

INFORME ENCUESTA NACIONAL DE SALUD LABORAL EN EL ÁMBITO DEL PODER JUDICIAL

Elaborado por CEFJA-FJA y Equipo Salud de AJER

INTRODUCCIÓN

Esta investigación sobre condiciones de trabajo y salud de los/as trabajadores/as de la justicia a nivel nacional significó un gran compromiso por parte de la Federación Judicial Argentina (FJA) y de los/as distintos/as compañeros/as de las provincias que con mucho entusiasmo participaron de la experiencia, así como también desde el Centro de Estudios y Formación de la Federación Judicial Argentina (CEFJA) y el Equipo de Salud Laboral de la Asociación Judicial de Entre Ríos (AJER) desde donde venimos trabajando el desarrollo de estas actividades y proyectos de cara a la construcción colectiva de un Plan Nacional de Salud Laboral de la FJA.

La misma requirió la definición de un cuerpo de ideas conceptuales y una estrategia metodológica. Optamos por los fundamentos teóricos y metodológicos de la investigación acción-participativa.

La **metodología de investigación acción participativa en salud y trabajo** se presenta como el método de mayor eficacia para el abordaje holístico de las complejas relaciones entre la salud y el trabajo. No sólo por las características de su soporte teórico sino también porque despliega en su devenir, el empoderamiento de los actores involucrados que adoptan un posicionamiento crítico para la transformación de la realidad laboral.

Esta metodología propicia la recuperación y el reconocimiento del saber de los/as trabajadores/as. El conocimiento se nos presenta como un instrumento de poder, en tanto que la construcción del mismo debe constituirse en una herramienta de acción del colectivo de los/as trabajadores/as.

Con su participación, los/as trabajadores/as, a partir de conocer cómo inciden las condiciones de trabajo en su salud, pueden imprimir modificaciones a las mismas. El involucramiento posibilita, además, hacer aparecer en escena un saber de características históricas del fenómeno que se pretende entender. Sin el aporte de este saber no es posible construir conocimiento científico.

De esta manera, la participación de los/as trabajadores/as se nos presenta como una necesidad teórica y metodológica. Quienes iniciamos este proceso también participamos en los diagnósticos, en su diseño y elaboraremos campañas nacionales y/o provinciales sobre salud laboral, propias para cada región del país.

Partimos del supuesto que todo colectivo de trabajo tienen la potencialidad de definir sus problemas y necesidades, también tiene los recursos subjetivos para la toma de decisiones y ejecución de medidas que transformen los centros de trabajo en espacios saludables.

Comenzamos en el mes de marzo del 2017 con una formación sobre Salud Laboral en la ciudad de Paraná (Entre Ríos) y otra en septiembre en la ciudad de San Luis. En ambas jornadas compartimos una serie de conocimientos y prácticas en materia de salud laboral, se consensuó el instrumento de recolección de información (la encuesta) que posibilitó tener un primer diagnóstico de situación. Se capacitó a los/as responsables de la aplicación de la encuesta en las estrategias de implementación, las decisiones sobre el tamaño de la muestra, los niveles de confianza, la tabulación de los datos en un software diseñado especialmente para tal fin, las frecuencias simples, la asociación de variables, los análisis de la información obtenida y la construcción de indicadores en salud laboral.¹

Este primer Informe Nacional de carácter descriptivo fue presentado en la 3era. Jornada de Salud Laboral, realizada en marzo de 2018 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y contó con la participación del equipo de compañeros/as responsables de Salud Laboral en sus sindicatos.

Es importante destacar que cada filial puede acceder a los datos de las encuestas realizadas en sus respectivas provincias para elaborar análisis y conclusiones. Desde el CEFJA y el Equipo de Salud de AJER nos ponemos a disposición para acompañar a las filiales en la elaboración de los informes propios.

¹ El software diseñado para esta investigación se desarrolló en lenguaje Vb6 que corre bajo plataformas Windows posibilitó el registro de datos de la encuesta. Dada la gran cantidad de trabajadores/as que fueron consultados, la utilidad del software fue trascendente posibilitando a través de la digitalización operar con grandes volúmenes de datos.

