

LINEAMIENTOS EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Componente de las condiciones de calidad en carnes bovinas

I-Fundamentos

Si bien la iniciativa emprendida apunta a la mejora de las acciones en Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) de toda la industria cárnica, el presente trabajo solo contempla en detalle las cuestiones relativas al subsector vacunos. Ello se debe a que el mismo es el más desarrollado en nuestro país frente a otras especies que solo en los últimos años han comenzado a adquirir importancia cuantitativa, en especial el sector de porcinos. La importancia de la industrialización de la especie bovina ha inducido la normalización de los procesos en base a las competencias que cada trabajador empeña en la ejecución de su tarea. Ese trabajo, realizado por la acción conjunta de organizaciones empresarias y sindicales del sector con el patrocinio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEYSS) aporta una plataforma que resulta esencial, ya que esa normalización o expresión detallada del modo de ejecutar cada uno de los procesos, permite poner la atención sobre cada detalle del trabajo humano, facilitando la observación de los agentes de riesgo presentes y la sistematización de la prevención.

La industria cárnica sub-sector vacunos se desenvuelve como un proceso de línea de producción, en un orden que no puede ser modificado; primero hay que insensibilizar el animal y sangrarlo, después cuerearlo, después eviscerarlo, cortarlo en dos medias reses, que finalmente se deshuesan y despiezan, terminando en cortes comerciales o subproductos envasados y conservados por frío u otro medio. Atravesando la línea de producción se cruzan algunas tareas de índole general, tales como los controles de calidad, los controles de inocuidad y las tareas de limpieza y sanitización.

En las plantas frigoríficas la información estadística sobre SST es sólo un dato dudoso, con un sesgo grave influido por la falta de denuncias de accidentes o el trabajo en negro. Todos los actores del sector refieren frecuentes accidentes no registrados y enfermedades que terminan en arreglos extrajudiciales que luego no se reflejan en las estadísticas de siniestralidad. Este estado de cosas constituye un baldón para una industria frigorífica cuya conducta se encuentra cada vez más bajo observación de consumidores, clientes y autoridades de países importadores por cuestiones de Responsabilidad Social.

El trabajo duro y viril, que es la *Inveterata consuetudo* y constituye la conducta normal de los actores, más las crisis sucesivas de la industria que postergan las soluciones de fondo, naturalizaron los problemas de salud e inseguridad laboral de los trabajadores y pospusieron el debate sobre las condiciones de trabajo porque la prioridad era conservar el trabajo y la fuente de trabajo.

Como consecuencia, patologías obviamente vinculadas a la tarea no están descritas como enfermedades profesionales específicas. El daño que significa el envejecimiento prematuro de los trabajadores es asumido como inevitable. Los días no trabajados para las empresas, que cargan costos sobre el patrimonio de los propios trabajadores a través de la Obra Social, quedan por fuera de las responsabilidades de las ART, mientras se acumula un pasivo contingente

incalculable sobre las empresas, que solo es advertido a la hora de los fallos judiciales firmes.

Cuando la tasa de accidentes de trabajo supera lo pactado en la prima de la ART, las empresas suelen pagar directamente a los trabajadores, muchas veces con su connivencia, los accidentes no se denuncian y por lo tanto se falsean las estadísticas oficiales. Aún así muestra la siniestralidad más alta de las industrias del país

Debido a esta suma de causas, no existen estudios eficaces, ni se incorporan tecnologías sencillas que en gran parte de las tareas reducirían sustancialmente el esfuerzo físico y las posiciones corporales dañinas, ni se debate sobre “estilos más saludables” de trabajo.

La productividad de la industria ganadera argentina es muy baja considerando el *“formidable capital acumulado en la Cadena de Ganados y Carnes. No sólo se trata de recursos naturales, sino fundamentalmente de recursos humanos altamente calificados, tecnología y conocimiento de punta, genética animal, fuertes inversiones de capital a lo largo de toda la cadena y una no menos importante reputación de sus carnes en todo el mundo”*¹. Las tasas de siniestralidad más altas de todos los sectores registrados por la SRT son precisamente la agropecuaria y la industria frigorífica en segundo lugar, aunque su condición de industria mano de obra intensiva, la pone en un lugar prioritario.

Los problemas de Salud y Seguridad en el Trabajo son un factor más de las imperfecciones del sector, que contribuyen a la baja productividad. Es fácil comprender que la necesaria mejora de este aspecto no implica solo un acto de justicia, sino que produciría un ahorro económico muy importante, al evitar el dispendio de recursos hoy destinados a la ineficiencia industrial, las empresas aseguradoras y los costos judiciales.

En paralelo, los objetivos del Plan Estratégico Agroalimentario (PEA) apuntan a definir el futuro deseable de la industria ganadera a mediano plazo (2015-2020), fueron desarrollados por las entidades que intervienen directa o indirectamente en la Cadena de Ganados y Carnes, incluyendo al Estado. El PEA plantea los temas esenciales que requieren de acciones concretas para alcanzar una mejora sustancial de los resultados. En esos lineamientos, está planteado como Objetivo Estratégico *“Maximizar de manera sostenible la productividad y la competitividad de toda la cadena”*, entre cuyos componentes clave se encuentra *“Fomentar acciones de prevención de accidentes y enfermedades de trabajadores de la industria”*.

Por último, debemos destacar que la mejora del cuidado de la integridad física, es un esfuerzo cultural, que reclama responsabilidad de empresas, trabajadores y Estado.

¹ Lineamientos Estratégicos para la Cadena de Ganados y Carnes de la Republica Argentina. Dr. Roberto Vázquez Platero. Noviembre de 2010.

