

## INDICE

<b>Introducción</b>	3
<b>1. Relevamiento</b>	7
1.1 Construcción del Sistema de Información del Relevamiento de Trabajo Decente en la Región Centro	7
1.2 Diseño del Mapeo Censal	9
1.3 Instrumento Censal: el Cuestionario	12
1.4 Diseño del trabajo de campo y logística territorial	13
1.5 Operativo logístico y censal	17
1.6 Procesamiento de los datos	19
1.7 Propuesta Metodológica	21
1.8 Informe de la Encuesta Cualitativa	25
Anexo 1.1 Sectores de actividad	57
Anexo 1.2 Resumen reunión con los directores de estadísticas y censos de cada provincia	60
Anexo 1.3 Cuestionario	65
Anexo 1.4 Listado de encuestadores	84
Anexo 1.5 Fotografías taller de capacitación encuestadores	86
Anexo 1.6 Materiales del encuestador	88
Anexo 1.7 Programa de carga	100
Anexo 1.8 Codificación preguntas 4, 27 y 28	103
<b>2. Capacitación</b>	108
2.1 Fundamentación	109
2.2 La formación de los trabajadores	111
2.3 Campaña de Sensibilización y Difusión	111
2.4 Campaña de Capacitación y Formación de Multiplicadores en Trabajo Decente	112
2.5 Metodología elegida	112
2.6 Capacitación de los facilitadores y multiplicadores	114
2.7 Encuentro con los trabajadores	117
Anexo 2.1	136
Anexo 2.2	141
Anexo 2.3	144

Anexo 2.4	147
3. Aportes para un Observatorio Permanente del Trabajo Decente	157
3.1 Análisis de situación del Trabajo Decente en la Región Centro	157
3.2 Propuesta Metodológica	158
<b>4. Anexos</b>	<b>160</b>
Anexo 4.1 Fotografías	160
Anexo 4.2 Sitio Web	169
Anexo 4.3 Aporte de expertos	172
Anexo 4.4	

## INTRODUCCIÓN

El presente Informe tiene por objeto dar por concluido el “Relevamiento, Estudio y Análisis del Trabajo Decente en la Región Centro” en términos de proyecto específico y objeto particular de estudio. Pero sabemos con satisfacción que es sólo un comienzo en la construcción de un verdadero Observatorio del trabajo Decente en la Región Centro.

Cuando el Proyecto se puso en marcha teníamos muchas certezas sobre la necesidad del diagnóstico que pretendíamos realizar, a pesar de muchas dificultades en términos de poder acceder a información preexistente en la región con indicadores válidos sobre la temática en estudio, pero la cantidad de interrogantes que se dispararon en virtud de los requerimientos de las organizaciones gremiales, los trabajadores y los representantes del sector público indagados, validaron la imperiosa necesidad de generar en forma permanente la búsqueda de indicadores en Trabajo Decente en las tres provincias.

Sin dudas, este trabajo requirió del consenso de una gran cantidad de actores representantes gremiales de distinta extracción sindical, de provincias con prácticas políticas y culturales distintas, con miradas sobre las prácticas institucionales disímiles, pero se puede adelantar una síntesis de gran madurez de las más de cien organizaciones gremiales de las tres provincias participantes en esta iniciativa.

También es importante destacar la participación de los estados provinciales, fuertemente comprometidos, desde los estamentos más importantes hasta el personal de las administraciones públicas que aportaron su trabajo para la exitosa realización de esta experiencia.

Dieron su respaldo a las actividades desarrolladas en el marco del proyecto, los Sres. Gobernadores de las tres provincias; Ministros de Gobierno, de Trabajo y Seguridad Social, de Educación y de Salud; y los Institutos de Estadísticas y Censos de la Región Centro.

## **a- Nota Metodológica**

Este Informe Final ha sido desarrollado a partir de las síntesis arribadas por los representantes de las organizaciones miembros del Foro de Organizaciones del Trabajo de la Región Centro, donde en el marco de las dimensiones del Trabajo Decente se focalizó el estudio de la Salud, Seguridad e Higiene Laboral en las ramas de trabajadores de la construcción, la industria alimentaria y de Comercio.

En los informes de avance I y II se adelantaron las modalidades del Relevamiento, Estudio y Análisis del mismo, pero en éste se aborda la totalidad del proyecto, con un primer apartado que específicamente incluye el Relevamiento, los detalles de construcción de la matriz censal, el instrumento censal, las modalidades logísticas y un informe detallado de los resultados del mismo.

En un segundo apartado se presenta la Capacitación y Formación de Multiplicadores en Trabajo Decente, donde se aborda la metodología utilizada, las herramientas utilizadas para la misma, los informes de los talleres realizados en las distintas provincias y una síntesis acabada de los mismos.

También se incluye la Campaña de Sensibilización desarrollada con el objeto de instalar e informar en la Región Centro sobre las prácticas del Trabajo Decente.

En un tercer apartado se presenta una propuesta metodológica con el objeto de sugerir elementos orientadores para la creación de un Observatorio Permanente del trabajo decente en la Región Centro.

## **b- Características del Estudio**

El trabajo realizado tiene como carácter principal la concepción del diagnóstico desde los mismos trabajadores, es decir, una herramienta construida a partir de la iniciativa del Foro de Trabajadores de la Región Centro y su participación activa en los lineamientos estratégicos del mismo, en la elaboración de los conceptos de estudio y en la ejecución. Es por ello que el equipo de trabajo es designado por las organizaciones de los trabajadores con la creación de espacios mixtos de trabajo que permitieron una visión articulada entre múltiples actores.

Desde su concepción, incluyó una mirada público-privada, con la creación de un

equipo experto estadístico, logístico y contable, pero con la coordinación de los trabajadores y el estado.

El estudio se presenta además como un instrumento operativo donde se construye la propia herramienta de estudio, se elaboran los mecanismos de capacitación y formación y pretende dejar instalados los actores multiplicadores de la herramienta en toda la Región Centro.

### **c- Objetivos del Estudio**

La pretensión de este estudio es considerar la sistematización de los relevamientos sobre el Trabajo Decente en la Región Centro, y en éste caso en particular el recorte es sobre la Salud, Seguridad e Higiene Laboral. Además, informar y capacitar a los trabajadores de la región sobre los contenidos teóricos de las dimensiones del Trabajo Decente, pero también construir una herramienta válida que permita a las organizaciones del trabajo aportar indicadores para el diseño de políticas públicas en la temática.

### **d- Recorte Temático y conceptual**

El Estudio está enmarcado en las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y en el marco legal vigente en nuestro país sobre las políticas laborales, pero busca crear los indicadores necesarios en la Región Centro para que puedan ser tomados en consideración por los gobiernos provinciales y a su vez por las propias organizaciones del trabajo, para generar acciones que apunten a las mejoras continuas de las condiciones de trabajo.

El recorte específico es las dimensiones de Salud, Seguridad e Higiene laboral, Erradicación del Trabajo Infantil y Reducción del Trabajo no registrado. En esta primera instancia del proyecto se propuso analizar las condiciones de Salud, Seguridad e Higiene Laboral.

La mirada conceptual está puesta en la integración regional y en diseñar políticas que superen las barreras actuales y den paso a legislaciones que rompan las asimetrías existentes, permitiendo optimizar las informaciones y conocimientos preexistentes en cada provincia y generando herramientas tendientes a la superación de las condiciones actuales de trabajo.

## **1. RELEVAMIENTO**

El Observatorio del Trabajo Decente de la Región Centro se ha propuesto estudiar, en términos cualitativos, la Seguridad e Higiene Laboral de los trabajadores que habitan en su Región Centro. Para ello, el Observatorio ha desarrollado y llevado adelante la ***Encuesta a Trabajadores sobre Seguridad e Higiene Laboral 2013-2014*** para la Región. En esta oportunidad, la misma se realizó en los seis grandes aglomerados de la Región Centro: Córdoba y Río Cuarto de la provincia de Córdoba, Paraná y Concordia de la provincia de Entre Ríos y Santa Fe y Rosario de la provincia de Santa Fe. Asimismo, el universo de estudio comprendió a los trabajadores de Comercio, de la Industria Alimenticia y Construcción, dejándose para un futuro el estudio sobre otros sectores económicos.

A continuación se presenta la metodología empleada para alcanzar el objetivo planteado, la propuesta metodológica para un futuro estudio y los principales resultados que arroja la Encuesta.

### **1.1. Construcción del Sistema de Información del Relevamiento de Trabajo Decente en la Región Centro**

El Foro de los Trabajadores de la Región Centro concertó que el ámbito geográfico de la encuesta fueran los seis grandes aglomerados de la Región Centro, los cuales se corresponden a los utilizados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) para la realización de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Los aglomerados seleccionados son: Córdoba, Río Cuarto, Paraná, Concordia, Rosario y Santa Fe (ver cuadro 1.1). La elección se debe a que estos concentran la mayor parte de los trabajadores de la Región Centro, por lo que estas áreas constituyen una buena representación de la misma. Asimismo, esta elección permitió reducir el presupuesto necesario para llevar adelante la encuesta, sobre todo en aquellas partidas vinculadas a los aspectos logísticos del relevamiento.

**Cuadro 1.1 – Distribución de las localidades por aglomerado y provincia.**

<b>Provincia</b>	<b>Aglomerado</b>	<b>Localidades</b>
Córdoba	Córdoba	Córdoba, La Calera, Villa Allende, Río Ceballos, Unquillo, Salsipuedes, Villa El Fachinal - Parque Norte - Guiñazú Norte, Mendiolaza, Saldán, La Granja, Agua de Oro, El Manzano, Canteras El Sauce.
	Río Cuarto	Río Cuarto, Las Higueras.
Entre Ríos	Paraná	Paraná, San Benito, Oro Verde, Colonia Avellaneda y Sauce Montrull.
	Concordia	Concordia.
Santa Fe	Rosario	Capitán Bermúdez, F.L.Beltrán, Funes, Granadero Baigorria, Pérez, Pto. Gral San Martín, Roldán, Rosario, San Lorenzo, Soldini y Villa Gobernador Gálvez.
	Santa Fe	Santa Fe, Santo Tomé, Recreo, San José del Rincón, Sauce Viejo, Arroyo Leyes y Monte Vera.

Adicionalmente, en las distintas reuniones del Foro de los trabajadores con el equipo técnico fueron consensuados otros aspectos relevantes para la concreción de la Encuesta tal como la unidad de análisis y la unidad de observación. En el caso de la unidad de análisis, se estableció que la misma debía ser los trabajadores de Comercio, Construcción e Industria Alimenticia (ver Anexo 1.1). Es decir, se debía analizar las condiciones de Seguridad e Higiene de los trabajadores pertenecientes a dichos sectores. Por otro lado, se decidió que la unidad de observación debía ser las empresas en dónde estos trabajadores desarrollan habitualmente su tarea. En consecuencia, las unidades de observación fueron los locales en donde se desenvuelven actividades de Comercio, Industria Alimenticia y Construcción. La definición adoptada para local es de todo espacio físico aislado o separado de otros, que fue originalmente construido para desarrollar actividades económicas, o que, no habiendo sido construido con ese fin, es utilizado para el desarrollo de actividades económicas. Asimismo, dado que un local puede tener más de una actividad se decidió considerar sólo la actividad principal del mismo. Para identificarla se siguieron

los siguientes criterios: i) aquella que en ese local proporciona a la empresa el mayor ingreso; ii) si dos actividades desarrolladas en el mismo local generan igual ingreso, la actividad principal es aquella que ocupa la mayor cantidad de personal y, iii) si persiste la igualdad, se considera como actividad principal aquella a la que se le dedica la mayor cantidad de horas de trabajo.

## **1.2. Diseño del Mapeo Censal**

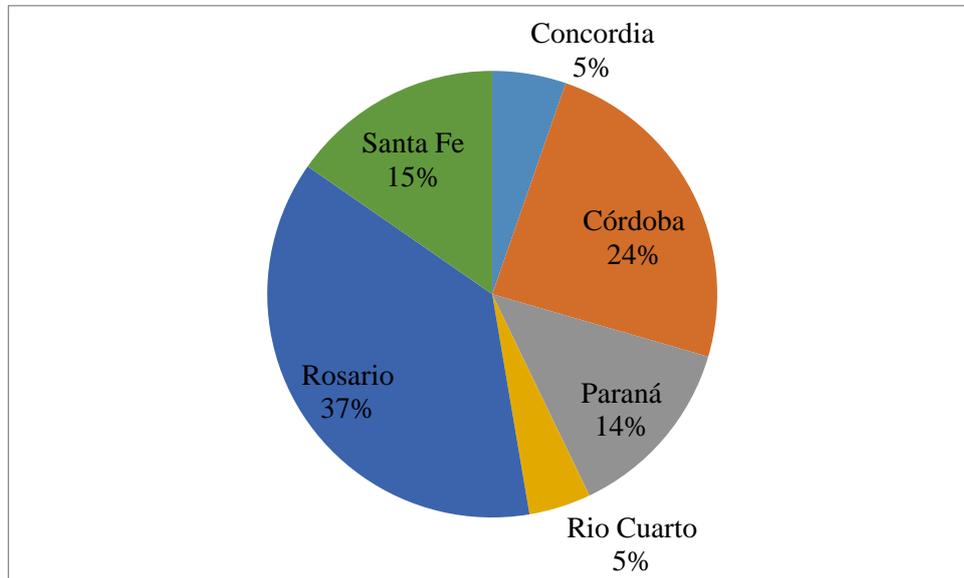
El procedimiento de muestreo fue analizado y consensuado a través de entrevistas entre el Equipo Técnico del Observatorio, los directores de Estadísticas y Censo de cada una de las provincias involucradas y el Foro de los Trabajadores (ver anexo 1.2). Uno de los aspectos consensuados es que la población objetivo debía ser los trabajadores de 16 años o más, pertenecientes a los sectores ya acordados por el Foro. Asimismo, los expertos estadísticos validaron la unidad de análisis y de observación antes mencionada. Se consensuó que la encuesta fuera realizada en la empresa donde trabaja dicho trabajador sin la presencia de ningún personal superior o jerárquico y, se llevase a cabo por un encuestador del Observatorio no previéndose la modalidad auto-administrada. Estas últimas sugerencias tuvieron por objetivo evitar sesgos en la respuesta del trabajador.

Asimismo, se estudió el marco muestral del estudio, es decir la base de dónde se extrajo el listado de las empresas. En referencia a ello, se consideró que la misma debía provenir de una fuente común, con el fin de considerar la homogeneidad de la información. Luego intercambiar opiniones sobre ello, se decidió considerar como marco muestral de la Encuesta al padrón del Censo Nacional Económico 2004/5. De este modo, cada Instituto provincial de Estadística envió al Instituto Provincial de Estadísticas y Censos de la provincia de Santa Fe (IPEC) el padrón de empresas correspondiente a su jurisdicción, armándose una única base de firmas para la Región Centro de la cual se extrajo la muestra.

La elaboración de la muestra fue realizada por expertos del IPEC quienes siguieron el criterio representatividad de los tres sectores económicos en la Región Centro. Asimismo, consideraron que dicha representatividad podía alcanzarse a través de la realización de unas 1200 encuestas, guarismo que surge de reuniones previas con expertos del área. En el procedimiento, se distribuyó dicho valor según el peso de cada uno de los sectores y de cada uno de los aglomerados en el total de la base de

datos de donde surge la muestra. Este criterio explica la alta proporción del Aglomerado Gran Rosario y Gran Córdoba en el total de la muestra (Gráfico 1.1).

Gráfico 1.1 – Distribución de las Empresas según grandes aglomerados

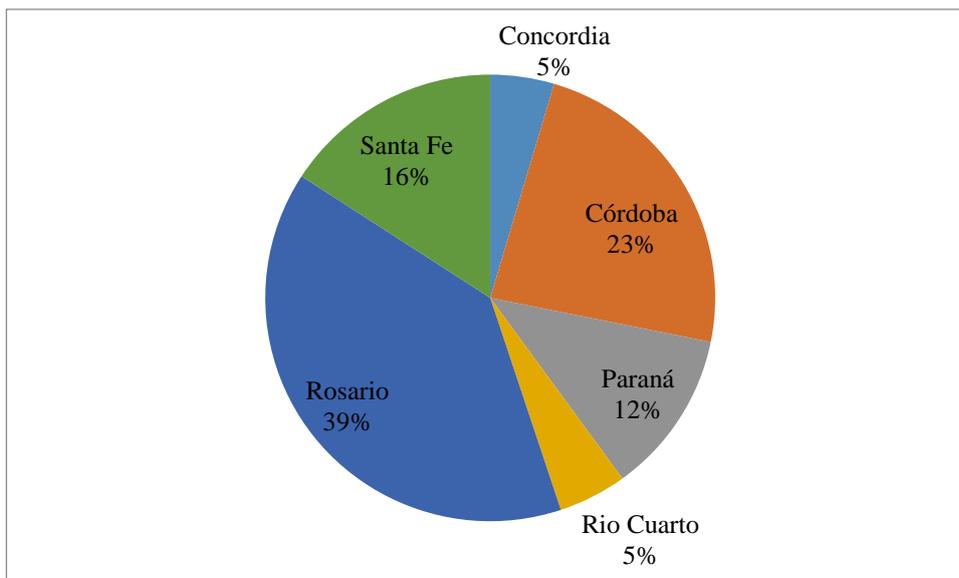


En relación con la cantidad de entrevistas por empresa, se decidió la siguiente distribución en base al tamaño del establecimiento, acordándose lo siguiente:

- locales con menos de 30 empleados 1 ocupado/entrevistado
- locales con más de 30 y menos de 100 2 ocupados/entrevistados
- locales con más de 100 empleados 3 ocupados/entrevistados

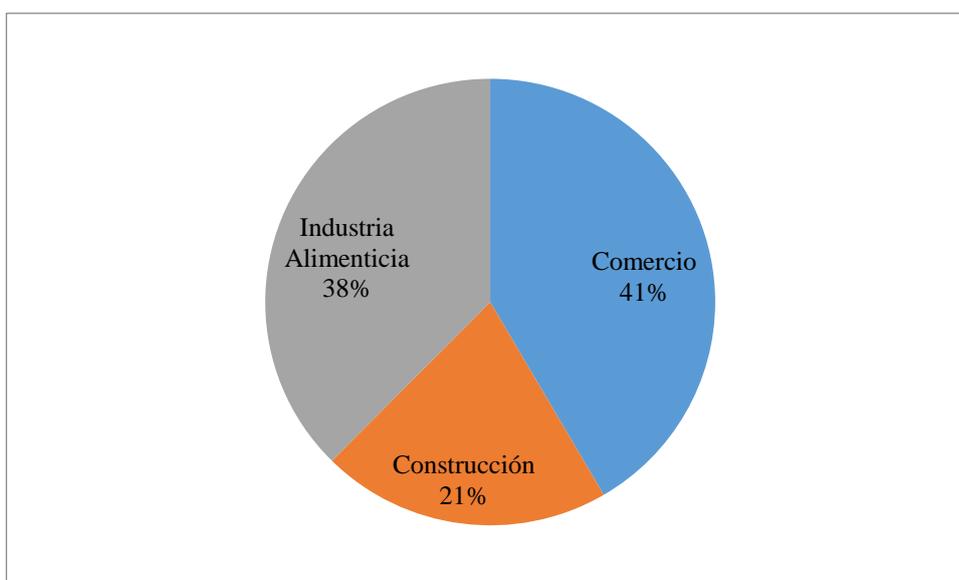
Como resultado de ello, se presenta la distribución de las encuestas a realizar según aglomerado (Gráfico 1.2). A igual que la de las empresas, los aglomerados de Rosario y Córdoba son los que mayor participación tuvieron.

Gráfico 1.2 – Distribución de las Encuestas según grandes aglomerados



Adicionalmente, se presenta la distribución de las encuestas por los sectores económicos (Gráfico 1.3). Tal como se observa, la mayor cantidad de encuestas se corresponden con el sector Comercio debido al alto nivel de ocupación que el mismo posee. Le sigue, los trabajadores de la Industria alimenticia y finalmente, los de la Construcción.

Gráfico 1.3 – Distribución de las encuestas según sector de actividad



Es importante aclarar que no se pudo obtener el padrón de empresas constructoras de la provincia de Córdoba debido a que la Dirección de Estadísticas de dicha

provincia no la posee. De este modo, el muestreo se realizó sin contar con dicha fuente de información. Por lo tanto, es importante tener presente que cuando se hable de los trabajadores de la Construcción, las opiniones vertidas que surgen de la encuesta, sólo se corresponden con los de las provincias de Santa Fe y Entre Ríos.

### **1.3. Instrumento Censal: el Cuestionario**

El cuestionario final aplicado consta de 33 preguntas, las cuales fueron aplicadas mediante una entrevista personal en el lugar de trabajo del trabajador. La elaboración de la Encuesta se inició con la búsqueda de relevamientos que tuvieran propósitos similares. Asimismo, cada uno de los sindicatos participantes del foro aportó sugerencias e incluso encuestas afines tal como la brindada por la Asociación Bancaria. Como resultado el equipo técnico hizo una encuesta preliminar que fue enviada a los coordinadores generales y asesores técnicos de cada provincia. Seguidamente, ese primer borrador de encuesta fue discutido, consensuándose un formato y contenido final en la reunión de Córdoba del 8 de noviembre de 2013. El cuestionario final (ver anexo 1.3) posee la particularidad de ser único para los tres sectores económicos analizados en el presente estudio. Esta característica permite que la encuesta pueda ser replicada en un futuro a otros sectores económicos.

El cuestionario se estructura según los siguientes bloques temáticos:

- a. Datos del lugar y tipo de trabajo: se pregunta por la actividad principal del establecimiento o lugar donde trabaja y por el número de empleados. También se refiere a la ocupación que desempeña el entrevistado, la categoría profesional y el tiempo que lleva trabajando en el centro de trabajo actual.
- b. Agentes físicos: en este bloque se analiza el lugar de trabajo habitual, el nivel de ruido en el puesto de trabajo y la existencia de vibraciones.
- c. Contaminantes químicos y biológicos: este apartado incluye la manipulación de sustancias nocivas o tóxicas, el conocimiento de los posibles efectos perjudiciales para su salud de la manipulación o respiración de esas sustancias y si han recibido información sobre las medidas preventivas a adoptar para prevenir sus efectos perjudiciales.

- d. Diseño del puesto, carga de trabajo y factores psicosociales: aquí se analiza la frecuencia de exposición a diferentes exigencias físicas, las zonas del cuerpo con molestias producto del esfuerzo derivado al trabajo. También se aborda la exposición a exigencias psicosociales.
- e. Horario de trabajo: aquí se aborda la cantidad de horas de trabajo semanal, el horario habitual y la frecuencia del trabajo nocturno.
- f. Actividades preventivas: se estudia si existe un delegado de prevención de riesgos, las actividades desarrolladas por las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo así como los equipos de protección individual.
- g. Daños a la salud: se pregunta sobre el estado de salud del trabajador en el último año, si ha sufrido algún accidente de trabajo en los últimos dos años, las causas de dicho accidente, problemas actuales de salud y su vínculo con el trabajo.
- h. Datos personales: en este último bloque se solicita la edad, el sexo, la nacionalidad y el máximo nivel de instrucción alcanzado.

#### 1.4. Diseño del trabajo de campo y logística territorial

Para el diseño del trabajo de campo se tuvo en cuenta la distribución de las encuestas a realizar en la Región Centro. En el cuadro 1.2, se expone dicha distribución según los grandes aglomerados Urbanos. Tal como se observa, los aglomerados en dónde más encuestas se deben realizar son los de Rosario, Córdoba y Santa Fe. Asimismo, dentro de dichos aglomerados las ciudades con mayor cantidad de encuestas son las de Rosario, Córdoba, Santa Fe, Paraná, Concordia y Río Cuarto.

Cuadro 1.2 – Distribución de la muestra por empresas y encuestas

<b>Aglome- rado</b>	<b>Empre- sas</b>	<b>%</b>	<b>En- cuestas</b>	<b>%</b>

Concordia	44	5,3%	55	4,6%
Córdoba	201	24,2%	283	23,6%
Paraná	112	13,5%	143	11,9%
Rio Cuarto	37	4,5%	59	4,9%
Rosario	310	37,3%	471	39,3%
Santa Fe	126	15,2%	189	15,8%
<b>Total general</b>	<b>830</b>	<b>100,0%</b>	<b>1200</b>	<b>100,0%</b>

Dicho trabajo fue realizado por el siguiente equipo humano:

- 2 por el Equipo Técnico del Observatorio: 1 experto estadístico y 1 experto en logística
- 2 Asesores Técnicos: 1 por la Provincia de Santa Fe y 1 por la Provincia de Entre Ríos
- 1 Carga de Datos
- 21 Encuestadores divididos en seis grupos de trabajo (ver anexo 1.4):
  - a. 2 para el aglomerado Paraná
  - b. 1 para el aglomerado Concordia
  - c. 9 para el aglomerado Rosario
  - d. 2 para el aglomerado Santa Fe
  - e. 6 para el aglomerado Córdoba
  - f. 1 para el aglomerado Rio Cuarto

Con anterioridad a la realización de las entrevistas y para la correcta realización del trabajo de campo y de la encuesta se llevaron a cabo varias **jornadas de capacitación y formación de los coordinadores**, las cuales fueron organizadas y realizadas por los expertos estadístico y logístico (Ver anexo 1.5).

Dichas jornadas se realizaron en la ciudad de Rosario y asistieron los encuestadores propuestos por los sindicatos para realizar el trabajo: dos por la provincia de Córdoba, dos por la provincia de Entre Ríos y los dos por la de Santa Fe, seis en total, más los asesores técnicos correspondientes a cada provincia, además de los expertos estadístico y logístico del Observatorio.

En dichas reuniones se explicó las estrategias para llegar al trabajador y poder llevar adelante el cuestionario sin ningún tipo de inconvenientes. Para esta tarea se utilizaron dos materiales vitales: el formulario de la encuesta y la guía del encuestador. Esta última es un elemento vital para el encuestador dado que lo acompañó durante todo el operativo ante la presencia de dudas o inconvenientes, además de contar con todo el equipo de trabajo.

Las reuniones se llevaron a cabo a través de la modalidad de taller, en dónde cada uno de los encuestadores explicó la experiencia en la realización de encuestas, la disponibilidad horaria y el lugar de residencia. Luego, los expertos del Observatorio explicaron los objetivos del proyecto y, en particular, de la encuesta, dejando en claro el objeto de estudio de la misma, las instituciones participantes, entre otras cosas. Seguidamente, se trabajó con la Guía del Encuestador diseñada para apoyar al trabajo del encuestador durante el transcurso del operativo dado que en la misma está presente cómo completar el formulario, las distintas estrategias a seguir, recomendaciones, las pautas de consistencia, entre otros elementos. Posteriormente se trabajó sobre el formulario de la encuesta, en donde cada uno de los participantes leía las preguntas, mientras que los expertos explicaban el objetivo de cada una de las preguntas. De este modo, se capacitó a los encuestadores propuestos por los sindicatos de cada provincia, tal como se lo acordó en una reunión previa del Foro de Trabajadores de la Región Centro.

Para el caso del aglomerado de Rosario se realizó una jornada de capacitación, con la misma modalidad de las relatadas anteriormente, con los nueve encuestadores que trabajaran en dicho aglomerado. De la misma forma se trabajó con los aglomerados de Concordia, Rio Cuarto y Córdoba realizando una capacitación individual con los encuestadores encargados de llevar a cabo el trabajo en dichas localidades.

Previamente a la salida al trabajo de campo se realizó una **Evaluación piloto de la lógica y consistencia, coordinación y tiempos de entrevista del instrumento censal e instrumento muestral (cuestionarios)**.

Para ello, se decidió enviar a los encuestadores capacitados en Rosario a que realizaran una serie de cuestionarios en aquellas empresas existentes en la muestra. La elección de la ciudad de Rosario se debe a la gran proporción de encuestas a realizarse así como al lugar físico de asentamiento de los técnicos del proyecto.

Sobre el total de unos 20 cuestionarios realizados y en base a lo hablado con los encuestadores, no existió un problema en el entendimiento del cuestionario por parte de los trabajadores y una muy buena cooperación de parte de los mismos para con el trabajo. Asimismo, los tiempos empleados en la entrevista fueron en promedio de unos 20 minutos por formulario, siendo ésta una cifra muy por debajo de los estimados (30 minutos). Entre los comentarios mencionados por los encuestadores, resultó importante el hecho de que algunas empresas pusieron un poco de resistencia a que se encueste a sus trabajadores. También expresaron que la carta institucional destinada a los empresarios así como la credencial que los avala como encuestadores del Observatorio sirvió para superar el obstáculo antes mencionado.

Por lo tanto, de la prueba piloto se puede destacar la cooperación por parte de los trabajadores por la encuesta y la resistencia de algunos empleadores para realizar las entrevistas.

Una vez capacitados y realizada la prueba piloto los expertos en logística y estadístico determinaron el **flujo de material del operativo**. En primer lugar, se distribuye el material necesario para la realización de la encuesta a los encuestadores. El material de trabajo incluye (ver anexo 1.6):

- Credencial de identificación: identifica al Encuestador frente al establecimiento que visita y al trabajador que entrevista.
- Formularios de Encuestas.
- Carpeta y lapicera
- Remito: planilla de entrega al supervisor de las encuestas ya realizadas.
- Cartas de presentación: se trata de una carta que presenta el proyecto, resaltando la importancia de la concreción de este tipo de relevamientos.

- Hoja de ruta: planilla donde se encuentra el listado de empresas a visitar, especificando el código de la empresa, la razón social, el domicilio, un teléfono de contacto, la cantidad de encuestas que debe realizar en la misma y, la actividad que la misma realiza (Comercio o Construcción o Industria alimenticia).

Por una cuestión de logística para los aglomerados de Santa Fe y Paraná este material fue enviado a los asesores técnicos provinciales para que lo distribuyan en su equipo a cargo. Para el caso de los aglomerados Rosario, Rio Cuarto, Concordia y Córdoba el material fue repartido directamente por el Equipo Técnico.

### **1.5. Operativo logístico y censal**

El trabajo de campo fue realizado durante los meses de febrero y mayo de 2014. En dicho período se han visitado a 581 empresas (74,8 %) de las 830 que había determinado la muestra, las 249 empresas (25,2 %) que no se visitaron fue porque fueron dadas de baja por una limpieza de la muestra que realizaron tanto el equipo técnico como los asesores provinciales. Esta limpieza se debió a que la fuente ha sido el Censo Nacional Económico de 2004/5, el cual es relativamente antiguo por lo que estaba mostrando una realidad inexistente al día de realizar el trabajo.

De estas empresas se pudo trabajar correctamente en el 69 % de las mismas ya que en el 41 % o bien se trataba de empresas mudadas o el trabajo fue rechazado por parte de los dueños de las mismas.

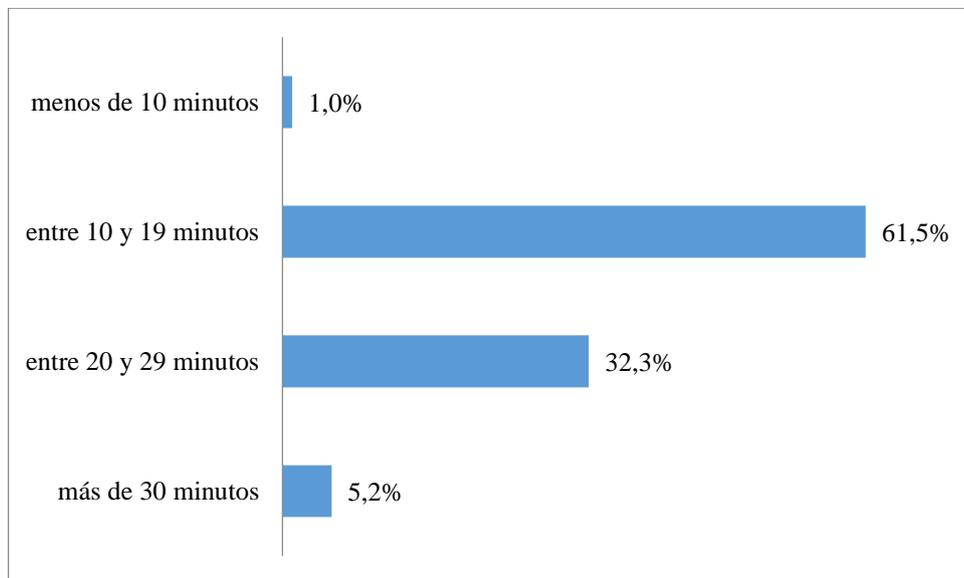
Por lo tanto de las 1200 encuestas que otorgo la muestra inicial, efectivamente se pudieron realizar 586 encuestas (48,8 %) siendo rechazadas 311 (25,9 %) y dadas de baja 303 (25,3 %).

En lo que refiere al tiempo promedio de realización de la encuesta fue de 18 minutos, número similar al que había otorgado la prueba piloto y menor al estimado inicialmente. Analizando la duración por tramos, entre 10 y 29 minutos se encuentra casi el 94% de las encuestas (ver gráfico 1.4). En relación con la cooperación del entrevistado, la misma ha sido muy positiva, según criterio del encuestador (cuadro 1.3).

Cuadro 1.3 – Cooperación del entrevistado

Excelente	72,8%
Buena	24,8%
Regular	2,2%
Mala	0,2%
Total	100,0%

Gráfico 1.4 – Duración de la encuesta



Además de los equipos formados en cada una de las regiones con trabajo permanente, se hicieron operativos especiales con el fin de reforzar el número de encuestas realizadas. Específicamente, se viajó a la ciudad de Córdoba, Santa Fe, Santo Tomé, Puerto General San Martín, San Lorenzo y Fray Luis Beltrán.