ÍNDICE

	pág.
Presentación de los datos	4
Datos sobre condiciones de trabajo	7
Factores de la organización del trabajo	10
Síntomas y afecciones de la salud	12
Análisis de datos según antigüedad	15
Análisis de datos según géneros	19
Análisis de datos según estamentos	22
Anexo I - Encuesta Nacional de Salud Laboral en el ámbito del Poder Judicial 2017	28
Anexo II - Resolución 1934/2015 / Programa Nacional de Trabajadores Saludables - Ministerio de Salud	31

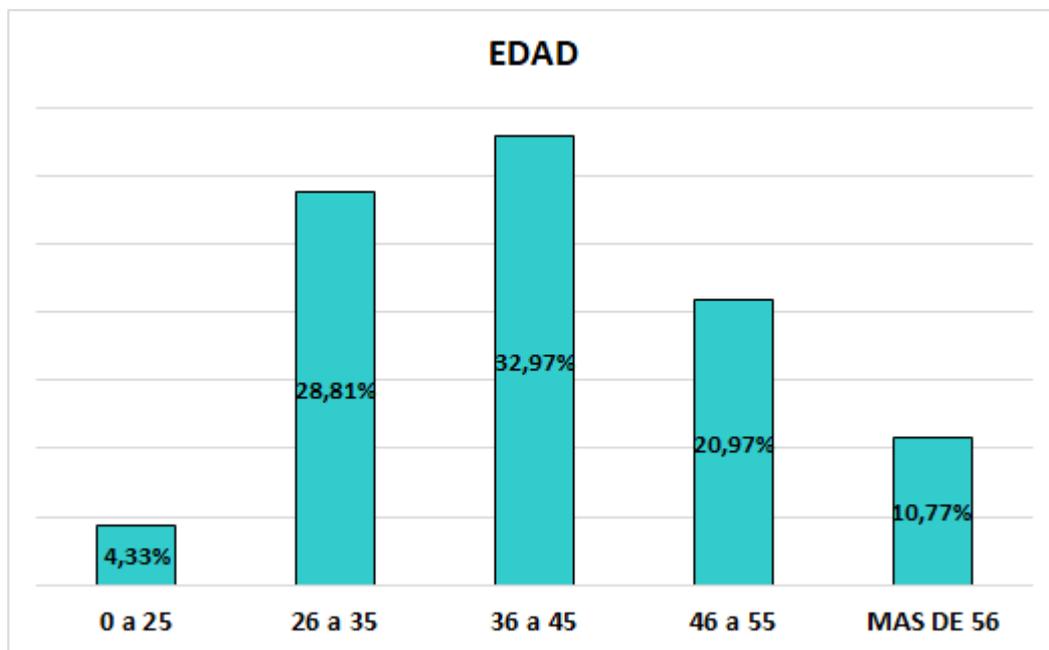
PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

La encuesta se desplegó en el período de tiempo **Octubre - Diciembre de 2017**. Se aplicaron **5709 encuestas²** a trabajadores/as de **16 provincias argentinas**. La siguiente tabla nos muestra cómo se distribuye por provincia la totalidad de los/as encuestados/as, (ordenado por orden alfabético).

DISTRIBUCIÓN POR PROVINCIA DE LOS/AS ENCUESTADOS	
JURISDICCIÓN	FRECUENCIA
BUENOS AIRES	1288
CIUDAD AUTÓNOMA DE BS. AS.	945
CHUBUT	114
CÓRDOBA	698
CORRIENTES	234
ENTRE RÍOS	377
FORMOSA	270
LA PAMPA	506
MENDOZA	352
MISIONES	49
NEUQUÉN	548
RÍO NEGRO	20
SANTA CRUZ	77
SANTIAGO DEL ESTERO	14
TIERRA DEL FUEGO	195
TUCUMAN	22

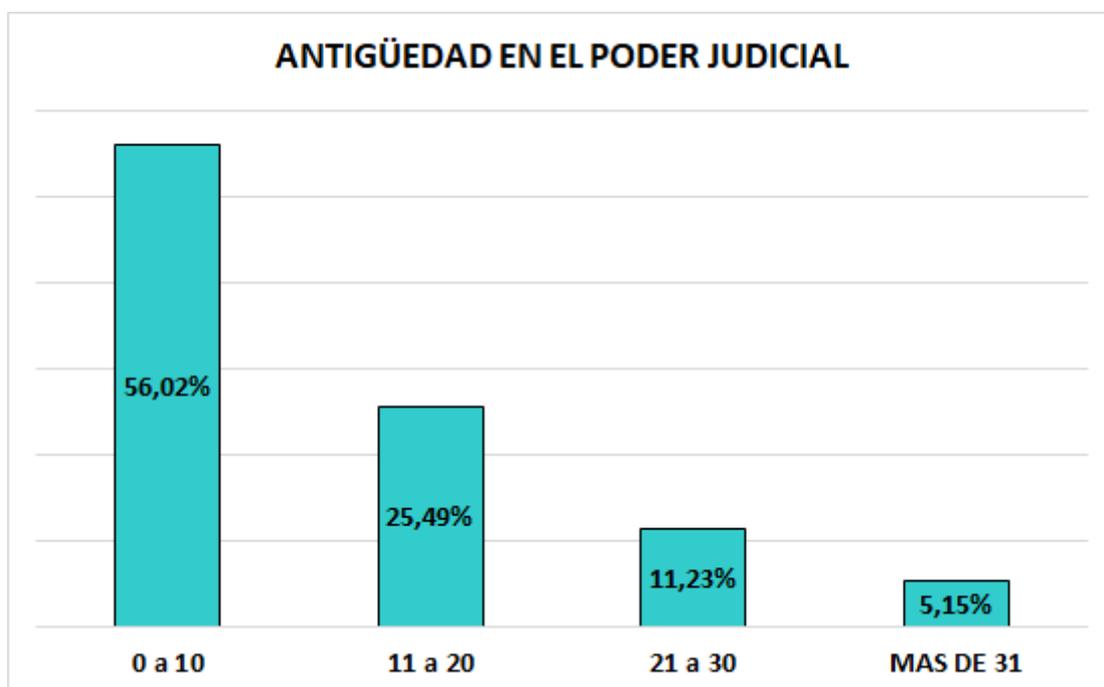
² El nivel de confianza de esta muestra es del 99,99 % Expected frequency 1,96% and Worst acceptable 0,03%