II. Antecedentes.

La industria frigorífica ostenta una alta incidencia de enfermedades profesionales que ocasionan envejecimiento precoz con diversos tipos de patologías que socavan la salud de los trabajadores. Las temperaturas extremas, los movimientos repetitivos con esfuerzo y las posiciones frecuentemente anti ergonómicas son hechos corrientes que influyen en la alta morbilidad.

Según datos estadísticos de la SRT, esta actividad triplica la media nacional del índice de incidencia de accidentes de trabajo/enfermedades profesionales. Una de las consecuencias es una alta litigiosidad que genera costos que disminuyen la productividad de los factores, erosionan los salarios de los trabajadores y los dividendos de las empresas.

El Instituto para el Desarrollo Educativo y Socioeconómico Regional, (INDESER), que es una entidad para la Formación Continua y para estudios técnicos de apoyo a la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Carne de la R.A. (FESITCARA), la Unión de la Industria Cárnica Argentina (UNICA) la Cámara de Frigoríficos de Santa Fe (CAFRISA), la Asociación de Frigoríficos Industriales de Córdoba (AFIC) y el Consorcio de Exportadores de Carnes Argentinas (ABC) incorporó la preocupación por los daños a la salud de los trabajadores de la carne a solicitud de los actores del sector.

El Protocolo de Calidad para Carne Bovina Fresca Enfriada y Congelada elaborado por el Dr. Germán Manzano para la Dirección Nacional de Transformación y Comercialización de Productos Agrícolas y Forestales del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca, (en cuya elaboración colaboraron otros técnicos de INDESER) contempla la incorporación de exigencias de Trabajo Decente en los términos definidos por la Organización Internacional del Trabajo y por el Estado Argentino, que ha ratificado los Convenios C155 y C187 de la OIT mediante sendas leyes nacionales, lo que otorga a los convenios rango constitucional.

En 2009 Indeser suscribió el Convenio Específico N° 07/2009 con la Superintendencia de Riesgos de Trabajo dentro del Acuerdo Marco N° 02/2009 de cooperación entre INDESER y la SRT. Como consecuencia de dicho convenio, el Área de Investigaciones en Salud Laboral Instituto de Estudios Estratégicos y Estadísticas Superintendencia de Riesgos del Trabajo con el apoyo de INDESER realizó el estudio sobre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) en los establecimientos donde se realiza procesamiento industrial de la carne bovina.

Los objetivos específicos del convenio fueron:

- Describir exposiciones a riesgos de trabajo que se manifiestan en la actividad, considerando los perfiles de los distintos puestos de trabajo.
- Identificar principales tipos y modos de ocurrencia tanto de accidentes, como de enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo.
- Relevar percepciones de los actores sobre CyMAT y salud en la industria frigorífica.

La conclusión más relevante fue la de la necesidad de avanzar en un reglamento específico para la actividad, elaborado a partir de la iniciativa y el compromiso de los actores principales, con la intención de mejorar la salud y las condiciones de trabajo, profundizando la investigación de las causas y proponiendo soluciones.

Finalmente, en la reunión del Consejo Sectorial de la Industria de la Carne de mayo de 2011, el conjunto de los actores de la actividad firmó un Acta de Compromiso mediante la cual se comprometieron a “promover de manera sistémica la aplicación de los modelos de gestión y revisar la normativa vigente, con énfasis en la articulación de nuevas tecnologías y la incorporación de conceptos de ergonomía, que atiendan la salud integral de los trabajadores, y mejoren la productividad de las empresas”.

Estos propósitos incluyen fortalecer el proceso de acuerdo sectorial iniciado por el MTEySS a través de los programas de normalización de la actividad y la certificación de competencias laborales de los trabajadores, promoviendo la acción sinérgica de la mayor cantidad de actores vinculados a la industria, generando un círculo virtuoso de calificación de los recursos humanos que generen innovaciones tecnológicas, saneamiento fiscal, mejoramiento de las condiciones de trabajo, aumento de la productividad de las empresas y en la calidad del producto.

En el marco de estos antecedentes, y con el objetivo de seguir avanzando, se convocó a un equipo técnico interdisciplinario compuesto por técnicos de la Fundación Social Aplicada al Trabajo (FUSAT) en las personas de José María Puppo, Fabiana Di Santo y Alexis Blanklejder, conjuntamente con expertos sectoriales de la Asociación Civil Indeser, Marcela Durrieu, Cristian Oberti, Eduardo Mezio, Guillermo Guevara, Gladys Skoumal, Germán Manzano y Luis Bragagnolo, y se solicitó apoyo del PROCAL, que finalmente posibilitó la realización del presente trabajo.

III. Objetivos de la consultoría.

Más allá de las tareas individuales involucradas, el trabajo fue realizado de un modo coordinado por los cinco consultores contratados, a los que se sumaron otros profesionales relevantes del sector que colaboraron activamente. Frecuentemente, el producto de uno de ellos constituye el insumo de otro.

Considerados desde una mirada sistémica, los objetivos estratégicos perseguidos fueron:

1. Definir todos los puestos de trabajo dentro de cada Rol de Competencia Laboral o su Unidad de Competencia adoptados por el sector en acuerdo con el Ministerio de Trabajo de la Nación y validados por las organizaciones que constituyen el Organismo Sectorial de Certificación, con el fin de valorar peligros prevalentes.
2. Identificar los peligros que amenazan la salud y la seguridad de los trabajadores del sector

3. Definir las patologías posibles de cada puesto de trabajo incluidas o no en el listado del Decreto 658/96.
4. Definir las herramientas organizativas y tecnológicas que minimizan el riesgo y desarrollar materiales didácticos
5. Generar el contenido básico de la norma jurídica que asegure el cumplimiento de las acciones de prevención de enfermedades del trabajo.