Adicionalmente, se realizó la tarea de revisita al trabajador con el objetivo de supervisar el trabajo de los encuestadores por medio de un llamado telefónico. La supervisión telefónica se hizo sobre aproximadamente el 40% del total de cuestionarios recogidos. En principio, se llamó a los trabajadores en que faltaba algún dato del cuestionario y/o presentaba alguna inconsistencia en la respuesta o bien los encuestadores realizaron alguna observación. El resto de los cuestionarios supervisados fueron elegidos aleatoriamente. Es importante mencionar que la revisita recién mencionada permitió corregir dos sesgos que con frecuencia los encuestadores

dejaron plasmados en el formulario: por un lado, la elección del trabajador por parte de la patronal y, por otro, de la presencia del jefe durante la realización de la encuesta. En la tarea de la recolección de los datos, el equipo técnico del Observatorio junto con el representante por el gobierno de la provincia de Santa Fe, Sr. Nire Roldán, llevaron adelante una serie de reuniones con diferentes entidades gremiales con el fin de que éstas facilitaran la llegada al trabajador. De dichas reuniones surgieron algunas estrategias para llevar adelante el operativo. Por ejemplo, la Asociación de Empleado de Comercio de Rosario, por medio de sus representantes sugirieron que en ciertos comercios grandes era preferible que realicen la encuesta en los horarios de entrada o salida del personal con el fin de que el trabajador se sintiera sin presiones patronales a la hora de responder. También esto evitaría que el empleador pudiese tomar represalias en contra del trabajador dado que podría sentirse amenazado por el tipo de información que se solicita en el cuestionario.

#### **1.6. Procesamiento de los datos**

Las encuestas realizadas fueron volcadas a un software de carga de datos, elaborado especialmente para este operativo (ver anexo 1.7). El mismo fue armado en un formato tal que pueda ser extraído o extrapolado a otros softwares estadísticos necesarios para el análisis de los resultados. Asimismo en su armado se contemplaron las pautas de consistencia del cuestionario, asegurando de ese modo el correcto análisis de la información a posteriori. La carga de las encuestas se realizó en forma simultánea al trabajo de campo. Es decir, a medida que el cuestionario fue realizado y supervisado, obteniendo el status de válido por parte del supervisor, éste se destinó a la carga inmediata.

Una vez que la totalidad de las encuestas fueron cargadas se procedió a **sistematizar la base de dato**: se analizaron las pautas de consistencias, se tabularon preguntas abiertas y se crearon nuevas variables en base a las existentes. Entre dichos cambios vale la pena resaltar:

- Codificación pregunta nro. 1. Considerando la actividad principal que se realiza en el establecimiento o lugar de trabajo del trabajador, se incorporan los códigos de actividad en base a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (revisión 3).

- Creación de la variable “actividad”. En base a los códigos CIU incorporados en la pregunta 1 se crea la variable con el siguiente criterio:
  - CIU 15111 a 15549: “Industria Alimenticia”
  - CIU 45200 a 45500: “Construcción”
  - CIU 50100 a 52691: “Comercio”
  
- Creación de la variable “Cantidad de trabajadores (cant\_trabajadores)”. Considerando la pregunta 2 que aborda la cantidad de trabajadores en el establecimiento de trabajo, se crea esta nueva que surge de la tabulación en escalas de la misma:
  - de 0 a 4 trabajadores: 1
  - de 5 a 11 trabajadores: 2
  - de 11 a 20 trabajadores: 3
  - de 21 a 50 trabajadores: 4
  - de 51 a 100 trabajadores: 5
  - de 101 a 200 trabajadores: 6
  - más de 200 trabajadores: 7
  
- Codificación pregunta nro 4. Se codifica la tarea, ocupación o tipo de trabajo que el trabajador realiza el base a un código de actividades que puede consultarse en el anexo 1.8.
  
- Creación de la variable Ocupación. En base a la codificación de la pregunta 4 se reagrupan las ocupaciones en grandes bloques tal como surgen en el anexo 1.8.
  
- Codificación pregunta nro 24. Se analizó que dentro del equipo o equipos de protección individual obligatorios para el trabajador en la opción “Otros” surgía con alta frecuencia la faja lumbar. En consecuencia se decidió incorporarla como una opción adicional que el presente cuestionario no estaba presente.

- Creación de la variable “tiempo”. A partir de la diferencia entre hora de inicio y final de la entrevista se crea la mencionada variable. Con la misma se puede estimar el tiempo promedio de la encuesta.
- Codificación pregunta nro 27. Se tabuló la pregunta abierta de cuál ha sido el accidente en el trabajo que requiera asistencia médica o tratamiento, o la aplicación de primeros auxilios. Se puede consultar la misma en el anexo 1.8.
- Codificación pregunta nro 28. Se tabula la pregunta abierta de la causa del accidente en el trabajo que requiera asistencia médica o tratamiento, o la aplicación de primeros auxilios. Se puede consultar la misma en el anexo 1.8.

## **1.7. Propuesta Metodológica**

En este apartado se presenta un análisis de las fortalezas y debilidades de la metodología empleada con el objetivo de mejorarla para un futuro estudio. Para un ordenado entendimiento este apartado se divide de manera: a) Población de estudio, b) Diseño de la muestra, c) Cuestionario, d) Trabajo de campo y e) Sectores de Actividad.

### **a. Población de estudio**

En el presente informe se estudiaron, tal como se mencionara anteriormente, los seis grandes aglomerados existentes de la Región Centro. A futuro se podría considerar la inclusión de otras áreas de relevancia económica para la Región tal como el Aglomerado de Villa María en la provincia de Córdoba y/o Gualeguaychú en Entre Ríos y/o Villa Constitución en Santa Fe.

Por otro lado, el cuestionario aplicado muestra la opinión del trabajador en cuanto a las condiciones de Seguridad e Higiene. También podría considerarse la realización de una encuesta a las empresas. De este modo, se podrá evaluar el nivel de conocimiento de la firma sobre la problemática así como la importancia que ésta le brinda.

## **b. Diseño de la muestra**

Este es uno de los puntos en los que se debe mejorar para futuros estudios. El uso del Censo Económico de 2004/5 para extraer la muestra trajo consigo muchos inconvenientes. Por un lado, se encontró que muchos establecimientos no estaban abiertos en el momento de realizarse la encuesta. Si bien se hicieron tareas de limpieza de la base a través de la búsqueda por internet de la empresa o bien su inscripción de la AFIP, entre otros medios, aún se detectaron locales cerrados o mudados durante el trabajo de campo. Por otro lado, el patrón Censal no incluía a los establecimientos que abrieron con posterioridad a 2003. De este modo, no pudo hacerse una muestra del tipo probabilístico debido que se desconoce la verdadera población de referencia. Es decir, se desconocía hacia 2013 (momento de elaboración del muestreo) la totalidad de empresas de Comercio, Construcción e Industria Alimenticia existentes. Es por ello que sería recomendable, para estudios futuros, trabajar con bases de empresas más actualizadas, tal como de la base de AFIP o bien, se podría buscar un listado de empleados que podría surgir de ANSES.

## **c. Cuestionario**

En relación con la encuesta, su realización no presentó dificultades en su realización. La mayoría de los encuestadores expresó que el formulario pudo realizarse con gran fluidez sin encontrarse con inconvenientes importantes, incluso la cooperación del entrevistado siempre ha sido muy buena.

Durante la realización del mismo, surgieron algunas respuestas frecuentes que no estaban contempladas en el cuestionario. Por ejemplo, en la pregunta 24 en donde se indaga sobre los equipos de protección individual obligatorios para el trabajo surgió con una alta frecuencia la faja de protección lumbar, la cual no estaba incluida entre las opciones preestablecidas.

En cuanto a los sesgos de cobertura, existieron dos con reiterada frecuencia: por un lado, la elección del trabajador por parte de la patronal y, por otro, de la presencia del jefe durante la realización de la encuesta. Ambos sesgos quedaron plasmados en las observaciones realizadas por el encuestador en cada cuestionario y tratados de corregir en la re-visita telefónica.

En un trabajo futuro, estos sesgos pueden corregirse cambiando la unidad de observación. En el presente, dicha unidad fue la empresa donde el trabajador se desempeña. Alternativamente, podría elegirse como unidad de observación los

hogares del trabajador. Esto permitiría que el trabajador responda el cuestionario sin ningún tipo de presión dado que está en su hogar. Asimismo, esto permitiría captar a aquellos trabajadores que al momento de realizarse el relevamiento hayan sufrido algún tipo de accidente y que por lo tanto no están en su puesto de trabajo habitual. Vale recordar que en la encuesta desarrollada en el lugar de trabajo sólo logra captar a aquellos trabajadores que han sufrido algún tipo de accidente y que han podido reinsertarse. También la realización del cuestionario en el hogar permite captar la opinión de los trabajadores que dada la gravedad de su accidente no han podido reinsertarse nunca más al trabajo. En consecuencia, si se elige el hogar del trabajador se podrá captar a dos tipos de trabajadores: al que sufrió un accidente y espera ser reinsertado y, al que lo sufrió pero no pudo volver a trabajar.

También una futura encuesta permitiría profundizar algunos aspectos estudiados. En la sección de Contaminantes químicos y biológicos, se puede indagar si los productos que manipula poseen etiquetas que marcan su peligrosidad. En la sección Horarios de trabajo, se puede preguntar sobre el trabajo en los días sábados, domingos y feriados, la prolongación de la jornada de trabajo más allá de lo establecido y la conciliación del horario laboral con la vida social y familiar. También se podría agregar una sección sobre las conductas violentas en el trabajo tal como el acoso sexual, la discriminación por sexo, raza, religión, orientación sexual, etc.

#### **d. Trabajo de campo**

Para la concreción del trabajo en campo fue vital las jornadas de capacitación a los encuestadores sobre cómo debía completarse el cuestionario, las estrategias para que el trabajador colabore con el estudio entre otros aspectos. El material brindado para ello también resultó de gran utilidad durante todo el trabajo de relevamiento.

En el trabajo de campo existieron algunas dificultades propias de la misma actividad. Una de las claves para que el encuestador sea recibido en las empresas fue el previo envío de la carta de presentación. En muchas localidades, dicha carta no fue enviada previamente por lo que los encuestadores se encontraron con ciertas resistencias para que éstos puedan ingresar al lugar de trabajo a concretar el cuestionario. Esta dificultad fue más notoria en las empresas más grandes en relación con las pequeñas. Para un futuro estudio es importante entonces que la carta de presentación llegue con antelación al encuestador y que la misma esté firmada por referentes de cada provincia.

Asimismo, es importante para un buen desempeño del trabajo de campo la conformación de estructuras (jefe de campo, supervisores y encuestadores) en cada uno de los grandes aglomerados. La distancia existente entre las tres provincias hace muy difícil la tarea de campo si no existe un supervisor y un equipo de trabajo local profesional y consolidado. Para futuros trabajos, debería preverse una estructura que resuelva estas dificultades.

#### **e. Sectores de actividad**

En cuanto a los sectores, en esta oportunidad surgieron a través de las decisiones del Foro de trabajadores relevar las condiciones de Seguridad e Higiene Laboral los sectores de Comercio, Industria Alimenticia y Construcción. Como se mencionara anteriormente, el cuestionario se elaboró pensando en que debía ser único para los tres sectores de actividad y para todos los sectores en general. Por lo tanto, la encuesta actual puede replicarse a todos los sectores de actividad. Desde ya, la replicación a los tres sectores estudiados en esta oportunidad permitirá analizar la evolución de las condiciones de Higiene y Seguridad de los mismos.

## **1.8. Informe de la Encuesta Cualitativa**

A lo largo del presente apartado se presenta los principales resultados hallados en la realización de la Encuesta a Trabajadores sobre Seguridad e Higiene Laboral 2013-2014 para la Región Centro. Estos hallazgos representan la opinión de los trabajadores de Comercio, de la Industria Alimenticia y la Construcción en los seis grandes aglomerados de la Región Centro. Asimismo, es importante considerar que los resultados aquí volcados fueron expuestos a través de una videoconferencia por el experto estadístico a todos los actores involucrados en el proyecto. Esta exposición sirvió para validar y analizar las principales variables analizadas.

Los principales resultados hallados se presentan en nueve secciones. La primera, presenta la población de estudio y el tipo de trabajo que realiza. La segunda, analiza el ambiente físico del trabajo tal como el lugar de trabajo, el nivel de ruido y vibraciones percibidas en el trabajo. La tercera evalúa la exposición del trabajador a contaminantes tóxicos. La cuarta expone la carga física del trabajo donde se evalúa las demandas físicas del trabajo así como las molestias musculares del trabajador. La quinta presenta el diseño del puesto de trabajo. La sexta analiza los factores de riesgos psicosocial tales como las exigencias del trabajo, el apoyo social, el reconocimiento laboral y autonomía. La séptima expone el tiempo y jornada laboral. La octava estudia las actividades preventivas. La novena y última, presenta los daños a la salud.

### **1.8.1 Población de estudio y tipo de trabajo**

En este apartado se presenta las características generales de los trabajadores que han sido objeto de esta encuesta. Para ello, se presenta la edad promedio de los mismos, la distribución por sexo, el nivel educativo así como características del trabajo que realiza.

La mayor parte de los trabajadores encuestados han sido hombres (73%) de una edad promedio de 38 años, mientras que la proporción restante se corresponde con mujeres de edad promedio similar.

En relación el nivel educativo de los entrevistados, el 35% de los mismos manifiesta tener el secundario completo, seguido por el grupo de trabajadores con secundario incompleto (aproximadamente un 20%). Estas proporciones sufren modificaciones si se considera el sector de actividad al que pertenecen. Tal como se observa en el

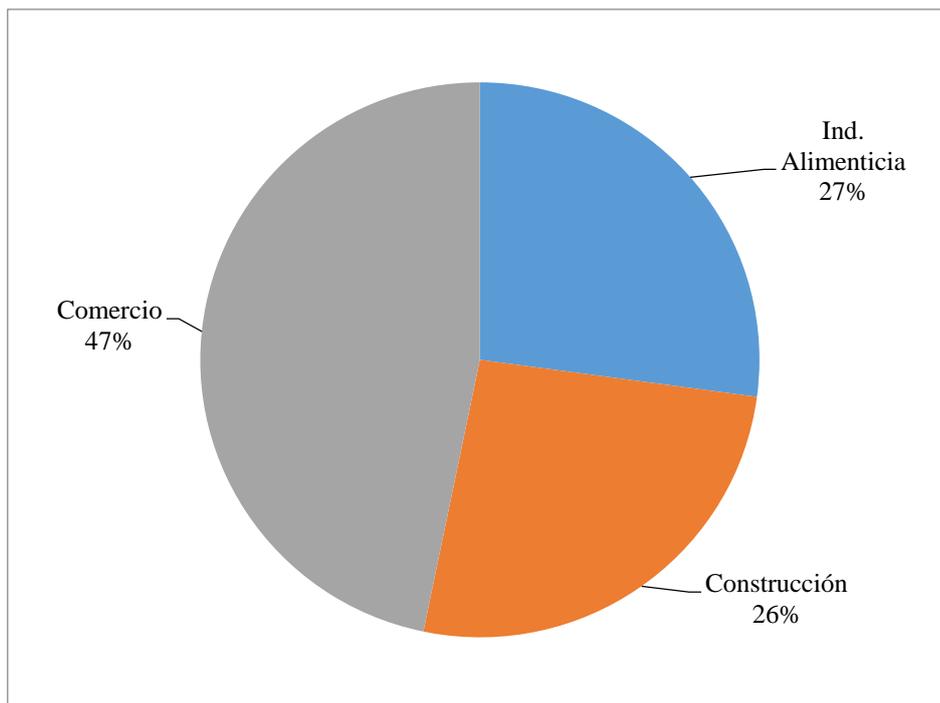
cuadro 1.4, casi el 45% de los trabajadores de Comercio poseen el secundario completo, mientras que la proporción alcanza al 35,2% en la Industria Alimenticia pero sólo el 17% en la Construcción. En este último sector también se registra las mayores proporciones de trabajadores que poseen como máximo nivel de instrucción el primario incompleto (5,2%) y el primario completo (26,1%).

Cuadro 1.4 – Trabajadores según nivel de instrucción y actividad

<b>Instrucción Alcanzado</b>	<b>Ind. Alimenticia</b>	<b>Construcción</b>	<b>Comercio</b>	<b>Total</b>
Sin instrucción	0,0%	0,7%	0,0%	0,2%
Primario incompleto	0,6%	5,2%	0,0%	1,5%
Primario completo	9,4%	26,1%	2,9%	10,8%
Secundario incompleto	20,1%	38,6%	8,8%	19,6%
Secundario completo	35,2%	17,0%	44,9%	35,0%
Terciario/universitario incompleto	16,4%	3,3%	24,8%	16,9%
Terciario/universitario completo	18,2%	9,2%	18,6%	16,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

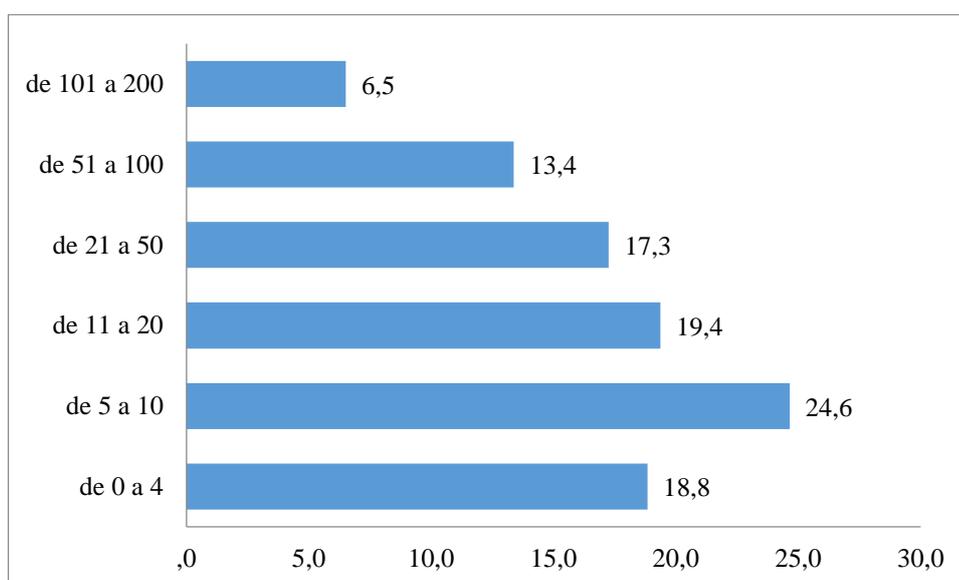
En relación con la distribución de los entrevistados según rama de actividad a la que pertenece la empresa, se observa que el 47% de los mismos pertenecen al Comercio, seguido por trabajadores de la Industria Alimenticia y de la Construcción con proporciones del 27 y 26%, respectivamente.

Gráfico 1.5 – Trabajadores según actividad principal de la empresa



En cuanto al tamaño del establecimiento, poco más del 80% de los entrevistados manifestó que trabaja en una empresa con menos de 50 ocupados, mientras que el 20% restante lo hace en empresas con más de 50 ocupados. De este modo, el presente informe se basa, fundamentalmente, en las condiciones de Seguridad e Higiene de los trabajadores en pequeñas y medianas empresas (PyMEs).

Gráfico 1.6 – Trabajadores según tamaño del establecimiento donde trabajan



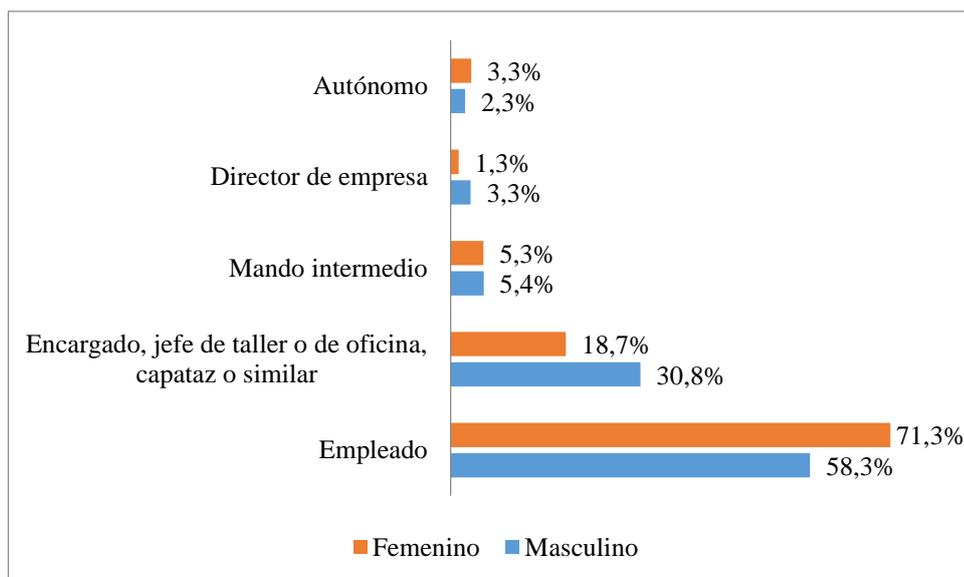
En cuanto al tipo de puesto, cerca del 62% de los entrevistados manifiestan ser

*Empleados con jefes y sin subordinados*. Le sigue con el 27,6%, los trabajadores que son *Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar*. Esta distribución se mantiene, en términos generales, dentro de cada actividad principal (Cuadro 1.5). No obstante, existe una leve diferencia si se considera el sexo del trabajador (Gráfico 1.7). En este caso, toma una mayor participación del sexo masculino en el puesto de *Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar* (30,8%), mientras que el femenino en el puesto de *Empleados con jefes y sin subordinados* (71,3%).

Cuadro 1.5 – Trabajadores según tipo de puesto de trabajo y actividad.

<b>Puesto</b>	<b>Ind.</b>			<b>Total</b>
	<b>Alimenticia</b>	<b>Construcción</b>	<b>Comercio</b>	
Empleado	57,7%	65,4%	61,9%	61,7%
Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	25,6%	30,1%	27,4%	27,6%
Mando intermedio	9,6%	2,0%	4,8%	5,4%
Director de empresa	4,5%	1,3%	2,6%	2,8%
Autónomo	2,6%	1,3%	3,3%	2,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 1.7 – Trabajadores según tipo de puesto de trabajo y sexo.



En el cuadro 1.6 se muestra la distribuci3n de los trabajadores seg6n tarea, ocupaci3n o tipo de trabajo que realiza en el establecimiento. Tal como se observa, poco m1s del 40% son *Vendedores, agentes comerciales y dependientes*, seguidos por los *Trabajadores de la construcci3n* con casi el 25%, *Empleados administrativos* con el 14,7% y *Obrero en producci3n industrial* con el 13,7%. De este modo, estas cuatro tareas representan poco m1s de 93% del total de trabajadores encuestados.

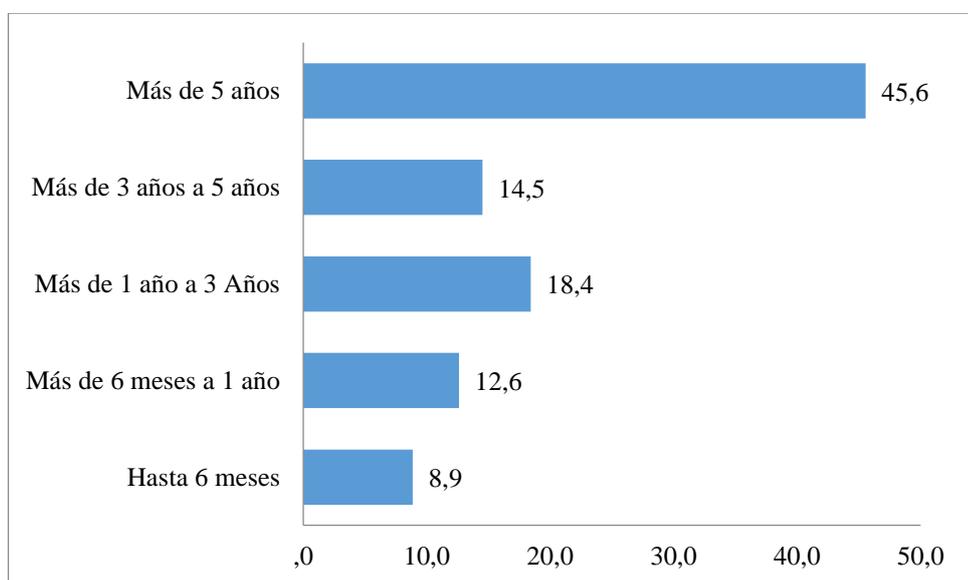
Cuadro 1.6 – Trabajadores seg6n tarea, ocupaci3n o tipo de trabajo que realiza

Tarea, ocupaci3n o tipo de trabajo	%
Vendedores, agentes comerciales y dependientes	40,1%
Trabajadores de la construcci3n	24,7%
Empleados administrativos	14,7%
Obrero en producci3n industrial	13,7%
Mec1nico, reparador, soldador	3,4%
Directivos de empresas	1,9%
Personal de Seguridad	0,7%
Camioneros, repartidores y otros conductores	0,5%
Personal de limpieza oficinas, hoteles y similares	0,2%
Cocinero o ayudante de cocina	0,2%

<b>Total</b>	100,0%
--------------	--------

En relación con el tiempo en que lleva trabajando en dicho establecimiento o lugar actual, el 45,6% de los trabajadores expresa que hace más de cinco años. Le siguen aquellos trabajadores que tienen entre 1 a 3 años de antigüedad en el establecimiento o lugar actual de trabajo (Gráfico 1.8).

Gráfico 1.8 – Trabajadores según antigüedad en el establecimiento o lugar de trabajo



### 1.8.2 Ambiente físico de trabajo

En relación con el ambiente físico, en el estudio se indaga sobre el lugar de trabajo. En referencia a ello, se puede observar que la mayoría de los entrevistados trabaja en un *local cerrado* (61,3%), seguido por aquellos que lo hacen en un *sitio exterior* (23,4%). No obstante, esta distribución difiere según rama de actividad, tal como se observa en el cuadro 1.7. La mayoría de los trabajadores de la Industria Alimenticia y de Comercio trabajan en un *local cerrado o semicerrado*, mientras que prevalece en un *sitio exterior* para los trabajadores de la Construcción.

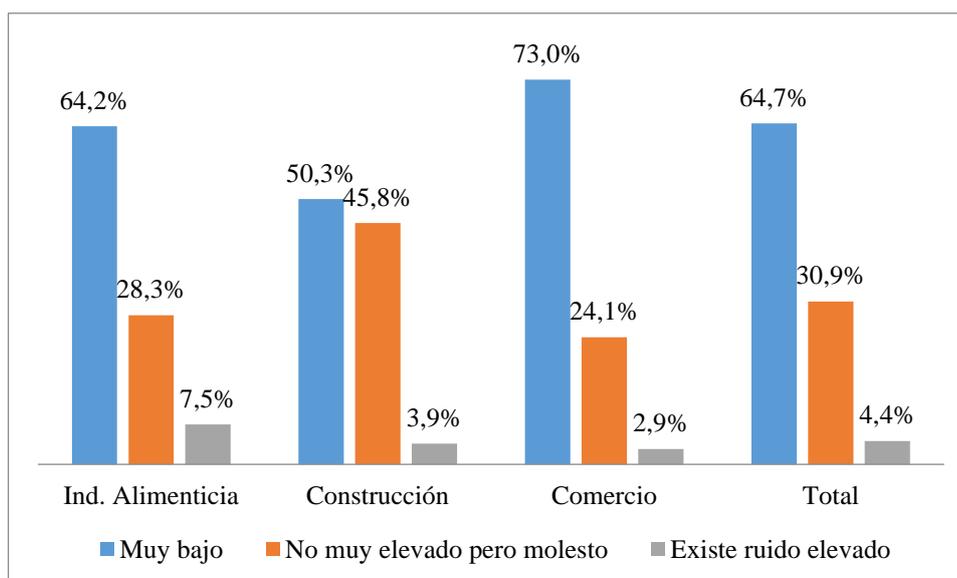
Cuadro 1.7 – Trabajadores según lugar de trabajo habitual

Lugar de trabajo	Ind.			Total
	Alimenticia	Construcción	Comercio	

Local cerrado	79,2%	13,7%	77,4%	61,3%
Local semicerrado	15,1%	4,6%	19,7%	14,5%
Coche u otro vehículo	1,3%	0,0%	1,1%	0,9%
Sitio exterior	4,4%	81,7%	1,8%	23,4%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Uno de los aspectos estudiados de las condiciones ambientales es el nivel de ruido presente en su puesto de trabajo. En referencia a ello, cerca del 65% de los trabajadores expresa que el *nivel era muy bajo (casi no hay ruido)*, seguido con aproximadamente el 31% que manifiesta que el nivel de ruido *no es muy elevado pero sí molesto* y, finalmente, el 4,4% de los entrevistados dice que existe ruido de nivel *elevado que no permite oír una conversación con otro compañero*. Esta condición ambiental está influida por el sector de actividad al cual pertenece el trabajador. Tal es así que vale destacar la proporción de trabajadores de Comercio que manifiesta trabajar con niveles *muy bajo de ruido* (73%), así como el alto número de trabajadores de Construcción que expresa trabajar con un *nivel de ruido no muy elevado pero sí molesto* (45,8%).

Gráfico 1.9 –Trabajadores según el nivel de ruido en su puesto de trabajo y actividad



Otro de los aspectos que se analiza sobre las condiciones ambientales son las vibraciones que percibe el trabajador y que son producidas por herramientas

manuales, máquinas, vehículos, entre otros. En este caso, resulta importante el sector al cual pertenece el trabajo. Los trabajadores de Comercio expresaron, en su mayoría, que *no perciben* ningún tipo de vibración (aproximadamente el 91% de los trabajadores) a igual que trabajadores de la Industria alimenticia. En cambio, cerca del 23% de los trabajadores de la Construcción manifestaron que perciben vibraciones en *mano o brazo*, un 3,3% en el *cuerpo entero* y aproximadamente un 3% en *ambas zonas* (Cuadro 1.8).

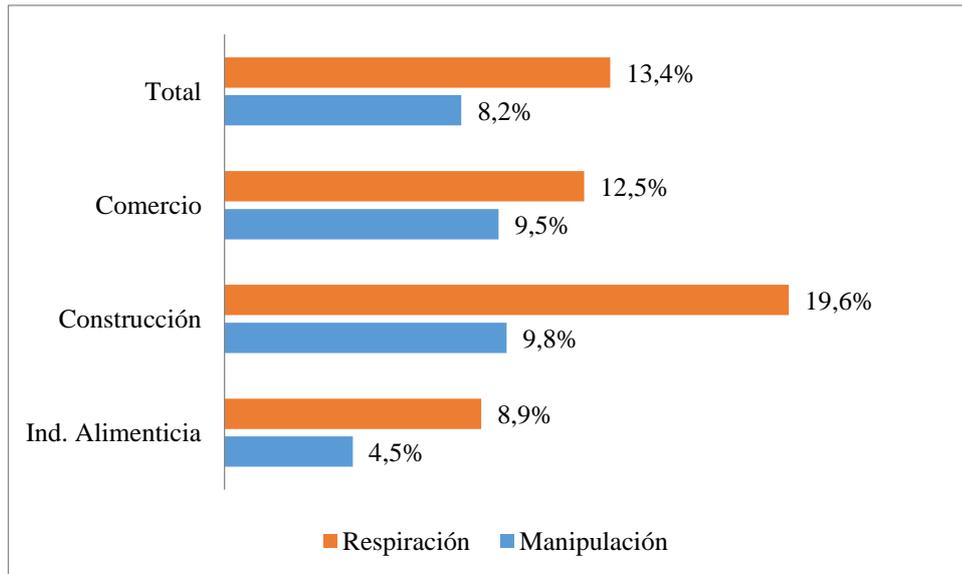
Cuadro 1.8 – Trabajadores según percepción de vibraciones y actividad

<b>Zona</b>	<b>Ind. Alimenticia</b>	<b>Construcción</b>	<b>Comercio</b>	<b>Total</b>
En mano o brazo	10,7%	22,9%	7,3%	12,3%
En cuerpo entero	0,6%	3,3%	1,1%	1,5%
En ambos	0,0%	3,9%	0,7%	1,4%
No	88,7%	69,9%	90,8%	84,8%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

### 1.8.3 Condiciones ambientales

En la encuesta se indaga si en su puesto de trabajo se *manipula sustancias o mezclas de sustancias nocivas o tóxicas* o bien si se *respira polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos*. Como resultado se obtiene que el 13,4% de los trabajadores *manipula* productos químicos y un 8,2% *inhala* sustancias nocivas o tóxicas. Considerando el sector de actividad del centro de trabajo, la mayor exposición conjunta se da en los trabajadores de la Construcción, la menor en la Industria Alimenticia e intermedia para Comercio (gráfico 1.10). Asimismo, el 75,5% de los trabajadores expuestos a dichos riesgos expresa conocer los posibles efectos perjudiciales para su salud y cerca del 80% manifiesta que su empresa le ha informado de las medidas a adoptar para prevenirlos.

Gráfico 1.10 – Trabajadores que manipula o respira sustancias nocivas o tóxicas.

