder, su deceso o hasta completar dos (2) años efectivos de baja, sumándose todos los períodos en los cuales se hubiera visto impedido de trabajar.

[...]

ARTICULO 8° — Incapacidad Laboral Permanente.

1. Existe situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) cuando el daño sufrido por el trabajador le ocasione una disminución permanente de su capacidad laborativa.
2. La Incapacidad Laboral Permanente (ILP) será total, cuando la disminución de la capacidad laborativa permanente fuere igual o superior al 66 %, y parcial, cuando fuere inferior a este porcentaje.
3. El grado de incapacidad laboral permanente será determinado por las comisiones médicas de esta ley, en base a la tabla de evaluación de las incapacidades laborales, que elaborará el Poder Ejecutivo Nacional y, ponderará entre otros factores, la edad del trabajador, el tipo de actividad y las posibilidades de reubicación laboral.
4. El Poder Ejecutivo nacional garantizará, en los supuestos que correspondiese, la aplicación de criterios homogéneos en la evaluación de las incapacidades dentro del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) y de la LRT.

ARTICULO 9° — Carácter provisorio y definitivo de la ILP.

1. La situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) que diese derecho al damnificado a percibir una prestación de pago mensual, tendrá carácter provisorio durante los 36 meses siguientes a su declaración.

Este plazo podrá ser extendido por las comisiones médicas, por un máximo de 24 meses más, cuando no exista certeza acerca del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laborativa.

En los casos de Incapacidad Laboral Permanente parcial el plazo de provisionalidad podrá ser reducido si existiera certeza acerca del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laborativa.

Vencidos los plazos anteriores, la Incapacidad Laboral Permanente tendrá carácter definitivo.

2. La situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) que diese derecho al damnificado a percibir una suma de pago único tendrá carácter definitivo a la fecha del cese del período de incapacidad temporaria.

ARTICULO 10. — Gran invalidez.

Existe situación de gran invalidez cuando el trabajador en situación de Incapacidad Laboral Permanente total necesite la asistencia continua de otra persona para realizar los actos elementales de su vida.

CAPITULO IV

PRESTACIONES DINERARIAS

ARTICULO 11. — Régimen legal de las prestaciones dinerarias.

1. Las prestaciones dinerarias de esta ley gozan de las franquicias y privilegios de los créditos por alimentos. Son, además, irrenunciables y no pueden ser cedidas ni enajenadas.

2. Las prestaciones dinerarias por Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) o permanente provisoria se ajustarán en función de la variación del AMPO definido en la ley 24.241, de acuerdo a la norma reglamentaria. [...]

3. El Poder Ejecutivo nacional se encuentra facultado a mejorar las prestaciones dinerarias establecidas en la presente ley cuando las condiciones económicas financieras generales del sistema así lo permitan.

4. En los supuestos previstos en el artículo 14, apartado 2, inciso 'b'; artículo 15, apartado 2; y artículos 17 y 18, apartados 1 de la presente ley, junto con las prestaciones allí previstas los beneficiarios percibirán, además, una compensación dineraria adicional de pago único, conforme se establece a continuación:

a) En el caso del artículo 14, apartado 2, inciso 'b', dicha prestación adicional será de PESOS TREINTA MIL (\$ 30.000).

b) En los casos de los artículos 15, apartado 2 y del artículo 17, apartado 1), dicha prestación adicional será de PESOS CUARENTA MIL (\$ 40.000).

c) En el caso del artículo 18, apartado 1, la prestación adicional será de PESOS CINCUENTA MIL (\$ 50.000).

[...]

ARTICULO 12. — Ingreso Base. Establécese, respecto del cálculo del monto de las indemnizaciones por incapacidad laboral definitiva o muerte del trabajador, la aplicación del siguiente criterio:

1. A los fines del cálculo del valor del ingreso base se considerará el promedio mensual de todos los salarios devengados -de conformidad con lo establecido por el artículo 1° del Convenio N° 95 de la OIT- por el trabajador durante el año anterior a la primera manifestación invalidante, o en el tiempo de prestación de servicio si fuera menor. Los salarios mensuales tomados a fin de establecer el promedio se actualizarán mes a mes aplicándose la variación del índice Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables (RIPTE), elaborado y difundido por el MINISTERIO DE SALUD Y DESARROLLO SOCIAL.