IV. Conclusiones y resultados.

1. Identificación de las necesidades de concientización en salud y seguridad en los distintos niveles de actores involucrados del sector (trabajadores, empleadores, delegados, organizaciones gremiales y empresarias).

Los desafíos que las empresas frigoríficas enfrentan en materia de SST son diversos. La industria es un mundo en sí misma, y la seguridad industrial es más que despostadores usando guantes de malla de acero. Un manual del empleado y carteles con el mapa de evacuación de la planta no son los medios suficientes para evitar daños a la salud y familiarizar a los empleados con los peligros en el lugar de trabajo es una de las funciones más descuidadas de muchas organizaciones.

Con el fin de promover el debate sobre los daños sufridos por trabajadores y empresas, se realizaron una serie de reuniones con las cámaras empresarias y sindicatos, y una ronda de reuniones con gerentes de planta, delegados gremiales y supervisores de empresas de diferentes características y tamaños para considerar la opinión de quienes trabajan en las plantas cuyas identidades aparecen en el punto 6. del presente informe.

En las reuniones grupales e individuales, se puso de manifiesto la necesidad de todos los actores de la industria de resolver una situación que compromete la supervivencia de las empresas.

Un elemento de importancia primordial de esta percepción es la creciente inclusión de cláusulas de Trabajo Decente en los contratos de exportación como ítems de Responsabilidad Social.

De las reuniones surgieron algunos acuerdos básicos organizadores de futuras acciones de concientización:

- La industria cárnica es una actividad que logra una ganancia técnica muy estrecha, con una exposición financiera muy alta, en la que su costo operativo principal es el salarial. En consecuencia, todo costo adicional en este ítem, tiene un efecto amplificado en la ecuación económica de las empresas.
- Los accidentes y las enfermedades del trabajo en la industria frigorífica, susceptibles de prevención, alcanzan un alto costo; de hecho se verifican alícuotas cargadas por las ART que llegan hasta el 13% de la masa salarial y aún así no reconocen el costo de atención de numerosas patologías que,

finalmente son cargadas a la Obra Social bajo la forma de atenciones médicas prolongadas y a las empresas en la forma de causas judiciales. El fallo de la Corte Suprema “*Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688*” declara que el Art. 39 Inc. 1 de la Ley 24.557 que exime a los empleadores de toda responsabilidad civil frente a sus trabajadores es inconstitucional. En razón de ello, la insatisfacción del trabajador afectado por la reparación de la ART, puede llevar a una demanda contra la empresa, cosa que de hecho sucede, y es resuelto en la Justicia Civil.

- La mayor parte de los accidentes menores ocasionan 10 días o menos de ausencia del trabajo, que es el término a partir del cual la ART se hace cargo del pago del salario. Por ello su costo y perjuicio son asumidos íntegramente por las empresas. Es una queja frecuente de empresas y cámaras empresarias índices de ausentismo corrientes de 10 a 20% de la plantilla.
- El amplio abanico de responsabilidades de la industria incluye superar diferencias de lenguaje, barreras culturales, desarrollar, implementar y sostener políticas empresarias y luchar con el recambio de personal permanente que es una consecuencia del bajo nivel de ingresos que devienen de la baja productividad.
- A pesar de la decisión política adoptada por las cámaras empresarias, los niveles de mandos medios siguen privilegiando el cumplimiento de las metas cuantitativas de la producción, relegando los problemas de salud de los trabajadores. En general no consideran que estos problemas están bajo su incumbencia específica y lo derivan al gerente o jefe de personal, diluyendo la fortaleza de las políticas definidas en los niveles superiores.

2. Proponer un plan de acción tendiente a disminuir los riesgos existentes en tareas de la producción y la infraestructura asociada en la industria cárnica.

La primera parte de este trabajo consistió en analizar y reunir en un listado las causas o agentes de riesgo que originan enfermedades y accidentes a remediar desde una óptica de ingeniería de SST. Para ello se realizó un estudio pormenorizado de todos los puestos de trabajo incluidos en el Anexo A del Convenio Colectivo de Trabajo 56/75 que rige en la actualidad las condiciones de trabajo del sector para el subsector vacunos, que se adjunta como **ANEXO 1** y se los analizó a la luz del Propósito Clave y las Evidencias de Desempeño de cada una de las Normas de Competencia Laboral (NCL) registradas por el sector en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEYSS) Esas normas constituyen los descriptores de cada una de las operaciones realizadas en el sector e indican en detalle su forma de ejecución con el fin de identificar y analizar los peligros y definir el dominio de los riesgos. Ese listado, realizado en conjunto con otro consultor, fue el insumo básico para la identificación de los agentes de peligro para cada puesto.

La mayor parte de las tareas del proceso están descriptas en detalle en las correspondientes 19 NCL que abarcan todo el proceso y casi todas reúnen más de un puesto de trabajo que requiere de competencias similares. Solo quedan fuera de las NCL algunos puestos de operarios sin especialización y por lo tanto no incluidos en ninguna NCL.

Las NCL son el descriptor oficial asumido por el sector (Empresas y Sindicatos) con la aprobación del MTEYSS para el nivel tecnológico que esos organismos decidieron establecer como adecuado, y son tomadas como la definición del proceso, por más que haya plantas donde la calidad del trabajo pueda ser mejor o peor. De todos modos las observaciones deben hacerse sobre los daños que se producen durante el desempeño que está aceptado como correcto, porque no se puede normar sobre problemas vinculados a la falta de conocimientos del oficio.