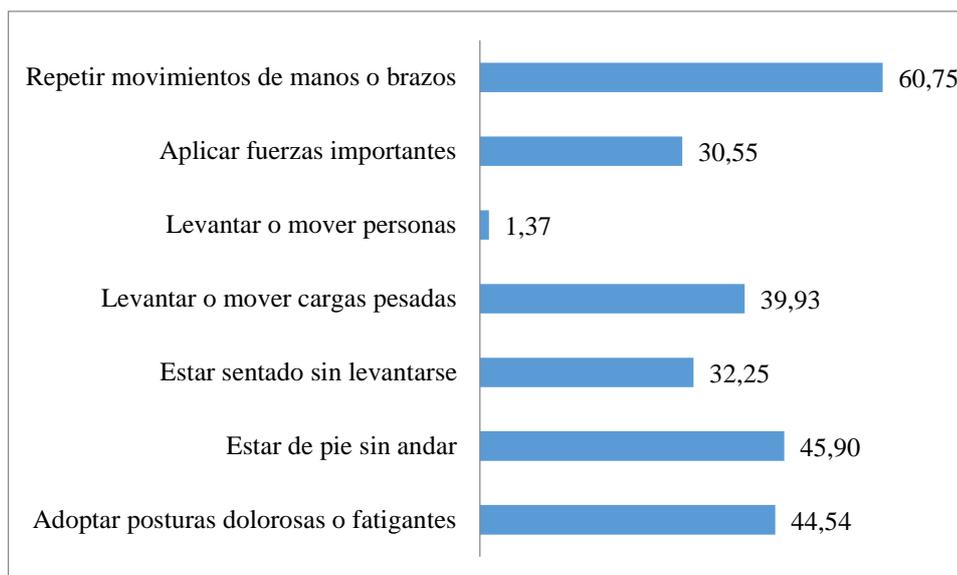


#### 1.8.4 Carga física del trabajo

La carga física del trabajo puede analizarse a través de dos indicadores: las demandas físicas del trabajo y las zonas de molestia. El primero estudia las demandas físicas que sume el trabajador al ejecutar su tarea y el segundo, indaga sobre las zonas del cuerpo de molestia que el trabajador atribuye a posturas o esfuerzos derivados de su trabajo.

En lo que respecta al primer indicador y tal como se observa en el gráfico 1.11, aproximadamente el 61% de los trabajadores manifiesta repetir los mismos movimientos de manos o brazos *siempre o casi siempre o a veces*. Las segundas dos demandas físicas más señaladas son: *estar de pie sin andar* (45,9%) y *adoptar posturas dolorosas o fatigantes* (44,5%).

Gráfico 1.11 – Carga físicas en % de trabajadores



Nota: se agruparon las categorías “siempre o casi siempre” y “a veces”.

Al analizar la demanda del puesto según la actividad del trabajo, se observan ciertas diferencias esperables en base a esta categoría. En Construcción, se muestra la alta frecuencia de trabajadores que manifiestan *repetir los mismos movimientos de manos o brazos* (73,2%), *levantar o mover cargas pesadas* (62,1%) y *adoptar posturas dolorosas o fatigantes* (56,2%). En la Industria Alimenticia, los trabajadores expresan *repetir los mismos movimientos de manos o brazos* (58,5%), *estar de pie sin andar* (50,9%) y *adoptar posturas dolorosas o fatigantes* (46,5%). En Comercio, se destaca *repetir los mismos movimientos de manos o brazos* (55,1%), *estar de pie sin andar* (46%) y *estar sentado sin levantarse* (39,8%).

Cuadro 1.9 – Carga físicas por actividad en % de trabajadores

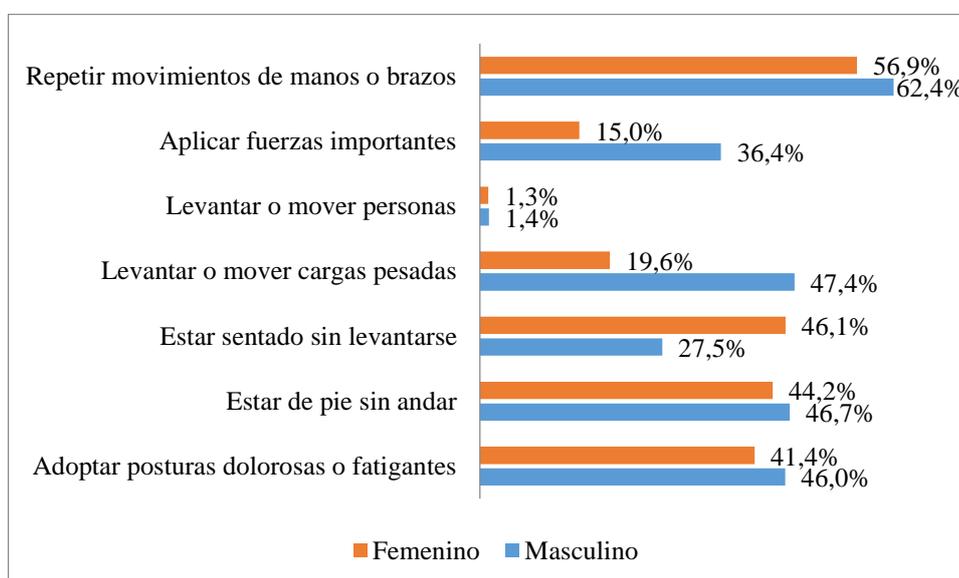
Demanda física	Ind.	Construcción	Comercio
	Alimenticia		
Adoptar posturas dolorosas o fatigantes	46,5%	56,2%	36,9%
Estar de pie sin andar	50,9%	40,5%	46,0%
Estar sentado sin levantarse	36,5%	14,4%	39,8%
Levantar o mover cargas pesadas	35,2%	62,1%	30,3%
Levantar o mover personas	1,9%	2,0%	0,7%
Aplicar fuerzas importantes	33,3%	44,4%	21,2%

Repetir movimientos de manos o brazos	58,5%	73,2%	55,1%
---------------------------------------	-------	-------	-------

Nota: se agruparon las categorías “siempre o casi siempre” y “a veces”.

Asimismo, se observan diferencias en cuanto la opinión de la demanda física del trabajo cuando se considera el sexo del trabajador. En los trabajadores masculinos, se destaca la demanda del trabajo en cuanto al *aplicar fuerzas importantes y levantar o mover cargas pesadas*, mientras que en las trabajadoras, se enfatiza *estar sentado sin levantarse*.

Gráfico 1.12 – Carga físicas por sexo en % de trabajadores



Nota: se agruparon las categorías “siempre o casi siempre” y “a veces”.

El segundo indicador surge a través de una pregunta de respuesta múltiple que indaga sobre las zonas del cuerpo donde el trabajador siente molestias atribuidas a posturas o esfuerzos derivados de su trabajo, pudiendo señalar hasta tres. Como resultado se haya que poco más del 22% de los trabajadores manifiesta no tener ninguna molestia, mientras que el 78% restante responde afirmativamente. Sobre estos trabajadores se pudo indicar las principales zonas del cuerpo afectadas. Tal como lo muestra el cuadro 1.10, las tres zonas más frecuentes son: *bajo de espalda* (22,2%), *nuca/cuello* (15,6%) y *piernas* (13,5%).

Cuadro 1.10 – Zonas de molestia en % de trabajadores

Zona del cuerpo	%
Bajo de espalda	22,2%
Nuca/cuello	15,6%
Piernas	13,5%
Alto de espalda	11,4%
Brazo/Antebrazo	10,1%
Hombro/s	8,1%
Mano, muñeca, dedo	6,9%
Rodillas	4,6%
Pies/tobillos	4,1%
Nalgas/caderas	1,7%
Codo/s	1,5%
Muslos	0,3%
Total	100,0%

Las principales zonas de molestias cambian según la actividad que realiza el trabajador así como el sexo del mismo (cuadro 1.11). Tal como se observa, en la Industria surge como las tres principales zonas: *nuca/cuello*, *bajo* y *alto de la espalda*. En Comercio, el *bajo de espalda*, las *piernas* y la *nuca y cuello*; mientras que en Construcción, el *bajo de la espalda*, el *brazo/antebrazos* y *piernas*. En cuanto al sexo del trabajador, ambos consideran la *nuca/cuello* y *bajo de espada* aunque los hombres mencionan las *piernas* como una zona principal mientras que las mujeres, el *alto de la espalda*.

Cuadro 1.11 – Tres principales zonas de molestias por posturas y esfuerzos derivados del trabajo, según actividad y sexo

	Actividad			Total	Sexo	
	Industria	Comercio	Construcción		Masculino	Femenino
1°	Nuca/Cuello	Bajo de espalda	Bajo de espalda	Bajo de espalda	Bajo de espalda	Nuca/cuello

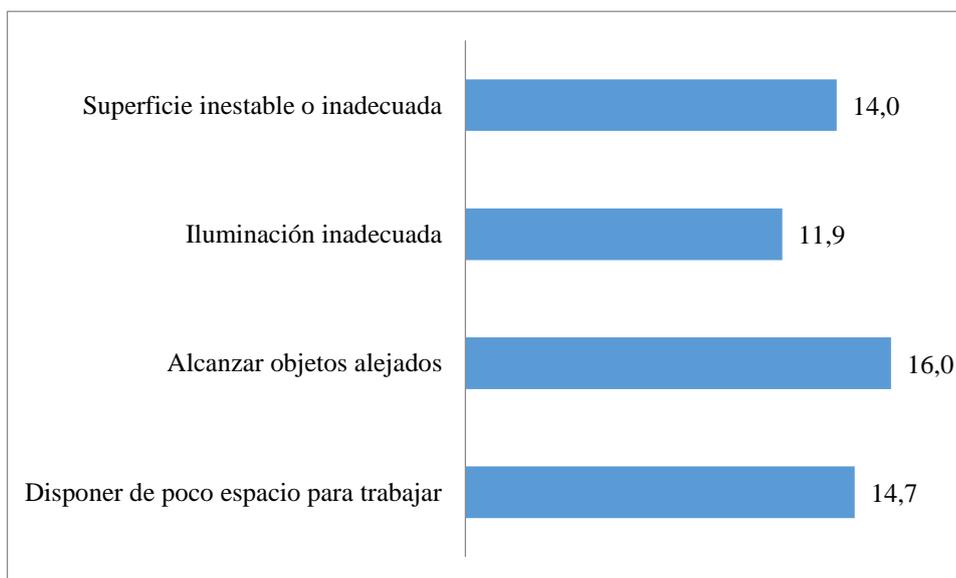
2°	Bajo de espalda	Piernas	Brazo/s-ante-brazo/s	Nuca/cuello	Piernas	Bajo de espalda
3°	Alto de espalda	Nuca/cuello	Piernas	Piernas	Nuca/cuello	Alto de espalda

### 1.8.5 Diseño del puesto de trabajo

En cuanto al diseño del puesto de trabajo, la encuesta permite evaluar si el trabajador: i) dispone de muy poco espacio para trabajar con comodidad, ii) tiene que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos o muy bajos o que obliguen a estirar mucho el brazo, iii) tiene una iluminación inadecuada para el trabajo que realiza (escasa, excesiva, con reflejos molestos, etc.) y iv) trabaja sobre superficies inestables o irregulares.

El gráfico 1.13 presenta la proporción de trabajadores que están bajo las condiciones recién mencionadas “siempre o casi siempre” o “a veces”. Tal como se observa, el 16% de los trabajadores expresa que tienen que *alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos o muy bajos o que lo obliguen a estirar mucho el brazo*. Le sigue, con el 14,7% aquel trabajador que manifiestan *disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad*.

Gráfico 1.13 – Aspectos inadecuados en el diseño del trabajo en % de trabajadores



Nota: se agruparon las categorías “siempre o casi siempre” y “a veces”.

Al evaluar estos aspectos según sector de actividad se pueden encontrar algunas diferencias. Tal como se observa en el cuadro 1.12, las proporciones de aspectos inadecuados en Construcción superan al de las otras ramas de actividad. Entre ellos se destaca el 36,6% de los trabajadores de la construcción que manifiesta *trabajar sobre superficies inestables o irregulares*. En el caso de la Industria alimenticia, el mayor guarismo se observa en la proporción de trabajadores que manifiesta *trabajar con una iluminación inadecuada para el trabajo que realiza* (11,3%), mientras que en Comercio se destaca el hecho de tener que *alcanzar objetos alejados* (15,3%).

Cuadro 1.12 – Aspectos inadecuados en el diseño del trabajo según actividad en % de trabajadores.

Aspecto	Ind.		
	Alimenticia	Construcción	Comercio
Disponer de poco espacio para trabajar	9,4%	23,5%	12,8%
Alcanzar objetos alejados	8,2%	25,5%	15,3%
Iluminación inadecuada	11,3%	19,6%	8,0%
Superficie inestable o inadecuada	7,5%	36,6%	5,1%

Nota: se agruparon las categorías “siempre o casi siempre” y “a veces”.

### 1.8.6 Factores de riesgo psicosocial

La encuesta permite estudiar tres indicadores relativos a los factores de riesgo psicosocial. Uno de ellos son las exigencias a las cuales está expuesto el trabajador para cumplimentar su tarea, otro es el grado de autonomía de que dispone éste para decidir la manera de ejecutar la tarea y el último, se vincula a las relaciones sociales en el trabajo.

El indicador vinculado con las exigencias existentes en el trabajo se analiza a través de distintos aspectos que se resumen en el cuadro 1.13. Tal como se observa, una de las exigencias que mayor dispersión presenta es la de *trabajar muy rápido* que en la Industria Alimenticia alcanza al 72,3%, mientras que la Construcción es de 52,9%. En Comercio, poco más del 88% de los trabajadores manifiesta que tienen que *tratar directamente con personas que no son empleados de la empresa* tales como clientes

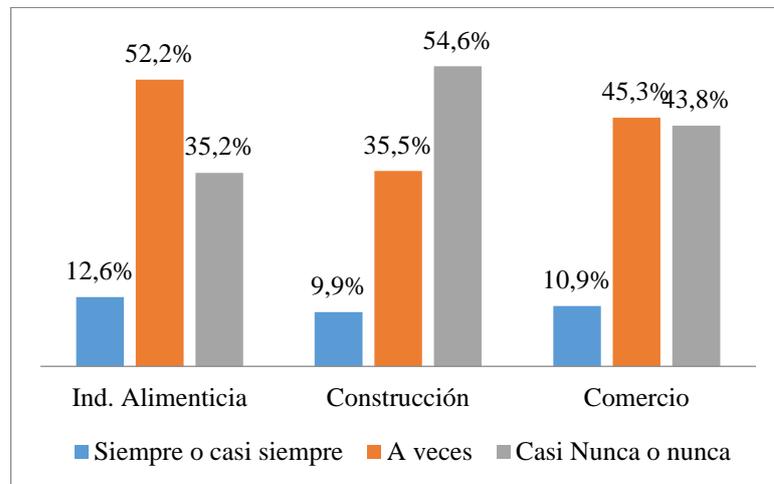
en relación con otras actividades. También en dicho sector existe la mayor proporción de trabajadores que expresa *trabajar con computadoras y usar internet o correo electrónico* con fines profesionales. Estas exigencias laborales pueden manifestarse en los trabajadores a través de la sensación de agobio. De hecho, aproximadamente un 11% de ellos manifiesta que “siempre o casi” siempre sienten que tienen mucho trabajo y agobiados. Esta proporción se eleva cuando la frecuencia es “a veces” y, en especial, cuando se trata de los trabajadores de la Industria alimenticia y Comercio (Gráfico 1.14).

Cuadro 1.13 – Exigencias en el trabajo según actividad en % de trabajadores

<b>Exigencias del trabajo</b>	<b>Ind. Alimenticia</b>	<b>Construcción</b>	<b>Comercio</b>	<b>Total</b>
Mantener un nivel de atención alto o muy alto	89,9%	82,4%	88,0%	87,0 %
Trabajar muy rápido	72,3%	52,9%	63,5%	63,1 %
Trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos	54,4%	54,9%	40,5%	48,0 %
Atender a varias tareas al mismo tiempo	59,5%	45,8%	67,2%	59,5 %
Tratar con personas que no son empleados de donde Ud. trabaja	60,4%	22,9%	88,3%	63,7 %
Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles	32,7%	41,2%	29,2%	33,3 %
Realizar tareas monótonas	67,3%	42,8%	59,9%	57,4 %
Trabajar con computadores	41,5%	13,8%	71,2%	48,2 %
Usar internet/correo electrónico con fines profesionales	35,8%	15,1%	54,4%	39,1 %

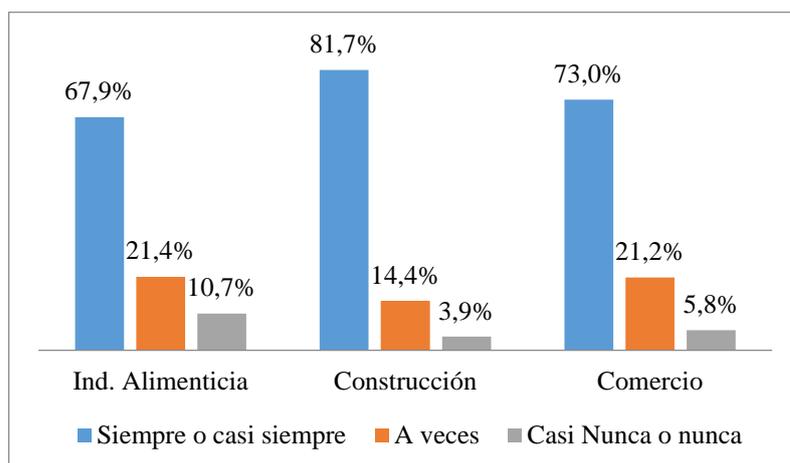
Nota: se agruparon las categorías “siempre o casi siempre” y “a veces”.

Gráfico 1.14 – Trabajadores que manifiestan tener mucho trabajo y sentirse agobiado, según frecuencia y actividad.



Otro aspecto vinculado a las exigencias del trabajo es saber si en el desarrollo del mismo es posible aprender cosas nuevas. Tal como lo muestra el gráfico 1.15, casi el 82% de los trabajadores de la Construcción expresaron que siempre o casi siempre puede aprender cosas nuevas. En Comercio dicha relación alcanza al 73%, mientras que en la Industria alimenticia se aproxima al 68%.

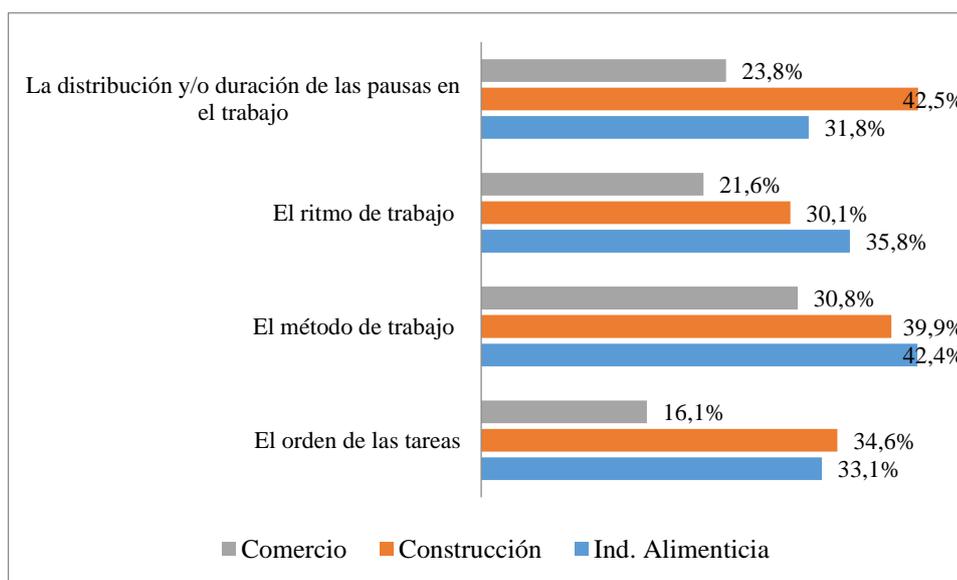
Gráfico 1.15 – Trabajadores que manifiestan aprender cosas nuevas, según frecuencia y actividad.



El segundo indicador de factor de riesgo psicosocial es el grado de autonomía en que el trabajador puede elegir o modificar distintos aspectos del trabajo. La falta de la misma representa un cierto riesgo psicosocial, por lo que se presenta en el gráfico 1.16 ciertos aspectos vinculados a ellas cuya frecuencia es “casi nunca o nunca”. Tal como se observa, el 42,5% de los trabajadores de la Construcción expresan que se

ven imposibilitados de elegir o modificar la *distribución y/o duración de las pausas en el trabajo*. En el resto de los aspectos, son los trabajadores de la Industria Alimenticia quienes poseen los guarismos de imposibilidades más elevados. También vale destacar la baja proporción de trabajadores del sector Comercio que se ven imposibilitados de elegir o modificar el *orden las tareas*.

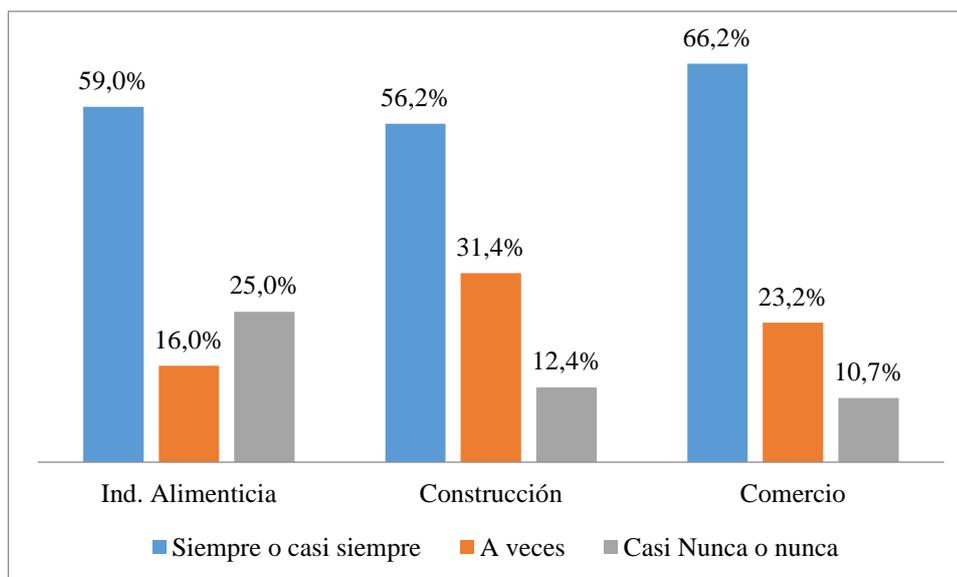
Gráfico 1.16 – Imposibilidad de elegir o modificar distintos aspectos del trabajo según actividad en % de trabajadores.



Nota: se presenta la categoría “casi nunca o nunca”.

El grado de autonomía también se puede evaluar a través de la posibilidad de poner en prácticas las ideas propias en el trabajo. En cuanto a esto, la proporción de trabajadores que manifiesta que “*siempre o casi siempre*” o “*a veces*” es alta en todas las ramas. No obstante, resulta alto el ratio de trabajadores de la Industria Alimenticia que manifestó que nunca o casi nunca puede poner en práctica sus ideas (25%).

Gráfico 1.17 – Proporción de trabajadores que manifiestan poner en práctica sus ideas, según frecuencia y actividad.



El grado de autonomía en el trabajo está afectado, en parte, por el ritmo en el cual se trabaja. Es por ello que se estudia los determinantes del ritmo de trabajo (cuadro 1.14). En el mismo se expone, según sector de actividad, la proporción de trabajadores que “*siempre o casi siempre*” manifiesta depender de dichos elementos o personas.

Los determinantes que caracterizan a los trabajadores de la Industria alimenticia son: *la velocidad automática de máquinas o el desplazamiento de productos y los topes o cantidad de producción o servicio que hay que alcanzar*. En el caso de los trabajadores de la Construcción, su ritmo está marcado por el *trabajo de compañeros*, los *plazos de tiempo que hay que cumplir* y el *control directo de su jefe*. En relación con los de Comercio, éstos se encuentran influencias por la *atención personal con clientes*, los *medios tradicionales* como el teléfono, las peticiones escritas entre otros así como *medios modernos* tales como el correo electrónico.

Cuadro 1.14 – Determinantes del ritmo de trabajo (% de trabajadores)

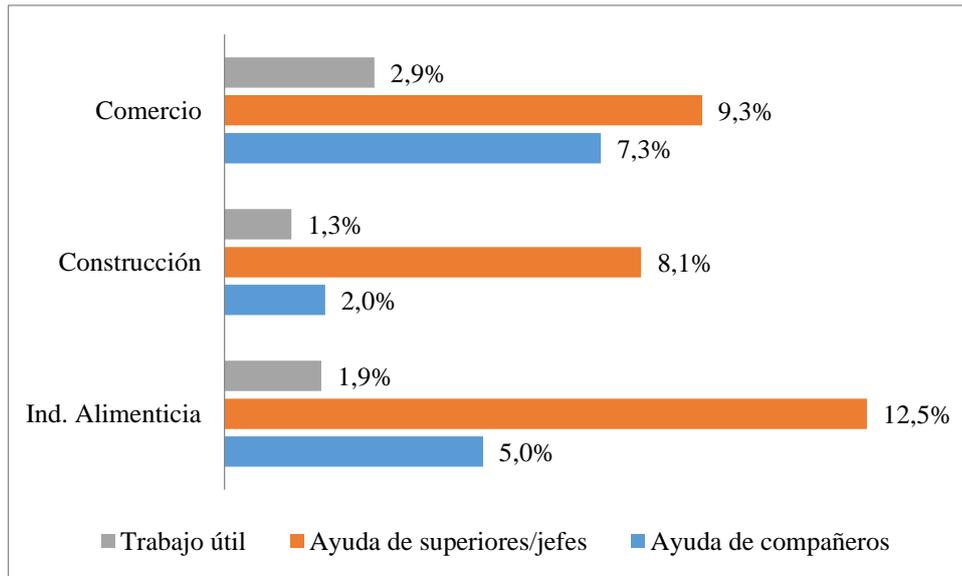
Determinante	Ind.		
	Alimenticia	Construcción	Comercio
Velocidad automática	25,2%	6,6%	13,6%
Trabajo de compañeros	35,4%	46,7%	21,6%
Atención personal	35,4%	4,6%	61,9%

Topes de producción	27,4%	20,5%	19,9%
Plazos de tiempo	38,0%	57,9%	25,6%
Medios tradicionales	30,4%	9,4%	35,9%
Emails	22,0%	7,4%	32,4%
Control jefe	37,1%	44,7%	33,3%
Tráfico	8,9%	0,7%	9,3%

Nota: corresponde a la categoría “siempre o casi siempre”.

Finalmente el tercer indicador de factor psicosocial estudiado es el apoyo y reconocimiento social dentro de la empresa. Como resultado se presenta el gráfico 1.18 el cual muestra la proporción de trabajadores que ha considerado que casi nunca o nunca puede obtener *ayuda de sus compañeros y/o superiores/jefes* así como aquellos que con la misma frecuencia sienten estar haciendo un *trabajo útil*. Tal como se observa, los guarismos son bajos para aquellos trabajadores que casi nunca o nunca sienten estar haciendo un trabajo útil, siendo esto un buen indicador psicosocial. En relación con la falta de ayuda de sus superiores o jefes, la proporción promedio de trabajadores que manifiesta esta carencia asciende al 10%. Y en relación con la falta de ayuda de sus compañeros, poco más del 7% de los trabajadores de Comercio expresaron esta carencia, un 5% los de la Industria alimenticia y apenas un 2% los de Construcción.

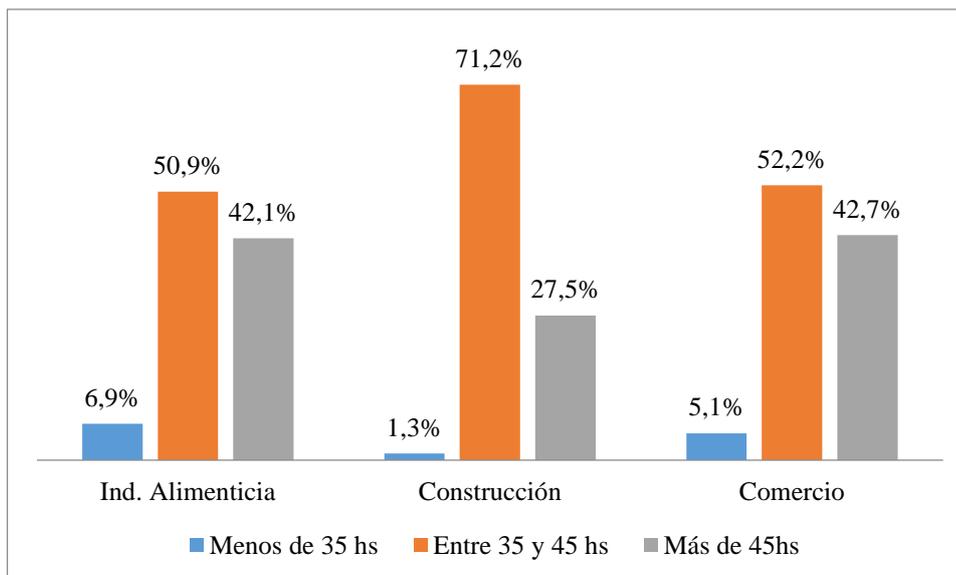
Gráfico 1.18 – Falta de apoyo social y de reconocimiento en % de trabajadores



### 1.8.7 Tiempo y jornada de trabajo

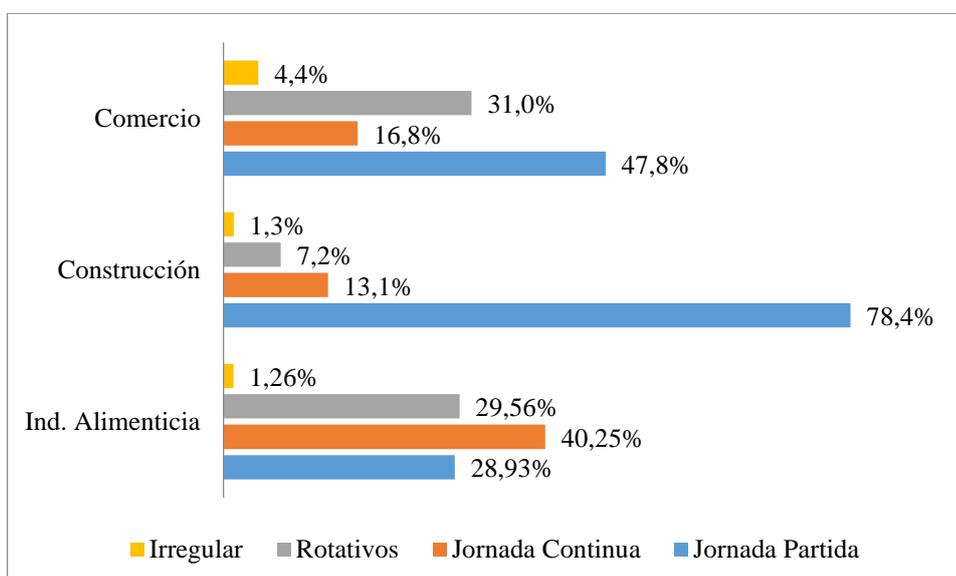
La cantidad de horas trabajadas así como su distribución son importantes analizarlas debido a que afecta el rendimiento de los trabajadores, el nivel de esfuerzo y la fatiga del mismo. Uno de aspectos estudiados es la cantidad promedio de horas trabajada a la semana. En cuanto a esto, la mayoría de los trabajadores expresa trabajar *entre 35 a 45 horas semanales*. Asimismo, se destacan las altas proporciones de trabajadores de la Industria Alimenticia (42,1%) y Comercio (42,7%) que expresa trabajar *más de 45 horas* por semana. Las proporciones de trabajadores que trabajan *menos de 35 horas* semanales son comparativamente muy bajas, sobre todo en el sector de la Construcción.

Gráfico 1.19 – Trabajadores según horas semanales trabajadas y sector de actividad



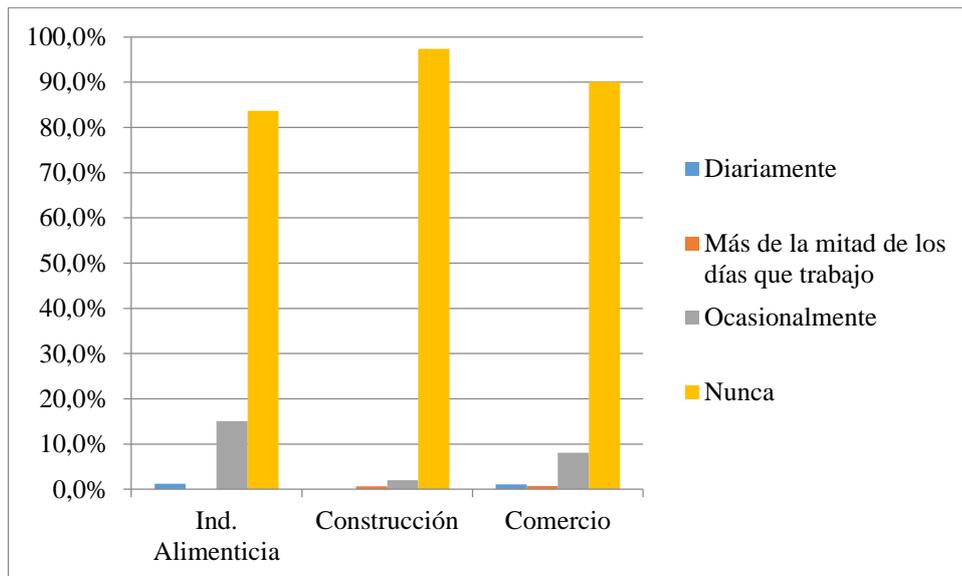
En cuanto al horario habitual, la mayoría de los trabajadores de Comercio y Construcción expresan trabajar en *jornada partida* (mañana y tarde, realizando una parada de al menos una hora para la comida) mientras que los de la Industria alimenticia la mayor proporción se registra en aquellos que hacen *jornada continua* (fijo de mañana o tarde o noche). También es importante la proporción de trabajadores de Comercio y de la Industria Alimenticia que lo hacen en horario o turnos *rotativos*. La mayor proporción de trabajadores que manifiesta trabajar en horarios irregulares se registra en el sector de Comercio (4,4%).

Gráfico 1.20 - Trabajadores según horario habitual de trabajo y por sector de actividad.