La distribución por edades de los/as encuestados/as se da de la siguiente manera:



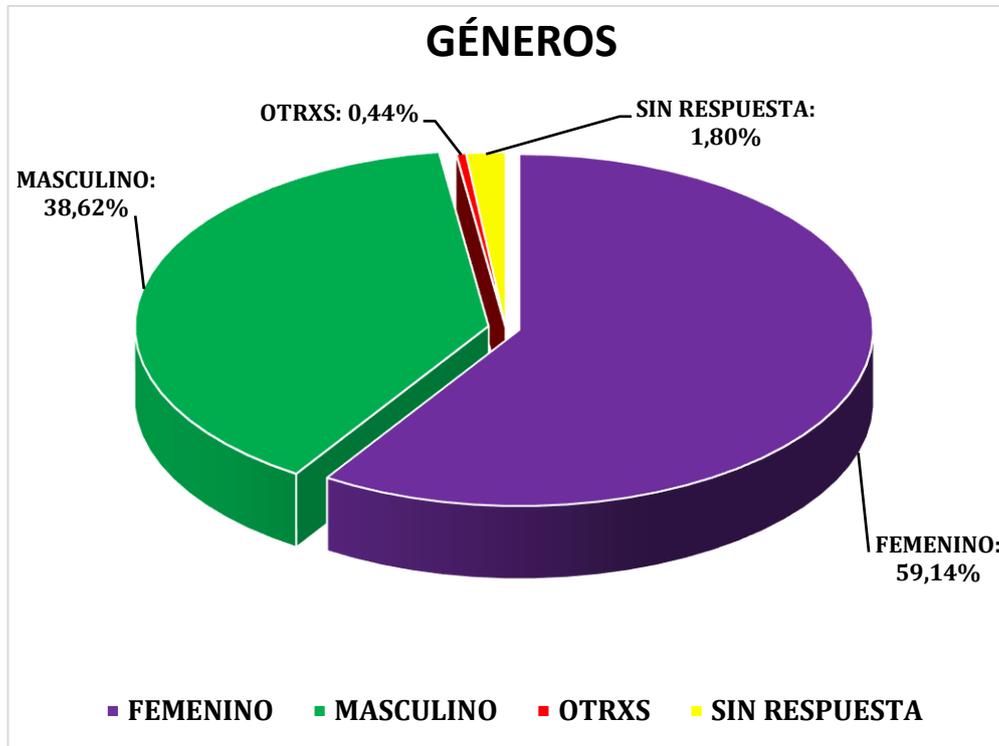
La **edad promedio** de los/as encuestados/as es de **41 años**.

En relación a la **antigüedad laboral** de los/as consultados/as presentamos la siguiente tabla para exponer los datos hallados:



El promedio de **antigüedad en el Poder Judicial** según esta muestra es de **14 años**.

Existe una diferencia marcada en cuanto al **género** entre quienes respondieron la encuesta. En esta muestra hay mayoría marcada de personas de género femenino.



ESTAMENTOS:

La Encuesta Nacional en Salud Laboral de la FJA fue contestada por:

ESTAMENTO	PORCENTAJE
TRABAJADORES/AS - EMPLEADOS/AS	83,13%
FUNCIONARIOS	15,17%
SIN DATOS	1,70%

DATOS SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO:

En la encuesta se consultó sobre los distintos riesgos, cargas y exigencias que derivan del proceso de trabajo judicial. Las distintas percepciones que tienen los/as trabajadores/as sobre sus condiciones de trabajo.