La regulación sanitaria de la industria frigorífica tutela la inocuidad de los productos cárnicos y es dirigida por el Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA) o las autoridades sanitarias provinciales en el caso de los establecimientos que restringen su actividad a los límites provinciales. Esta normativa tiene en nuestro país su primer antecedente en la Ley 3959 de Policía Sanitaria Animal, de octubre de 1900, pero fue reforzada por medio del Decreto 4238/68 que adoptó una serie de avances de la ciencia. La evolución de este sistema de fiscalización durante las últimas 4 décadas, ha plasmado un plexo normativo que establece con precisión la manera correcta de ejecutar cada una de las operaciones dentro de una planta. La antigüedad del sistema y sobre todo que se trata de una condición para funcionar, lo ha convertido en una ley respetada sin demasiada resistencia, esperable en una actividad tan apegada a las costumbres.

El sistema de protección de la inocuidad ha evolucionado desde el casi punitivo decomiso hasta el propio control de los procesos, mediante la definición de los Procedimientos Operativos Estandarizados de Sanitización (POES) y las Buenas Prácticas de Fabricación y su método sistémico, el Plan de Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control o como es más conocido Hazard Analysis and Critical Control Points o HACCP. Una descripción somera del Plan HACCP está como **Anexo 2.**

La lógica del Plan HACCP está incorporada a los sistemas de trabajo y a la cultura de la industria, se cumple con mejores o peores prácticas pero nadie duda de sus beneficios. Por esta razón hemos considerado adecuado incorporar un método análogo de prevención de la salud y la seguridad que hemos denominado Plan de Protección de Salud y Seguridad (PPSS). La analogía entre lo que planteamos como PPSS y un Plan HACCP, puede colaborar en la lucha cultural contra los hábitos consuetudinarios y la defensa de la virilidad a expensas de la integridad física, considerando que todos los actores cualquiera sea su dimensión o lo peligroso de su operación están familiarizados con su aplicación, razones por lo que se propone adoptar un modelo de prevención acoplado a la cultura del sector mediante el trámite de transponer los 7 principios del HACCP en 8 principios de un PPSS.

En el contexto de un programa de protección de salud y seguridad, **un peligro** es un factor actual o potencial capaz de generar un efecto adverso para la salud. De acuerdo a las condiciones constructivas y tecnológicas de cada planta y su organización operativa, la probabilidad de que cada peligro actúe es definida como el **riesgo**. El producto de la gravedad del peligro - y la probabilidad de su ocurrencia—valorizados ambos entre 1 y 4, está expresado en un valor semi-cuantitativo que define que un paso del proceso merezca la calificación de Punto Crítico, que corresponde a un proceso donde deben reforzarse la prevención y los controles.

La descripción de los riesgos de cada rol laboral y la tabla de peligros que permiten construir la base de la definición de los puntos críticos de control se fue elaborada por Alexis Blanklejder sobre la lista de puestos antes mencionada.

Esa tabla es a su vez un insumo utilizado para la construcción del proyecto de Reglamento de SST para la industria de la Carne. Un modelo de prevención acoplado a la cultura del sector mediante el trámite de transponer los 7 principios del HACCP en 8 principios de un PPSS.

Cabe destacar que la mera posesión de un PPSS escrito no es suficiente para garantizar Salud y Seguridad, éste debe ser verificable y efectivo para evitar accidentes y Enfermedades en el lugar de trabajo y debe ser auditado periódicamente.

Los 8 Principios de un Programa de Protección de Salud y Seguridad

1. Responsable del programa

Como en el HACCP, debe haber una persona responsable con la autoridad / responsabilidad necesaria y con total apoyo de la alta dirección de la empresa, con el carácter de Coordinador PPSS, que en las plantas más pequeñas puede ser un profesional externo, que deberá formular el Plan y determinar las necesidades de autoridad de los responsables, gestionarlas y asignarlas. En caso de ser el Coordinador un profesional externo o si la complejidad de la planta lo requiere, debe haber además uno o más Responsables de Salud y Seguridad (RSS)

Los RSS deben demostrar sus competencias mediante una evaluación en base a la Norma de Competencia Laboral para ese rol. Dicha NCL se adjunta como **Anexo 3**

La tarea del RSS será:

- Ejecutar el PPSS.
- Mantener la relación con organismos gubernamentales y ART.
- Asegurar la integridad de los registros.

El Coordinador SST debe observar el proceso en detalle, definir las noxas que constituyen peligros y las condiciones en que se debe realizar el desempeño de la tarea, es decir el dominio o límites de la operación. Se requiere considerar el modo de realizar operaciones aún cuando estén hechas de conformidad con la NCL (una

operación puede ser realizada de acuerdo a la NCL, pero la posición del operario o la calidad de la herramienta ser inadecuados, los elementos de protección insuficientes) los peligros extrínsecos (por ejemplo caída de objetos, pérdida de amoníaco), la duración de la tarea (por ejemplo la estadía en túneles de congelación), la cantidad de repeticiones por unidad de tiempo de una tarea, etc.

2. Política para asegurar el cumplimiento de las medidas de prevención.

Cuando se contratan trabajadores, el empleador toma la responsabilidad de educar capacitarlos y de comunicarles lo que se espera de ellos.

Este principio es fundamental en un PPSS y puede expresarse como que todo depende de la capacitación, que es la herramienta indispensable para promover cambios culturales e incrementar la conciencia de los trabajadores acerca del cuidado de su salud.