En cuanto a los trabajadores que realiza al menos tres horas de su jornada de trabajo durante la noche (entre las 10 pm y las 6 am), su cantidad es muy baja. Sólo *ocasionalmente* una baja proporción de trabajadores de la Industria Alimenticia y Comercio deben hacerlo en horario nocturno (Gráfico 1.21).

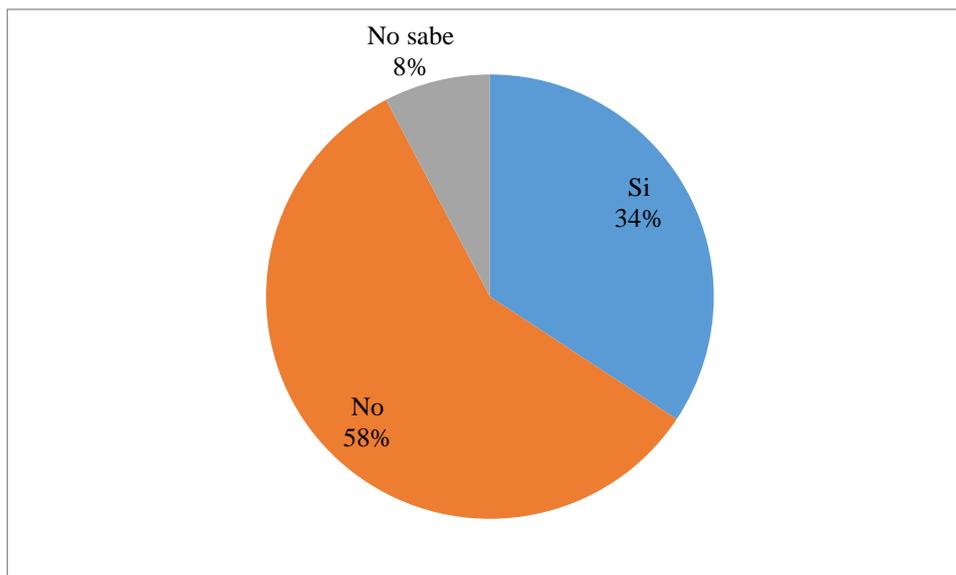
Gráfico 1.21 – Trabajadores según frecuencia de trabajo nocturno



### 1.8.8 Actividades preventivas

Uno de los primeros aspectos considerados en la Encuesta es conocimiento por parte de los trabajadores de la existencia de un delegado de prevención de riesgos. Tal como lo muestra el gráfico 1.22, el 34% de los encuestados expresa que existe un delegado en el establecimiento donde realiza su trabajo, un 58% manifiesta que no existe, mientras que el 8% desconoce de su existencia. Estas últimas dos proporciones deberían tratarse como una sola dado que el desconocimiento de dicho delegado seguramente se deba a su inexistencia en la empresa.

Gráfico 1.22 – Trabajadores según la existencia de un delegado de prevención de riesgos laborales en el establecimiento donde realiza su trabajo.



Al analizarlo por sector (cuadro 1.15), se observa que casi la mitad de los trabajadores de la Construcción expresa que existe un delegado de prevención de riesgos laborales en el establecimiento donde trabaja, mientras que la proporción se aproxima al 38% de los trabajadores en la Industria alimenticia y tan sólo al 24,1% en el Comercio. La mayor proporción de trabajadores que manifiesta no conocer de la existencia de un delegado pertenecen a la Industria alimenticia (10,7%).

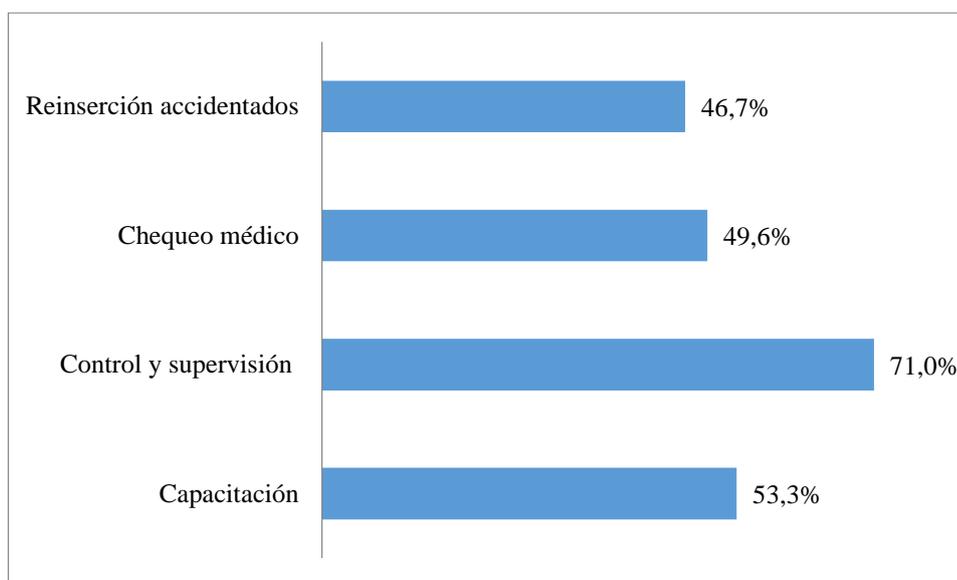
Cuadro 1.15 – Trabajadores según la existencia de un delegado de prevención de riesgos laborales en el establecimiento donde realiza su trabajo y sector de actividad

	Ind. Alimenticia	Construcción	Comercio
Si	37,7%	49,0%	24,1%
No	51,6%	43,8%	69,7%
No sabe	10,7%	7,2%	6,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

En el gráfico 1.23 se presenta las actividades desarrolladas por la Aseguradora de Riesgo de Trabajo (ART) durante el último año. Tal como se observa, el 46,7% de los trabajadores manifiesta que la ART ha reinsertado trabajadores accidentados en el

último año. Asimismo, casi la mitad de los trabajadores expresa que la ha llevado adelante chequeo médicos, el 71% que ha realizado control y supervisión en la empresa y que poco más del 53% que ha hecho capacitación para prevenir accidentes.

Gráfico 1.23 – Actividades desarrolladas por la ART según proporción de trabajadores



En cuanto a la opinión de los trabajadores por sector, las proporciones son relativamente similares en cuanto a la actividad de *reinserción de accidentados*. No obstante, existen importantes discrepancias en cuanto al resto de las actividades. En el caso de las actividades de *capacitación*, se destaca la alta proporción de trabajadores de Construcción que expresan que la ART ha llevado adelante dicha actividad (71%) en relación con los de Comercio (75%). Algo similar ocurre con las actividades de *control y supervisión* y *chequeo médico*.

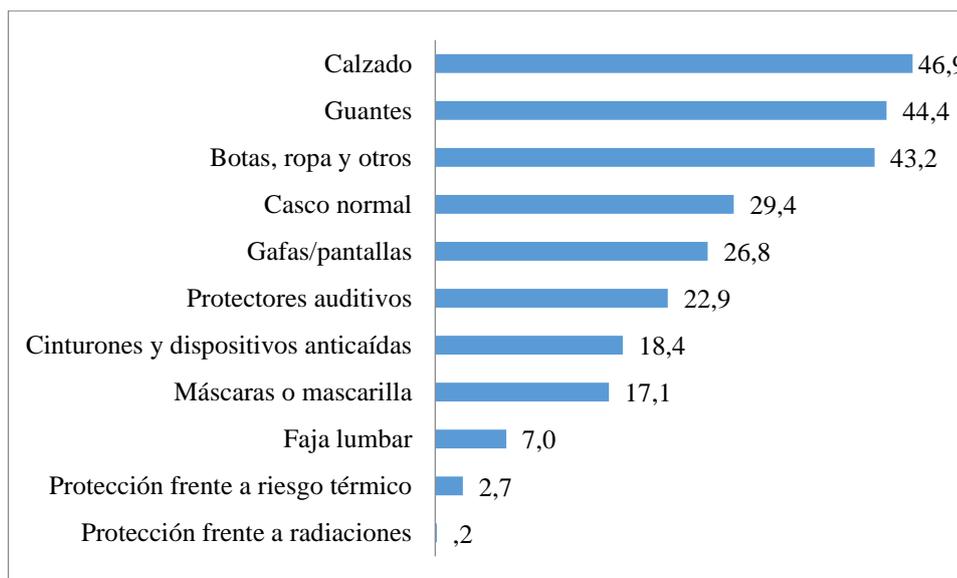
Cuadro 1.16 – Actividades desarrolladas por la ART según actividad en % de trabajadores

Actividad	Ind.		
	Alimenticia	Construcción	Comercio
Capacitación	50,0%	71,0%	45,0%
Control y supervisión	75,7%	82,5%	61,1%

Chequeo médico	57,1%	66,2%	35,8%
Reinserción accidentados	48,8%	50,8%	43,4%

En relación con el equipo o equipos de protección individual, aproximadamente el 47% de los trabajadores expresa que el *Calzado* constituye un equipo obligatorio para su trabajo. Le siguen en orden de importancia: *Guantes*, *Botas, ropa y otros* y *Casco Normal* (Gráfico 1.24). Al analizar los tres principales equipos obligatorios por lo por sector (cuadro 1.17), se menciona a *Guantes* y *Calzado* en los tres sectores de actividad, a *Botas, ropa y otros* en Industria Alimenticia y Comercio y, *Casco Normal* en Construcción.

Gráfico 1.24 – Equipos de protección individual obligatorios para el trabajo.

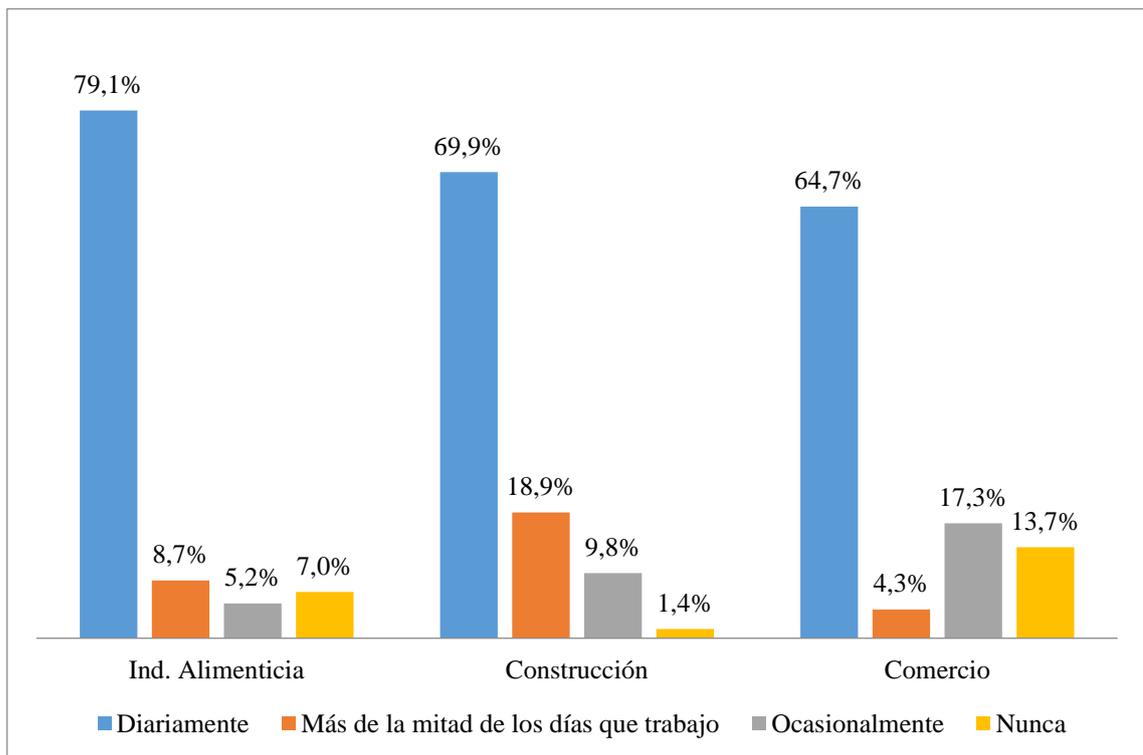


Cuadro 1.17 – Tres principales equipos obligatorios para el trabajo según actividad

	<b>Industria Alimenticia</b>	<b>Comercio</b>	<b>Cons-trucción</b>
1°	Botas, ropa y otros	Calzado	Calzado
2°	Calzado	Botas, ropa y otros	Casco normal
3°	Guantes	Guantes	Guantes

Adicionalmente, la encuesta consulta a los trabajadores sobre la frecuencia del uso de dichos equipos. En respuesta a ello, resulta preocupante la proporción de trabajadores que expresa *no usarlo diariamente*: aproximadamente un 21% en la Industria Alimenticia, poco más del 30% en Construcción y aproximadamente un 35% en Comercio.

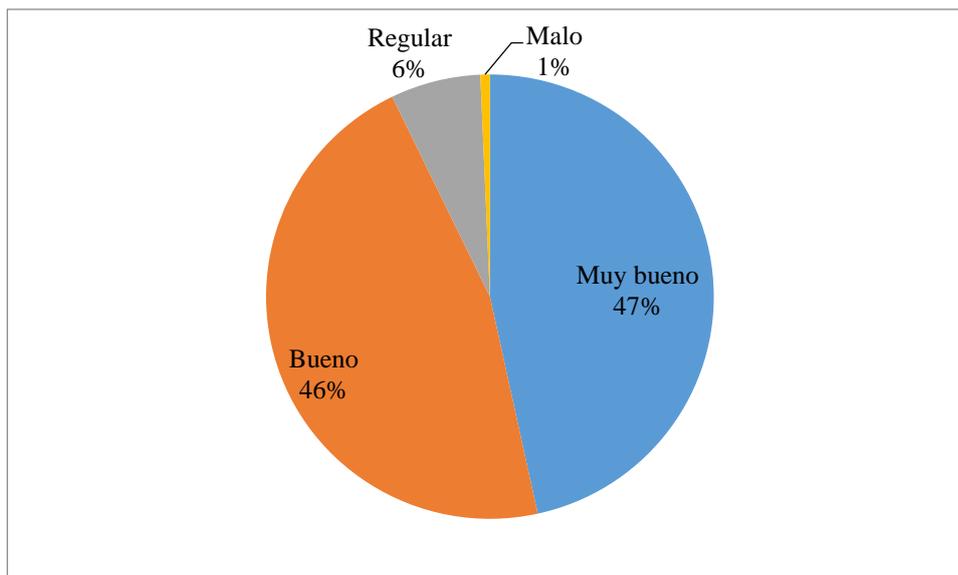
Gráfico 1.25 – Trabajadores según frecuencia de uso de equipos obligatorios



### 1.8.9 Daños a la salud

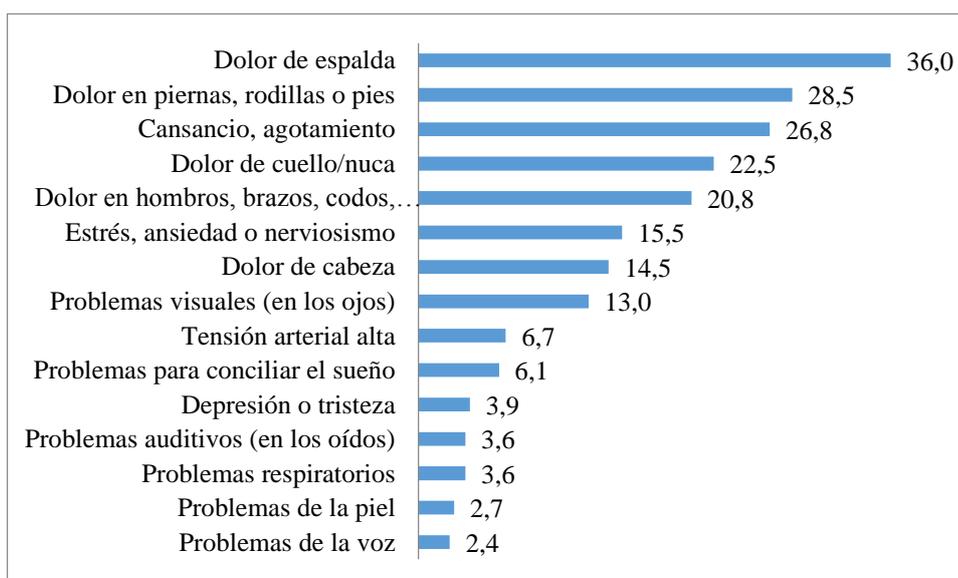
La encuesta evalúa el estado de salud de los trabajadores en el último año cuyo resultado se muestra en el gráfico 1.26. Tal como se observa el estado de salud de los trabajadores resulta ser de muy bueno (47%) y bueno (46%) en el último año.

Gráfico 1.26 – Trabajadores según estado de salud en el último año



Adicionalmente, en el gráfico 1.27 se presenta los problemas de salud que tienen los trabajadores encuestados. El 36% de los trabajadores expresa que tiene *dolor de espalda*, cerca del 29% *dolor en piernas, rodillas o pies* y aproximadamente el 27% sufre de *cansancio, agotamiento*. Estos tres problemas coinciden con los más frecuentes para los trabajadores masculinos pero no para las trabajadoras donde el 37% de las mismas sufre de *dolor de cuello/nuca* (ver cuadro 1.18).

Gráfico 1.27 – Problemas de salud presente en los trabajadores.



Cuadro 1.18 - Problemas de salud presente en los trabajadores según sexo

Problema de salud	Masculino	Femenino
-------------------	-----------	----------

Dolor de cuello/nuca	17,4%	37,0%
Dolor de espalda	33,8%	42,2%
Dolor en hombros, brazos, codos, muñecas, manos o dedos	20,6%	21,4%
Dolor en piernas, rodillas o pies	26,2%	35,1%
Problemas respiratorios	4,2%	1,9%
Problemas de la voz	2,1%	3,2%
Problemas de la piel	3,5%	0,6%
Problemas auditivos (en los oídos)	4,2%	1,9%
Problemas visuales (en los ojos)	11,8%	16,2%
Tensión arterial alta	6,7%	6,5%
Dolor de cabeza	12,3%	20,8%
Problemas para conciliar el sueño	5,1%	9,1%
Estrés, ansiedad o nerviosismo	15,5%	15,6%
Depresión o tristeza	3,7%	4,5%
Cansancio, agotamiento	25,0%	31,8%

Asimismo se analiza los problemas de salud considerando el sector de actividad al cual pertenece el trabajador. Los trabajadores de la Industria alimenticia (gráfico 1.28) mencionan con mayor frecuencia de ellos los siguientes tres principales problemas: *dolor de espalda, dolor de cuello/nuca y cansancio, agotamiento*. En el caso de los trabajadores de la Construcción (gráfico 1.29): *dolor de espalda, dolor de hombros, brazos, codos, muñecas, manos o dedos y dolor en piernas, rodillas o pies*. En el caso de los trabajadores de Comercio (gráfico 1.30): *dolor de espalda, dolor en piernas, rodillas o pies y cansancio, agotamiento*.

Gráfico 1.28 – Problemas de salud presente en los trabajadores de la Industria Alimenticia

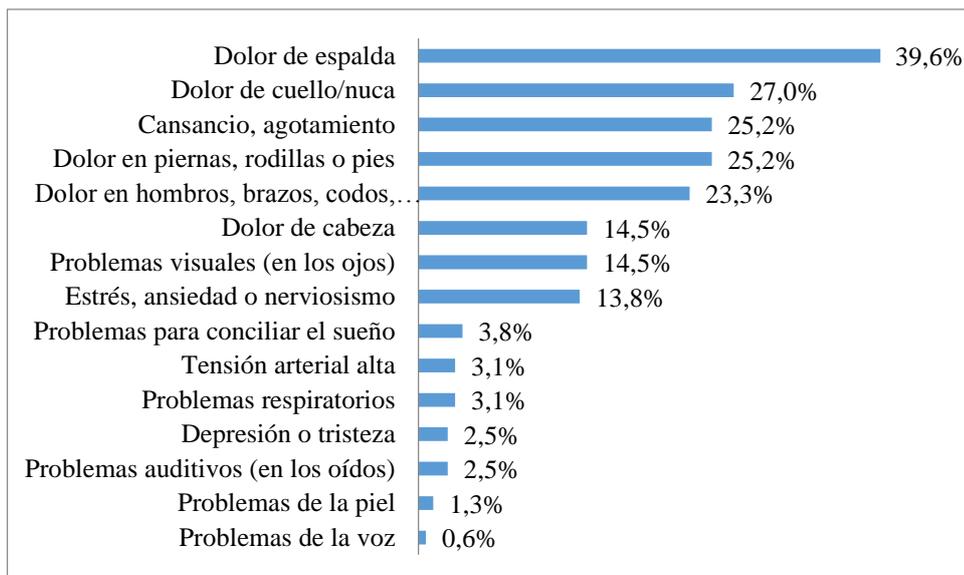


Gráfico 1.29 – Problemas de salud presente en los trabajadores de la Construcción

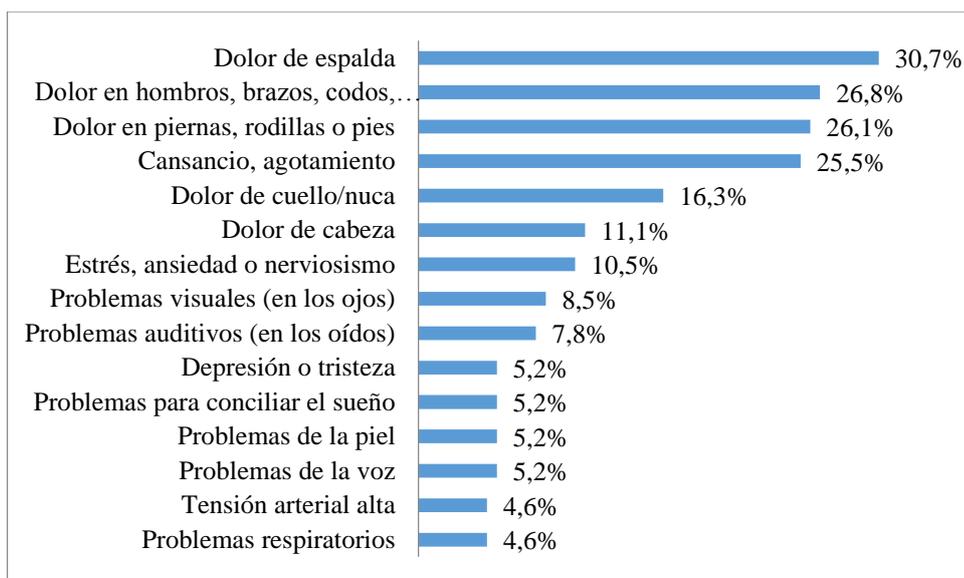
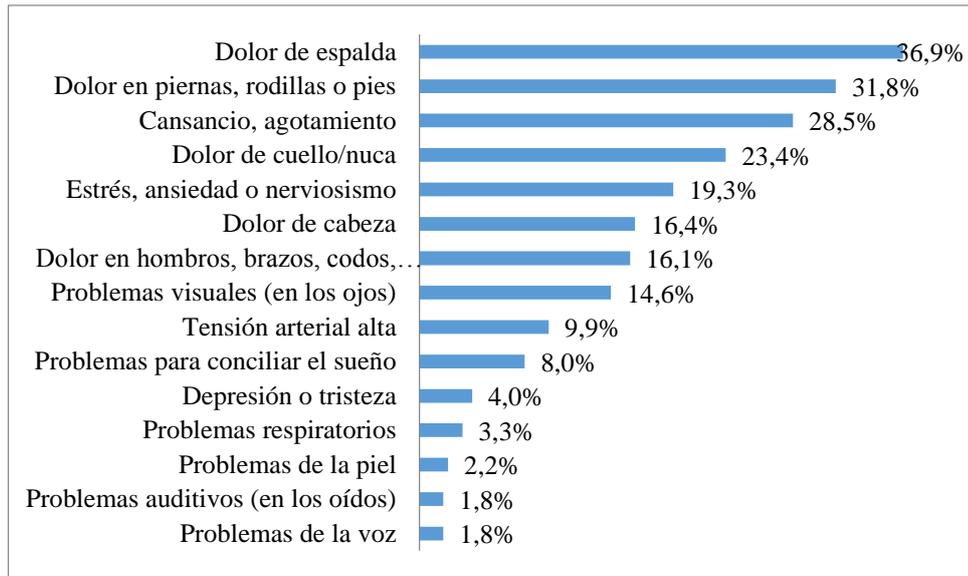
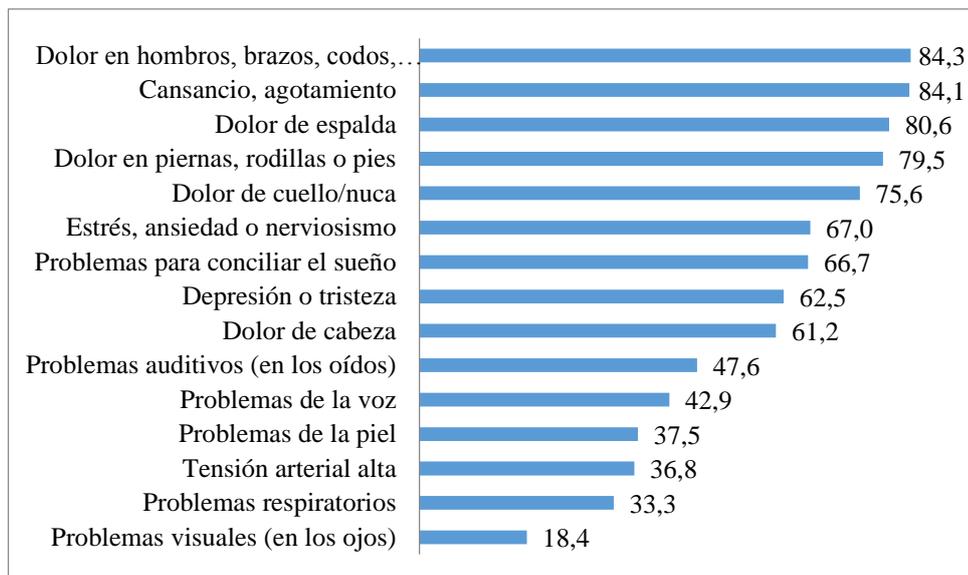


Gráfico 1.30 – Problemas de salud presente en los trabajadores de Comercio



El gráfico 1.31 muestra la proporción de los trabajadores que sufre de problemas de salud y que considera que éste ha sido agravado o producido por el trabajo. Tal como se observa, las proporciones son altas cuando se considera *Dolor en hombros, brazos, codos, muñecas, manos o dedos, Cansancio, agotamiento, Dolor de espalda, Dolor en piernas, rodillas o pies y Dolor de cuello/nuca*. En cambio, son bajas en los *Problemas visuales, Problemas respiratorios, Tensión arterial alta y Problemas de la piel*.

Gráfico 1.31 – Trabajadores que considera que el problema de salud ha sido agravado o producido por el trabajo.



Nota: proporción sobre las personas que consideran tener dichos problemas

Finalmente, la encuesta permite analizar estudiar los accidentes en el trabajo. Para ello, pregunta a los trabajadores si había sufrido algún accidente en su trabajo que requiera asistencia médica o tratamiento o la aplicación de primeros auxilios en los últimos dos años. La proporción de trabajadores que sufrió del mismo es relativamente baja, tan sólo el 5,7% de ellos. Esta proporción puede considerarse como aquellos trabajadores reinsertados al trabajo dado que la encuesta no capta aquellos trabajadores que al momento de realizarse la misma han estado recuperándose de un accidente así como tampoco de aquellos que no han podido reinsertarse al trabajo. A fin de conocer los tipos de accidentes sufridos junto con la causa del mismo se presentan los cuadros 1.19 y 1.20. Tal como se observa existen accidentes que ocurren en los tres sectores de actividad: *caídas de personas al mismo nivel, caídas de objetivos, materiales o herramientas, cortes y pinchazos y quemaduras*. Otras que sólo mencionan los trabajadores de la Construcción y Comercio: *caídas de personas desde altura y proyección de partículas o trozos de material*. Y otras que sólo son mencionados por trabajadores de un sector en particular, tal como *golpes* en Construcción y *atrapamientos o aplastamientos con equipos y sobreesfuerzos por manipulación manual de carga* en la Industria Alimenticia.

Cuadro 1.19 – Accidentes sufridos por sector de actividad

<b>Accidente sufrido</b>	<b>Ind. Alimenticia</b>	<b>Construcción</b>	<b>Comercio</b>
Caídas de personas desde altura		X	X
Caídas de personas al mismo nivel	X	X	X
Caídas de objetos, materiales o herramientas	X	X	X
Cortes y pinchazos	X	X	X
Golpes		X	
Atrapamientos o aplastamientos con equipos o maquinaria	X		
Proyección de partículas o trozos de material		X	X
Quemaduras (contacto con superficies)	X	X	X

calientes, con productos químicos, etc.)			
Sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas	x		

En relación con las causas, los trabajadores de los tres sectores mencionan la *falta de espacio, de limpieza o desorden y distracciones, descuidos, despistes, falta de atención*. También se menciona entre los trabajadores de Construcción y Comercio *el terreno irregular* y el hecho de *trabajar muy rápido*. Asimismo, *levantar o mover cargas pesadas* es una causa expresada por los trabajadores de la Industria alimenticia y Construcción, mientras que la *realización de tareas inhabituales o extraordinarias, solución de averías, incidentes* es común en la Industria alimenticia y Comercio. No obstante, hay algunas causas propias por sector de actividad, tal como la *aberturas o huecos desprotegidos, escales o plataformas en mal estado y posturas forzadas* en Construcción y, *faltan los equipos de protección individual necesarios o no son adecuados* en Comercio.

Cuadro 1.20 – Causa de accidentes por sector de actividad

<b>Causa del accidente</b>	<b>Ind. Alimenticia</b>	<b>Construcción</b>	<b>Comercio</b>
Aberturas o huecos desprotegidos, escaleras o plataformas en mal estado		x	
Falta de espacio, de limpieza o desorden	x	x	x
Faltan los equipos de protección individual necesarios o no son adecuados			x
El terreno tiene zanjas, taludes, desniveles, etc. que pueden provocar el vuelco de vehículos de trabajo y/o la caída o tropiezos de personas		x	x
Se trabaja muy rápido		x	x
Distracciones, descuidos, despistes, falta de atención	x	x	x
Posturas forzadas		x	
Levantar o mover cargas pesadas	x	x	
Realización de tareas inhabituales o extraordinarias, solución de averías, incidentes	x		x

**ANEXO 1.1**  
**SECTORES DE ACTIVIDAD**

Tal como se mencionara oportunamente, en las reuniones del foro de trabajadores se ha decidido que la Encuesta debía estudiar las condiciones de Seguridad e Higiene de los trabajadores de la Industria Alimenticia, Construcción y Comercio. Para considerar a dichos trabajadores, los expertos determinaron que la unidad de observación debían ser los establecimientos en dónde dichos trabajadores realizan su actividad normal. En consecuencia, se consideraron los establecimientos del Censo Nacional Económico 2004/5 que llevaran adelante dicha actividad. A continuación se presenta la clasificación que siguió el mencionado Censo:

#### **15 Elaboración de productos alimenticios y bebidas**

- 151 Producción y procesamiento de carne, pescado, frutas, legumbres, hortalizas, aceites y grasas
- 152 Elaboración de productos lácteos
- 153 Elaboración de productos de molinería, almidones y productos derivados del almidón; Elaboración de alimentos preparados para animales
- 154 Elaboración de productos alimenticios n.c.p.
- 155 Elaboración de bebidas
- 158 Servicios industriales para la elaboración de alimentos y bebidas

#### **45 Construcción**

- 451 Preparación de terrenos para obras
- 452 Construcción de edificios y sus partes y obras de ingeniería civil
- 453 Instalaciones para edificios y obras de ingeniería civil
- 454 Terminación de edificios y obras de ingeniería civil
- 455 Alquiler de equipo de construcción o demolición dotado de operarios

#### **50 Venta, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas; venta al por menor de combustible para vehículos automotores**

- 501 Venta de vehículos automotores, excepto motocicletas
- 502 Mantenimiento y reparación de vehículos automotores, excepto motocicletas
- 503 Venta de partes, piezas y accesorios de vehículos automotores
- 504 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes, piezas y accesorios
- 505 Venta al por menor de combustible para vehículos automotores y motocicletas

#### **51 Comercio al por mayor y/o en comisión o consignación, excepto el**

### **comercio de vehículos automotores y motocicletas**

- 511 Venta al por mayor en comisión o consignación
- 512 Venta al por mayor de materias primas agropecuarias, de animales vivos, alimentos, bebidas y tabaco, excepto en comisión o consignación
- 513 Venta al por mayor de artículos de uso doméstico y/o personal
- 514 Venta al por mayor de productos intermedios, desperdicios y desechos no agropecuarios
- 515 Venta al por mayor de máquinas, equipo y materiales conexos
- 519 Venta al por mayor de mercancías n.c.p.

### **52 Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; reparación de efectos personales y enseres domésticos**

- 521 Venta al por menor excepto la especializada
- 522 Venta al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en comercios especializados
- 523 Venta al por menor de productos n.c.p. excepto los usados, en comercios especializados
- 524 Venta al por menor de artículos usados excluidos automotores y motocicletas
- 525 Venta al por menor no realizada en establecimientos
- 526 Reparación de efectos personales y enseres domésticos

## **ANEXO 1.2**

### **RESUMEN REUNIÓN CON LOS DIRECTORES DE ESADÍSTICAS Y CENSOS DE CADA PROVINCIA**

## **Reunión Equipo técnico – Director Instituto Provincial de Estadísticas y Censos (prov. de Santa Fe)**

El martes 15 de octubre de 2013 en la ciudad de Rosario, se reunieron los Sres. Nire Roldán, Nicolás Hawryluk y Hernán Lapelle del equipo técnico del Observatorio del Trabajo Decente con el Director del Instituto Provincial de Estadísticas y Censos de la provincia de Santa Fe, el Lic. Jorge Moore. El objetivo del encuentro fue discutir los principales lineamientos sobre el diseño muestral de la encuesta sobre Seguridad e Higiene a trabajadores de la Región Centro.