2. Desde la fecha de la primera manifestación invalidante y hasta la fecha en que deba realizarse la puesta a disposición de la indemnización por determinación de la incapacidad laboral definitiva, deceso del trabajador u homologación, el monto del ingreso base devengará un interés equivalente a la tasa de variación de las Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables (RIPTE) en el período considerado.

3. En caso de que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo no pongan a disposición el pago de la indemnización dentro del plazo debido, se aplicará un interés equivalente al promedio de la tasa activa cartera general nominal anual vencida a TREINTA (30) días del BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA, hasta la efectiva cancelación, acumulándose los intereses al capital en forma semestral, según lo establecido en el artículo 770 del Código Civil y Comercial de la Nación.

[...]

ARTICULO 13. — Prestaciones por Incapacidad Laboral Temporal.

1. A partir del día siguiente a la primera manifestación invalidante y mientras dure el período de Incapacidad Laboral Temporal (ILT), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual, de cuantía igual al valor mensual del ingreso base.

La prestación dineraria correspondiente a los primeros diez días estará a cargo del empleador. Las prestaciones dinerarias siguientes estarán a cargo de la ART la que, en todo caso, asumirá las prestaciones en especie.

El pago de la prestación dineraria deberá efectuarse en el plazo y en la forma establecida en la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias para el pago de las remuneraciones a los trabajadores.

[...]

2. El responsable del pago de la prestación dineraria retendrá los aportes y efectuará las contribuciones correspondientes a los subsistemas de Seguridad Social que integran el SUSS o los de ámbito provincial que los reemplazan, exclusivamente, conforme la normativa previsional vigente debiendo abonar, asimismo, las asignaciones familiares.

[...]

3. Durante el periodo de Incapacidad Laboral Temporal, originada en accidentes de trabajo o en enfermedades profesionales, el trabajador no devengará remuneraciones de su empleador, sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 1 del presente artículo.

ARTICULO 14. — Prestaciones por Incapacidad Permanente Parcial (IPP).

1. Producido el cese de la Incapacidad Laboral Temporal y mientras dure la situación de provisionalidad de la Incapacidad Laboral Permanente Parcial (IPP), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual cuya cuantía será igual al valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad, además de las asignaciones familiares correspondientes, hasta la declaración del carácter definitivo de la incapacidad.

2. Declarado el carácter definitivo de la Incapacidad Laboral Permanente Parcial (IPP), el damnificado percibirá las siguientes prestaciones:

a) Cuando el porcentaje de incapacidad sea igual o inferior al CINCUENTA POR CIENTO (50%) una indemnización de pago único, cuya cuantía será igual a CINCUENTA Y TRES (53) veces el valor mensual del ingreso base, multiplicado por el porcentaje de incapacidad y por un coeficiente que resultará de dividir el número SESENTA Y CINCO (65) por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante.

Esta suma en ningún caso será superior a la cantidad que resulte de multiplicar PESOS CIENTO OCHENTA MIL (\$ 180.000) por el porcentaje de incapacidad.

b) Cuando el porcentaje de incapacidad sea superior al CINCUENTA POR CIENTO (50%) e inferior al SESENTA Y SEIS POR CIENTO (66%), una Renta Periódica — contratada en los términos de esta ley— cuya cuantía será igual al valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad. Esta prestación está sujeta a la retención de aportes de la Seguridad Social y contribuciones para asignaciones familiares hasta que el damnificado se encuentre en condiciones de acceder a la jubilación por cualquier causa. El valor actual esperado de la renta periódica en ningún caso será

superior a PESOS CIENTO OCHENTA MIL (\$ 180.000). Deberá asimismo adicionarse la prestación complementaria prevista en el artículo 11, apartado cuarto de la presente ley.

[...]

ARTICULO 15. — Prestaciones por Incapacidad Permanente Total (IPT).

1. Mientras dure la situación de provisionalidad de la Incapacidad Laboral Permanente Total, el damnificado percibirá una prestación de pago mensual equivalente al SETENTA POR CIENTO (70%) del valor mensual del ingreso base. Percibirá, además, las asignaciones familiares correspondientes, las que se otorgarán con carácter no contributivo.