3. Comunicación. Mantener reuniones documentadas, circular las políticas de seguridad para el conocimiento de todos, y garantizar la existencia de un canal de comunicación y el flujo de información entre la dirección y los empleados, concerniente a los asuntos de salud y seguridad es esencial para un lugar de trabajo saludable y libre de accidentes.

La orientación de los nuevos empleados debe incluir la lectura del Programa de Protección de Salud y Seguridad (PPSS) incluyendo la discusión de las políticas y procedimientos de seguridad de la empresa que se espera que los empleados cumplan, y un código de prácticas seguras que describan los peligros específicos de cada puesto. Orientaciones bien planeadas ayudan a los empleados tomar ritmo, reduciendo a la vez costos asociados con el aprendizaje de sus tareas. Es importante que los empleados sepan desde el inicio qué se espera de ellos.

Es necesario:

Superar las barreras del lenguaje. Asegurar la claridad y sencillez de las palabras usadas.

Reuniones Deben realizarse reuniones documentadas con los empleados en las que las cuestiones de seguridad sean discutidas abiertamente

Materiales escritos Deben hacerse anuncios de seguridad en los lugares de alto tránsito. Las preguntas deben ser derivadas a los supervisores.

Sugestiones de los Empleados Los trabajadores deben ser estimulados a informar a los supervisores sobre cualquier peligro actual o potencial, incluyendo prácticas de trabajo peligrosas. Debe diseñarse un sistema para sugerencias anónimas a ser depositadas en un buzón. Supervisores y responsables de seguridad deben investigar y documentar cada peligro o practica peligrosa reportada, incluyendo las sugerencias de los trabajadores.

4. Identificación de peligros y su Control. El PPSS debe identificar y valorizar cada peligro físico, químico o biológico que pueda causar accidentes o enfermedades y su riesgo de ocurrencia.

El responsable de PPSS debe explorar permanentemente las líneas de producción, documentando y registrando incidentes, accidentes y sugerencias, hablando con los supervisores y los trabajadores. Es imprescindible que los RSS y los supervisores de cada sector tengan pleno conocimiento de cada peligro y el

riesgo de ocurrencia en su sector y deben estar preparados para comunicar la importancia, las consecuencias y el modo de prevención. Esa comunicación no puede derivarse a RRHH ni esperarlo del RSS, a quien en todo caso puede recurrirse con propósito de obtener asesoramiento.

5. Acciones correctivas sobre lo Inseguro o Insalubre. Deben corregirse y documentarse todas las condiciones inseguras o insalubres

El Principio 5 de un PPSS consiste en identificar, documentar y corregir, todas las condiciones de trabajo inseguras o insalubres. Deben buscarse y documentarse las causas de incidentes, ponerse en acción acciones correctivas y establecer acciones preventivas

6. Investigación de Accidentes/Enfermedades.

(Quien, que, donde, cuando, porqué, como?)

Las estadísticas demuestran el predominio de incidentes que no resultan en accidentes. Los incidentes deben ser evaluados de inmediato cuando aún la evidencia está fresca y antes de que las personas que han observado el hecho olviden detalles clave y condiciones en el lugar del hecho.

El método más idóneo para la investigación de incidentes y accidentes es el del Árbol de Causas.

7. Entrenamiento e instrucción.

La esencia del principio 7 es desarrollar y mantener hábito de trabajo y cultivar actitudes de conducta seguros.

Es importante que el trabajador comprenda las reglas de seguridad de la empresa antes de ser asignado a una tarea específica e insistir de un modo continuo en la necesidad de atender los peligros que amenazan la salud y la seguridad realizando una permanente acción de entrenamiento aún al personal veterano.

Las acciones de entrenamiento deben realizarse como mínimo:

*Cuando a un empleado se le asigna una nueva tarea para la que no fue entrenado

*Cuando se introducen nuevas sustancias, procesos, procedimientos o equipos, que representen un nuevo peligro

*Cuando se toma conocimiento de un peligro nuevo o no reconocido previamente

*Cuando el comportamiento general o accidentes recurrentes indican la necesidad de entrenamiento de refresco.

8. Registros *(Equivalente a los principios 6 y 7 de HACCP).*

Cuando la autoridad de aplicación llega a auditar el PPSS o a investigar un accidente, es necesario disponer de registros.

Los registros son la pieza clave del PPSS. Ellos permiten aprender de experiencias anteriores, pueden ser utilizados para medir la efectividad del PPSS, son invaluable a la hora de proteger la responsabilidad frente a demandas legales, sirven como verificación y validación de las decisiones tomadas.

Los registros deben incluir:

- Documentos que verifican el mantenimiento de comunicaciones con los empleados; orientación a nuevos empleados, registros de capacitación empleado y respuestas del management
- Registros de inspecciones e investigaciones; condiciones y practicas de trabajo inseguras identificadas y acciones correctivas tomadas.
- Constancia de entrega de Reglamento de SST a cada empleado.
- Recibos de elementos de seguridad.
- Registro de reuniones con supervisores y personal de sectores
- Infracciones a la seguridad y descargos; reportes de investigación de incidentes y accidentes

En base a estas consideraciones se desarrollo el producto que consiste en las Bases para desarrollar PPSS, dentro de la tarea de la consultora Gladys Skoumal.

3. Realizar recomendaciones relativas a las capacitaciones que resulten necesarias para disminuir los daños a la salud de los trabajadores

Es claro para los dirigentes empresarios y sindicales la necesidad de generar conciencia en materia de prevención y está claro que ello no resultará efectivo sin el convencimiento de los responsables del management de las empresas, que deben comprender su vinculación con la productividad y la calidad e incorporar los problemas de SST como una parte central de la gestión.