Uno de los primeros puntos tratados en la reunión fue la población objetivo, acordándose que la misma debía ser los trabajadores de 16 años o más, pertenecientes a los sectores: Comercio, Construcción e Industria Alimenticia. Asimismo, se analizó que si bien el elemento muestral serán los trabajadores pertenecientes a dichos sectores, la unidad muestral será la empresa. Es decir, el procedimiento muestral comenzará seleccionando empresas según tamaño y, luego, se elegirá al trabajador. Este procedimiento lleva a realizar la encuesta en el mismo lugar de trabajo. Se prevé entonces que la misma se concrete sin la presencia de ningún personal superior jerárquico para que el trabajador no se sienta presionado. También se concluyó que la misma se llevará a cabo por un encuestador del Observatorio no quedando prevista la modalidad auto-administrada dado que este método exige una mayor tarea de supervisión. Otros de los puntos tratados fue el alcance geográfico del estudio, que si bien el mismo se corresponde con la Región Centro, se decidió por cuestiones presupuestarias y logísticas, considerar sólo las grandes ciudades y/o aglomerados urbanos que conforman la región. Específicamente, se tomarían: Gran Rosario, Gran Santa Fe, Gran Paraná, Concordia, Gran Córdoba y Río Cuarto. También surgió la necesidad de evaluar la localidad de Villa María en la provincia de Córdoba, dado que la misma ha tomado un fuerte dinamismo económico en los últimos años. Seguidamente se planteó el marco muestral del estudio. Esto hace referencia a la base de dónde se extraería el nombre de las empresas. Con respecto a este aspecto, se consideró que la misma debería provenir de una fuente común, con el fin de considerar la homogeneidad de la información. De este modo, se armaría una única base de empresas de los sectores mencionados, considerando el tamaño de las mismas, para toda la Región Centro. Para cumplir dicho criterio se sugirió utilizar como fuente de información los datos

obtenidos del Censo Nacional Económico de 2004 para los sectores de comercio e industria de la alimentación, mientras que para el sector de la construcción se considerará un padrón de empresas provenientes del Instituto de Estadísticas y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC). Con respecto a esta tarea, el Lic. Moore se comprometió a contactarse con el resto de los directores provinciales de estadísticas para conciliar la información requerida del cual saldrá la muestra de trabajadores necesaria. Considerando que la muestra provendrá de un solo padrón de empresas y ocupados, el Lic. Moore sugirió que el procedimiento muestral lo lleve adelante un solo organismo, ofreciéndose para ello. Asimismo, ofreció al IPEC para el procesamiento de la información resultante de la encuesta.

En resumen, durante la reunión se fueron acordando algunos puntos esenciales para obtener la muestra representativa de trabajadores de la Región Centro.

### **Reunión equipo técnico – Director de la Dirección General de Estadísticas y Censos de la provincia de Entre Ríos**

El viernes 18 de octubre de 2013 en la ciudad de Paraná, se reunieron los Sres. Nire Roldán y Hernán Lapelle del equipo técnico del Observatorio del Trabajo Decente con el Director de la Dirección General de Estadísticas y Censos de la provincia de Entre Ríos, el Mag. Jorge Otegui.

El objetivo del encuentro fue discutir los mismos temas tratados con el director de Estadísticas y Censos de la provincia de Santa Fe, el Lic. Jorge Moore, vinculados fundamentalmente al diseño muestral.

El Mag. Otegui coincidió en que la población objetivo debía ser los trabajadores de 16 años o más. También le pareció correcto que la unidad muestral sea la empresa, a pesar que el elemento muestral, los trabajadores.

En relación con el alcance geográfico del estudio, aseveró que cubriendo los aglomerados de Gran Paraná y Gran Concordia se iba a tener una buena representatividad de la provincia entrerriana.

En cuanto al marco muestral, coincidió con Moore en la fuente de información debía ser común para las tres provincias con el fin de preservar la homogeneidad de la

misma. Le pareció oportuno considerar el padrón de empresas del Censo Nacional Económico de 2004/5 para los sectores de comercio e industria de la alimentación y el proveniente del Instituto de Estadísticas y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC) para el sector de la construcción. No obstante, hizo la observación de la antigüedad de la primera fuente, de ahí que sugirió verificar la cantidad de empresas por medio de una fuente secundaria.

### **Reunión equipo técnico – Director de Estadísticas Socio-demográficas de la Dirección General de Estadística y Censos de la provincia de Córdoba**

En la reunión del viernes 8 de noviembre de 2013 en la ciudad de Córdoba, se encontraba presente el Director de Estadísticas Socio-demográficas de la provincia de Córdoba, el Mag. Daniel Ortega, quién expresó respecto al proceso de muestreo. En líneas generales, estuvo de acuerdo con los principales ítems antes acordados entre el equipo técnico del Observatorio y los directores de Estadística y Censos de Entre Ríos y Santa Fe. No obstante, manifestó el problema de utilizar el Censo Nacional Económico de 2004/5 debido a la antigüedad de dicho padrón de empresas. Advirtió que su utilización podría acarrear un problema para el trabajo de campo dado que muchas empresas del padrón podrían no existir más. Para salvar dicho inconveniente sugirió extraer la muestra del cuestionado Censo pero buscar un padrón de empresas actualizado a la hora del trabajo de campo. En otras palabras, el Censo determinaría el tipo de empresa a buscar en el padrón alternativo. Con respecto a este último padrón, las entidades de trabajadores se comprometieron a brindarlo.

## **ANEXO 1.3**

### **CUESTIONARIO**

# OBSERVATORIO DEL TRABAJO

## REGIÓN CENTRO

ObservatorioTrabajo.Reg.Centro@gmail.com

### ENCUESTA A TRABAJADORES SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL

2013-2014

#### **INFORMACIÓN SOBRE EL CUESTIONARIO**

Este cuestionario está diseñado con el objetivo de recolectar información sobre la **Seguridad e Higiene laboral** en la **Región Centro** en el marco del estudio “Asistencia a los Foros de la Sociedad Civil de la Región Centro en la Formulación de Programas Regionales: Relevamiento, Estudio y Análisis del Trabajo Decente. Observatorio del Trabajo Decente en la Región Centro”. La información actualizada que surge de este estudio posibilitará la generación de propuestas y mejora en la toma de decisiones de políticas públicas y la acción privada.

Para mayor información puede visitar el siguiente sitio:  
[www.observatoriodeltrabajoregioncentro.org](http://www.observatoriodeltrabajoregioncentro.org)

#### **CARÁCTER ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL Y RESERVADO (LEY 17.622, art. 10)**

*Artículo 10: Las informaciones que se suministran a los organismos que integran el Sistema Estadístico Nacional, en cumplimiento de la presente Ley, serán estrictamente secretas y sólo se utilizarán con fines estadísticos. Los datos deberán ser suministrados y publicados, exclusivamente en compilaciones de conjunto, de modo que no pueda ser violado el secreto comercial o patrimonial, ni individualizarse las personas o entidades a quienes se refieren. Quedan exceptuados del secreto estadístico los siguientes datos del registro: nombre y apellido o razón social, domicilio y rama de actividad.*

*(Este art. no sólo protege la confidencialidad de la información en el ámbito privado, sino que impide también el uso de la información individual por parte de los organismos públicos de fiscalización y control, municipales, provinciales y nacionales).*

#### **Identificación del trabajador**

Nombre de pila del

entrevistado:.....

.....

Teléfono/s de contacto: (.....).....//

(.....).....

**Lugar de trabajo**

Ciudad: .....Provincia: .....

.....

**DATOS DEL LUGAR DE TRABAJO Y TIPO DE TRABAJO**

1. ¿Cuál es la actividad principal que se realiza en el establecimiento o lugar donde trabaja? **(Describir con el máximo detalle posible)**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

..... *Usó Interno* .....

2. ¿Cuántas personas trabajan con Ud. en el establecimiento?

Nro. de trabajadores: **(Valor aproximado)**

3. ¿Qué tipo de puesto de trabajo tiene?

1. Empleado (con jefes y sin subordinados)	1
2. Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	2
3. Mando intermedio	3
4. Director de empresa	4
5. Autónomo	5
<hr/>	
No sabe (tiene q ser espontáneo)	98
No contesta (espontáneo)	99

4. ¿Cuál es su tarea, ocupación o el tipo de trabajo que Ud. realiza? **(Describir con el máximo detalle posible)**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

..... *Usó Interno* .....

5. ¿Cuánto tiempo lleva Ud. trabajando en el establecimiento o lugar actual?

1. Hasta 6 meses	1
2. Más de 6 meses a 1 año	2
3. Más de 1 año a 3 años	3
4. Más de 3 años a 5 años	4
5. Más de 5 años	5
<hr/>	
No sabe	98
No contesta	99

<b>AGENTES FÍSICOS</b>
------------------------

6. ¿Dónde realiza su trabajo habitual la mayor parte de la jornada?

1. En un local cerrado (oficina, fábrica, tienda, escuela, etc.)	1
2. En local semicerrado	2
3. En un coche u otro vehículo (autobús, taxi, furgoneta, camión, tractor, etc.)	3
4. En un sitio exterior (obra de construcción, campo agrícola, calles de una ciudad, etc.)	4
5. En mi propia casa	5
6. En otro lugar.	6
Especificar: .....	
.....	
<hr/>	
No sabe	98
No contesta	99

7. El nivel de ruido en su puesto de trabajo es:

1. Muy bajo, casi no hay ruido	1
2. No muy elevado pero es molesto	2

3.Existe ruido de nivel elevado, que no permite oír una conversación con otro compañero 3

---

No sabe 98

No contesta 99

8. ¿Tiene Ud. vibraciones producidas por herramientas manuales, máquinas, vehículos, etc. en su puesto de trabajo?

1.Sí, en mano o brazo 1

2.Sí, en cuerpo entero (sentado o apoyado en una superficie que vibra) 2

3.Si, ambos tipos 3

4.No 4

---

No sabe 98

No contesta 99

<b>CONTAMINANTES QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS</b>
--

9. En su puesto de trabajo, ¿manipula sustancias o mezclas de sustancias nocivas o tóxicas?

1.Si 1

2.No 2

---

No sabe 98

No contesta 99

10. En su puesto de trabajo, ¿respira polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos?

1. Si	1
2. No	2
<hr/>	
No sabe	98
No contesta	99

**Si respondió afirmativamente la pregunta 9 y/o 10 realice la siguiente, caso contrario pase a pregunta 13**

11. ¿Conoce Ud. los posibles efectos perjudiciales para su salud de la manipulación y/o respiración de esas sustancias nocivas o tóxicas?

1. Si	1
2. No	2
<hr/>	
No sabe	98
No contesta	99

12. ¿Le han informado en su empresa o en el centro donde realiza su trabajo de las medidas a adoptar para prevenir estos posibles efectos perjudiciales?

1. Si	1
2. No	2
<hr/>	
No sabe	9
	8
No contesta	9
	9

**DISEÑO DEL PUESTO, CARGA DE TRABAJO Y FACTORES PSICOSOCIALES**

13. En su puesto de trabajo, dígame por favor, ¿Con qué frecuencia está Ud. expuesto a...?

Siem	A	Casi	No	No
------	---	------	----	----

	pre o casi siem pre	vec es	nun ca o nun ca	sab e	contest a
1. Adoptar posturas dolorosas o fatigantes (de cualquier parte del cuerpo: espalda, cabeza, brazos, manos, etc.)	1	2	3	98	99
2. Estar de pie sin andar	1	2	3	98	99
3. Estar sentado sin levantarse	1	2	3	98	99
4. Levantar o mover cargas pesadas	1	2	3	98	99
5. Levantar o mover personas	1	2	3	98	99
6. Aplicar fuerzas importantes	1	2	3	98	99
7. Repetir los mismos movimientos de manos o brazos	1	2	3	98	99
8. Disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad	1	2	3	98	99
9. Tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos o muy bajos, o que obliguen a estirar mucho el brazo	1	2	3	98	99
10. Tener una iluminación inadecuada para el trabajo que realiza (escasa, excesiva, con reflejos molestos, etc.)	1	2	3	98	99
11. Trabajar sobre superficies inestables o irregulares	1	2	3	98	99

14. Indique las **tres principales zonas** de su cuerpo donde sienta molestias que Ud. atribuya a posturas y esfuerzos derivados de su trabajo:

1. Nuca/cuello	1
2. Hombro/s	2
3. Brazo/s – Antebrazo/s	3
4. Codo/s	4
5. Mano/s, muñeca/s, dedo/s	5
6. Alto de la espalda	6
7. Bajo de la espalda	7
8. Nalgas/caderas	8
9. Muslos	9
10. Rodillas	10
11. Piernas	11
12. Pies/tobillos	12
13. Ninguna	13
<hr/>	
No sabe	98
No contesta	99

15. En su puesto de trabajo, dígame por favor, ¿con qué frecuencia debe...?

	Siem pre o casi siem pre	A vec es	Casi nunca o nunca	No sab e	No contesta
1. Mantener un nivel de atención alto o muy alto	1	2	3	98	99
2. Trabajar muy rápido	1	2	3	98	99
3. Trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos	1	2	3	98	99
4. Atender a varias tareas al mismo tiempo	1	2	3	98	99

5. Tratar directamente con personas que no son empleados de donde Ud. trabaja: clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.	1	2	3	98	99
6. Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles	1	2	3	98	99
7. Realizar tareas monótonas	1	2	3	98	99
8. Trabajar con computadores	1	2	3	98	99
9. Usar internet/correo electrónico con fines profesionales	1	2	3	98	99

16. En su trabajo, ¿con qué frecuencia...?

	Siempre o casi siempre	A veces	Casi nunca o nunca	No sabe	No contesta
1. Puede obtener ayuda de sus compañeros si la pide	1	2	3	98	99
2. Puede obtener ayuda de sus superiores/jefes si la pide	1	2	3	98	99
3. Puede poner en práctica sus propias ideas en su trabajo	1	2	3	98	99
4. Tiene la sensación de estar haciendo un trabajo útil	1	2	3	98	99
5. Puede aprender cosas nuevas	1	2	3	98	99
6. Tiene mucho trabajo y se siente agobiado	1	2	3	98	99

17. En su trabajo, ¿con qué frecuencia puede elegir o modificar...?

	Siempre o casi siempre	A veces	Casi nunca o nunca	No sabe	No contesta
1. El orden de las tareas	1	2	3	98	99
2. El método de trabajo	1	2	3	98	99
3. El ritmo de trabajo	1	2	3	98	99
4. La distribución y/o duración de las pausas en el trabajo	1	2	3	98	99

18. En general, su ritmo de trabajo depende de....:

	Siempre o casi siempre	A veces	Casi nunca o nunca	No sabe	No contesta
1. La velocidad automática de máquinas o el desplazamiento de productos	1	2	3	98	99
2. El trabajo de compañeros	1	2	3	98	99
3. Atención personal (cara a cara) con clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.	1	2	3	98	99
4. Topes o cantidad de producción o servicios que hay que alcanzar	1	2	3	98	99
5. Plazos de tiempo que hay que cumplir	1	2	3	98	99
6. Medios tradicionales como el teléfono, las peticiones escritas, etc.	1	2	3	98	99
7. Correo electrónico o e-mail (excluidos los privados o personales).	1	2	3	98	99
8. Control directo de su jefe	1	2	3	98	99
9. Tráfico	1	2	3	98	99

## HORARIO DE TRABAJO

19. Por término medio, ¿Cuántas horas trabaja a la semana? **(no tenga en cuenta el tiempo para comer)**

1. Menos de 35hs	1
2. Entre 35 y 45 horas	2
3. Más de 45 horas	3
No sabe	
No contesta	98
	99

20. Indique cuál es su horario habitual

Jornada partida: mañana y tarde, realizando una parada de al menos una hora para la comida		1
Jornada continua	Fijo mañana	
	Fijo tarde	
	Fijo noche	
Horario en equipos rotativos (turnos)	Mañana/tarde	
	Mañana/tarde/noche	
	Otro tipo de turno.	
Otra variable o irregular		8

No sabe

No contesta


21. ¿Con qué frecuencia realiza Ud. al menos tres horas de su jornada de trabajo entre

las 10 de la noche y las 6 de la mañana?

1. Diariamente	1
2. Más de la mitad de los días que trabajo	2
3. Ocasionalmente	3
4. Nunca	4
<hr/>	
No sabe	9
	8
No contesta	9
	9

<b>ACTIVIDADES PREVENTIVAS</b>
--------------------------------

22. En el establecimiento o centro donde realiza su trabajo, ¿hay algún delegado de prevención de riesgos laborales?

1. Si	1
2. No	2
<hr/>	
No sabe	98
No contesta	99

23. En el último año, su Aseguradora de Riesgo de Trabajo (ART) desarrolló actividades de...

	Si	No	No sabe	No contesta
1. Capacitación para prevenir accidentes	1	2	98	99
2. Control y supervisión en la empresa	1	2	98	99
3. Chequeo médico	1	2	98	99
4. Reinserción de accidentados	1	2	98	99

24. ¿Qué equipo o equipos de protección individual son obligatorios para su trabajo?

**(Anote todas las respuestas que señale el trabajador)**

1. Guantes	1
2. Calzado	2
3. Casco normal	3
4. Gafas/pantallas	4
5. Botas, ropa y otros	5
6. Protectores auditivos	6
7. Máscaras o mascarilla	7
8. Protección frente a riesgo térmico	8
9. Cinturones y dispositivos anticaídas	9
10. Protección frente a radiaciones	1 0
11. Otro:.....	1
.....	1
12. Ninguno <b>(pase a pregunta 26)</b>	1 2
<hr/>	
No sabe	9
	8
No contesta	9
	9

25. ¿Con qué frecuencia utiliza dichos equipos?

1. Diariamente	1
2. Más de la mitad de los días que trabajo	2
3. Ocasionalmente	3
4. Nunca	4
<hr/>	
No sabe	9
	8
No contesta	9
	9

<b>DAÑOS A LA SALUD</b>
-------------------------

26. En el último año, diría que su estado de salud ha sido:

1. Muy bueno	1
2. Bueno	2
3. Regular	3
4. Malo	4
5. Muy malo	5
<hr/>	
No sabe	98
No contesta	99

27. En los dos últimos años, ¿ha sufrido algún accidente en su trabajo que requiriera asistencia médica o tratamiento, o la aplicación de primeros auxilios?

1. Si	1	Cuál?.....
		.....
2. No	2	.....
		.....
<hr/>		
No sabe	98	<b>(Pase a pregunta 29)</b>
No contesta	99	

28. ¿Cuál fue la causa de este accidente o accidentes? **(Describir con el máximo detalle posible)**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

29. ¿Podría decirme si tiene alguno de los siguientes problemas de salud? **(Anotar todas las respuestas que señale el trabajador)**

A. Problemas de salud	B. ¿Consid era que este problema de salud ha sido agravado o producido por el trabajo?	C. ¿Ha		
		acudido al médico por este problema de salud		
	Si	No	No	
1. Dolor de cuello/nuca	1	1	2	1
2. Dolor de espalda	2	1	2	1
3. Dolor en hombros, brazos, codos, muñecas, manos o dedos	3	1	2	1
4. Dolor en piernas, rodillas o pies	4	1	2	1
5. Problemas respiratorios	5	1	2	1
6. Problemas de la voz	6	1	2	1
7. Problemas de la piel	7	1	2	1
8. Problemas auditivos (en los oídos)	8	1	2	1
9. Problemas visuales (en los ojos)	9	1	2	1
10. Tensión arterial alta	10	1	2	1
11. Dolor de cabeza	11	1	2	1
12. Problemas para conciliar el sueño	12	1	2	1
13. Estrés, ansiedad o nerviosismo	13	1	2	1
14. Depresión o tristeza	14	1	2	1
15. Cansancio, agotamiento	15	1	2	1
16. Otra. Especificar..... .....	16	1	2	1
17. Ninguna	17	1	2	1

No sabe	98
No contesta	99

<b>DATOS PERSONALES</b>
-------------------------

29. ¿Qué edad tiene? Nro. de años cumplidos: .

30. Sexo:

- 1. Masculino 1
- 2. Femenino 2

31. País de nacimiento

- 1. Argentina 1
- 2. Otra:..... 2

.....

32. ¿Cuál ha sido el máximo nivel de instrucción alcanzado? **Si está estudiando**

**ahora, indique el último completado**

- 1. Sin instrucción 1
- 2. Primario incompleto 2
- 3. Primario completo 3
- 4. Secundario incompleto 4
- 5. Secundario completo 5
- 6. Terciario/universitario 6  
incompleto
- 7. Terciario/universitario 7  
completo



**ANEXO 1.4**

**LISTADO DE ENCUESTADORES**

### Encuestadores participantes del Relevamiento

<b>Nr</b>	<b>Nombre y Apellido</b>	<b>Aglomerado</b>
1	Fatima Perez *	Paraná
2	Gabriela Osuna *	Paraná
3	Alejandra Todeschini	Concordia
4	Fabian Macarrón	Córdoba
5	Celeste Liporace	Córdoba
6	Maria Pía Risio	Rio Cuarto
7	Veronica Maranghello	Rosario
8	Gladis Moschen	Rosario
9	Iris Fiant	Rosario
10	Carolina Pita	Rosario
11	Martin Skarpanich	Rosario
12	Melisa Marusso	Rosario
13	Mariana Jarlip	Rosario
14	Nicolás Mendez	Rosario
15	Sandra Martinez	Rosario
16	Guillermo Cariello	Rosario
17	Salome Marquez *	Santa Fe
18	Maria Sol Peralta *	Santa Fe
19	Lucrecia Romero	Córdoba
20	Federico Martinez	Córdoba
21	Pablo Pereyra	Córdoba

## **ANEXO 1.5**

### **FOTOGRAFÍAS TALLER DE CAPACITACIÓN ENCUESTADORES**



## **ANEXO 1.6**

### **MATERIALES DEL ENCUESTADOR**

## Credencial del Encuestador

<p><b>OBSERVATORIO DEL TRABAJO</b> <b>REGIÓN CENTRO</b> <small>ObservatorioTrabajo.Reg.Centro@gmail.com</small></p>		<p><b>OBSERVATORIO DEL TRABAJO</b></p>	
<p><b>ENCUESTADOR</b></p>		<p>Encuestador autorizado por el Observatorio del Trabajo de la Región Centro hasta la fecha de vencimiento. Esta credencial es intransferible. Rogamos a las autoridades correspondientes facilitar la labor del mismo.</p>	
<p>Apellido:</p>		<p>En caso de extravío agradecemos devolver a:</p>	
<p>Nombre:</p>		<p>San Lorenzo 1383 (2000) Rosario, Santa Fe. Tel. (0341) 4253675</p>	
<p>D.N.I.</p>	<p>Vencimiento: 15/04/2014</p>		

## Ejemplo de Hoja de Ruta

Encuestador: Verónica					
Localidad: Rosario					
ID	Razón social	Calle/Ruta	N° / Km.	Teléfono	Enc. Act.
644	LAZZARO RIBOTTA SA	AV RONDEAU	1253	4100127	2 com
	AZUL SUPERMERCADO			0810-9992985	
610	DROGUERIA KELLERHOFF S A	PUEYRREDON	1149	4203300	3 com
	<a href="http://www.kellerhoff.com.ar/pages/">http://www.kellerhoff.com.ar/pages/</a>				
670	DIPAC S A	Av. Alberdi 106 bis		4350555	1 com
	<a href="http://www.papeleradipac.com.ar/">http://www.papeleradipac.com.ar/</a>				
424	FRICOP SOCIEDAD ANONIMA	Lamadrid y Pedernera			3 Ind.
	Esta dirección es de Matievich				
439	P COMANDUCCI S R L	Vélez Sarsfield 1163		4312562	2 Ind.
	<a href="http://sitio.comcomhelados.com.ar/">http://sitio.comcomhelados.com.ar/</a>			437-8900	
	HELADOS COM COM				
444	SOJAR S A	VELEZ SANSFIELD	870		1 Ind.
461	MARTINEZ CARLOS JOSE LUGODS	JOSE INGENIEROSÇ	1099	4396152	1 Ind.
	PANADERIA Y CONFITERIA PRIMERO DE MAYO				
463	NINOTTI Y CIA S C	AVDA GENOVA	1091	480-4180	2 Ind.
	DISTINCION			439-6290	
469	SUPERMERCADOS NORTE SOCIEDAD ANONIMA	PUEYRREDON (IND)	747	0341-4801111	2 Ind.
	es Carrefour				

## Guía para el Encuestador

### 1. CARACTERÍSTICAS DEL RELEVAMIENTO

A través del Foro de Organizaciones del Trabajo de la Región Centro (provincias de Córdoba, Entre Ríos y Santa Fe) se decide conformar un Observatorio del Trabajo Decente con el objetivo de brindar información sobre las condiciones de trabajo en la Región.

El Trabajo Decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidad de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar del trabajo, protección social para las familias, mejores perspectiva de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas e igualdad de oportunidad y trato para todos.

El principal objetivo del Observatorio del Trabajo Decente es relevar en las distintas ramas de actividad laboral los déficit de empleo en términos cuantitativos, la precariedad laboral en términos cualitativos y calidad de registración; las condiciones de ingreso en términos de remuneración y su distribución en las tres jurisdicciones provinciales, para generar un estudio y análisis de hábitat laboral.

En esta primera etapa se relevará la dimensión de **Seguridad e Higiene Laboral** en las ramas de Comercio, Construcción e Industria Alimenticia.

### 2. MATERIALES DEL ENCUESTADOR

Es importante la identificación de los materiales, conocer el objetivo, la importancia y el momento de uso de cada uno.

- a) **Credencial.** Lo identifica como encuestador de las Instituciones intervinientes en el proyecto. Debe utilizarse durante el trabajo de campo. Acompañar con fotocopia del Documento Nacional de Identidad.
- b) **Hoja de Ruta.** Listado de las empresas de dónde deberá encuestar a la cantidad de trabajadores asignados. Contiene los datos necesarios para establecer contacto con las mismas. Figuran: ID (código de identificación de la empresa), razón social, dirección, teléfono y correo electrónico.
- c) **Cartografía.** Mapa de la ciudad que debe visitar con la ubicación de las empresas.
- d) **Cuestionarios.** Para ser completados durante la entrevista.
- e) **Remito.** Para entregar al Supervisor con las entregas parciales de cuestionarios

terminados. Además constituye la base para las liquidaciones.

f) **Carpeta.** Para guardar el material durante el trabajo de campo.

g) **Carta a empresa y a trabajadores.** Para dejar a las empresas y a los trabajadores.

### **3. TAREAS DEL ENCUESTADOR**

**Recuerde que forma parte de un equipo de trabajo que estará permanentemente a su lado, acompañando el desarrollo de sus tareas, para ayudarlo a resolver cualquier problema que no pueda solucionar.**

En todo relevamiento, el censista/encuestador desempeña el principal papel en términos de la calidad de los datos con los que posteriormente contarán los usuarios dado que recibe en forma directa la información. La función es de fundamental importancia, ya que de su trabajo depende la validez de la información que se obtenga. Recuerde la obligatoriedad de respetar el SECRETO ESTADÍSTICO, establecido por la Ley 17.622/68, por el que quedan protegidos los datos relativos a los entrevistados, así como la información recolectada. Tenga presente:

- NO divulgar la información proporcionada por los informantes.
- NO delegar su facultad de encuestador en terceros.
- NO concurrir durante la realización de las entrevistas acompañado por personas ajenas al relevamiento.
- NO formular preguntas ajenas a las previstas en el cuestionario.
- NO utilizar las entrevistas con fines ajenos a los correspondientes al relevamiento.

Es importante que el encuestador disponga de un excelente conocimiento sobre el Proyecto Observatorio del Trabajo de la Región Centro, del cual forma parte este relevamiento, así como de las Instituciones que participan de este proyecto: Foro de Trabajadores, Ministerios de Trabajo, Ministerios de Educación, Institutos Provinciales de Estadística, Secretaria de Integración Regional y Relaciones Internacionales (Córdoba), Ente Región Centro (Entre Ríos) y Secretaría de Relaciones Internacionales e Integración Regional (Santa Fe). Debe estar preparado para responder con solvencia las preguntas que pudiera plantear el entrevistado.

#### **Antes del trabajo de campo:**

- Leer el material de Instrucción: Cuestionarios, Remito y el presente Instructivo.

- Asistir a las charlas de capacitación.
- Recibir el material de parte del Supervisor.
- Realizar un reconocimiento previo del área de trabajo, a partir del análisis de la cartografía y la Hoja de Ruta.
- Informar cualquier inconveniente (por ej. zona peligrosa) al Supervisor.
- Organizar el trabajo de campo: itinerario y medios de transporte.

#### **Durante el trabajo de campo:**

- Completar el cuestionario durante la entrevista. No dejar el cuestionario. Si llegara a faltar algún dato, dejar un cuestionario en blanco. Retener el cuestionario con los datos recabados.
- De quedar pendiente algún dato, establecer fecha para la recuperación (personal o telefónica) de los datos.
- Entrevistarse periódicamente con el Supervisor, según las fechas acordadas.
- Revisar cuidadosamente los cuestionarios antes de ser entregados al Supervisor, para asegurar su correcto completamiento, según las pautas de consistencia (punto 5).
- Entregar periódicamente al Supervisor los cuestionarios terminados, acompañados del Remito.
- Revisar los cuestionarios que hayan sido observados por el Supervisor.

#### **Después del trabajo de campo:**

- Devolución de todo el material recibido.

## **4. ENTREVISTA**

De la actitud que cada encuestador transmita frente al informante dependerá el éxito de la entrevista. Para desarrollar adecuadamente sus funciones, el encuestador debe tener un manejo seguro de los conceptos y materiales. Es esencial que pueda conducir la entrevista como estrategia básica para la recolección de la información.

Normalmente la presencia de la persona que realiza una entrevista condiciona el tipo de respuesta que obtiene: aceptación o rechazo. En este resultado influyen una multiplicidad de factores: aspecto físico, tipo de vestimenta, claridad en el lenguaje

que se utiliza y la capacidad para hablar el lenguaje del interlocutor, la seguridad propia, la capacidad de argumentación y persuasión, el manejo corporal y gestual, la confianza que se le hace sentir al entrevistado, etc.

Es fundamental que ni el encuestador, ni el informante pierdan tiempo. Utilice su credencial al ingresar a la empresa, esto evitará buscarla para efectuar su presentación personal, al mismo tiempo que generará mayor confianza al entrevistado. Antes de ingresar al local, también tenga disponible todos los materiales, para comenzar rápidamente su trabajo.

El objetivo es el completamiento del cuestionario, respetando las pautas de consistencia. Tenga presente que el cuestionario requiere datos del trabajador. Ninguna información de la empresa resulta pertinente.

### **Posibles resistencias y formas de abordar dichas situaciones.**

Algunos informantes estarán dispuestos a dar inicio a la entrevista. Otros, formularán preguntas para recabar mayor información relativa a la finalidad de la visita y a los objetivos del relevamiento. En todo momento se deberán brindar respuestas concisas, explicando la relevancia del trabajo que se está realizando y la importancia de la información solicitada.

**¿Por qué me vienen a entrevistar a trabajadores de mi empresa?** Porque su empresa fue seleccionada, mediante procedimientos estadísticos, del padrón de empresas del Censo Nacional Económico 2004, para conformar una muestra. Esto significa que las empresas seleccionadas son representativas de muchas otras de similares características en cuanto a tamaño, sector y localización geográfica, de forma tal que los resultados del estudio serán extrapolables a la Región Centro. También el procedimiento para seleccionar a trabajadores es aleatorio.

**¿Están entrevistando a otros trabajadores de otras empresas?** Si, a todos los trabajadores incluidos en la muestra.

**¿Para qué sirve esto?** Los datos brindados, permiten disponer de información actualizada para la elaboración de estudios e informes que contribuirán para la toma de decisiones tanto del sector público como del sector privado en pos de mejorar las

condiciones laborales.

**¿Uds. están relacionados con los órganos impositivos?** Es esencial desarmar dicho argumento, pues constituye una seria interferencia para la obtención de información confiable. Deberá asegurar que la información que se solicita no guarda ninguna vinculación con fines de recaudación impositiva. Haga hincapié en que la información brindada está protegida por el Secreto Estadístico establecido por la Ley 17.622 y que los datos se presentan en forma agregada.

**¿A dónde van los datos?** Los datos son procesados por el Observatorio del Trabajo Decente de la Región Centro, para la elaboración de informes referidos a la situación actual y perspectivas de los trabajadores de la Región Centro.

**¿Es obligatorio responder?** No, pero hay que tratar de persuadir al informante de la importancia de su colaboración para el éxito de la investigación.

### **Recomendaciones**

- Registre toda la información en el momento. No deje datos en blanco, para no hacer perder tiempo al informante, con la intención de completarlos posteriormente.
- Formule todas las preguntas, aunque piense que conoce la respuesta, o que la misma es evidente.
- No influya sobre las respuestas. No manifieste aprobación o reprobación ante las respuestas, ya que podría influir sobre el tipo de respuestas que proporcione el informante.
- No sugiera respuestas. Dé tiempo a que el informante piense, ya que hay preguntas que requieren apelar a la memoria o a la consulta de información adicional.
- Exprésese con claridad. Asegúrese que el informante comprenda la pregunta.
- Mantenga neutralidad. Deje de lado sus prejuicios, en la medida de lo posible, para lograr un clima de neutralidad durante la entrevista.
- Compórtese en forma respetuosa y mantenga un trato formal. No tutee al entrevistado.
- Dirija la entrevista. En caso que el entrevistado desvíe la conversación hacia otros temas, vuelva a situar al informante con delicadeza, en el contexto de la entrevista

### **Cierre**

- Despídase cordialmente, agradeciendo la colaboración brindada.
- Asegure la continuidad de la buena predisposición del informante para seguir brindando información, ya que, de ser necesario, será contactado o visitado nuevamente por Ud. o un Supervisor, para completar información faltante, rectificar o ratificar datos o como parte del control del trabajo del encuestador por parte de su supervisor.