Durante este período, el damnificado no tendrá derecho a las prestaciones del sistema previsional, sin perjuicio del derecho a gozar de la cobertura del seguro de salud que le corresponda, debiendo la ART retener los aportes respectivos para ser derivados al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, u otro organismo que brindare tal prestación.

2. Declarado el carácter definitivo de la Incapacidad Laboral Permanente Total (IPT), el damnificado percibirá las prestaciones que por retiro definitivo por invalidez establezca el régimen previsional al que estuviere afiliado.

Sin perjuicio de la prestación prevista por el apartado 4 del artículo 11 de la presente ley, el damnificado percibirá, asimismo, en las condiciones que establezca la reglamentación, una prestación de pago mensual complementaria a la correspondiente al régimen previsional. Su monto se determinará actuarialmente en función del capital integrado por la ART. Ese capital equivaldrá a CINCUENTA Y TRES (53) veces el valor mensual del ingreso base, multiplicado por un coeficiente que resultará de dividir el número 65 por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante y no podrá ser superior a PESOS CIENTO OCHENTA MIL (\$ 180.000).

[...]

3. Cuando la Incapacidad Permanente Total no deviniere en definitiva, la ART se hará cargo del capital de recomposición correspondiente, definido en la Ley N° 24.241 (artículo 94) o, en su caso, abonará una suma equivalente al régimen previsional a que estuviese afiliado el damnificado.

[...]

ARTICULO 16. — Retorno al trabajo por parte del damnificado.

1. La percepción de prestaciones dinerarias por Incapacidad Laboral Permanente es compatible con el desempeño de actividades remuneradas por cuenta propia o en relación de dependencia.
2. El Poder Ejecutivo Nacional podrá reducir los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social, correspondientes a supuestos de retorno al trabajo de trabajadores con Incapacidad Laboral Permanente.
3. Las prestaciones establecidas por esta ley son compatibles con las otras correspondientes al régimen previsional a las que el trabajador tuviere derecho, salvo lo previsto en el artículo 15, segundo párrafo del apartado 1, precedente.

[...]

ARTICULO 17. — Gran invalidez.

1. El damnificado declarado gran inválido percibirá las prestaciones correspondientes a los distintos supuestos de Incapacidad Laboral Permanente Total (IPT).
2. Adicionalmente, la ART abonará al damnificado una prestación de pago mensual equivalente a tres veces el valor del AMPO definido por la ley 24.241 (artículo 21), que se extinguirá a la muerte del damnificado. (Nota Infoleg: por art. 5° del Decreto N° 1694/2009 B.O. 6/11/2009 se establece en la suma de PESOS DOS MIL (\$ 2.000) la prestación adicional de pago mensual prevista en el presente inciso. Por art. 6° segundo párrafo de la misma norma se establece que dicha prestación se ajustará en la misma proporción en que lo sean las prestaciones del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley N° 24.241, modificado por su similar N° 26.417. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial y se aplicarán a las contingencias previstas en la Ley N° 24.557 y sus modificaciones cuya primera manifestación invalidante se produzca a partir de esa fecha)

ARTICULO 18. — Muerte del damnificado.

1. Los derechohabientes del trabajador accederán a la pensión por fallecimiento prevista en el régimen previsional al que estuviera afiliado el damnificado y a las prestaciones establecidas en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 15 de esta ley, además de la prevista en su artículo 11, apartado cuarto.

2. Se consideran derechohabientes a los efectos de esta Ley, a las personas enumeradas en el artículo 53 de la Ley N° 24.241, quienes concurrirán en el orden de prelación y condiciones allí señaladas. El límite de edad establecido en dicha disposición se entenderá extendido hasta los VEINTIUN (21) años, elevándose hasta los VEINTICINCO (25) años en caso de tratarse de estudiantes a cargo exclusivo del trabajador fallecido. En ausencia de las personas enumeradas en el referido artículo, accederán los padres del trabajador en partes iguales; si hubiera fallecido uno de ellos, la prestación será percibida íntegramente por el otro. En caso de fallecimiento de ambos padres, la prestación corresponderá, en partes iguales, a aquellos familiares del trabajador fallecido que acrediten haber estado a su cargo. La reglamentación determinará el grado de parentesco requerido para obtener el beneficio y la forma de acreditar la condición de familiar a cargo.