Tradicionalmente el debate sobre las condiciones de salud de los trabajadores excluye el nivel supervisores de sector que es clave para producir cambios. Este nivel es prioritario para las tareas de capacitación.

Los supervisores son la piedra fundamental para un lugar de trabajo seguro. Los supervisores son el enlace crítico para hacer de las políticas de la producción una parte integral de las operaciones, tienen contacto cotidiano con los empleados y sus áreas de trabajo, lo que crea la mejor oportunidad para entrenar y ejercer su influencia. Los supervisores representan el management ante los empleados y tienen una enorme influencia en sus actitudes, lo que dicen es tomado como un reflejo del management.

Lamentablemente, y dicho en palabras del Gerente de RRHH de una importante empresa, *“Los supervisores se preocupan por el producto y no se preocupan por las personas que elaboran el producto. Cualquier cuestión sobre las personas, es para ellos un problema del área de Personal”*. En consecuencia, las acciones de persuasión sobre los supervisores es una cuestión esencial.

La capacitación es una herramienta de aplicación urgente en la industria frigorífica y requiere una acción continua. El programa de Formación Continua del Ministerio de Trabajo de la Nación, ejecutado por el sector a través de la entidad sectorial de formación, la Asociación Civil Indeser en forma directa o a través de su Centro de Formación Profesional 404 de Florencio Varela, instalado por convenio con el Ministerio de Educación de la provincia de Buenos Aires es un instrumento de

costo cero para el sector. Una guía principal para la determinación de las temáticas surge de los hallazgos de las evaluaciones por competencias realizadas por el Instituto Certificador de la Industria Cárnica Argentina (ICICA). Esas acciones de capacitación, están destinadas principalmente a mejorar la calidad técnica del trabajo y la empleabilidad de las personas, y son financiadas por el MTEYSS a través de diferentes programas. Los contenidos de esos cursos contemplan la cuestión de la SST para cada rol laboral, así como contemplan los principios de calidad e inocuidad de productos.

La Formación Profesional (FP) apunta a educar y entrenar a los empleados acerca de cómo hacer los trabajos asignados en forma apropiada, eficiente y segura. La FP hace a los empleados competentes, calificados e informados. La manera en que la gente es tratada y entrenada, y la atención con que el management los escucha, reconoce, premia y valoriza tiene más que ver con el éxito de una empresa que cualquier otra faceta individual.

La mayoría de la gente tiene el deseo de mejorar, depende del management proveer el ambiente positivo y los recursos idóneos para guiar al personal en el training que los ayude a tener éxito en su trabajo

Capacitación gerencial.

No tiene destino un PPSS que no cuente con el compromiso de los niveles gerenciales. Ciertamente es fundamental la participación y el acuerdo de gerente de producción en la preparación del Plan; a toda costa debe evitarse una disposición que el gerente de producción demuestre de aplicación imposible. En el desarrollo del PPSS debe aprobar las medidas de prevención y tener claros los mecanismos operativos o los medios tecnológicos que serán requeridos. Es preferible una demora en la puesta en marcha del Plan hasta la adaptación necesaria, que permitir el incumplimiento de sus provisiones. El gerente de calidad es un aliado fundamental en el funcionamiento del Plan. No solo debe aprobar sus supuestos sino que sus razonamientos son totalmente análogos, como se ha establecido a la hora de comparar el PPSS con el HACCP. Finalmente es de crucial importancia la acción del gerente de RRHH, cuya formación lo hace portador de herramientas de conducción que debe saber transferir a jefes de sector y supervisores.

A la hora de instaurar un PPSS en una planta una adecuada acción de formación sobre los niveles gerenciales -o jefaturas según el nivel de la planta- que no requiere más de 2 jornadas de trabajo, será la garantía de éxito de su eficacia.

Formación profesional de responsables de Salud y Seguridad en el Trabajo

Los RSS son los agentes indispensables en el mantenimiento de un PPSS eficaz, ya que su función es que una vez puesto en marcha, la rutina –repetición no razonada de acciones- erosione la rigurosidad del Plan. La preparación de los RSS debe ser hecha en base al Diseño Curricular de ese puesto incluido en el trabajo de la Lic. Gladys Skoumal y las personas capacitadas deben demostrar ser competentes en el desempeño de su función.

Capacitación sindical.

Las organizaciones sindicales constituyen la base de permanencia del acuerdo en los sistemas de trabajo. La organización vence al tiempo y su adopción convencida y animada de los supuestos del Plan son una ayuda muy importante. Debe tenerse en cuenta que en algunos casos, la modificación de los sistemas de trabajo demostrará contradicciones con las costumbres arraigadas y aún con algunos beneficios de reconocimiento por productividad que conspiran en el largo plazo con la integridad física de los trabajadores. Es importante lograr que cada sindicato cuente por lo menos con un dirigente capacitado para la protección del PPSS. El MTEYSS cuenta con un programa de Capacitación Sindical apto para esta finalidad.

Capacitación de supervisores

La capacitación de supervisores y operarios clave de cada planta debería ser hecha luego de desarrollado el PPSS específico. Como se ha dicho antes, los supervisores son maestros antes que capataces, ya que una función principal es enseñar hacer bien el trabajo. La capacitación de este grupo puede hacerse en base al Programa Multisectorial de Difusión, Capacitación y Asistencia Técnica sobre Prevención de Riesgos del Trabajo de la FUSAT, para lo que existe un programa de una carga horaria de 12 horas reloj, y que cuenta con formadores preparados.