## 5. PAUTAS DE CONSISTENCIA

Pregunta	Pauta
1 – 4 – 27.1 – 28	Descripción lo más detallada posible.
3 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12 – 19 – 20 – 21 – 22 – 25 – 26 – 29B – 29C – 31 – 32 – 33	Marcar una sola opción.
13 – 15 – 16 – 17 – 18 – 23	Marcar una sola opción por fila.
14	Marcar sólo 3 opciones.
24 – 29A	Marcar todas las opciones que brinde el encuestador.
10 – 24.12 – 27.2	Respetar los saltos de preguntas, según indicación.

- Las opciones de “No sabe” y “No contesta” deben surgir espontáneamente por el trabajador. NUNCA brinde dichas opciones al trabajador.
- Cuando haya marcado una opción incorrectamente, marque la correcta y circúlela para indicar que es la correcta. Aclare en Observaciones la respuesta correcta.
- Cuando se pregunta sobre el último año o últimos dos años, es un año y dos años desde la fecha, respectivamente.
- Cuando una pauta de consistencia no se cumpla, se deberá consultar con el informante los posibles motivos de la inconsistencia y proceder a la rectificación (corrección del dato) o ratificación (confirmación del dato y aclaración de las razones en Observaciones).

## 6. CONCEPTOS

### **Unidades de observación (local) y unidades de análisis (trabajador).**

En todo operativo estadístico existen las unidades de observación y las unidades de análisis. Para acceder al trabajador (unidad de análisis), el contacto se establece a través del Local (unidad de observación). Los locales son las unidades de observación a través de las cuales se podrán identificar al trabajador.

#### **Local**

Es todo espacio físico aislado o separado de otros, que fue originalmente construido para desarrollar actividades económicas, o que, no habiendo sido construido con ese fin, es utilizado para el desarrollo de actividades económicas.

#### **Actividad Económica Principal**

Cuando una empresa realiza en un local más de una actividad económica, una de ellas es la principal y la o las restantes son secundarias.

Para identificar la actividad económica principal que desarrolla una empresa en un local se deben tener en cuenta determinados criterios. La actividad principal es:

- Aquella que en ese local proporciona a la empresa el mayor ingreso.
- Si dos actividades desarrolladas en el mismo local generan igual ingreso, la actividad principal es aquella que ocupa la mayor cantidad de personal.
- Si persiste la igualdad, se considera como actividad principal aquella a la que se le dedica la mayor cantidad de horas de trabajo.

#### **Ocupación o tipo de trabajo**

Lo que se busca en esta pregunta es que el trabajador responda sobre el tipo de trabajo realizado, tal como peón de la construcción, pintor, expendedor de gasoil, trabajador en la elaboración de alimentos, bebidas, etc. NO se pregunta sobre titulación ni categoría laboral (oficial, aprendiz, etc.).

#### **Consistencia**

Es un control que se realiza sobre los datos relevados en el cuestionario para comprobar:

- El efectivo completamiento de los datos requeridos.
- Las relaciones lógicas que se establecen entre dos o más datos.
- La correcta aplicación de las secuencias.

## REMITO

### REMITO

Encuestas entregadas por..... el día.../.../.....a ..... Firma:.....

ID	RAZÓN SOCIAL	ENTREVISTADO	AGLOMERADO	LOCALIDAD	ESTADO

## Carta a empresarios

Rosario, Febrero de 2014.-

Estimado Sr. Empresario:

Nos dirigimos a Ud. para comunicarle que el Observatorio del Trabajo Decente de la Región Centro está realizando la Encuesta a Trabajadores sobre Seguridad e Higiene Laboral 2013-2014, y es por ello que solicitamos su valiosa colaboración para cumplimentar satisfactoriamente los objetivos que el Foro de Organizaciones del Trabajo de la Región Centro, el Consejo Federal de Inversiones y la Organización Internacional del Trabajo se proponen.

La encuesta tiene como objetivo general relevar las condiciones de trabajo de los trabajadores en la Región Centro. Sus objetivos específicos son, entre otros, identificar la frecuencia de exposición a diferentes riesgos laborales y conocer los factores del entorno laboral que influyen en la salud de los trabajadores. El fin último es contar con información útil y actualizada para el establecimiento de políticas tendientes a lograr las condiciones de Trabajo Decente según lo establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Se ha previsto la realización de entrevistas a aproximadamente 1300 trabajadores de cerca de 900 empresas seleccionadas, habiendo sido escogida su empresa mediante un procedimiento aleatorio.

En los próximos días recibirá la visita en su firma de un entrevistador debidamente acreditado. Le informamos que todos los datos que faciliten los trabajadores serán estrictamente confidenciales y estarán protegidos por el secreto estadístico según lo establece la Ley 17.622 art 10. Es decir, estos datos sólo pueden ser usados para obtener información agregada, sin que se pueda identificar a los informantes individuales para ningún otro fin.

Para acceder a mayor información sobre el Observatorio del Trabajo Decente puede ingresar al sitio de internet: [www.observatoriodeltrabajoregioncentro.org](http://www.observatoriodeltrabajoregioncentro.org). Allí también podrá acceder a los resultados completos del estudio una vez finalizado el mismo.

Esperamos contar con su valiosa participación, y sin más aprovechamos la oportunidad para saludarlo con la mayor estima.

Le saludan cordialmente,

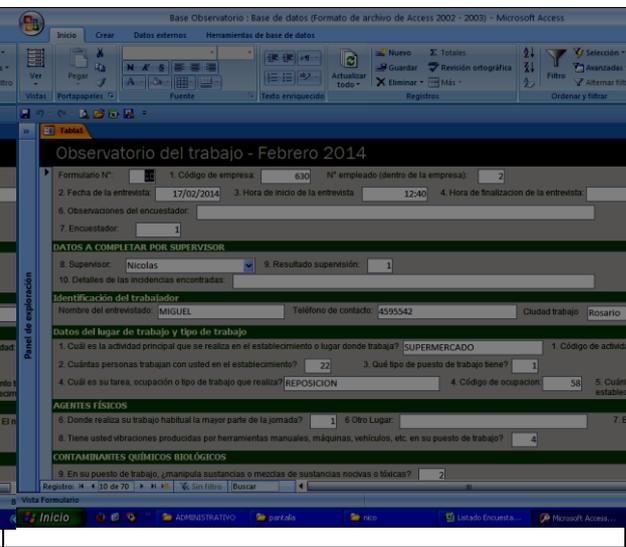
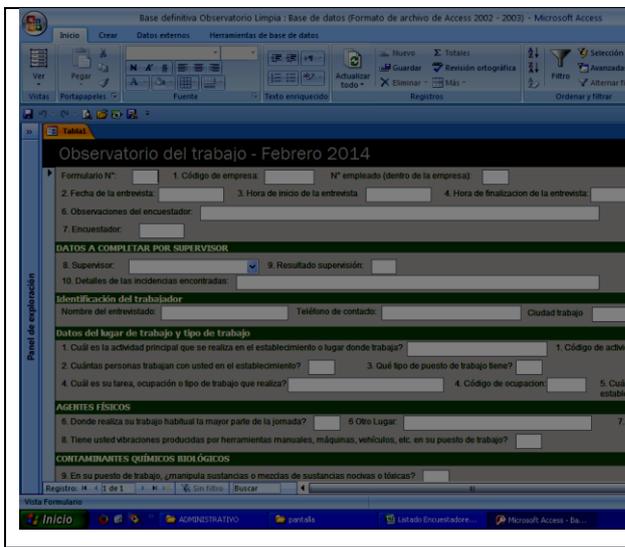
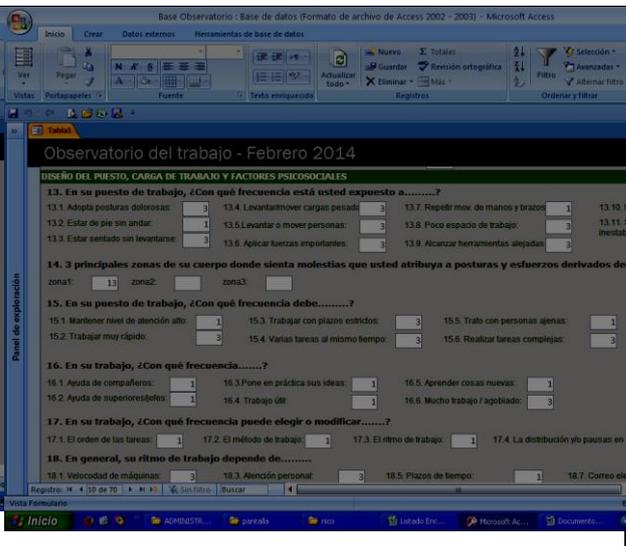
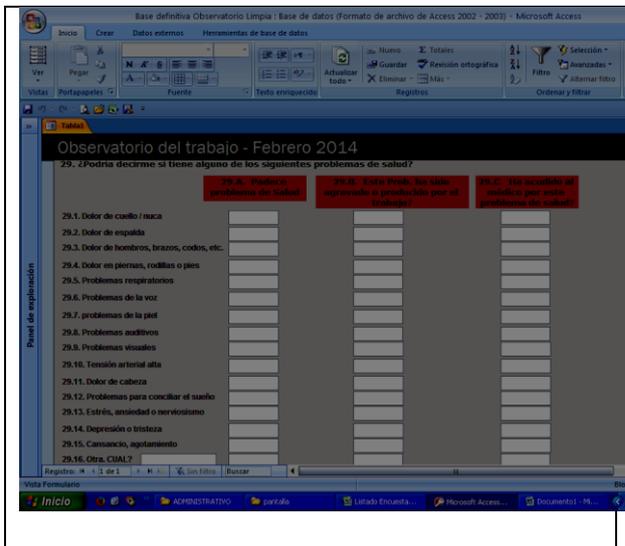
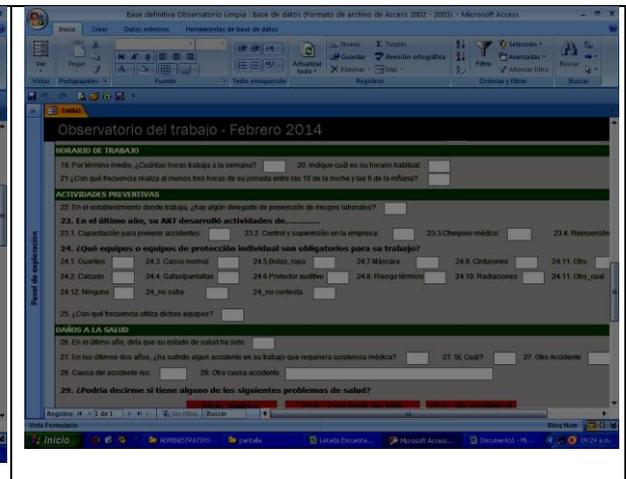
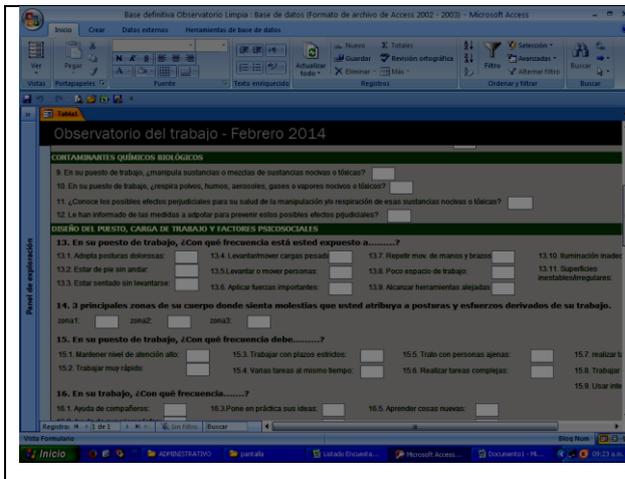
Nire Roldán  
Coordinador General por el Estado  
Observatorio del Trabajo Decente  
Región Centro

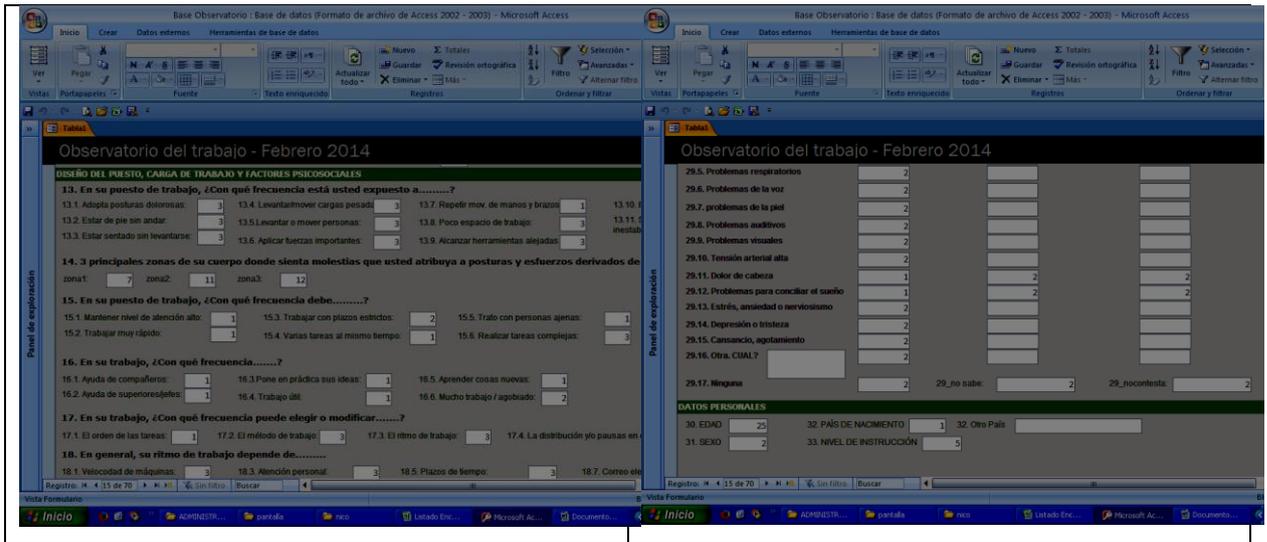
CPN Adriana Martínez  
Secretaría de Relaciones Internacionales  
e Integración Regional  
Provincia de Santa Fe

## **ANEXO 1.7**

### **PROGRAMA DE CARGA**

# Imágenes del software de carga de los cuestionarios:





## **ANEXO 1.8**

### **CODIFICACIÓN PREGUNTAS 4, 27 Y 28**

**Pregunta 4** – Tarea, ocupación o tipo de trabajo que realiza

<b>Ocupación</b>	<b>Desagregación</b>
Trabajadores de la construcción	01. Albañil o peón de la construcción, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras. 02. Jefe de obra, capataz, encargado de la construcción 03. Pintor, barnizador, empapelador 04. Fontanero, calefactor 05. Carpintero (madera, aluminio) 06. Electricista 07. Escayolista, yesista, encofrador, ferrallista, etc. 09. Instalador de material aislante, instalador de sistemas de refrigeración y climatización, montadores- instaladores de placas de energía solar
Camioneros, repartidores y otros conductores	12. Conductor de camiones 15. Repartidor en motocicleta, mensajero 18. Conductor- operador de maquinaria pesada, grúa
Personal de limpieza oficinas, hoteles y similares	47. Personal de limpieza de oficinas, hoteles y similares
Vendedores, agentes comerciales	58. Dependiente, reponedor 59. Peones del transporte, descargadores y afines 60. Cajero, taquillero, vendedor de lotería, vendedor de cupones, cobrador

les y dependientes	de facturas... 61. Vendedor ambulante, vendedor a domicilio 63. Expendedor de gasolineras 66. Representante, agente comercial y afines. Profesionales de ventas técnicas y médicas (visitador médico) 69. Intermediario de cambio y bolsa. Especialista en contabilidad, asesor financiero y en inversiones; analista financiero.
Empleados administrativos	73. Recepcionista, telefonista 74. Secretario de oficina, administrativo, auxiliar administrativo, empleado de oficina 76. Auxiliar bancario, administrativo contable, profesional de apoyo en operaciones financieras, comerciales y jurídicas
Personal de Seguridad	92. Personal de seguridad privado (vigilante de seguridad, auxiliares de seguridad y similares)
Mecánico, reparador, soldador	99. Mecánico, ajustador de maquinaria 102. Joyeros, orfebre, platero 104. Encargado o empleado de taller 107. Cerrajero, herrero, matricero, pulidor
Obrero en producción industrial	108. Operador de instalaciones y maquinaria fija: calderas, horno, prensa, sierra... 109. Trabajador en cadena de producción 110. Montador y ensamblador de productos industriales 116. Trabajador en la elaboración de alimentos, bebidas, tabaco: panadero, pastelero, etc. 119. Trabajador de la cerámica, del vidrio
Directivos de	145. Presidente, Director general o Gerente 147. Otro Jefe de departamento (contabilidad, personal...)

empresa	
s	

**Pregunta 27** - ¿Ha sufrido algún accidente en su trabajo? ¿Cuál?

1. Caídas de personas desde altura
2. Caídas de personas al mismo nivel
3. Caídas de objetos, materiales o herramientas
4. Desplomes o derrumbamientos
5. Cortes y pinchazos
6. Golpes
7. Atropellos, atrapamientos o aplastamientos por vehículos (excepto riesgo de accidentes de tráfico)
8. Atrapamientos o aplastamientos con equipos o maquinaria
9. Proyección de partículas o trozos de material
10. Quemaduras (contacto con superficies calientes, con productos químicos, etc.)
11. Daños producidos por un exceso de exposición al sol (quemaduras, insolación, golpe de calor)
12. Incendios
13. Explosiones
14. Daños producidos por animales (mordeduras, coces, picotazos, picaduras de insectos, etc.)
15. Contactos eléctricos (líneas de alta tensión, conexiones, cables o enchufes en mal estado...)
16. Sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas
17. Intoxicación por manipulación de productos tóxicos
18. Accidentes de tráfico
19. Atracos, agresiones físicas u otros actos violentos
20. Otro

**Pregunta 28** – ¿Cuál fue la causa de este accidente o accidentes?

1. Aberturas o huecos desprotegidos, escaleras o plataformas en mal estado
2. Falta de espacio, de limpieza o desorden
3. Mantenimiento inadecuado o deficiente
4. Señalización de seguridad inexistente o deficiente
5. Falta de protecciones de las máquinas o equipos, o las que hay son deficientes
6. Faltan los equipos de protección individual necesarios o no son adecuados
7. Equipos y herramientas en mal estado
8. Manipulación inadecuada de productos, sustancias químicas o materiales peligrosos
9. El terreno tiene zanjas, taludes, desniveles, etc. que pueden provocar el vuelco de vehículos de trabajo y/o la caída o tropiezos de personas
10. Utilización de herramientas, máquinas, equipos o materiales inadecuados para la tarea
11. No se dispone de la cualificación o la experiencia necesarias para la tarea
12. Instrucciones de trabajo inexistentes o inadecuadas
13. Se trabaja sin la información y formación suficiente sobre los riesgos y las medidas preventivas
14. Se trabaja muy rápido
15. Distracciones, descuidos, despistes, falta de atención
16. Posturas forzadas
17. Levantar o mover cargas pesadas
18. Por cansancio o fatiga
19. Realización de tareas inhabituales o extraordinarias, solución de averías, incidentes
20. Exceso de horas continuadas de trabajo
21. Incumplimiento de las instrucciones de trabajo
22. Imprevisibilidad de los animales
23. Causas relacionadas con el tráfico
24. Faltan los equipos materiales o humanos necesarios para garantizar la seguridad frente a atracos, agresiones físicas u otros actos violentos
25. Mi trabajo consiste en la protección y custodia de personas, bienes materiales o patrimoniales
26. Otra

## **2- PROGRAMA DE CAPACITACION**

## 2.1- Fundamentación

El concepto de Trabajo Decente desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, plantea las características que debe reunir una relación laboral para que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. En este marco, el Trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar y paz social. Ayuda al crecimiento de los países revelando las prioridades de su agenda social, promoviendo el bienestar de todos, aumentando las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo sostenible de las empresas. El Trabajo decente es condición fundamental para el desarrollo sostenible. Sus pilares fundamentales son el respeto a los derechos laborales, la generación de empleo, el fortalecimiento y ampliación de la protección social, y el ejercicio del diálogo social

El trabajador es hoy, una pieza clave en el proceso productivo, se le exige que pueda desarrollar habilidades y conocimientos que le permitan resolver problemas y tomar decisiones en situaciones diversas; que se adapte al cambio; que pueda ser responsable, autónomo y reflexivo de su propia práctica y participar así, en procesos de mejora continua, trabajando en equipo. Esto pone en el centro de la escena, la compleja relación entre trabajo y educación. El trabajo debe ser potencialidad creadora, debe ser el espacio en el que cada trabajador pueda expresar su personalidad, debe provocar cambios positivos en la vida de las personas, debe ser factor fundamental en el crecimiento de la autoestima del trabajador. El trabajador debe contar con la capacitación necesaria para poder identificar cuáles son sus condiciones de trabajo, qué derechos le asisten, cuáles sus obligaciones, cómo prevenir, tanto accidentes como el deterioro progresivo de su salud física y mental, debe saber identificar y evaluar los riesgos en su trabajo. Nuestra tarea está centralmente enfocada a capacitar a los trabajadores para que ellos mismos, puedan buscar los indicadores tan necesarios para generar reportes permanentes sobre su situación laboral, que permitan construir nuevas y mejores políticas públicas laborales. Actualmente se han desarrollado grandes avances en materia de seguridad, pero aún quedan por fortalecer el manejo de ciertos instrumentos en relación a la detección y prevención de riesgos laborales. El conocimiento, el desarrollo de la observación, la capacidad de realizar una lectura crítica de la propia práctica, la reflexión permanente sobre cómo realiza su trabajo, si está obrando bien, con calidad, en condiciones seguras, son tareas estructurantes de una práctica más responsable y comprometida

con todo el sector. Esta es una tarea tripartita, Estado, trabajadores y empleadores en conjunto, promoviendo el crecimiento y el mejoramiento de las condiciones propias del Trabajo decente

La reducción del empleo no registrado, la prevención y erradicación del trabajo infantil y la Salud, Seguridad e Higiene en el trabajo son las tres dimensiones que preocupan seriamente a los trabajadores de la Región Centro y sobre las que acentuaremos nuestra capacitación, con el fin último de generar un informe de condiciones de trabajo que permita poner en discusión la necesidad y favorezca la creación de un Observatorio Permanente de Trabajo Decente de la Región Centro

## **2.2- La formación de los trabajadores:**

La capacitación y sensibilización de los trabajadores son herramientas fundamentales para mejorar sus condiciones de trabajo y su productividad.

La OIT vincula el desarrollo de competencias profesionales con el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Recomienda llevar adelante métodos de aprendizaje continuos que permitan desarrollar competencias en los trabajadores. Éstas se refieren al conjunto de habilidades, conocimientos, destrezas y modos de resolver tareas y conflictos que una persona posee para desarrollarse en determinado ámbito laboral. Nuestra capacitación estuvo orientada hacia la formación de los trabajadores para que puedan realizar relevamientos en sus propios lugares de trabajo, sobre los indicadores que den cuenta de las condiciones de su ambiente laboral en la dimensión de Salud, Seguridad e Higiene Laboral y hacia la facilitación de una detección temprana de sus necesidades, de las problemáticas que los aquejan y a disponer de estrategias para generar un marco de organización en la que esos indicadores puedan ser registrados y pasen a formar parte de los insumos del Observatorio de Trabajo Decente de la Región Centro.

Esta tarea se desarrolló en dos ejes: una Campaña de Sensibilización y Difusión dirigida a todo el universo de trabajadores en general y una Campaña de Capacitación dirigida a los trabajadores registrados a las organizaciones gremiales pertenecientes al Foro de trabajadores de la Región Centro

## **2.3- Campaña de Sensibilización y Difusión**

En el marco de esta campaña se hicieron llegar 10000 encuestas de Sensibilización a las organizaciones gremiales, empresas, sindicatos, lugares de trabajo, confederaciones del Trabajo de las tres provincias de la región Centro. También se colocaron afiches en las organizaciones gremiales, a cargo de los promotores designados en el proyecto, por estas mismas organizaciones. Se realizaron notas periodísticas y difusión de las actividades en los medios masivos de comunicación tendientes a abrir la participación a todos los trabajadores de la región. Se colocaron gigantografías en cartelería pública en lugares estratégicos de las tres provincias, rutas nacionales, rutas provinciales y puntos de gran concentración de población en las ciudades más importantes de la región. Se confeccionaron volantes y un tríptico desarrollando el contenido del proyecto y convocando a los eventos de capacitación y formación de multiplicadores. Se cursaron invitaciones a todas las organizaciones

gremiales de las tres provincias, a las empresas que fueron “unidades de observación”

#### **2.4- Campaña de Capacitación y Formación de Multiplicadores en Trabajo Decente**

Esta campaña estuvo organizada en tres encuentros llamados Capítulos, uno por provincia, en los que se desarrollaron conferencias de especialistas en Trabajo Decente y sus problemáticas, discursos de las autoridades provinciales de la región y de los responsables de las entidades participantes y de la coordinación del proyecto. También se llevaron a cabo unidades de participación de los trabajadores denominadas talleres.

El taller de capacitación para trabajadores es una situación particular de aprendizaje con el propósito de reflexionar sistemáticamente sobre los conocimientos, valores, actitudes y prácticas que cada trabajador tiene sobre su práctica laboral y que expresa en su vida diaria.

Utilizar la metodología de **Taller** supone un dispositivo de trabajo con y en grupos, limitado en el tiempo y que se realiza con determinados objetivos particulares. Permite el protagonismo de los participantes, el diálogo de saberes, y la producción colectiva de aprendizajes. Opera así, una transformación en las personas participantes y en la situación de partida.

Nos uno de los objetivos era integrar los saberes de la teoría y de la práctica. Cada trabajador es portador de un saber, es conocedor de su realidad, por ello partimos de lo que hace, sabe, vive y siente. Mediante el diálogo de saberes, el taller permite la construcción colectiva de conocimientos porque favorece el encuentro con otros trabajadores, estimula la reflexión colectiva e individual, la escucha y la búsqueda de alternativas de solución de las problemáticas.

#### **2.5- Metodología elegida:**

La metodología tiende a la comprensión global de las problemáticas de los trabajadores. A través de una técnica de producción colectiva, el trabajador nombra las problemáticas que vive a diario en su lugar de trabajo, las clasificarla y jerarquiza armando así nubes y árboles de problemas, con los que puede visualizar los problemas centrales y los secundarios, a la vez que identifica sus causas y sus efectos. La metodología utilizada es el Metaplan, un método participativo donde se usan diferentes materiales y técnicas que facilitan la comunicación y la creación de nuevas

ideas para aplicar y mejorar la tarea de los trabajadores. Es una técnica de moderación grupal.

Este conjunto de herramientas de comunicación se aplican en grupos que buscan ideas y soluciones para sus problemas, el desarrollo de opiniones y acuerdos, y la formulación de objetivos, recomendaciones y planes de acción.

Posibilita la construcción colectiva de diversos tipos de objetos: nubes de problemas, árbol de problemas, y posibles soluciones, involucrando en su construcción a múltiples participantes. Involucra a todos los asistentes, favorece la visualización de sus planteos ya que todas sus contribuciones son escritas en papeles y cartulinas de colores que se exponen para todos, y permiten generar una construcción grupal, a modo de red conceptual, sobre la problemática del conjunto de los participantes.

La visualización reduce el peligro de ir en círculos. Ayuda a almacenar ideas, la información siempre se mantiene accesible. También aumenta la capacidad de absorción de información. La visualización reduce los malos entendidos. Clarifica ideas y problemas ayudando al común y buen entendimiento, aumenta la intervención ya que todos los participantes escriben al mismo tiempo y no hay interferencia a las ideas individuales. También hay momentos de consenso y trabajo grupal, que facilitan la generalización de las problemáticas, más allá de la especificidad de la actividad que cada trabajador desarrolla.

Los participantes trabajan en grupos de no más de veinte personas con un *moderador*, dos *observadores* y un *técnico*.

*Facilitador*: es un técnico en la metodología de taller, una persona especializada en el trabajo en grupos, promueve la participación, propicia el uso responsable de la palabra, facilita acuerdos y orienta la producción de un saber colectivo en pos de los objetivos propuestos. Preguntando ayuda al grupo a avanzar hacia su objetivo. Sus preguntas deben ser claras y precisas, debe estimular al grupo para que respondan en forma independiente.

No descarta ninguna idea durante el proceso de ejecución de la metodología. Es sólo un facilitador de la comunicación.

*Observadores no participantes*: dejan registro de toda la producción grupal. Este registro debe ser lo más objetivo y testimonial posible, dado que el material obtenido forma parte de un documento final con las conclusiones logradas en la jornada

*Técnico responsable de la asistencia a los facilitadores*: el mismo tiene la responsabilidad de asistir con el material necesario a los facilitadores de cada taller,

fibrones, papeles, pizarras. Además asegura el registro de todos los participantes con nombre y apellido, entidad laboral, teléfono, correo electrónico, ciudad y provincia de origen. Controla los tiempos de funcionamientos del taller y conserva el material escrito que se va produciendo en las distintas instancias del trabajo en grupo.

Durante el desarrollo de la metodología, se va generando, progresivamente, un soporte gráfico de la producción, ésta ayuda tanto al registro personal del producto logrado, como también a crear una memoria colectiva. También la diferenciación y ordenamiento secuencial de los tiempos de “análisis y producción”, del de los tiempos de “exposición y audición”, ayuda a la socialización del producto, a facilitar su análisis y a uniformizar el registro y la comprensión de los resultados las problemáticas quedan identificadas, graficadas, tanto como sus causas y efectos.

Finalmente, a través de la actividad *Lluvia de ideas*, se invita al participante a sugerir soluciones a sus problemas

En el plenario se realiza una exposición sintética de los resultados obtenidos en cada taller señalando los problemas detectados, sus causas principales, sus efectos y sus posibles soluciones, las que forman parte de un plan de acción.

## **2.6- Capacitación de los facilitadores y multiplicadores:**

El equipo de Capacitación elaboró un material orientativo que se entregó a todos los facilitadores y observadores en tres reuniones que se realizaron en cada provincia, en el marco de reuniones de capacitación previas al desarrollo de las jornadas de Taller, de cada capítulo. En las mismas se explicó la metodología, se respondieron todas las dudas sobre su implementación, y se entregaron también, el documento orientador sobre los conceptos de Trabajo No Registrado, Trabajo Infantil, y Salud; Seguridad e Higiene Laboral, y la Encuesta de Sensibilización. (ver anexos)

A su vez, se explicó la pertenencia a la Región Centro, el porqué de su importancia estratégica para el desarrollo de políticas que mejoren la situación de los trabajadores de la región, los otros foros de la sociedad civil. Se analizó la complejidad de la dimensión de Salud, Seguridad e Higiene Laboral abordando las tipificaciones más comunes de los riesgos de trabajo: Falta de prevención, Falta de capacitación, Precariedad laboral, Trabajo estresante, Acoso laboral. Hostigamiento, Fatiga mental,

Fatiga nerviosa, Insuficientes tiempos y zonas de descanso, Interacción intensa trabajador-cliente Horarios de trabajo excesivos, Descompensación tarea-demanda, Sufrimiento psicológico, Trabajo rutinario y monótono, Comunicación ineficaz, Falta de medidas de control, Problemas posturales, Actuación negligente, Falta de apoyo por parte de los directivos o compañeros, Exigencias superiores a la capacidad del trabajador para hacerles frente, Espacio de trabajo peligroso, Desconocimiento en el manejo de las maquinarias, Falta de señalización, Falta de indumentaria o elementos de protección contra incendios, Exposición del trabajador a situaciones de riesgo, Contaminación acústica, Sobre esfuerzo físico, Riesgos en la manipulación de sustancias o maquinarias, Remuneración insuficiente entre otros.

Es importante destacar que entendemos por facilitador a aquel que desarrolla la función técnica en el desarrollo de los talleres de Formación y Capacitación de Multiplicadores. Para esta función se invitó a participar a trabajadores de las distintas entidades gremiales que forman parte del Foro de Trabajadores, entendiendo que la práctica de este rol, también es formativa y de gran valor al interior de sus organizaciones gremiales y futuras actividades de formación organizadas por ellos mismos.

Por multiplicadores entendemos a todos los trabajadores que participaron de las instancias de Capacitación y Sensibilización, en tanto que esta formación les permitirá mejorar sus condiciones de trabajo individuales, recabar información y sensibilizar a otros trabajadores que forman parte de su ambiente laboral y comparten las mismas problemáticas.

## **2.7- Encuentro con los trabajadores**

### **2.7.a- Síntesis del Capítulo Santa Fe- 8 de mayo**

El encuentro se desarrolló en la ciudad de Rosario con el siguiente programa:

“Encuentro de Capacitación y Formación de  
Multiplicadores en Trabajo Decente”

Jueves 8 de Mayo de 2014, 10.30 hs.

Salón Blanco Sede Gobierno Rosario – Santa Fe N° 1950

PROGRAMA

10.30 hs. Recepción y acreditaciones.

11,00 hs. Presentación institucional:

Señor Ministro de Gobierno y Reforma del Estado de la Provincia de Santa Fe,  
Lic. Rubén Galassi

Mesa Ejecutiva de la Región Centro, a cargo de:

Dr. Herman Olivero, Córdoba

CPN Adriana Mónica Martínez, Santa Fe

CPN José Gómez, Entre Ríos

Señor Gobernador de la Provincia de Santa Fe,

Dr. Antonio Bonfatti.