Elaboramos el siguiente diagnóstico sobre la presencia de las cargas físicas en los ambientes de trabajo:

Temperaturas elevadas o bajas	41,69%
Falta de Ventilación	37,28%
Ruidos altos y/o constantes	26,41%
Mala Iluminación	27,20%
Problemas de Humedad	21,35%

(*) **“Otras dificultades o inconvenientes en el trabajo”**. Dentro de dicha categoría especificaron situaciones variadas: cucarachas, roedores y pulgas, inexistencia de accesos y salidas de emergencia, trabajo en lugares sin luz natural, vibraciones, malos olores, falta de sillas ergonómicas, ascensores en mal estado, agua no potable, ausencias de condiciones para discapacitados/as, escaleras peligrosas, etc. **Recomendamos a cada filial filtrar las respuestas “otros” respectivas a sus provincias y leer las situaciones especificadas por quienes respondieron las encuestas.**

Es importante pensar el impacto que pueden tener las condiciones laborales de manera conjunta, en sinergia, ya que estas condiciones actúan en simultáneo, no de manera aislada.

Los problemas de temperatura encabezan los riesgos físicos. Esta variable está asociada a situaciones de disconfort, no a carga térmica.

Por otra parte, cabe señalar que 1 de cada 4 consultados manifiesta problemáticas vinculadas a ruidos e iluminación. Cobra relevancia la presencia de ruidos en tanto las características del trabajo judicial es predominantemente intelectual, con gran movilización de recursos cognitivos (memoria, atención, concentración), lo que hace que el ruido aparezca como un factor causante de perturbación y tensión (más que como carga física).

Los problemas de iluminación cobran relevancia dado que el trabajo administrativo judicial requiere de un permanente trabajo visual, sea en papel como en pantallas de visualización de datos.

Evaluamos dos indicadores sensibles sobre las características del medio de trabajo, es decir los edificios, que los presentamos a continuación:

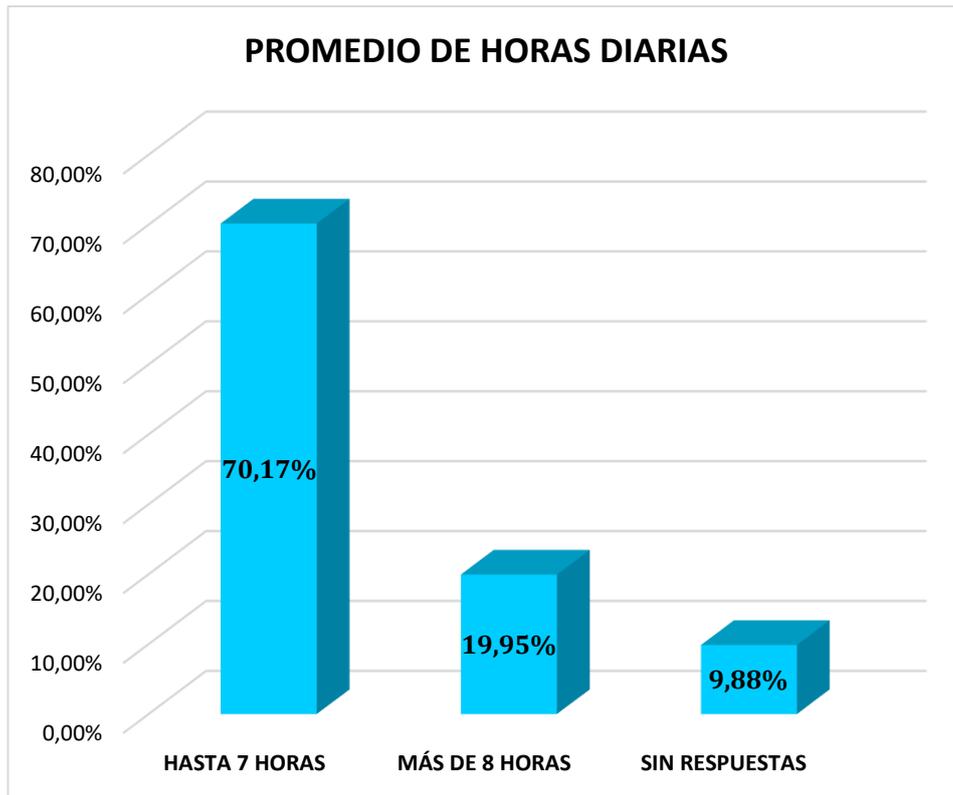
Ausencia o mal estado de los sanitarios	31,27%
Hacinamiento	28,31%

Consideramos también, un indicador de los que podríamos llamar problemáticas asociadas con la ergonomía y tiene que ver con la forma de utilizar el cuerpo en los puestos de trabajo. El **33,51%** de los/as encuestados/as indicaron que las **tareas que realiza le exigen adoptar posiciones corporales incómodas**. Elevado porcentaje para lo poco oneroso que le resultaría a los diferentes Poderes Judiciales eliminar esta problemática.