Capacitación de los trabajadores

La capacitación de los trabajadores en materia de SST es una tarea continua y debe ser desarrollada por el RSS en forma paralela a la verificación del cumplimiento del Plan. Forman parte de esta acción las reuniones para el tratamiento de identificación de peligros, adopción de acciones correctivas e investigación de incidentes y accidentes.

4. Colaborar con la formulación de contenidos y estrategias de difusión a nivel nacional, en lo relativo a Higiene y Seguridad Laboral, enfocando la misma como una variable para la mejora de la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores.

El conjunto de los actores del sector aprobó la norma de Responsable de SST que define las competencias y buenas prácticas en la materia, ya mencionada como Anexo 3. En base a la NCL de RSS y a las entrevistas a profesionales del área de la Salud y Seguridad Laboral y de los elementos arriba expuestos para la generación del PPSS, la consultora Gladys Skoumal ha definido capacidades a ser desarrolladas en la capacitación de RSS, y los bloques de contenido correspondientes al diseño curricula. Asimismo, se definió el texto argumental del guión para la elaboración del Material Didáctico en formato audiovisual para la capacitación de los trabajadores y los criterios de evaluación para el desarrollo de instrumentos de evaluación del material didáctico así como la Guía para el desarrollo de un PPSS.

Más allá de disponer de los materiales didácticos, es imprescindible la realización de una campaña de difusión que induzca a las empresas a entender que su

obligación social de mejorar, en este sentido, el contenido argumental resume algunos principios que pueden considerarse para las actividades de inducción en cuestiones de Salud y Seguridad tanto desde el punto de vista de los equipos directivos, y mandos medios de las empresas como de los trabajadores que se desempeñan en ellas.

Más allá de disponer de los materiales didácticos, es imprescindible la realización de una campaña de difusión que induzca a las empresas a entender que su obligación social de mejorar

5. Identificar necesidades de capacitación y asesoramiento técnico, y propuestas de cursos en función del diagnóstico realizado.

Como se ha expresado en el acápite de descripción de los elementos de un PPSS, su eficacia depende de las personas que lo ejecuten. No existe otro camino que la formación continua del personal para lograr el cambio cultural que la industria frigorífica necesita. El grave testimonio de trabajadores que a los 45 años pierden literalmente su puesto por lesiones propias del envejecimiento prematuro, debe ser un aliciente para la acción de difusión sobre dirigentes y trabajadores del sector. Es común ver despostadores de esa edad que impedidos de realizar su especialidad, reciben tareas de maestranza, con retribuciones que son una fracción de las del despostador, cuyo ingreso depende en alto porcentaje de la productividad.

El mayor desafío consiste en introducir en la cultura de cada empresa y cada planta los principios de SST, asistidos por la obligatoriedad que aportará la norma jurídica que resulte de la acción de la presente consultoría, ya que la inercia que determina un trabajo típicamente *taylorista* en línea continua, con una materia prima –los animales- inmodificada por siglos, hace que la costumbre sea muy difícil de modificar. A esta inercia, debe sumarse el hecho dramático de la virilidad rampante, donde ningún trabajador –sobre todo en los primeros años de la profesión- se considera vulnerable, hasta que lo experimenta, momento en el cual no tiene retorno. El camino de rectificar estas conductas, es la acción formativa sobre los cuadros medios de la industria, con especial acento en los supervisores, jefes de sector, jefes de staff tales como de RRHH y Calidad.

6. Efectuar reuniones sectoriales para consensuar los productos de la consultoría.

Las personas que participaron en discusiones relativas los problemas de SST, fueron las siguientes:

CAMARAS EMPRESARIAS Y ORGANISMOS TECNICOS

Unión de la Industria Cárnica Argentina

Secretario, Dr Hugo Carassai

Director Ejecutivo Dr. Guillermo González

Asociación de Frigoríficos Industriales de Córdoba

Presidente Dr. Daniel Urcía

Cámara de Frigoríficos de Santa Fe

Presidente Dr. Alejandro Zegna

Director Ejecutivo, Dr Sebastián Bendayan.

Consorcio de Exportadores e Carnes Argentinas

Director Ejecutivo Dr Héctor Salamanco

Instituto Certificador de la Industria Cárnica Argentina

Evaluador Lisandro Olmos

Evaluador Federico López Quesada

EMPRESAS

Mattievich S.A.

Empresa titular de 6 plantas de faena en la región sur de la provincia de Santa Fe.

José Mattievich. Fundador y accionista.

Vicente Fantini. Gerente de planta Rosario 2

Celestina Fakin. Jefe de Personal

Miguel Polo. Apoderado legal.

Frigorífico Rioplatense S.A.

Mayor planta de faena de la provincia de Buenos Aires. Gral Pacheco

Dr. Carlos Hermida. Gerente de Calidad

Juan Carlos Leive, gerente de RRHH

ArreBeef S.A.

Plantas en Pérez Millán y Escobar, Provincia de Buenos Aires

Psicóloga Laura Restovich. Jefa Capacitación y Desarrollo RR. HH

Frigorífico Visom S.A.

Planta en Los Polvorines, Provincia de Buenos Aires

Marcelo Agliozzo. Gerente de RRHH

Daniel López. Gerente de Planta

Rafaela Alimentos S.A.

Plantas en Casilda y Rafaela, Provincia de Santa Fe

Omar Saravia. Gerente de RRHH

Finexcor S.A.