11.40hs. Apertura

Dr. Julio César Genesini

Ministro de Trabajo de la Provincia de Santa Fe,

Dn. Matías Layús

Coordinador Foro de Trabajadores de la Región Centro

12,00hs : Avances del Trabajo Decente en la Región Centro

Nire Roldán - Coordinador General por el Estado del Observatorio del Trabajo  
Decente de la Región Centro

Dr. Alejandro Vallini - Facultad de Ciencias Médicas- UNR

Ing. Juan Carlos Hiba - Director Especialización en Higiene y Seguridad en el  
Trabajo- Fac. de Cs. Exactas, Ingeniería y Agrimensura - UNR

Ing. Oscar Baronio – Director de Salud y Seguridad en el Trabajo – Ministerio de  
Trabajo Representante del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Fe,

13.15 hs. Lunch

14.00 hs. : Encuentro de Capacitación y Formación de Multiplicadores

Equipo Técnico de Capacitación del Observatorio del Trabajo Decente de la Región  
Centro

Prof. Cs de la Educación Susana Comi

Prof. Germán Falo – Director Provincial de Educación Privada – Gobierno de Santa Fe

Prof. Susana Zárate - Dirección de Educación de la Provincia de Córdoba

Prof. Joel Wilfredo Spizer- Director de Educación de Adultos – Entre Ríos

16.00 hs.: Conclusiones de los Talleres a cargo del Equipo Técnico de Capacitación del Foro de Trabajadores de la Región Centro.

16.30 hs. Palabras de cierre a cargo de:

Coordinadores del Foro de Trabajadores de la Región Centro

Señor Vicegobernador de la Provincia de Santa Fe,

Dr. Jorge Henn.

Entrega de Certificados de Asistencia.

Esta actividad se llevó a cabo en la ciudad de Rosario. El Señor Gobernador de la Provincia de Santa Fe, Dr. Antonio Bonfatti estuvo presente en el Acto de Apertura acompañando a las autoridades de la Mesa Ejecutiva de la Región Centro.

El Sr. Ministro de Trabajo de la Provincia de Santa Fe, Dr. Julio César Genesini y el Coordinador del Foro de Organizaciones del Trabajo de la Región Centro, Dn. Matías Layús, también participaron del acto de apertura dirigiéndose al público destacando ambos la importancia del Proyecto.

Se asistió a las exposiciones del Dr. Alejandro Vallini de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Rosario (UNR) experto en Medicina Laboral, del Ing. Juan Carlos Hiba, Director Especialización en Higiene y Seguridad en el Trabajo, Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura de la UNR y del Ing. Oscar Baronio, Director de Salud y Seguridad en el Trabajo del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Fe. También se dirigió a los presentes el Coordinador Regional del Proyecto, Sr. Nire Roldán.

Durante la tarde se realizaron talleres con la participación de más de 100 integrantes de organizaciones gremiales

Luego de la lectura de conclusiones por parte de un representante de cada grupo de trabajo en talleres, se escucharon las alocuciones de la Prof. En Ciencias de la

Educación Susana Comi, integrante del equipo técnico de capacitación del Proyecto, la Prof. Susana Zárate de la Dirección de Educación de la Provincia de Córdoba y el Prof. Fernando E. Acosta, Supervisor General del Servicio Provincial de Enseñanza Privada del Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe quienes apoyan y colaboran con el Proyecto desde los respectivos estados provinciales.

La Jornada se cerró con las palabras de Don Matías Layús, Coordinador General del Proyecto “Relevamiento, Estudio y Análisis del Trabajo Decente. Observatorio del Trabajo Decente en la Región Centro”.

La cantidad de participantes permitió la constitución de cuatro Talleres (grupos). Al momento de la acreditación se fue organizando la inclusión de cada trabajador en los diferentes talleres, por lo que, luego de terminadas las disertaciones, comenzó el desarrollo de la estrategia metodológica.

Inicialmente se entregó la encuesta de sensibilización para que fuera respondida por todos los presentes. Los moderadores facilitaron el proceso de aprendizaje. Plantearon con claridad las reglas de trabajo, habilitaron discusiones para que se puedan plantear las problemáticas del conjunto de los trabajadores, movilizándolos hacia una construcción común y hacia la comprensión del contenido de la dimensión Salud, Seguridad e Higiene Laboral. El flujo de ideas, en todos los talleres fue constante, por lo que queda manifestado el buen ánimo de los participantes y la correcta interacción con los moderadores. Se evitaron las expresiones y discusiones de situaciones particulares. Se promovió la retroalimentación positiva y constructiva, promoviendo una participación ordenada y respetuosa de las opiniones de los demás.

## **Síntesis del Grupo 1**

### **Identificación de problemáticas:**

El trabajo de la Comisión se centró en tres ejes: -Salud.-Seguridad.-Higiene.

Salud: Falta de prevención, ámbitos y relaciones poco saludables; desvalorización social.

Seguridad: Falta de inversión, prevención, capacitación y fiscalización de las ART en los establecimientos.

Higiene: Hábitat poco confortable y/o contaminada.

Posibles causas detectadas:

Salud: Causas económicas y desinterés.

Seguridad: Causas económicas.

Higiene: Incomodidad, poco control, presupuesto y desvalorización.

Ante la propuesta de identificar el problema central, la comisión consensua que se debe a la falta de decencia en el trabajo.

Es interesante destacar que este grupo plantea que, según el Comité Mixto de Seguridad e Higiene, la ART debe cuidar al trabajador en su lugar de trabajo.

Hay una cuestión común que es la falla del sistema de las aseguradoras de riesgo de trabajo.

Las ART no se encargan de lo que les corresponde.

En el ámbito de trabajo se cumplen ciertas medidas, aunque no porque la ART fiscalice.

### **Soluciones:**

7. -Salud, higiene y seguridad □ Creación de Comités mixtos en las tres provincias, concientización, organización en los lugares de trabajo.
8. Plantear a legisladores provinciales de la Región Centro una modificación de la reglamentación que rige a las ART en cuestiones básicas:
9. -Pensar soluciones de conjunto que sean creativas. Concientizar a los trabajadores, conocer donde estamos parados para así organizarse, sensibilizar, fiscalizar y denunciar.
10. -Exigir que en mesas paritarias también estén presentes estas 3 cuestiones, Salud, Seguridad e Higiene, y no sólo el aumento salarial.

Estas soluciones traerían aparejado el impulso del TRABAJO DECENTE.

### **Síntesis del Grupo 2 y 3**

#### **Identificación de problemáticas:**

*Rubro metalmecánico y automotriz:*

Consumo de drogas en lugares de trabajo. En el rubro metalmecánico, muchos de los accidentes se producen, no por mal funcionamiento de las máquinas, sino por error del personal y el efecto de las drogas en el operador. ¿Qué hace el supervisor si atrapa al trabajador consumiendo drogas? ¿Lo acusa con el dueño, aconseja que se trate, o le da licencia por un tiempo para luego despedirlo? Se planteó la dificultad de resolución de la medida efectiva a tomar respecto a esta situación. Hay ciertos trabajadores que, bajo los efectos de drogas, llegan a auto provocarse accidentes para cobrar la indemnización de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo. El trabajar con sustancias como combustibles y lubricantes, potencia el efecto de la droga consumida.

#### *Rubro Bancos:*

Presiones por cumplimiento de metas. Esto genera muchas veces estrés laboral y problemas psicológicos. La licencia por estrés está devaluada y mal vista por dueños de empresa, jefes y compañeros de trabajo, ya que se asocia a descanso y vacaciones. Falta de personal. No hay reemplazo. Un mismo trabajador ejecuta la tarea de tres compañeros al mismo tiempo. Esto genera el problema anterior.

Falta de instrumentos adecuados para trabajar. Deficiente infraestructura edilicia para ejecutar el trabajo.

Los productos o servicios a venderse son dispensados verticalmente desde el dueño al trabajador, sin observar la molestia del cliente ni estudiar si resulta conveniente o no para éste que le ofrezcan tal o cual servicio. Ello redundaría en que el cliente se moleste con el trabajador, que es la cara visible de la empresa.

Excremento de roedores.

Diferencia de obligación y responsabilidad laboral para personal estable y para contratados. Los segundos son más exigidos porque se sabe que pueden ser cesanteados más fácilmente.

#### *Rubro Call Centers:*

Faltan controles periódicos médicos hacia el personal. Debería exigirse al menos un control anual para prevenir enfermedades.

Presiones por exceso de metas, lo que genera licencias psiquiátricas. Se culpa al trabajador porque la empresa no logra sus metas; se lo culpa de no cuidar al compañero al responsabilizar al trabajador si se lo echa al compañero por el no cumplimiento de metas. El premio es conservar el trabajo y no ser despedidos.

Acoso y monitoreo continuo, grabando todo lo que se habla y se dice en horario de trabajo. También se observa cada movimiento que se hace con la computadora, así como la cantidad de idas al baño y el tiempo demandando para esto último.

Presión para mentirles a los clientes.

Presión hasta la extenuación de la voz, y compromiso de cuerdas vocales.

Un participante pregunta si los encargados y profesionales de la educación no tienen seguridad e higiene garantizada a nivel provincial y nacional, por rumores de compañeros acerca de esta situación. Hace referencia a que a los establecimientos públicos debería exigírseles la misma rigurosidad en higiene y seguridad que a las empresas privadas.

Municipalidad de Rosario:

Infraestructura deficiente, cableado peligrosamente amontonado en escritorios y piso.

Pared que cuenta con una rajadura de punta a punta.

Espacios que no cuentan con accesibilidad para personas con capacidades diferentes.

### **Identificación de problemáticas centrales:**

Se identificaron como problemas:

Las presiones laborales hacia el trabajador

Las sustancias tóxicas (en dos sentidos: por consumo de drogas, alcohol, entre otras, cuyo efecto se potencia al entrar en contacto con otras sustancias como combustibles y lubricantes)

Las condiciones inadecuadas en el trabajo (presiones excesivas laborales, insuficiencia edilicia, entre otras).

### **Soluciones**

Organización interna de los empleados. Sería bueno contar con delegados gremiales que luchen para el respeto de los derechos del trabajador, sin descuidar que se trata de una relación de dependencia y que uno dirige (el jefe) y el otro acata (trabajador). El comité mixto de higiene y seguridad debe informar a la ART. La ART debe capacitar a los trabajadores. Y el empresario debe contratar a la ART. Cada uno con su rol. Estudio del análisis cíclico por parte de la ART para hacer una estadística de licencias en la carrera laboral.

Capacitación, formación, acompañamiento y sensibilización Los trabajadores deben conocer sus derechos y condiciones para llevar adelante sus trabajos, ya que muchas veces son avasallados sus derechos por desconocerlos. Educación en el nivel secundario. Convenio de organismos de prevención y lucha contra el narcotráfico y universidades con las entidades gremiales para capacitar a los trabajadores en materia de adicciones. Un participante propone tener uno de los delegados del Comité Mixto de Seguridad e Higiene capacitado específicamente en materia de toxicología y accidentes, para que fehacientemente les haga notar a las patronales que el tema no es algo menor. Que las universidades actúen como agentes sensibilizadores y capacitadores también respecto a la problemática. Los delegados de fábrica deberían consensuar con las cámaras empresarias la formación de los trabajadores por parte de especialistas profesionales en toxicología y accidentes.

#### **Síntesis del Grupo 4**

##### **Identificación de problemáticas:**

Riesgo psicosocial: el trabajador hoy está muy expuesto, recibe permanentemente una presión psicológica por la relación e interacción entre jefe y cliente.

Deficientes condiciones y medioambiente de trabajo: implican deterioros en la postura física.

Puesto de trabajo exigentes en cuanto a la expectativa de producción.

Adecuación y organización de los recursos de trabajo: Horario, distribución del personal, falta, rutina.

Falta de prevención y capacitación: fundamental en en la dimensión de Salud, Seguridad e Higiene Laboral.

ART: No consideran síntomas como enfermedades laborales.

##### **Causas**

Problemas de rentabilidad

Falta de inversión.

Cosificación del personal: el mismo no es escuchado ni consultado, aunque cuando tenga experiencia y conocimiento del área, para las modificaciones en el lugar de trabajo o innovaciones

Falta de conocimiento de la patronal en aportar mejores condiciones al trabajador: no sólo se debe al problema de la rentabilidad, sino también a la falta de formación de la patronal.

Higiene y seguridad laboral □ Salud laboral: se implican y determinan mutuamente. Es imprescindible la inversión, formación y capacitación.

### **Soluciones**

Cumplir con la normativa.

Promover la inversión de la patronal en capacitadores en prevención (en higiene y salud laboral).

Paritarias que traten los temas de higiene, salud y seguridad laboral.

Concientizar acerca de los derechos laborales y su salud.

Instancias de diálogos con los trabajadores.

Monitoreo periódico de condición y medio ambiente laboral.

Identificar riesgos propios de cada ámbito laboral.

Creación de un observatorio permanente de trabajo decente de la Región Centro para continuar estudiando estas problemáticas.

## **2.7.b) Síntesis del Capítulo Entre Ríos -3 de junio**

El encuentro se desarrolló en la ciudad de Paraná con el siguiente programa el día 03 de junio del 2014

### **ACTO DE PRESENTACIÓN DEL OBSERVATORIO DEL TRABAJO DECENTE**

"Encuentro de Capacitación y Formación de Multiplicadores en Trabajo Decente"

Martes 3 de Junio de 2014, a la hora 11.00

Centro Cultural y de Convenciones de Entre Ríos "La Vieja Usina"

Gregoria Matorras de San Martín 861 - Ciudad de Paraná.

### **PROGRAMA**

10:30 hs. Recepción y Acreditaciones:

11:00 hs. Presentación Institucional:

Señor Gobernador de la Provincia de Entre Ríos

Dn. Sergio Daniel URRIBARRI

Señora Directora de Coordinación del Consejo Federal de Inversiones

Ing. Marta VELAZQUEZ CAO

Mesa Ejecutiva de la Región Centro:

CPN José GÓMEZ

CPN Adriana MARTÍNEZ

Dr. Herman OLIVERO

11:30 hs. Avances del Trabajo Decente en la Región Centro:

Secretarios Generales:

Sindicato de Empleados de Comercio (SEC) y Diputado Provincial

Dn. Daniel RUBERTO

Unión Obreros de la Construcción (UOCRA)

Dn. Walter DORONZORO

Personal Civil de las Fuerzas Armadas (PECIFA)

Don: Alberto Ramón OSUNA

Secretario de Trabajo y Seguridad Social de Entre Ríos

Dn. Aníbal Antonio BRUGNA

Ministro de Educación, Deporte y Prevención Adicciones de Entre Ríos

Dr. José Eduardo LAURITTO

12:00 hs. Presentación del Estado y Avance del Proyecto “Relevamiento, Estudio y Análisis del Trabajo Decente en la Región Centro”

Sres. Juan M.CASTILLO, Hugo ZALAZAR y Rubén MARTÍNEZ

Coordinadores del Foro del Observatorio del Trabajo Decente de Entre Ríos

Sr. Matías LAYUS

Coordinador General del Observatorio del Trabajo Decente de la Región Centro

12:30 hs. “Avances en la Gestión por el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo en Entre Ríos”

Lic. Josefina TIRELLI

Coordinadora de los Programas Nacionales de Prevención. Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Lic. Pablo CARDOSO

Jefe División Higiene y Seguridad. Ministerio de Trabajo Entre Ríos

13:00 hs. Lunch

14:00 hs. “Encuentro de Capacitación y Formación de Multiplicadores en Trabajo Decente”

EQUIPO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN DEL OBSERVATORIO DEL TRABAJO DECENTE EN LA REGIÓN CENTRO

Prof. Joel Wilfredo SPIZER

Vocal del Consejo General de Educación del Gobierno de Entre Ríos

Prof. Susana ZÁRATE

Dirección de Educación del Gobierno de Córdoba

Prof. German FALO

Director Provincial de Educación Privada del Gobierno de Santa Fe

Prof. Susana COMI

Ciencias de la Educación del Gobierno de Santa Fe

15:30 hs. Conclusiones de los Talleres a cargo del Equipo Técnico de Capacitación del Observatorio del Trabajo Decente en la Región Centro

16:00 hs. Palabras de Cierre del Encuentro a cargo de los Coordinadores del Foro de Trabajadores de la Región Centro

El acto de apertura contó con la presencia del Sr. Gobernador de la Provincia de Entre Ríos, Don Sergio Urribarri y de la Sra. Intendente de Paraná, Lic. Blanca Osuna. Las máximas autoridades provincial y municipal se sumaron al primer bloque formado por

los integrantes de la Mesa Ejecutiva de la Región Centro, CPN José Gómez, CPN Adriana Martínez, y Arq. Carlos Tassile, este último en representación del Dr. Herman Olivero; el Jefe del Área Gestión de Gobierno y Regiones Concertadas del Consejo Federal de Inversiones, Lic. Edmundo Szterenlicht; el titular del Sindicato de Empleados de Comercio de Entre Ríos (SEC) y Diputado Provincial, Don Daniel Ruberto; de la Unión Obreros de la Construcción (UOCRA) Don Walter Doronzoro y de Personal Civil de las Fuerzas Armadas (PECIFA), Don Alberto Ramón Osuna.

El segundo panel estuvo integrado por el equipo que coordinó el Proyecto para la creación del Observatorio Permanente del Trabajo Decente de la Región Centro. Ellos dieron cuenta de los avances del Estudio. Dieron sus discursos el Sr. Daniel Ruberto; el Secretario de Trabajo y Seguridad Social de Entre Ríos, Don Aníbal Antonio Brugna y el Ministro de Educación, Deporte y Prevención de Adicciones de Entre Ríos, Dr. José Lauritto. La Coordinadora de los Programas Nacionales de Prevención de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación, Lic. Josefina Tirelli, y el Jefe de la División de Higiene y Seguridad del Ministerio de Trabajo de Entre Ríos, Sr. Pablo Cardoso, hicieron una exposición que trató sobre “Avances en la Gestión por el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo en la provincia de Entre Ríos”

Durante la tarde, con la participación de diversas organizaciones gremiales, se realizaron los talleres propios de esta serie de encuentros, con la metodología habitual, pensada para favorecer la explicitación y el intercambio de los saberes de los trabajadores en materia de condiciones laborales, su seguimiento y mejora. El trabajo en talleres dirigido por el equipo técnico de capacitación del Proyecto, contó también, con la participación y el asesoramiento de representantes del Ministerio de Educación de la provincia de Entre Ríos.

### **Síntesis Grupo 1**

#### **Identificación de problemáticas:**

Falta de respuestas a las necesidades de los trabajadores, falta de capacitación, stress y presión psicológica, despidos y no reinserción del trabajador, consumos de sustancias, adicciones. Problemas de higiene en los lugares de trabajo, ruidos molestos, falta o deterioro de equipos y herramientas de trabajo, inseguridad de los trabajadores en los horarios de entrada y salida del trabajo, problemas con las ART que no protegen a los trabajadores,

#### **Soluciones:**

Mejor articulación entre las entidades vinculadas al mundo del trabajo- visión

cuatripartita: Estado, MTESS, Sindicatos, Patronal/ empleadores

## **Síntesis Grupo 2**

### **Identificación de problemáticas:**

Problemas de Salud mental, stress laboral, consumo de sustancias, alcohol y drogas en los lugares de trabajo.

Seguridad e higiene: problemas de infraestructura, alergias por las sustancias que se manipulan en los lugares de trabajo

### **Soluciones:**

En relación a la salud mental:

Mayor presupuesto para mejorar las condiciones edilicias, cursos sobre adicciones, formación de agentes multiplicadores entre los mismos empleados como agentes de prevención de adicciones, descanso entre períodos de trabajo

En relación a la seguridad:

Prevención. Capacitación y formación accesible a los trabajadores.

Chequeos médicos periódicos acordes al trabajo realizado.

Emergencia médica para los trabajadores, prevención, asistencia inmediata en accidentes.

## **Síntesis Grupo 3**

### **Identificación de problemáticas:**

Las problemáticas detectadas están vinculadas a la salud, dificultades en la convivencia personal, a la falta de capacitación y prevención, falta de inversión en seguridad y al ineficaz control y cumplimiento de la normativa vigente

### **Soluciones:**

Se propuso la inclusión de más dirigentes y trabajadores gremiales que participen en la elaboración de las normas que dictan las Cámaras de legisladores

Información, discusión y educación en derechos y obligaciones laborales en jóvenes, antes de su inserción en el mundo del trabajo

Creación de un ente de control regional multipartito, empleador, trabajador, Estado, cámaras empresariales, delegados gremiales

Equiparación de la normativa de la Ley de Salud y Seguridad, para la creación de los comités mixtos con delegados de Salud y Seguridad Laboral, como existen en la provincia de Santa Fe

## 2.7.c) Síntesis del Capítulo Córdoba- 15 de mayo

### **Conclusiones del Encuentro de Capacitación y Formación de Multiplicadores en Trabajo Decente.**

Este encuentro, tuvo un marco de representantes de trabajadores que desbordó las expectativas. El Foro de Trabajadores es uno de los cuatro que forman el Consejo de la Sociedad Civil de la Región Centro (RC) y es el encargado de llevar adelante el Observatorio del Trabajo Decente de la RC, enmarcado en dicho proyecto con el Consejo Federal de Inversiones.

Hernán Olivero, quien preside la Secretaría de Integración y Relaciones Internacionales, se mostró satisfecho con el hecho en la Región Centro, que se haya podido instalar este observatorio del trabajo decente que además intenta avanzar sobre la protección del trabajo infantil y todo lo que hace aportar dignidad en el ejercicio del trabajo, en la dignidad del trabajo”.

José Gómez, representante por Entre Ríos, destacó el aporte que están haciendo los trabajadores desde la Sociedad Civil a este proceso de integración.

Adriana Martínez, secretaria de Relaciones Internacionales e Integración de Santa Fe, resaltó el avance del Foro de Trabajadores. “Es muy valorable que un sector de la sociedad civil insertado en un sinnúmero actividades y sectores de las tres provincias y de distintos signo político, han logrado articular mucho esfuerzo en un foro que es autónomo para trabajar conjuntamente con el sector público para que los proyectos salgan adelante”.

Por su parte, Edmundo Sterenlicht, jefe del área Estado y Gestión en Red del Consejo Federal de Inversiones (CFI), destacó que la Región Centro se distingue de las demás regiones “por la continuidad y el entendimiento de los Estados que la conforman, puesto que la integración es una política de Estado”.

Agregó que otro rasgo “es la participación de la Sociedad Civil. Esto no es solamente un acuerdo político. En ninguna otra región del país, incluso con aquellas que

trabajamos en forma integrada con otros países, hay participación de la sociedad civil como hay en la Región Centro”

.

#### Formación de Multiplicadores

Una de las principales consignas en este espacio de formación es que cada trabajador pase a ser un multiplicador en su lugar de trabajo, sea receptor de información referida a vulnerabilidades en su ámbito de trabajo y que esté habilitado para sistematizarla con el fin de mejorar las condiciones del resto de los trabajadores.

Asimismo, la formación de multiplicadores es la segunda instancia de trabajo que desarrolla el Observatorio, que además contempla relevamientos vía encuestas de tipo cualitativo para juntar información precisa y relacionada cada una de las empresas y de los puestos laborales. La primera instancia constó de una encuesta masiva tendiente a relevar datos generales y que sirvió a modo de sensibilización.

Cabe recordar que el objetivo fundamental de la Región Centro es el desarrollo de instrumentos de integración que permitan el funcionamiento en plena del federalismo, facilitando el establecimiento de una política de desarrollo común, que aborde los aspectos económicos, sociales, culturales y educativos.

Estuvo presente el ministro de Trabajo, Adrián Brito, quien resaltó la importancia de la jornada para atender cuestiones concernientes a la actualidad el trabajo y sus variables. El funcionario pidió profundizar y aprovechar la jornada para hacer frente a todo lo concerniente al trabajo en negro y las normas de higiene y seguridad que aún resta atender en la región.

Walter Grahovac, ministro de Educación, advirtió que “es imposible creer que las naciones o las provincias puedan avanzar sino es en el marco de la cooperación, la colaboración y la solidaridad con los que los rodean y con los que tenemos metas de vida común”.

De este Encuentro de Capacitación y Formación de Multiplicadores en el Trabajo

Decente es meritorio destacar el aporte desde el Ministerio de Trabajo provincial, que facilitó la presencia de los inspectores de CyMAT (Condiciones y Medio ambiente de Trabajo), quienes junto con los coordinadores del Ministerio de Educación, permitieron despejar inquietudes en cuestiones sumamente técnicas, pero a la vez les sirvió para conocer dónde se debería reforzar su propia tarea.

## **Síntesis Grupo 1**

### **Identificación de problemáticas:**

Se detectaron cuatro grandes problemáticas en los lugares de trabajo

Insuficiente formación y desarrollo: falta de capacitación en riesgos laborales, necesidad de concientización de los trabajadores, presión laboral, falta de capacitación en prevención de consumo de drogas

Resguardo humano: riesgos por falta de conciencia de los trabajadores, falta de elementos de seguridad, problemas de adicciones

Condiciones y medio ambiente de trabajo deficientes: falta de control en las condiciones de seguridad edilicia y laboral, falta de mantenimiento.

Comunicación proactiva: fallas en la comunicación tanto de los empleadores como de los trabajadores

### **Soluciones;**

Crear mesas de diálogo

Desarrollar más espacios de formación vivenciales y charlas motivacionales para toda la empresa.

Capacitación para el empleado y el empleador

Mayor inversión

Estabilidad laboral con remuneraciones justas

## **Síntesis Grupo 2**

### **Identificación de problemáticas:**

Enfermedad profesional

Falta de elementos de seguridad.

Infraestructura deficiente

Hostigamiento

Falta de interés de los trabajadores

Adicciones

Falta de capacitación

Falta de controles.

### **Soluciones:**

Legislación laboral acorde en las tres provincias para garantizar los derechos de los trabajadores, condiciones laborales.

Mesas de trabajo tripartitas para abordar el tema

Creación de una Comisión Mixta para la regulación de la Ley de Higiene y Seguridad, con la participación de un delegado de higiene y seguridad, uno por parte de los empleadores, y otro por los empleados.

Creación de un **órgano de control regional** tripartito

### **Síntesis Grupo 3**

#### **Identificación de problemáticas:**

Malas condiciones de trabajo

Maltrato, despido y violencia institucional

Problemas ergonómicos: problemas edilicios, condiciones inseguras, falta de elementos de trabajo y vestimenta adecuada. Contaminación ambiental.

#### **Soluciones:**

Mayor inversión de los empleadores y del estado en el mejoramiento de las condiciones de trabajo

Mejores salarios, mayor estabilidad laboral. Trabajo en blanco

Mayor capacitación.

Mayor control en intercambio entre empleadores, gobiernos provinciales y entidades gremiales.

Legislación laboral acorde en las tres provincias para garantizar los derechos de los trabajadores, condiciones laborales, evitar la precarización laboral

### **Síntesis Grupo 4**

#### **Identificación de problemáticas:**

Falta de concientización: falta de capacitación, accidentes de trabajo, fatalidades, riesgo, enfermedades crónicas

Salud: enfermedades crónicas, deterioro general psicofísico y psicológico. Mobbing: stress, depresión, trastornos psicológicos y físicos. Abuso de poder, falta de capacitación de los jefes.

Problemas en las condiciones y elementos de trabajo; falta de control de la patronal/ estado, que permiten accidentes de trabajo, problemas a consecuencia del cumplimiento de determinadas tareas y condiciones en el puesto de trabajo.

Falta de capacitación: deterioro del trabajador y de las condiciones de trabajo

### **Soluciones:**

Mesas de trabajo tripartitas para abordar el tema

Políticas de Estado para garantizar el control y el cumplimiento

Incluir en la escuela enseñanzas sobre los derechos laborales.

Durante el trabajo que se realizó en los cuatro grupos, se pudo observar que a los planteos e inquietudes de los trabajadores reunidos para este debate, se los puede agrupar en tres grupos globales de problemáticas comunes:

h)a) **Capacitación** general a empleadores y empleados.

b) **Capacitación** en drogadicciones y adicciones, e higiene y seguridad, y derechos laborales.

i) **Fortalecer** en los distintos niveles educativos la temática sobre derechos laborales, debido a que las nuevas generaciones no tienen conciencia sobre esto.

j) Violencia, maltrato laboral, acoso laboral, abuso de poder, estrés laboral, necesidad de asistencia psicológica producida por estas cuestiones.

Las posibles soluciones a estos planteos fueron las siguientes:

- Que todas las empresas adopten las formas de capacitación en el trabajo.

Capacitar a la dirigencia gremial en términos de derechos laborales.

Promover agentes-capacitadores en prevención en higiene y seguridad laboral.

- *Formación e información* a padres desde la escuela.

En el Nivel Secundario, las escuelas de toda la provincia cuentan con la materia "Formación para la Vida y el Trabajo". En esta cátedra se presenta la temática laboral. Se les enseña a los alumnos cuestiones que van desde como armar un

C.V., hasta la temática del derecho laboral.

Hacemos mención a esto, para aclarar que la inquietud del punto 2, queda completamente cubierta.

- Aumentar la cantidad de Inspectores del Ministerio de Trabajo para poder garantizar los controles, tanto en el ámbito del Estado, como en las empresas privadas.
- *Propiciar mesas de trabajo* entre empleadores, empleados, gremios y ARTs para abordar esta problemática.

Y una solución “macro” propuesta, que comprende todos los planteos realizados es:

- *Creación* de una **Comisión Mixta** para la regulación de la Ley de Higiene y Seguridad, con la participación de un *delegado* de higiene y seguridad, uno por parte de los empleadores, y otro por los empleados.
- *Creación* de un **órgano de control regional tripartito**.

## **2.7.d- Conclusiones generales de los Capítulos Santa, Entre Ríos y Córdoba:**

En los tres capítulos se destacó la necesidad de:

**Creación de un Observatorio Permanente de Trabajo Decente de la región Centro, con una concepción integral de búsqueda de información específica, capacitación continua y permanente de los trabajadores y participación de los estados provinciales para integrar las políticas públicas en la materia.**

*-en relación a la Capacitación*

- Fortalecimiento de todas las instancias de capacitación existentes en el mundo laboral de la Región Centro.
- Creación de nuevas instancias de capacitación tanto para trabajadores como empleadores.
- Necesidad de un área de Capacitación permanente en el Observatorio Permanente de Trabajo Decente de la Región Centro.
- Potenciar la producción de conocimientos al interior del sistema académico universitario para que brinden con frecuencia, conferencias de calidad y especificidad en las problemáticas detectadas.
- Formación de una red de multiplicadores y facilitadores, necesarios al interior de las organizaciones gremiales.
- Difusión de la encuesta de Sensibilización, dado que la misma tiene como objetivo, instalar en la conciencia del trabajador, la necesidad de delegado de prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo, y abrir la discusión sobre la Dimensión de Salud, Seguridad e Higiene Laboral. Promoción de nuevas encuestas periódicas de sensibilización

*-en relación a lo legislativo:*

- Regulación e igualación de la ley de Salud y Seguridad en las tres provincias de la Región Centro. La provincia de Santa Fe, única en el país, puso en vigencia la creación de los comités mixtos, herramienta fundamental de prevención de los riesgos del trabajo y de preservación de la salud y la vida de los trabajadores. Esta ley es un marco legal inédito para que trabajadores y empleadores participen

orgánica y responsablemente en la discusión y formulación de políticas laborales encaminadas a la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.

- Creación de Comités mixtos de Salud y Seguridad Laboral en las provincias de Córdoba y Entre Ríos.
- Fortalecimiento del área de Salud en los comités mixtos de la provincia de Santa Fe
- Creación de un Órgano Tripartito Regional que controle, releve indicadores y haga aportes en el diseño de políticas públicas.

## ANEXO 2.1

**FORO DE TRABAJADORES DE LA REGIÓN CENTRO.  
REUNIÓN DEL EQUIPO DE CAPACITACIÓN  
MINUTA DE REUNION**

**Lugar:** Ciudad de Santa Fe. Ministerio de Educación.

**Fecha:** 17 de diciembre de 2013. 10 horas

**Asistentes:**

Representando al Ministerio de Educación de la provincia de Entre Ríos, Joel Spizer, Director de Educación de Jóvenes y Adultos.

Representando al Ministerio de Educación de la provincia de Santa Fe, Prof. Germán Faló, Director Provincial de Enseñanza Privada de Santa Fe y Prof. Cs. Ed. Susana Comi, experta en Capacitación

Por la Secretaría de Integración Regional y Relaciones Internacionales de la provincia de Santa Fe: Nire Roldan, Coordinador General por el Estado del Observatorio del Trabajo, Carlos Merli, Capacitador por Santa Fe del Foro de Trabajadores en representación del Sindicato de Docentes Particulares.

Rubén Martínez Representante gremial del Sindicato de Empleados de Comercio de Paraná y Capacitador por el Foro de Trabajadores de Entre Ríos

La representante del Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba, Rosana Zárate no estuvo presente en la reunión, pero coordinó las conclusiones con los actores participantes.

**Objetivo:**

Acordar y coordinar el formato de la siguiente instancia de Capacitación: tres encuentros, uno por cada provincia de la Región Centro.

**Desarrollo del encuentro:**

Después de una ronda de presentación de los asistentes, Nire Roldán hace una introducción dedicada a enmarcar el encuentro como instancia de trabajo dentro del Programa de Capacitación y Formación de Multiplicadores en la búsqueda de indicadores del Trabajo Decente

A continuación se hace una breve presentación del contenido general del proyecto al representante de Ministerio de Educación de la provincia de Entre Ríos, Joel Spizer: Director de Educación de Jóvenes y Adultos, dado que recientemente se ha

incorporado al equipo de capacitación.