[...]

CAPITULO VIII

GESTION DE LAS PRESTACIONES

ARTICULO 26. — Aseguradoras de Riesgo del Trabajo.

1. Con la salvedad de los supuestos del régimen del autoseguro, la gestión de las prestaciones y demás acciones previstas en la LRT estará a cargo de entidades de derecho privado, previamente autorizadas por la SRT, y por la Superintendencia de Seguros de la Nación, denominadas 'Aseguradoras de Riesgo del Trabajo' (ART), que reúnan los requisitos de solvencia financiera, capacidad de gestión, y demás recaudos previstos en esta ley, en la ley 20.091, y en sus reglamentos.

2. La autorización conferida a una ART será revocada:

- a) Por las causas y procedimientos previstos en esta ley, en la ley 20.091, y en sus respectivos reglamentos;
- b) Por omisión de otorgamiento íntegro y oportuno de las prestaciones de ésta LRT;
- c) Cuando se verifiquen deficiencias graves en el cumplimiento de su objeto, que no sean subsanadas en los plazos que establezca la reglamentación.

3. Las ART tendrán como único objeto el otorgamiento de las prestaciones que establece esta ley, en el ámbito que —de conformidad con la reglamentación— ellas mismas determinen.

4. Las ART podrán, además, contratar con sus afiliados:

- a) El otorgamiento de las prestaciones dinerarias previstas en la legislación laboral para los casos de accidentes y enfermedades inculpables; y,
- b) La cobertura de las exigencias financieras derivadas de los juicios por accidentes y enfermedades de trabajo con fundamento en leyes anteriores.

Para estas dos operatorias la ART fijará libremente la prima, y llevará una gestión económica y financiera separada de la que corresponda al funcionamiento de la LRT.

Ambas operatorias estarán sometidas a la normativa general en materia de seguros. *

* 5. El capital mínimo necesario para la constitución de una ART será de tres millones de pesos (\$ 3.000.000) que deberá integrarse al momento de la constitución. El Poder Ejecutivo nacional podrá modificar el capital mínimo exigido, y establecer un mecanismo de movilidad del capital en función de los riesgos asumidos.

6. Los bienes destinados a respaldar las reservas de la ART no podrán ser afectados a obligaciones distintas a las derivadas de esta ley, ni aun en caso de liquidación de la entidad.

En este último caso, los bienes serán transferidos al Fondo de Reserva de la LRT.

7. Las ART deberán disponer, con carácter de servicio propio o contratado, de la infraestructura necesaria para proveer adecuadamente las prestaciones en especie previstas en esta ley. La contratación de estas prestaciones podrá realizarse con las obras sociales.

ARTICULO 27. — Afiliación.

- 1. Los empleadores no incluidos en el régimen de autoseguro deberán afiliarse obligatoriamente a la ART que libremente elijan, y declarar las altas y bajas que se produzcan en su plantel de trabajadores.
- 2. La ART no podrá rechazar la afiliación de ningún empleador incluido en su ámbito de actuación.
- 3. La afiliación se celebrará en un contrato cuya forma, contenido, y plazo de vigencia determinará la SRT.
- 4. La renovación del contrato será automática, aplicándose el Régimen de Alícuotas vigente a la fecha de la renovación.

5. La rescisión del contrato de afiliación estará supeditada a la firma de un nuevo contrato por parte del empleador con otra ART o a su incorporación en el régimen de autoseguro.

6. La Aseguradora de Riesgos del Trabajo podrá extinguir el contrato de afiliación de un empleador en caso que se verifique la falta de pago de dos (2) cuotas mensuales, consecutivas o alternadas, o la acumulación de una deuda total equivalente a dos (2) cuotas, tomando como referencia la de mayor valor en el último año. La extinción del contrato deberá ajustarse a los requisitos, modalidades y plazos que determine la reglamentación. A partir de la extinción, el empleador se considerará no asegurado y estará en la situación prevista en el apartado 1 del artículo 28 de esta ley. Sin perjuicio de ello, la aseguradora deberá otorgar prestaciones en especie, con los alcances previstos en el Capítulo V de esta ley, por las contingencias ocurridas dentro de los tres (3) meses posteriores a la extinción por falta de pago. La aseguradora podrá repetir del empleador el costo de las prestaciones otorgadas conforme lo dispuesto en el párrafo anterior. (Apartado sustituido por art. 12 de la Ley N° 27.348 B.O. 24/02/2017. Vigencia: de aplicación a las contingencias cuya primer manifestación invalidante resulte posterior a la entrada en vigencia de la presente ley)

ARTICULO 28. — Responsabilidad por omisiones.