Planta en Bernal, Provincia de Buenos Aires

Dr. Eduardo Browne. Jefe del Servicio Médico Laboral

FRIAR S.A. Grupo Vicentín

Plantas en Reconquista y Nelson, Provincia de Santa Fe

Ingº Lisandro Pietropaolo

Towers Thompson Ltd

Primer importador de británico de carnes y abastecedor de numerosos mercados en Europa

Ingº Juan Porcel. QA Representative South America

SINDICATOS

Sindicato de la Carne del Departamento Castellanos (Rafaela. Santa Fe)

Domingo Viviani. Secretario General y Presidente de la Obra Social de Trabajadores de la Carne (OSTCARA)

Sindicato de la Carne de Reconquista

Leonardo Escobar. Secretario General

Sindicato de la Carne de Casilda

Sixto Vallejos Secretario General.

Sindicato de la Carne de La Plata

Hortensia Candal Secretaria General. Tesorera de OSTCARA

Sindicato de la Carne de Mar del Plata

Pedro Montiel Lacuadra. Secretario General

Sindicato del Personal de Frigoríficos de Carne (Capital y GBA)

Miguel Molina. Secretario General

Diego Medina. Secretario de Organización

- Se realizaron visitas de sensibilización a las 4 cámaras empresarias actualmente activas de las 5 reconocidas en el sector en las que se realizó una primera aproximación a la tarea a desarrollar, que continuará en el tiempo por parte de INDESER y FUSAT, desde que las reformas demandarán inversión y la persuasión de la necesidad y conveniencia es una acción continua.
- Todas las cámaras reafirmaron su voluntad de participar y la necesidad de producir cambios en las normas que reglamentan la SST del sector. Se acordó que cada cámara asigne una contraparte técnica con quien realizar reuniones de trabajo donde se traten sucesivos borradores mediante los cuales se puedan ir acercando posiciones y produciendo consensos.
- A principios de marzo de 2012, en una reunión con el Consejo Directivo de FESITCARA, se debatieron los principales reclamos de los trabajadores para incluir en los borradores de trabajo y se acordó trabajar los consensos con la misma metodología acordada con el sector empresario. La acción sobre el sector gremial continuó con un serie de reuniones con sindicatos mencionados. También esta tarea es una acción continua
- Durante el transcurso de la tarea fueron entregados borradores a representantes empresariales y sindicales que aportaron comentarios y sugerencias.

- Está prevista la convocatoria por parte del Ministro de Trabajo de la Nación a una nueva reunión del Consejo Sectorial, como continuación de la realizada el 12 de mayo de 2011 ocasión en la que se presentarán los productos de esta consultoría, en particular sobre el contenido definitivo de la norma jurídica y generar una estrategia para su implementación en la que se presentarán los resultados y conclusiones del presente trabajo.

7. Realizar actividades de sensibilización sobre los actores estatales involucrados.

Como se ha expresado en el punto 5 del presente capítulo, está claro que el único arbitrio que puede poner en fase el desorden imperante es el camino normativo, que pone fin a la actitud procrastinadora que reina en la industria y que ocasiona la postergación perpetua del inicio de las acciones que en general se reconocen como justas y necesarias, y que además estamos en condiciones de demostrar que son económicamente convenientes.

En este aspecto, la fragmentación de la representatividad de esta industria, con por lo menos 5 cámaras empresarias activas –más algunas carentes de actividad pero ocasionalmente opinantes- dos federaciones sindicales con personería gremial y un sindicato no federado, dificulta la redacción final del Reglamento de SST que acompañará la norma jurídica pergeñada por el consultor Dr. Guillermo Ladrón de Guevara. Sin embargo, hemos sido prudentes en la presión sobre empresas –vacilantes a la vista de las inversiones que supone su aplicación- los sindicatos, que necesitan tiempo para asimilar las condiciones disciplinarias y de limitación a incentivos a la productividad que conllevarán las disposiciones legales que, por otra parte, necesitan tener un mínimo de avenimiento para no resultar letra muerta.

El texto definitivo deberá ser consensuado en sucesivas rondas de consultas y finalmente legitimado por el Consejo Sectorial

8. Realizar acciones político administrativas ante decisores sectoriales y estatales.

En el recorrido de las instancias de los poderes del Estado hemos comprobado, en general, una actitud muy positiva para el reconocimiento de la necesidad de una norma reglamentaria específica para mejorar la situación de salud de los trabajadores del sector cárnico.

Desde la primera conversación al respecto con el Superintendente de Riesgos de Trabajo Dr. Juan González Gaviola, quedó claro que la actitud de la autoridad de aplicación de las leyes nacionales de Higiene y Seguridad en el Trabajo y de Riesgos de Trabajo, era de total receptividad, a la vista de las estadísticas de siniestralidad del sector. De hecho, el propósito de su realización forma parte del Acuerdo Marco firmado por Indeser con la SRT, copia del cual se adjunta como **ANEXO 4.**

Oportunamente mantuvimos una reunión con el Diputado Nacional Dr. Héctor Recalde, presidente de la Comisión de Legislación del Trabajo, quien apoyó la

iniciativa, subrayando la necesidad de que los organismos sectoriales desarrollen sus propias regulaciones. Asimismo, el Dr. Recalde fue quien recomendó la incorporación al programa del Dr. Eduardo Mezio, que colaboró con el Dr. Ladrón de Guevara en el desarrollo del marco legal.

Finalmente, debe destacarse que mantuvimos una reunión informal con el Ministro de Trabajo de la Nación Dr Carlos Tomada y el Diputado Carlos Enrique Gdansky, integrante de la de la Comisión de Legislación del Trabajo, ocasión en la que explicamos los principales contenidos de la tarea emprendida y los objetivos a cumplir. Ambos funcionarios comprometieron su apoyo político.