En relación a la **carga de trabajo** consultamos sobre la **cantidad de horas que los/as judiciales trabajan diariamente de promedio** y construimos la siguiente tabla:

HORAS DE TRABAJO DIARIAS

CANTIDAD DE HORAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
HASTA 7 HORAS	4006	70,17%
MÁS DE 8 HORAS	1139	19,95%
SIN DATOS / SIN RESPUESTA	564	9,88%



El 28,34% de los/as consultados/as consideran que la carga de trabajo le resulta excesiva.

FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Los factores psicosociales son las características de las condiciones de trabajo, fundamentalmente de su organización, que afectan a la salud de los sujetos a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos.

En este estudio evaluamos distintas dimensiones psicosociales.

En primer lugar el **Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)**, en particular el control sobre las propias tareas y tiempos de trabajo /Autonomía.

En segundo lugar el **apoyo social**, básicamente el apoyo de los compañeros/as y de lo/as superiores para el desarrollo de la tareas laborales.

En tercer lugar los **vínculos interpersonales que puedan generar tensión**.

Control sobre las propias tareas y tiempos de trabajo /Autonomía. ¿Tiene posibilidad de organizar su trabajo?	SI 77,19%
¿Recibe ayuda o apoyo de sus compañeros/as?	SI 86,30%
¿Recibe ayuda, apoyo y reconocimiento de su inmediato superior?	SI 69,80%
¿Sufre situaciones de tensión en sus relaciones con sus compañeros/as?	SI 25,01%
¿Sufre situaciones de tensión en sus relaciones con sus superiores?	SI 29,23%

Un aspecto vincular al que también le dimos tratamiento aparte, por la importancia dentro de la institución justicia, es el de **VIOLENCIA LABORAL**

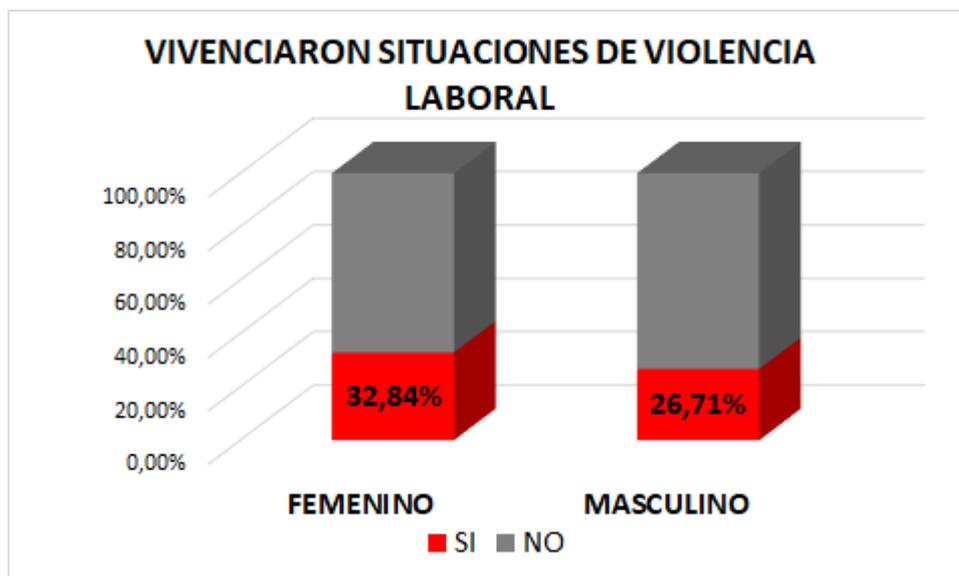
El **30,50%** (1739) contestaron que vivenciaron alguna situación de violencia laboral.



Entre quienes contestaron afirmativamente que vivenciaron alguna situación de violencia laboral, 1109 son del género femenino, 589 del género masculino y 8 personas de otros géneros.

Es decir que de las 3376 personas de género femenino que contestaron la encuesta, el **32,84%** (1109 casos) afirman haber vivenciado situaciones de violencia.

Y entre las 2205 personas del género masculino que contestaron la encuesta, el **26,71%** (589 casos) afirman haber vivenciado situaciones de violencia laboral.



SÍNTOMAS Y AFECCIONES DE LA SALUD

A la salud la entendemos como un proceso multideterminado por factores biológicos, psicológicos y sociales. La etiología de las enfermedades está asociada, en un sentido amplio, a las condiciones de vida y de trabajo, siendo esta última determinante.