1. Si el empleador no incluido en el régimen de autoseguro omitiera afiliarse a una ART, responderá directamente ante los beneficiarios por las prestaciones previstas en esta ley.

2. Si el empleador omitiera declarar su obligación de pago o la contratación de un trabajador, la ART otorgará las prestaciones, y podrá repetir del empleador el costo de éstas.

3. En el caso de los apartados anteriores el empleador deberá depositar las cuotas omitidas en la cuenta del Fondo de Garantía de la ART.

4. Si el empleador omitiera —total o parcialmente— el pago de las cuotas a su cargo, la ART otorgará las prestaciones, y podrá ejecutar contra el empleador las cotizaciones adeudadas.

ARTICULO 29. — Insuficiencia patrimonial.

Declarada judicialmente la insuficiencia patrimonial del empleador no asegurado, o en su caso autoasegurado, para asumir las obligaciones a su cargo, las prestaciones serán financiadas por la SRT con cargo al Fondo de Garantía de la LRT.

La insuficiencia patrimonial del empleador será probada a través del procedimiento sumarísimo previsto para las acciones meramente declarativas conforme se encuentre regulado en las distintas jurisdicciones donde la misma deba acreditarse.

ARTICULO 30. — Autoseguro.

Quienes hubiesen optado por el régimen de autoseguro deberán cumplir con las obligaciones que esta ley pone a cargo del empleador y a cargo de las ART, con la excepción de la afiliación, el aporte al Fondo de Reserva de la LRT y toda otra obligación incompatible con dicho régimen.

CAPITULO

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES;

ARTICULO 31. — Derechos, deberes y prohibiciones.

1. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo:

- a) Denunciarán ante la SRT los incumplimientos de sus afiliados de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, incluido el Plan de Mejoramiento;
- b) Tendrán acceso a la información necesaria para cumplir con las prestaciones de la LRT:
- c) Promoverán la prevención, informando a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo acerca de los planes y programas exigidos a las empresas:
- d) Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento:
- e) Informarán a los interesados acerca de la composición de la entidad, de sus balances, de su régimen de alícuotas, y demás elementos que determine la reglamentación:
- f) No podrán fijar cuotas en violación a las normas de la LRT, ni destinar recursos a objetos distintos de los previstos por esta ley;
- g) No podrán realizar exámenes psicofísicos a los trabajadores, con carácter previo a la celebración de un contrato de afiliación.

2. Los empleadores:

- a) Recibirán información de la ART respecto del régimen de alícuotas y de las prestaciones, así como asesoramiento en materia de prevención de riesgos:
- b) Notificarán a los trabajadores acerca de la identidad de la ART a la que se encuentren afiliados;

- c) Denunciarán a la ART y a la SRT los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en sus establecimientos;
- d) Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento:
- e) Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento.

3. Los trabajadores:

- a) Recibirán de su empleador información y capacitación en materia de prevención de riesgos del trabajo, debiendo participar en las acciones preventivas;
- b) Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento, así como con las medidas de recalificación profesional;
- c) Informaran al empleador los hechos que conozcan relacionados con los riesgos del trabajo;
- d) Se someterán a los exámenes médicos y a los tratamientos de rehabilitación;
- e) Denunciarán ante el empleador los accidentes y enfermedades profesionales que sufran.

ARTICULO 32. — Sanciones.

1. El incumplimiento por parte de empleadores autoasegurados, de las ART las compañías de seguros de retiro de obligaciones a su cargo, será sancionado una multa de 20 a 2.000 AMPOs (Aporte Medio Previsional Obligatorio), si no resultare un delito más severamente penado.
2. El incumplimiento de los empleadores autoasegurados, de las ART y de las compañías de seguros de retiro, de las prestaciones establecidas en el artículo 20, apartado 1 inciso a) (Asistencia médica y farmacéutica), será reprimido con la pena prevista en el artículo 106 del Código Penal.
3. Si el incumplimiento consistiera en la omisión de abonar las cuotas o de declarar su pago, el empleador será sancionado con prisión, de seis meses a cuatro años.
4. El incumplimiento del emplea autoasegurado, de las ART y de las compañías de seguros de retiro de las prestaciones dinerarias a su cargo, o de los aportes a fondos creados por esta ley será sanción con prisión de dos a seis años.