La profesora Susana Comi presenta las encuestas de sensibilización y la cualitativa y resalta los diferentes abordajes que ambas encuestas requieren. A su vez, destaca el carácter de la reunión, eminentemente operativo, en el que el equipo técnico se deberá abocar a definir las pautas esenciales para la puesta en funcionamiento de la encuesta de sensibilización. La misma debe llegar al inmenso colectivo de trabajadores de las tres provincias, vía web y a través de una impresión en papel, se propone generar acuerdos respecto de su puesta en marcha.

El Programa de Capacitación propone la realización de tres encuentros, uno por provincia con la presencia del equipo de capacitación y los trabajadores convocados de la provincia local.

En un primer momento sólo están presentes los representantes ministeriales, y en una segunda instancia, se suman los coordinadores generales del Foro de Trabajadores por los Capítulos Santa Fe y Entre Ríos.

Los acuerdos fueron logrados en un interesante clima de trabajo y cuentan con el aval de todo el equipo presente y de los representantes del Capítulo Córdoba que habían consensuado previamente en la reunión de Rosario del mes de noviembre.

A continuación se establecieron los siguientes acuerdos

*Generales:*

Desarrollar una **Campaña de sensibilización**: afiches en los gremios, publicidad en boletines oficiales de los Ministerios, uso de medios de difusión masiva con el contenido del proyecto con el objetivo de dar a conocer la Encuesta de Sensibilización

**Convocar** a las organizaciones gremiales de la Región Centro a responder la encuesta de Sensibilización, para que la misma sea representativa del conjunto de los trabajadores y cumpla con su función esencial, la de sensibilizar respecto de su situación en cuanto a Salud, Higiene y Seguridad Laboral.

Realizar un **instructivo** con la información básica del proyecto y la forma de responder

a la encuesta de Sensibilización, para todos aquellos gremios que no estén formando parte orgánica del Foro de Trabajadores, pero que deseen responderla y hacerla circular entre el conjunto de sus trabajadores

Redactar un **documento orientador** como material de discusión: con aspectos a pensar e incentivar.

La importancia de la Región Centro y estrategias para su desarrollo.

Por qué pensar a la Región Centro desde los trabajadores Datos objetivos de su capacidad productiva y de su potencial.

Redactar un **instructivo para** la tarea del **facilitador**

**Acopio de insumos**, instructivos, documentos de discusión, modelos de encuestas, para la conformación futura del archivo del Observatorio Permanente del Trabajo Decente

**Foro de Trabajadores de la Región Centro:** sesionará a posteriori del cierre del evento de capacitación.

***Modalidades de los encuentros:***

**Formato** con disertaciones por la mañana, break y trabajo en talleres con facilitadores por la tarde. Los Talleres tendrán grupos de no más de quince asistentes con un facilitador, que interactuarán durante dos horas cierre con conclusiones finales.

**Fechas** tentativas: Capítulo Santa Fe, tercer semana marzo de 2014

Capítulo Entre Ríos, primer semana de abril de 2014

Capítulo Córdoba, tercer semana de abril de 2014

\*Posible encuentro de cierre en la provincia de Córdoba por tener la presidencia pro-tempore

**Presentación** a cargo de los responsables políticos del proyecto de creación de un Observatorio de Trabajo Decente, un responsable por la Región Centro, Autoridad provincial y representante del Consejo Federal de Inversiones

**Disertantes:** profesionales de la OIT, del Ministerio de Trabajo de la Nación y del Ministerio de Trabajo de cada provincia de la Región Centro y expertos en Salud,

## Higiene y Seguridad Laboral

Trabajo en **Talleres**: juegos de presentación de los participantes, lectura de textos disparadores, análisis de situaciones cotidianas de la vida del trabajador, testimonios. Uso de distintos soportes, visuales, auditivos tendientes a generar una nutrida participación de los presentes, que permita superar su heterogeneidad y promueva la reflexión en cuanto a la importancia de la toma de conciencia sobre sus condiciones laborales y el carácter transformador potencial, presente en cada trabajador.

**Facilitadores**: estarán presentes en los Talleres. Serán capacitados por el Equipo Central de Capacitación y colaborarán con los responsables generales en facilitar la participación de los trabajadores, evacuar dudas y promover un buen clima de integración.

Constitución del equipo de facilitadores:

CFI - cinco/ seis facilitadores

Ministerio de Educación – diez facilitadores

Entidades Gremiales – uno por entidad

Universidades – uno/ dos facilitadores

**Asistentes**: doscientas personas como máximo por encuentro.

**Inscripción**: on line en la página,

[www.observatoriodeltrabajoregioncentro.org](http://www.observatoriodeltrabajoregioncentro.org)

## ANEXO 2.2

## Documento orientador

El **Foro de Organizaciones del Trabajo de la Región Centro** lleva adelante una **nueva acción** destinada a empoderar a los trabajadores, dotándolos de herramientas para hacer valer sus derechos en los lugares de trabajo.

En el marco de las premisas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con la colaboración del Consejo Federal de Inversiones (CFI) y los gobiernos integrantes de la Región Centro, Córdoba, Entre Ríos y Santa Fe, se puso en marcha el **Observatorio del Trabajo Decente de la Región Centro**. Hemos elegido en primer lugar, la dimensión de **Seguridad e Higiene Laboral en el marco del concepto de Trabajo Decente**

El **Trabajo Decente** resume las aspiraciones de la gente durante su vida Laboral, plantea las **características que debe reunir una relación laboral** para que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Significa contar con: **oportunidades** de un trabajo que sea productivo y que produzca un **ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo**, protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, **El Trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar y paz social.**

Nuestro objetivo es sensibilizar al conjunto de los trabajadores y **aportar herramientas para que todos puedan realizar sus propios relevamientos en los lugares de trabajo** y acopiar información que permitirá crear las bases mínimas de conformación de un **Observatorio Permanente del Trabajo Decente en la Región Centro**. Será utilizada también, en la creación de políticas públicas que mejoren la situación laboral del colectivo de trabajadores de la Región Centro.

Estamos distribuyendo 10000 **Encuestas de Sensibilización** en las múltiples organizaciones gremiales de las provincias que conforman la región centro, Santa Fe, Córdoba y Entre Ríos, y te invitamos a responderla voluntariamente.

Tu participación es muy necesaria para construir juntos una herramienta que mejore

nuestras condiciones de trabajo.

## ANEXO 2.3



accidentes		
<input type="radio"/> Control y supervisión en la empresa		
<input type="radio"/> Chequeo médico		
<input type="radio"/> Reinserción de accidentados		

- En el último año, ¿se le ofreció, por parte de su empresa o ART, la posibilidad de pasar un chequeo médico?
  1. Si y me hice el chequeo médico
  2. Si, pero no me hice el chequeo médico
  3. No
  4. No sabe
  
- En los dos últimos años, ¿ha sufrido algún accidente en su trabajo que requiera asistencia médica o tratamiento, o la aplicación de primeros auxilios?

1 SI            2 NO

<b>MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN</b>
---

## ANEXO 2.4

## **Material de difusión entre los facilitadores del Taller de Capacitación de trabajadores**

### **Estrategia metodológica.**

---

El taller de capacitación para trabajadores es una situación particular de aprendizaje con el propósito de reflexionar sistemáticamente sobre los conocimientos, valores, actitudes y prácticas que cada trabajador tiene sobre su práctica laboral y que expresa en su vida diaria.

Utilizar la metodología de **Taller** supone un dispositivo de trabajo con y en grupos, limitado en el tiempo y que se realiza con determinados objetivos particulares. Permite el protagonismo de los participantes, el diálogo de saberes, y la producción colectiva de aprendizajes. Opera así, una transformación en las personas participantes y en la situación de partida.

Nos proponemos integrar la teoría y la práctica. Cada trabajador es portador de un saber, es conocedor de su realidad, por ello debemos partir de lo que hace, sabe, vive y siente. El taller permite la construcción colectiva de conocimientos porque favorece el encuentro con otros trabajadores, estimula la reflexión colectiva e individual, la escucha y la búsqueda de alternativas de solución de las problemáticas.

El proceso de aprendizaje se completa con el regreso a la práctica para transformarla, poniendo en juego los elementos adquiridos en el proceso.

#### **Organización:**

- Se organizarán talleres.

El número de participantes recomendado en un taller es de 20 personas, si hubiera más participantes se abrirán dos en paralelo.

#### **Participantes:**

- Trabajadores de las tres provincias de la Región Centro, de las distintas ramas de actividad que están involucradas en el proyecto, delegados gremiales representativos de sus organizaciones y trabajadores en general.
- Facilitadores.
- Observadores.
- Técnicos responsables de la asistencia a los facilitadores.

### **Funciones de los participantes**

*Facilitador:* es un técnico en la metodología de taller, una persona especializada en el trabajo en grupos, promueve la participación, propicia el uso responsable de la palabra, facilita acuerdos y orienta la producción de un saber colectivo en pos de los objetivos propuestos. Preguntando ayuda al grupo a avanzar hacia su objetivo

*Observadores no participantes:* uno será un representante del Foro de Trabajadores, elegido por el grupo, y el otro, un técnico facilitado por el Foro de Universidades o por el CFI. Ambos deberán dejar registro de toda la producción grupal. Este registro deberá ser lo más objetivo y testimonial posible, dado que el material obtenido formará parte de un documento final con las conclusiones logradas en la jornada

*Técnico responsable de la asistencia a los facilitadores:* el mismo tiene la responsabilidad de asistir con el material necesario a los facilitadores de cada taller, fibrones, papeles, pizarras. Además deberá asegurar el registro de todos los participantes con nombre y apellido, entidad laboral, teléfono, correo electrónico, ciudad y provincia de origen. Controlará los tiempos de funcionamientos del taller y conservará el material escrito que se vaya produciendo en las distintas instancias del trabajo en grupo.

### **Materiales requeridos para el desarrollo del Taller:**

4 pizarrones forrados con papel blanco o papel madera. Pueden ser bastidores o pliegos de papel armados como panel, para apoyar en una pared. Es imprescindible este material para el funcionamiento del taller.

4 resmas.

Biromes para todos los participantes.

8 fibrones negros y 16 de color.

10 hojas de cartulinas de colores.

Cinta de papel.

Pliegos de papel blanco o madera, para cambio de pizarrones.

### **Desarrollo del taller**

Una vez agrupados los trabajadores por rama de actividad, si superan el número de 20, se les pedirá que se numeren hasta el número de grupos que se necesitan conformar, para constituir así los grupos

En un primer momento los facilitadores harán una breve referencia al porqué del taller y el marco en el cual, el mismo está inscripto:

Se explicarán los conceptos de:

- a. Trabajo Decente,
- b. Foro de Trabajadores,
- c. Observatorio Permanente de Trabajo Decente de la Región Centro
- d. Salud, Higiene y Seguridad Laboral
- e. Encuesta de sensibilización

**(5 minutos)**

A continuación se adjunta un texto que desarrolla estos conceptos

El **Foro de Organizaciones del Trabajo de la Región Centro** lleva adelante una **nueva acción** destinada a empoderar a los trabajadores, dotándolos de herramientas para hacer valer sus derechos en los lugares de trabajo.

En el marco de las premisas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con la colaboración del Consejo Federal de Inversiones (CFI) y los gobiernos integrantes de la Región Centro, Córdoba, Entre Ríos y Santa Fe, se puso en marcha el **Observatorio del Trabajo Decente de la Región Centro**. Hemos elegido en primer lugar, la dimensión de **Seguridad e Higiene Laboral en el marco del concepto de Trabajo Decente**

El **Trabajo Decente** resume las aspiraciones de la gente durante su vida Laboral, plantea las **características que debe reunir una relación laboral** para que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Significa

contar con: **oportunidades** de un trabajo que sea productivo y que produzca un **ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo**, protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, **El Trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar y paz social.**

Nuestro objetivo es sensibilizar al conjunto de los trabajadores y **aportar herramientas para que todos puedan realizar sus propios relevamientos en los lugares de trabajo** y acopiar información que permitirá crear las bases mínimas de conformación de un **Observatorio Permanente del Trabajo Decente en la Región Centro.** Será utilizada también, en la creación de políticas públicas que mejoren la situación laboral del colectivo de trabajadores de la Región Centro.

Estamos distribuyendo 10000 **Encuestas de Sensibilización** en las múltiples organizaciones gremiales de las provincias que conforman la región centro, Santa Fe, Córdoba y Entre Ríos, y te invitamos a responderla voluntariamente.

Tu participación es muy necesaria para construir juntos una herramienta que mejore nuestras condiciones de trabajo.

## **Presentación del conjunto de actores:**

Juego de presentación “El fósforo”, Se les solicitará a los participantes que conformen parejas y, durante el encendido de un fósforo, cada uno deberá elaborar una presentación rápida de su compañero. Aquellos participantes que no se conozcan, podrán disponer de unos breves momentos para solicitar la información, que su compañero desea que se exponga en su presentación.

**(10 minutos)**

### **¿Qué nos proponemos?**

Plantear los problemas en relación a **Salud, Higiene y Seguridad Laboral** que padecen los trabajadores de la Región Centro en su lugar de trabajo, sus causas y modos de resolución, la condición de gobernable o no gobernable en cuanto a la posibilidad de resolución por parte de los trabajadores.

Se invitará a todos los presentes a **responder** la **Encuesta de Sensibilización** para ir adentrándonos en la problemática e ir despertando el interés por el desarrollo de la habilidad en la lectura de indicadores que puedan hacer aportes y constituirse en insumos del futuro **Observatorio Permanente del Trabajo Decente de la Región Decente** con el objeto que promover políticas públicas que articulen acciones entre las tres provincias y mejoren la calidad de vida de los trabajadores, en cuanto a esta primera dimensión abordada.

### **Desarrollo del Metaplán**

El Facilitador explicará la técnica de Trabajo en Grupos

**-1-**

### **Expresión de los problemas**

Con el objeto de poder realizar una producción significativa del conjunto de los

trabajadores de cada rama de actividad, se invitará a los mismos, a expresar por escrito, en un tiempo no mayor de 5 minutos, **cuáles son los problemas que vive a diario en su lugar de trabajo en cuanto a Salud, Higiene y Seguridad Laboral. Citar los tres más significativos.**

Este es un momento de participación individual, aunque se intenta minimizar la expresión oral de las posiciones particulares, de modo que se puedan arribar a la exposición de problemáticas más generales, con el fin de agruparlas y hacerlas representativas del conjunto.

Las respuestas individuales se escribirán en hoja A 4, en letra de imprenta, sin necesidad que en ella quede registro del nombre del participante. Se escribirá un problema por hoja. (Deberá colocarse en el margen izquierdo el número 1, para saber a qué momento del taller corresponden estas respuestas)

**(10 minutos)**

**-2-**

**Definición de problemáticas representativas del conjunto de los trabajadores.**

### **Nubes de problemas**

El facilitador, una vez transcurridos los cinco minutos, invitará a los participantes a leer sus respuestas. Una vez leída la tarjeta y entendido por todos su contenido, se pegará en el panel. Al leer la segunda respuesta, se preguntará al grupo si se refiere a la misma problemática o si es una nueva. De esta manera se irán creando “racimos” o conjuntos de tarjetas con contenidos similares. Una vez presentadas todas las respuestas, se tratará de **poner un nombre a la problemática que representa cada racimo o grupo.** Así quedarán conformadas **nubes de problemas**

**(20 minutos)**

-3-

### **Priorización de las problemáticas que más afectan la vida laboral**

El grupo deberá **decidir cuáles son las problemáticas que más afectan su vida laboral**. Deberá detectar cuáles problemáticas afectan el desarrollo de sus actividades generando problemas de mayor envergadura, sin pensar, por ahora, en las soluciones. Este momento de producción colectiva debe ser coordinado por el facilitador, quien debe promover la participación de todos, haciendo respetar el uso de la palabra y generando un clima que favorezca la interacción grupal. Es importante la construcción del sentido del “nosotros”, el facilitador observa el estado de ánimo del grupo y estimula periódicamente a los participantes. Ayuda a mantener un tono óptimo.

**Se deberán consensuar 3 problemáticas**, las cuales serán escritas en cartulinas de colores. **Se les dará un nombre definitivo**, representativo de las ideas que contienen

**(10 minutos)**

-4-

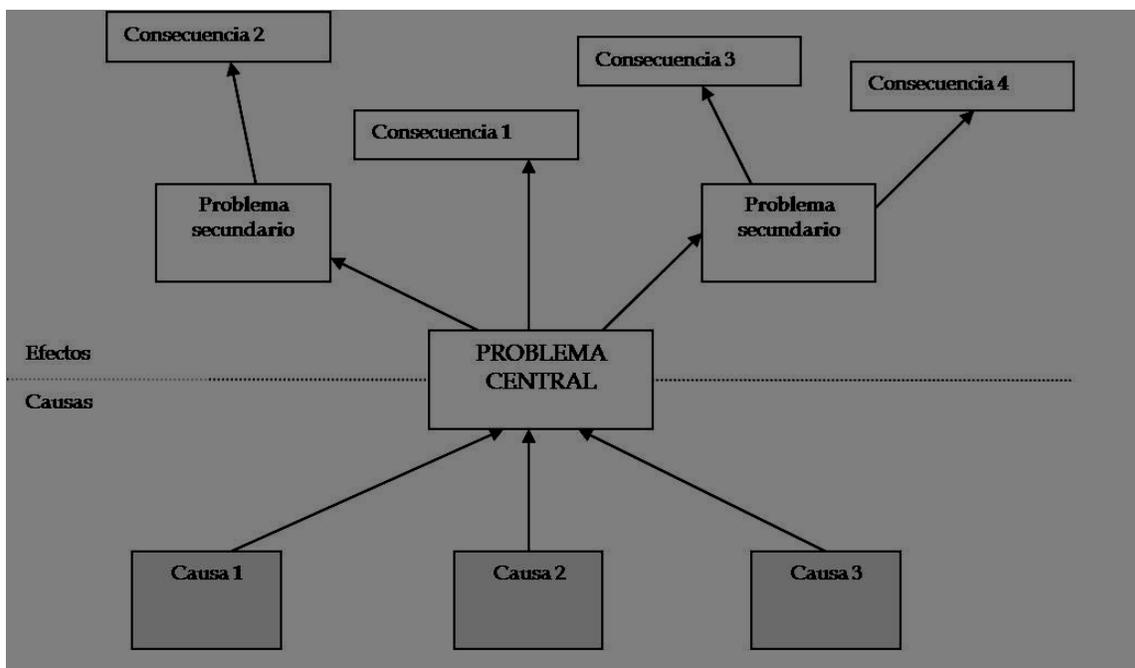
### **Causas de los problemas**

#### **Árbol de problemas**

El facilitador debe explicar la importancia de identificar cuáles son las **causas de los problemas**, para poder distinguir con claridad, el problema de los efectos que él mismo ocasiona.

El facilitador invita a los participantes a organizarse en dos pequeños grupos que piensen colectivamente las **causas de los tres problemas más importantes consensuados por todos**. Las mismas se escribirán en cartulinas, de diferente color al utilizado para nombrar las problemáticas.

Así quedará diagramado el árbol de problemas, debe llegarse a un consenso sobre el **problema central** que constituirá la base del tronco y en las ramas principales, los problemas secundarios. Luego el grupo determina los principales efectos y consecuencias de este problema que los inscriben en las ramas principales del árbol. En las raíces se expresan las causas y orígenes del problema central.



**(20 minutos)**

**-5-**

**Posibles soluciones al alcance de los trabajadores.**

**Lluvia de ideas.**

El facilitador invitará a los participantes que, a partir del árbol de problemas, sugieran a modo de “Lluvia de ideas” soluciones creativas para mejorar su práctica cotidiana. Esta técnica apunta a crear un ambiente propio para la creatividad. Se distinguen dos momentos, el de creación y el de evaluación. En el primero es recomendable dejar de lado el juicio, no sólo no criticar, sino también no entrar en el terreno de la explicación de la idea. La calidad se obtiene a partir de la cantidad. Es importante la participación activa de todos los miembros del taller. En el segundo

momento se van considerando todas las propuestas, es el tiempo de la evaluación donde se retoman las ideas, se modifican, se potencian, se eliminan las que no sean viables.

**(20 minutos)**

**-6-**

### **Conclusiones finales**

Concluidas las tareas anteriormente detalladas, los facilitadores preguntarán a los participantes, quiénes se ofrecen para conformar un equipo de trabajo que asuma la responsabilidad, en forma conjunta, con los observadores no participantes del taller y el asistente técnico, de redactar las conclusiones del taller donde se puedan describir los problemáticas, sus causas y sus consecuencias. Se intentará a su vez, dar forma a una propuesta de soluciones estratégicas para los problemas de Salud, Higiene y Seguridad Laboral desde múltiples y creativos modos de recolección de indicadores que puedan ser insumos para el futuro Observatorio de Trabajo Decente de la Región Centro. Para esta tarea se requieren entre tres y cinco voluntarios.

**-7-**

### **Exposición de las conclusiones en el plenario**

El grupo designará un expositor de la producción del taller en el plenario general, y ofrecerá el material redactado al comité organizador del evento para que forme parte de un documento final, que a futuro se integrará con lo producido en los otros dos capítulos. La exposición debe ser sintética, en no más de 10 minutos.

### **3 – Aportes para un Observatorio Permanente del Trabajo Decente de la Región Centro**

#### **3-1 Análisis de situación del Trabajo Decente en la Región Centro**

En la Región Centro existe hoy una disparidad de situaciones en términos de condiciones de trabajo, ya sea por las distintas legislaciones provinciales, por la situación de organizaciones gremiales con mayor o menor desarrollo en cada provincia, por actividades productivas con mayor o menor actividad, y principalmente con una ausencia de información precisa con respecto a la situación real de los trabajadores en cualquiera de las dimensiones del trabajo que analicemos.

Desde este punto de vista, coexisten situaciones como el avance de la Ley 12973 de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo en la provincia de Santa Fe, o los avances de los órganos paritarios en determinadas áreas de actividad en la provincia de Entre Ríos, o los sistemas de Inspecciones Cymat en Córdoba, normativas estas que en sí mismas significan avances concretos en la prevención de riesgos del trabajo y calidad de vida de los trabajadores pero que en términos de región deberían tener similitudes para no tener trabajadores con más o menos derechos en un mismo territorio integrado.

Existen estudios o indicadores de condiciones de trabajo en cada una de las provincias, pero estos son insuficientes en términos de la complejidad actual del mundo del trabajo, como la inexistencias de bases actualizadas de datos cruzados con distintas reparticiones de jurisdicciones diferentes, que al no existir sólo generan desventajas para los trabajadores y permiten el abuso del derecho en las relaciones del trabajo.

Los datos del relevamiento realizado permiten analizar situaciones que ratifican estos conceptos. Existen organismos provinciales que carecen de información fehaciente sobre localización de trabajadores, sobre sus condiciones o sobre la relación efectiva del trabajador.

Sí es conocida y clara la intención de la OIT y del MTSS de la Nación en esta materia, es cierto que la ejecución concreta de esas políticas distan de ser efectivas en las jurisdicciones provinciales y en nuestro caso en particular llega con disparidad a los

territorios.

### **3-2 Propuesta Metodológica**

En virtud de estas realidades y de los resultados objetivos del diagnóstico desarrollado surgen las siguientes propuestas

- Crear un organismo cuatripartito para analizar las condiciones de Trabajo Decente en la Región Centro.  
Representantes de los trabajadores, de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social de las provincias de la Región Centro, representantes de los Institutos de Estadísticas y Censos y representantes de las Universidades Nacionales con pertinencia académica en estos temas. Con el objetivo principal de identificar los criterios para la búsqueda de indicadores de Trabajo Decente  
Proponer una base Región Centro de trabajadores registrados y una base única de lugares de trabajo de las distintas ramas de actividad.
- Realizar un estudio de la información estadística vinculada a los temas laborales disponible en la Región Centro. Establecer un sistema de información mediante una Base de datos común, que permita conocer los nichos de ausencia de información para desarrollar un programa continuo de relevamiento pertinente.
- Convocar a las Comisiones de Asuntos Laborales de las 3 Cámaras de Diputados provinciales para diseñar una modalidad de funcionamiento institucional que permita equilibrar las disparidades normativas entre las provincias.
- Crear la Red de Multiplicadores en Trabajo Decente de la Región Centro, entendido como organismo del Foro de Organizaciones del Trabajo de la RC y con el apoyo del Foro de Universidades y Ciencia y Técnica de la RC, tendiente a consolidar un Sistema de Formación y Capacitación Continuo en Indicadores de Trabajo Decente.
- Crear un soporte Virtual de la RC para la difusión y sensibilización de las dimensiones del Trabajo Decente, la detección sistemática de situaciones de riesgos del trabajo y la generación de datos con validez estadística para aportar

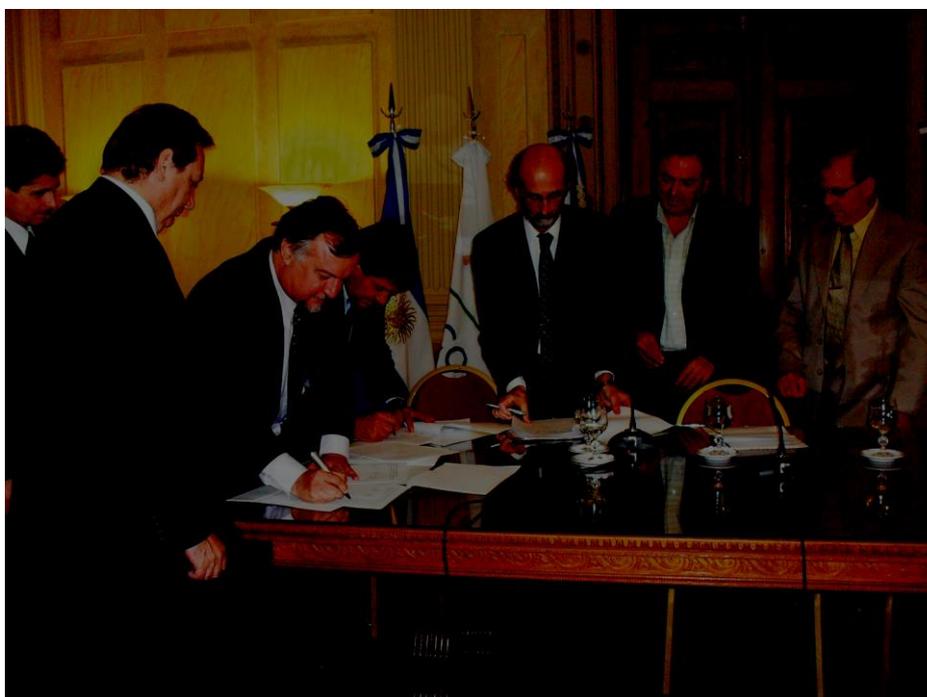
a la toma de decisiones en el ámbito público

- Crear las Bases de un Observatorio Permanente del Trabajo Decente, con participación de las organizaciones del trabajo, empresarias, universidades y el estado.

Una herramienta de búsqueda de diagnósticos sistemáticos sobre las situaciones y condiciones del Trabajo Decente, en todas sus dimensiones, que genere órganos de formación y capacitación en las organizaciones del trabajo, las universidades y organizaciones empresariales.

**Anexo 4.1**  
**Fotografías**

## Firma Acuerdo



## Presentación del Proyecto

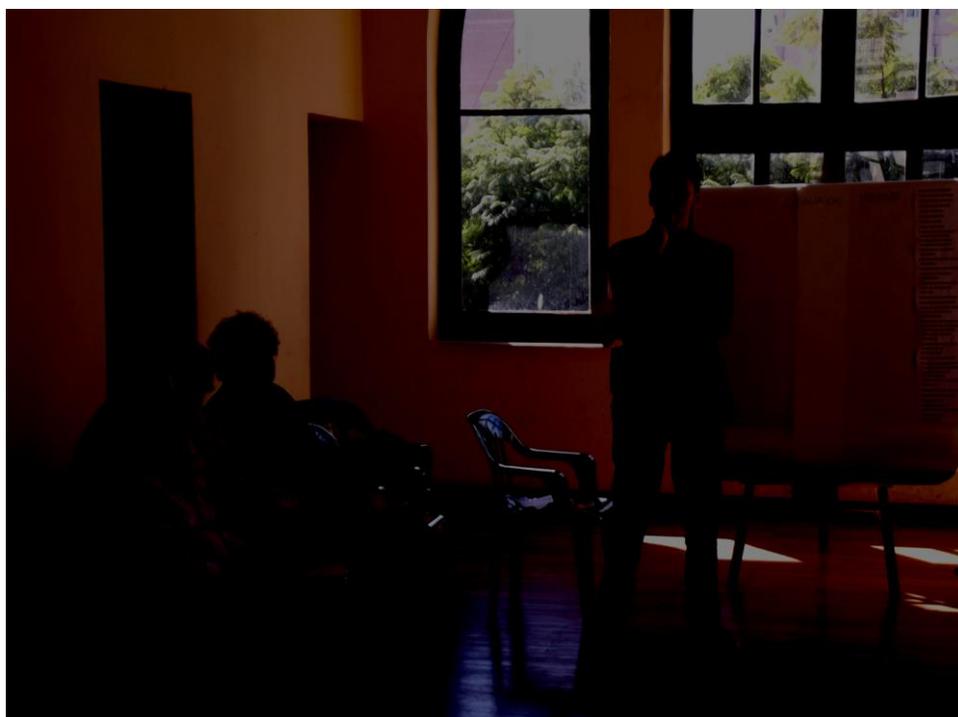


Informe avances





## Jornadas Capacitación Rosario



## Jornada Capacitación Córdoba



## Jornada Capacitación Entre Ríos



**Anexo 4.2**  
**Sitio Web**

# OBSERVATORIO DEL TRABAJO REGIÓN CENTRO



INICIO

QUIÉNES SOMOS

PROYECTO

NOVEDADES

CONTACTO



DESCARGAR

ENCUESTA DE  
SENSIBILIZACIÓN  
SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

Equipo Técni...



PROYECTO





## PROYECTO

### Introducción

El Trabajo Decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida Laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese su opinión, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas y todos.

Durante el período 2010-2015, la estrategia de la Organización Internacional del Trabajo destinada a fomentar el empleo pleno, productivo y libremente elegido incluirá los importantes resultados que deben ser tenidos en cuenta por las políticas públicas y están orientados a:

- 1- Políticas coordinadas y coherentes que generen empleos productivos, trabajo decente y nuevas oportunidades.
- 2- Políticas de desarrollo de las competencias profesionales para aumentar la empleabilidad de los trabajadores, la competencia de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento.
- 3- Políticas y programas que promuevan empresas sostenibles y la iniciativa empresarial.

Las condiciones mínimas y requerimientos necesarios que fueron expuestos en los antecedentes de la VIII Reunión Institucional de la RC en marzo de 2012, estuvieron orientados a fortalecer las políticas destinadas a asegurar las condiciones de trabajo, detectar las condiciones de precariedad laboral y las situaciones de trabajo no registrado.

De modo que estas implican buscar mecanismos que nos permitan relevar, estudiar, y analizar en forma permanente los comportamientos y prácticas laborales en nuestros territorios, que sirvan de insumos fehacientes para diseñar políticas públicas focalizadas y eficaces.

### Finalidad

La sistematización y elaboración de síntesis sobre la información, datos, análisis cuantitativos y cualitativos de los índices recabados, permitirá crear las bases mínimas de conformación de un Observatorio Permanente del Trabajo Decente en la Región Centro, dotado de los instrumentos, recursos e infraestructuras competentes para la optimización de los resultados.

Este Instituto tendrá la cualidad de aportar información base necesaria para la construcción de políticas públicas que



DESCARGAR PROYECTO



# OBSERVATORIO DEL TRABAJO

## REGIÓN CENTRO

[INICIO](#)[QUIÉNES SOMOS](#)[PROYECTO](#)[NOVEDADES](#)[CONTACTO](#)

## El Observatorio del Trabajo llevó a cabo la tercer jornada de capacitación y formación

Junio 3, 2014



El Observatorio del Trabajo Decente de la Región Centro realizó el pasado 3 de junio en la ciudad de Paraná el Tercer Encuentro de Capacitación en el marco del Proyecto "Relevamiento, Estudio y Análisis del Trabajo Decente. Observatorio del Trabajo Decente en la Región Centro". Este Encuentro cierra el ciclo de tres eventos de formación y capacitación.

La actividad estuvo encabezada por el Gobernador de la provincia de Entre Ríos, Sergio Urribarri y contó con la participación de la Intendente de Paraná, Blanca Osuna.

Los integrantes de la Mesa Ejecutiva de la Región Centro, CPN José Gómez, CPN Adriana Martínez, y Arc. Carlos Tessile; el Jefe del Área Gestión de Gobierno y Relaciones Conocidas del Consejo Federal de Inversiones, Lic. Edmundo Sacercolichi; el titular del Sindicato de...

[Read More](#)

## Más de 100 organizaciones participaron del segundo encuentro de capacitación del Foro de Organizaciones del Trabajo

May 15, 2014



El Observatorio del Trabajo Decente de la Región Centro realizó el pasado 15 de mayo en la ciudad de Córdoba el Segundo Encuentro de Capacitación en el marco del Proyecto "Relevamiento, Estudio y Análisis del Trabajo Decente".

La actividad fue la segunda de una serie de tres encuentros que se completará el próximo 3 de junio en la ciudad entrerriana de Paraná y que tuvo su primera versión el 8 de mayo en Rosario. Estos encuentros tienen como objetivo formar multiplicadores en la elaboración y difusión de indicadores del trabajo decente.

Al evento asistieron los titulares de la Mesa Ejecutiva de la Región Centro, las máximas representantes de cada una de las provincias que integran el bloque regional, y más de 100...

[Read More](#)

**Anexo 4.3**  
**Aporte de expertos**