Conocer las alteraciones de la salud de los trabajadores desde un enfoque preventivo implica indagar sobre las manifestaciones tempranas de la salud.

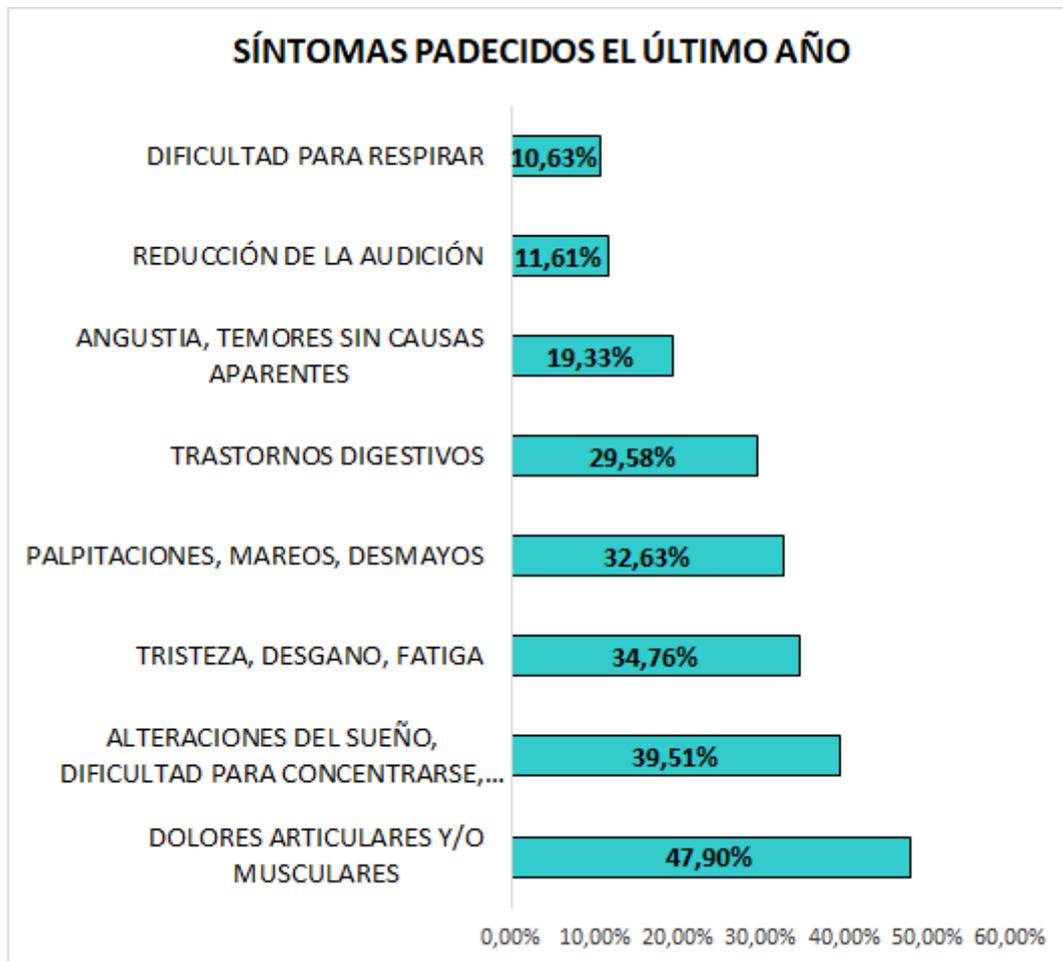
Las manifestaciones tempranas de las alteraciones de la salud surgen como conectores, como elementos de interrelación entre las condiciones de trabajo y la salud, es decir, molestias, síntomas como sufrimiento, angustia, labilidad emocional, alteraciones del estado de ánimo y del sueño de los trabajadores/as al enfrentarse con las exigencias que el proceso de trabajo demanda.

Consultamos sobre el conjunto de síntomas que más prevalencia tiene en grupos de trabajadores públicos cuya característica, en su proceso laboral, es trabajar con personas y conflictos de distintas naturalezas, como lo son los trabajadores de la educación, salud, justicia, fuerzas de seguridad. *(Información obtenida del programa Nacional de Trabajadores Saludables en el Ámbito Público periodo 2014-2015 Res-SRT N° 1934/15 - Anexo 2)*

Partimos del estado de ánimo como primer manifestación en la salud. Consultamos sobre cómo se siente habitualmente en su trabajo, se obtuvo que el **33,69% de los/as encuestados/as identifica sentirse agotado, tensionado, nervioso, de mal humor en su trabajo.**

Uno de cada tres trabajadores/as judiciales está manifestando los primeros indicadores de impacto en la salud de situaciones que están asociadas a las condiciones de trabajo y de vida.