5. Cuando se trate de personas jurídicas la pena de prisión se aplicará a los directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido e hecho punible.

6. Los delitos tipificados en los apartados 3 y 4 del presente artículo se configurarán cuando el obligado no diese cumplimiento a los deberes aludidos dentro de los quince días corrido intimado a ello en su domicilio legal.

7. Será competente para entender en delitos previstos en los apartados 3 y 4 presente artículo la justicia federal.

CAPITULO X

FONDO DE LA GARANTIA DE LA LRT

ARTICULO 33. — Creación y recursos.

1. Créase el Fondo de Garantía de la LRI cuyos recursos se abonarán las prestaciones en caso de insuficiencia patrimonial del empleador, judicialmente declarada.

2. Para que opere la garantía del apartado anterior, los beneficiarios o la ART en su caso, deberán realizar las gestiones indispensables para ejecutar la sentencia y solicitar la declaración de insuficiencia patrimonial en los plazos que fije la reglamentación.

3. El Fondo de Garantía de la LRT será administrado por la SRT y contará con los siguientes recursos:

a) Los previstos en esta ley, incluido el importe de las multas por incumplimiento de las normas sobre daños del trabajo y de las normas de higiene y seguridad:

b) Una contribución a cargo de los empleadores privados autoasegurados, a fijar por el Poder Ejecutivo nacional, no inferior al aporte equivalente al previsto en el artículo 34.2;

c) Las cantidades recuperadas por la SRT de los empleadores en situación de insuficiencia patrimonial;

d) Las rentas producidas por los recursos del Fondo de Garantía de la LRT, y las sumas que le transfiera la SRT:

e) Donaciones y legados:

4. Los excedentes del fondo, así como también las donaciones y legados al mismo, tendrán como destino único apoyar las investigaciones, actividades de capacitación, publicaciones y campañas publicitarias que tengan como fin disminuir los impactos

desfavorables en la salud de los trabajadores. Estos fondos serán administrados y utilizados en las condiciones que prevea la reglamentación.

CAPITULO XI

FONDO DE RESERVA DE LA LRT

ARTICULO 34. — Creación y recursos.

1. Créase el Fondo de Reserva de la LRT con cuyos recursos se abonarán o contratarán las prestaciones a cargo de la ART que éstas dejarán de abonar como consecuencia, de su liquidación.
2. Este fondo será administrado por la Superintendencia de Seguros de la Nación, y se formará con los recursos previstos en esta ley, y con un aporte a cargo de las ART cuyo monto será anualmente fijado por el Poder Ejecutivo Nacional.

CAPITULO XII

ENTES DE REGULACION Y SUPERVISION DE LA LRT

ARTICULO 35. — Creación.

Créase la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT), como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. La SRT absorberá las funciones y atribuciones que actualmente desempeña la Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo.

ARTICULO 36. — Funciones.

1. La SRT tendrá las funciones que esta ley le asigna y, en especial, las siguientes:
 - a) Controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo pudiendo dictar las disposiciones complementarias que resulten de delegaciones de esta ley o de los Decretos reglamentarios;
 - b) Supervisar y fiscalizar el funcionamiento de las ART;
 - c) Imponer las sanciones previstas en esta ley;
 - d) Requerir la información necesaria para cumplimiento de sus competencias, pudiendo peticionar órdenes de allanamiento y el auxilio de la fuerza pública;

e) Dictar su reglamento interno, administrar su patrimonio, gestionar el Fondo de Garantía, determinar su estructura organizativa y su régimen interno de gestión de recursos humanos;

f) Mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registrarán los datos identificatorios del damnificado y su empresa, época del infortunio. prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas y además, deberá elaborar los índices de siniestralidad;

g) Supervisar y fiscalizar a las empresas autoaseguradas y el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad del trabajo en ellas.

2. La Superintendencia de Seguros de la Nación tendrá las funciones que le confieren esta ley, la ley 20.091, y sus reglamentos.
[...]

