

MODULO 1 - Cultura Preventiva

¿Qué es la Cultura Preventiva?

La cultura preventiva es el conjunto de valores, actitudes, comportamientos y prácticas compartidas por todos los actores del mundo laboral —empleadores, trabajadores y el Estado— que permiten identificar, controlar y reducir los riesgos laborales antes de que se produzcan accidentes o enfermedades.

Es decir, es una forma de actuar con conciencia del riesgo, donde la prevención está integrada naturalmente en el trabajo cotidiano.

Componentes clave de la Cultura Preventiva

1. **Conciencia del riesgo**
Saber que toda actividad laboral puede generar daño, incluso las más rutinarias.
2. **Compromiso activo**
Todos los niveles de la organización deben participar: dirección, supervisión, personal operativo.
3. **Capacitación continua**
Es esencial para cambiar hábitos inseguros por prácticas seguras.
4. **Comunicación clara y abierta**
Informar riesgos, escuchar alertas, corregir sin castigo.
5. **Participación real del trabajador**
No es solo cumplir normas, sino ser parte de la mejora del ambiente laboral.
6. **Prevención como valor**
No se trata solo de evitar sanciones o cumplir con la ley: es una forma ética de trabajar.

En farmacias, ¿qué sería tener Cultura Preventiva?

- Señalizar siempre un piso mojado, aunque “nadie se haya caído nunca”.
- Usar guantes al manipular productos, aunque “solo sea un momento”.
- Revisar la fecha de vencimiento antes de reponer, aunque parezca obvio.
- Reportar fallas en la heladera que contiene vacunas, sin temor.
- Proponer mejoras al supervisor si se detecta un riesgo.

Objetivos de la Prevención

- Evitar accidentes e incidentes laborales.
- Preservar la integridad física, mental y emocional del trabajador.
- Promover ambientes de trabajo seguros y saludables.
- Fomentar la cultura del autocuidado y la responsabilidad compartida entre todos los actores.
- Disminuir la siniestralidad laboral y mejorar la calidad del trabajo.

Introducción a la normativa legal argentina

La Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo establece las condiciones mínimas que deben respetarse en los lugares de trabajo para preservar la salud física y mental de los trabajadores. Es la normativa base en la materia y regula aspectos preventivos, técnicos y organizativos.

Ley 19.587 – Higiene y Seguridad en el Trabajo

Espíritu y objetivos fundamentales (Argentina)

La Ley establece el marco legal que regula las condiciones de seguridad y salubridad en todos los lugares de trabajo en el país. Su objetivo principal es preservar la salud psicofísica del trabajador, previniendo riesgos laborales mediante normas, controles y responsabilidades bien definidas.

Objetivos generales de la ley

1. **Proteger la vida y la salud de los trabajadores** (Art. 1)
Toda tarea debe desarrollarse en condiciones adecuadas de higiene, seguridad y bienestar físico y mental.
2. **Prevenir accidentes y enfermedades profesionales**
A través de condiciones técnicas apropiadas, capacitación y planificación de los espacios y tareas.
3. **Establecer responsabilidades compartidas**
Tanto el empleador como el trabajador tienen deberes y derechos en el cumplimiento de las normas de seguridad (Art. 4 y Art. 8).
4. **Regular los servicios de Higiene y Seguridad**
Las empresas deben contar con profesionales o servicios especializados en Higiene y Seguridad cuando superan ciertos umbrales de personal o riesgo (Art. 9 y 10).
5. **Establecer condiciones mínimas de ambiente laboral**
Sobre iluminación, ventilación, temperatura, orden, señalización, maquinaria, electricidad, sustancias peligrosas, etc. (reglamentado por Decreto 351/79).

En resumen:

- **Art. 1:** Define el objeto de la ley: preservar la integridad psicofísica del trabajador.
- **Art. 4:** Establece la obligación del empleador de mantener condiciones seguras.
- **Art. 8:** El trabajador también debe cumplir con las normas y colaborar con la prevención.
- **Art. 9 y 10:** Disponen la creación y requisitos de los servicios de Higiene y Seguridad en empresas.
- **Art. 14:** Habilita al Ministerio de Trabajo a fiscalizar, exigir adecuaciones y aplicar sanciones.

¿Cómo se aplica en farmacias?

- Control de ventilación, orden, limpieza y señalización.
- Manejo seguro de productos químicos y biológicos.
- Ergonomía en mostradores y tareas repetitivas.
- Capacitación continua del personal.
- Presencia o asesoría de Técnicos/as en Higiene y Seguridad cuando corresponda.

Ley 24.557 – Riesgos del Trabajo (1995)

Objetivo principal (art. 1):

“La presente ley tiene por objeto reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo, reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado, y promover la recalificación y la recolocación del trabajador incapacitado.”

1. Reducir la siniestralidad laboral

- Promoviendo acciones de prevención en los lugares de trabajo.
- Obliga a las ART y empleadores a realizar actividades para evitar accidentes y enfermedades profesionales.

2. Reparar los daños derivados del trabajo

- Brinda cobertura médica integral, prótesis, rehabilitación y compensaciones económicas.
- Establece un sistema de prestaciones dinerarias y en especie.