En relación a los síntomas que han padecido en el último año elaboramos la siguiente tabla:



En una primera lectura sobre los síntomas podemos señalar que casi la mitad manifiesta padecer dolores osteoarticulares, que podrían estar asociados a la sinergia que se da entre la adopción de posturas incómodas y la carga/tensión que se generan en el puesto de trabajo.

Las **alteraciones del sueño, dificultad para concentrarse y el nerviosismo inhabitual** que afecta casi al **39,51%** de los consultados. Junto a las **palpitaciones, mareos, desmayos, dolor de cabeza** que afecta al **32,63%** de los compañeros/as; son manifestaciones de estrés laboral que se asocian a los factores de la organización del trabajo, las relaciones interpersonales, las situaciones de violencia y el contenido del trabajo.

Las **manifestaciones de tristeza, desgano, fatiga** que afecta al **34,76%** de los trabajadores/as y **las angustias y temores sin causas aparentes** que se manifiesta en

casi un **19,33%** También están asociadas a los factores de la organización del trabajo fundamentalmente a las vivencias de las inequidades en las relaciones laborales y los aspectos motivacionales.

Los **trastornos digestivos** que aparecen con una frecuencia de **29,58%** de impacto, podríamos asociarlos a un fenómeno psicosomático producto también de las situaciones descriptas con anterioridad.

Cabe agregar que de aquellos/as encuestados/as que respondieron afirmativamente en relación a los síntomas en el año anterior, el **48,97% piensa que está asociado a su trabajo**. Consideramos que se trata de un número muy alto de personas que los asocian manifiestamente a las condiciones laborales porque es muy habitual no vincular una dolencia al trabajo. Al indagar a los/as trabajadores/as sobre el impacto que tiene el trabajo en la salud, encontramos respuestas de carácter individual y vinculadas a una posición predominante, en la que el/a trabajador/a, se asume sin más como un sujeto débil y responsable individual de su propia salud.

A su vez, el **18,60% tomó licencias por enfermedad en el último año** relacionados a los síntomas consultados.