ARTICULO 37. — Financiamiento. Los gastos de los entes de supervisión y control serán financiados por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, los empleadores autoasegurados públicos provinciales y los empleadores autoasegurados, conforme aquellos entes lo determinen.

En ningún supuesto dicha contribución podrá superar:

- a) En el caso de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, el uno coma cuatro por ciento (1,4 %) del total de los importes percibidos por cuotas de contratos de afiliación.
- b)) En el caso de los empleadores públicos autoasegurados y los empleadores autoasegurados, el cero coma cinco por mil (0,5‰) de su masa salarial promedio de los últimos seis (6) meses.

[...]

ARTICULO 38. — Autoridades y régimen del personal.

1. Un superintendente, designado por el Poder Ejecutivo Nacional previo proceso de selección, será la máxima autoridad de la SRT.

2. La remuneración del superintendente y de los funcionarios superiores del organismo serán fijadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

3. Las relaciones del personal con la SRT se regirán por la legislación laboral.

CAPITULO XIII

RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR

ARTICULO 39. — Responsabilidad civil.

[...]

4. Si alguna de las contingencias previstas en el artículo 6. de esta ley hubieran sido causadas por un tercero, el damnificado o sus derechohabientes podrán reclamar del responsable la reparación de los daños y perjuicios que pudieren corresponderle de acuerdo con las normas del Código Civil. de las que se deducirá el valor de las prestaciones que haya percibido o deba recibir de la ART o del empleador autoasegurado.

5. En los supuestos de los apartados anteriores, la ART o el empleador autoasegurado, según corresponda, están obligados a otorgar al damnificado o a sus derechohabientes la totalidad de las prestaciones prescriptas en esta ley, pero podrán repetir del responsable del daño causado el valor de las que hubieran abonado, otorgado o contratado.

[...]

CAPITULO XV

NORMAS GENERALES Y COMPLEMENTARIAS

[...]

ARTICULO 41. — Normas aplicables.

1. En las materias no reguladas expresamente por esta ley, y en cuanto resulte compatible con la misma, será de aplicación supletoria la ley 20.091.

2. No es aplicable al régimen de esta ley, el artículo 188 de la ley 24.241.

ARTICULO 42. — Negociación colectiva.

La negociación colectiva laboral podrá:

- a) Crear Aseguradoras de Riesgos de Trabajo in fines de lucro, preservando el principio de libre afiliación de los empleadores comprendidos en el ámbito del Convenio Colectivo de Trabajo;
- b) Definir medidas de prevención de los riesgos derivados del trabajo y de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 43. — Denuncia.

1. El derecho a recibir las prestaciones de esta ley comienza a partir de la denuncia de los hechos causantes de daños derivados del trabajo.
2. La reglamentación determinará los requisitos de esta denuncia.

ARTICULO 44. — Prescripción.

1. Las acciones derivadas de esta ley prescriben a los dos años a contar de la fecha en que la prestación debió ser abonada o prestada y, en todo caso, a los dos años desde el cese de la relación laboral.
2. Prescriben a los 10 (diez) años a contar desde la fecha en que debió efectuarse el pago, las acciones de los entes gestores y de los de la regulación y supervisión de esta ley, para reclamar el pago de sus acreencias.

ARTICULO 45. — Situaciones especiales.

Encomiéndose al Poder Ejecutivo de la Nación el dictado de normas complementarias en materia de:

- a) Pluriempleo;
- b) Relaciones laborales de duración determinada y a tiempo parcial;
- c) Sucesión de siniestros: y
- d) Trabajador jubilado o con jubilación postergada.

Esta facultad esta restringida al dictado de normas complementarias que hagan a la aplicación y cumplimiento de la presente ley.

ARTICULO 46. — Competencia judicial.

1. Una vez agotada la instancia prevista ante las comisiones médicas jurisdiccionales las partes podrán solicitar la revisión de la resolución ante la Comisión Médica Central.

El trabajador tendrá opción de interponer recurso contra lo dispuesto por la comisión médica jurisdiccional ante la justicia ordinaria del fuero laboral de la jurisdicción provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires según corresponda al domicilio de la comisión médica que intervino.