3. Rehabilitar al trabajador damnificado

- Asegura que reciba atención médica adecuada hasta su recuperación.
- Si hay secuelas, se promueve la rehabilitación funcional y laboral.

4. Promover la recalificación y recolocación

- Si un trabajador queda con secuelas permanentes, la ley impulsa su reentrenamiento y reinserción laboral.
- Las ART deben ofrecer programas para facilitar esta transición.

¿Qué introduce la ley?

- El sistema de ART (Aseguradoras de Riesgos del Trabajo).
- Procedimientos para denunciar accidentes.
- Tablas para calcular indemnizaciones.
- Definiciones de “accidente de trabajo” y “accidente in itinere”.

Derechos y obligaciones

El sistema de Higiene y Seguridad en el Trabajo en Argentina se basa en el principio de la corresponsabilidad. Tanto empleadores como trabajadores tienen obligaciones que cumplir y derechos que deben ser respetados.

Derechos del trabajador:

- Trabajar en un ambiente seguro y saludable.
- Recibir capacitación en prevención de riesgos.
- Participar activamente en instancias de mejora de condiciones laborales.
- Denunciar condiciones inseguras o incumplimientos.

Obligaciones del trabajador:

- Cumplir con las normas de seguridad establecidas por la empresa.
- Usar correctamente los elementos de protección personal (EPP).
- Informar cualquier situación de riesgo o accidente.

Obligaciones del empleador:

- Proveer condiciones de trabajo seguras.
- Garantizar la capacitación de los empleados.
- Entregar los EPP necesarios.
- Afiliarse a una ART y cumplir con los requisitos legales establecidos.

Actores involucrados

- **Trabajador:** responsable de cumplir con normas y alertar sobre riesgos.
- **Empleador:** encargado de garantizar condiciones seguras y promover una cultura preventiva.
- **ART (Aseguradora de Riesgos del Trabajo):** entidad que brinda cobertura ante accidentes laborales y controla medidas preventivas.
- **SRT (Superintendencia de Riesgos del Trabajo):** organismo estatal que supervisa y regula el sistema.
- **Estado (Ministerio de Trabajo):** autoridad que fiscaliza el cumplimiento de las leyes y puede sancionar incumplimientos.

Conceptos que introduce la normativa.

Definición legal de accidente de trabajo – Ley 24.557

Artículo 6, inciso 1:

“Se entiende por accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, que produzca en el trabajador una lesión corporal, una perturbación funcional o una enfermedad que cause la muerte o invalidez.”

¿Qué es un accidente in itinere?

Artículo 6, inciso 1, segundo párrafo:

“También se considera accidente de trabajo aquel que se produzca en el trayecto directo, habitual y normal entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo.”

¿Qué significa en la práctica?

Es un accidente ocurrido mientras el trabajador se traslada hacia o desde su lugar de trabajo, siempre que:

- Sea un trayecto directo y habitual (sin desvíos personales importantes).
- Ocurra en un horario razonable en relación con el ingreso o egreso laboral.
- No esté mediado por una interrupción voluntaria ajena al trabajo (por ejemplo, ir al gimnasio o hacer trámites personales antes de ir al trabajo).

Ejemplos válidos de accidente in itinere:

- Un trabajador va en bicicleta hacia la farmacia donde trabaja y sufre un choque.
- En el regreso a su casa, se cae bajando del colectivo en el trayecto habitual.
- Camino al trabajo, tropieza en la vereda y se fractura la muñeca.

Ejemplos que *no* serían in itinere:

- Si el trabajador hace una parada en un banco o supermercado (interrupción del trayecto).
- Si cambia el trayecto habitual por un desvío personal sin justificación laboral.
- Si el accidente ocurre fuera del horario laboral sin una causa razonable.

¿Qué hacer si sufrís un accidente in itinere?

- Este tipo de accidente debe ser reportado a la ART de inmediato.
- Debe probarse que el trayecto era habitual y directo (por eso es recomendable que el empleador tenga el domicilio actualizado del trabajador).

Definición operativa de incidente

Un incidente es un hecho no deseado que interrumpe el trabajo o altera el orden, genera daños materiales o alteraciones del entorno, pero no provoca lesiones a las personas.

Se diferencia del accidente en que:

Aspecto	Incidente	Accidente
Consecuencias	Solo materiales o alteraciones menores	Daños físicos o psicológicos al trabajador
Registro legal	No requiere ART, pero debe registrarse	Debe ser reportado a la ART obligatoriamente
Valor preventivo	Muy alto (es un "casi accidente")	Requiere investigación y seguimiento

Incidente: Ejemplos en una farmacia:

- Un frasco de vidrio cae al piso, pero no se rompe ni lesiona a nadie.
- Una empleada pisa un charco en la zona de limpieza, resbala, pero recupera el equilibrio.
- Se enchufa una cafetera defectuosa, genera una chispa, pero no prende fuego.

¿Qué se debe hacer frente a un incidente?

1. Reportarlo como si fuera un accidente.
2. Investigar la causa.
3. Aplicar medidas correctivas (capacitación, señalización, cambio de procedimiento, etc.).
4. Registrar el hecho, incluso si no hubo lesiones.