La decisión de la Comisión Médica Central será susceptible de recurso directo, por cualquiera de las partes, el que deberá ser interpuesto ante los tribunales de alzada con competencia laboral o, de no existir éstos, ante los tribunales de instancia única con igual competencia, correspondientes a la jurisdicción del domicilio de la comisión médica jurisdiccional que intervino.

Los recursos interpuestos procederán en relación y con efecto suspensivo, a excepción de los siguientes casos, en los que procederán con efecto devolutivo:

a) cuando medie apelación de la A.R.T. ante la Comisión Médica Central en el caso previsto en el artículo 6º, apartado 2, punto c) de la ley 24.557, sustituido por el artículo 2º del decreto 1278/2000;

b) cuando medie apelación de la A.R.T. ante la Comisión Médica Central, en caso de reagravamiento del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional.

El recurso interpuesto por el trabajador atraerá al que eventualmente interponga la aseguradora de riesgos del trabajo ante la Comisión Médica Central y la sentencia que se dicte en instancia laboral resultará vinculante para todas las partes.

Los decisorios que dicten las comisiones médicas jurisdiccionales o la Comisión Médica Central que no fueren motivo de recurso alguno por las partes así como las resoluciones homologatorias, pasarán en autoridad de cosa juzgada administrativa en los términos del artículo 15 de la ley 20.744 (t.o. 1976).

Las resoluciones de la respectiva comisión médica jurisdiccional y de la Comisión Médica Central deberán ser notificadas a las partes y al empleador.

Para todos los supuestos, resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 9º de la ley 26.773.

Todas las medidas de prueba producidas en cualquier instancia serán gratuitas para el trabajador.

(Apartado sustituido por art. 14 de la Ley N° 27.348 B.O. 24/02/2017)

2. Para la acción derivada del artículo 1072 del Código Civil en la Capital Federal será competente la justicia civil.

Invitase a las provincias para que determinen la competencia en esta materia según el criterio establecido precedentemente.

3. El cobro de cuotas, recargos e intereses adeudados a las ART así como las multas, contribuciones a cargo de los empleadores privados autoasegurados y aportes de las ART, se harán efectivos por la vía del apremio regulado en los códigos procesales civiles y comerciales de cada jurisdicción, sirviendo de suficiente título ejecutivo el certificado de deuda expedido por la ART o por la SRT.

En la Capital Federal se podrá optar por la justicia nacional con competencia en lo laboral o por los juzgados con competencia en lo civil o comercial.

En las provincias serán los tribunales con competencia civil o comercial.

ARTICULO 47. — Concurrencia.

1. Las prestaciones serán abonadas, otorgadas o contratadas a favor del damnificado o sus derechohabientes, según el caso, por la ART a la que se hayan efectuado o debido efectuarse las cotizaciones a la fecha de la primera manifestación invalidante.

Cuando la contingencia se hubiera originado en un proceso desarrollado a través del tiempo y en circunstancias tales que se demostrara que hubo cotización o hubiera debido haber cotización a diferentes ART;; la ART obligada al pago según el párrafo anterior podrá repetir de las restantes los costos de las prestaciones abonadas u otorgadas a los pagos efectuados, en la proporción en la que cada una de ellas sea responsable conforme al tiempo e intensidad de exposición al riesgo.

Las discrepancias que se originen en torno al origen de la contingencia y las que pudieran plantearse en la aplicación de los párrafos anteriores, deberán ser sometidas a la SRT.

2. Cuando la primera manifestación invalidante se produzca en circunstancia en que no exista ni deba existir cotización a una ART las prestaciones serán otorgadas, abonadas, o contratadas por la última ART a la que se hayan efectuado o debido efectuarse las cotizaciones y en su caso serán de aplicación las reglas del apartado anterior.

ARTICULO 48. — Fondos de garantía y de reserva.

1. Los fondos de garantía y de reserva se financiarán exclusivamente con los recursos previstos por la presente ley. Dichos recursos son inembargables frente a beneficiarios y terceros.

2. Dichos fondos no formarán parte del presupuesto general de la administración nacional.

ARTICULO 49. — Disposiciones adicionales y finales.

Disposiciones adicionales

PRIMERA: Modificación de la ley 20.744.

Sustitúyese el artículo 75 de la ley 20.744 por el siguiente texto:

1. El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.
2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas.

[...]