ANÁLISIS DE DATOS SEGÚN ANTIGÜEDAD

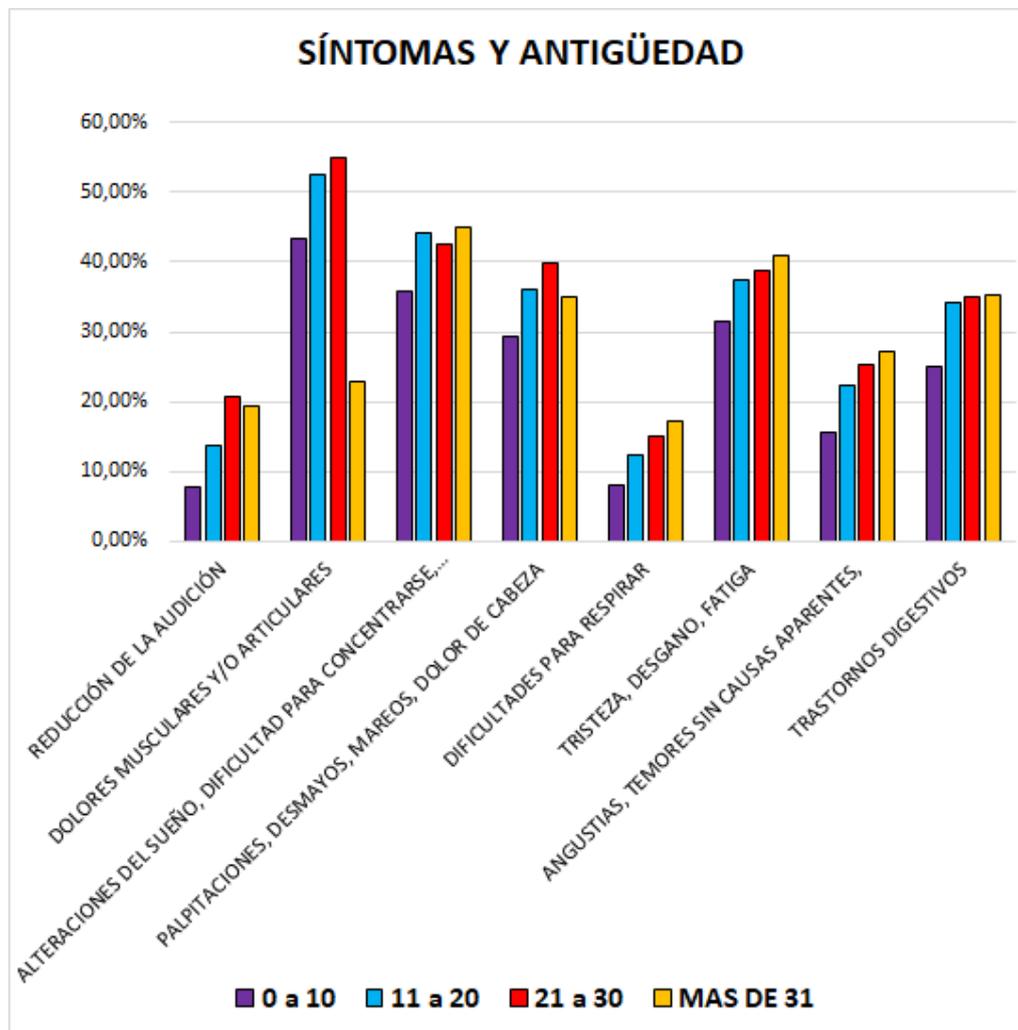
SÍNTOMAS Y AFECCIONES DE LA SALUD

Al cruzar los datos de **antigüedad y síntomas padecidos en el último año**, veremos que estos son más frecuentes a medida que aumenta la antigüedad laboral en el Poder Judicial, tal como se puede verificar en la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD	DE 0 A 10 AÑOS	DE 11 A 20 AÑOS*	DE 21 A 30 AÑOS*	MÁS DE 31 AÑOS*
REDUCCIÓN DE LA AUDICIÓN	(252) 7,88%	(200) 13,80%	(132) 20,60%	(57) 19,40%
DOLORES MUSCULARES Y/O ARTICULARES	(1383) 43,23%	(764) 52,54%	(353) 55,07%	(67) 22,80%
ALTERACIONES DEL SUEÑO	(1150) 35,94%	(644) 44,30%	(273) 42,60%	(132) 44,90%
PALPITACIONES, MAREOS, DESMAYOS, DOLOR DE CABEZAS	(935) 29,23%	(523) 36,00%	(256) 39,93%	(103) 35,03%
DIFICULTADES PARA RESPIRAR FRENTE A TAREAS HABITUALES	(256) 8,00%	(179) 12,31%	(97) 15,13%	(43) 17,30%
TRISTEZA DESGANO FATIGA	(1008) 31,51%	(546) 37,55 %	(248) 38,70 %	(120) 40,81%
ANGUSTIAS, TEMORES SIN CAUSAS APARENTES	(503) 15,72%	(326) 22,42%	(162) 25,33%	(80) 27,21%
TRASTORNOS DIGESTIVOS	(801) 25,03%	(499) 34,32 %	(225) 35,10%	(104) 35,40%

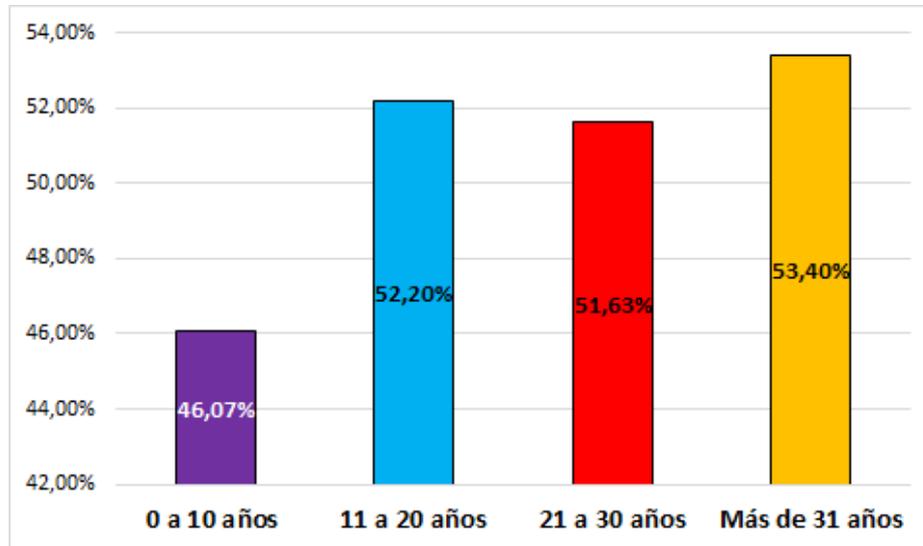
(*) Para que no sean alterados por la muestra, los porcentajes se calcularon sobre el universo total de cada categoría de respuestas según antigüedad (de 0 a 10 años= 3199; de 11 a 20 años= 1454; de 21 a 30 años= 641; más de 31 años=294).

En el siguiente gráfico comparativo puede observarse la frecuencia de los síntomas según antigüedad:



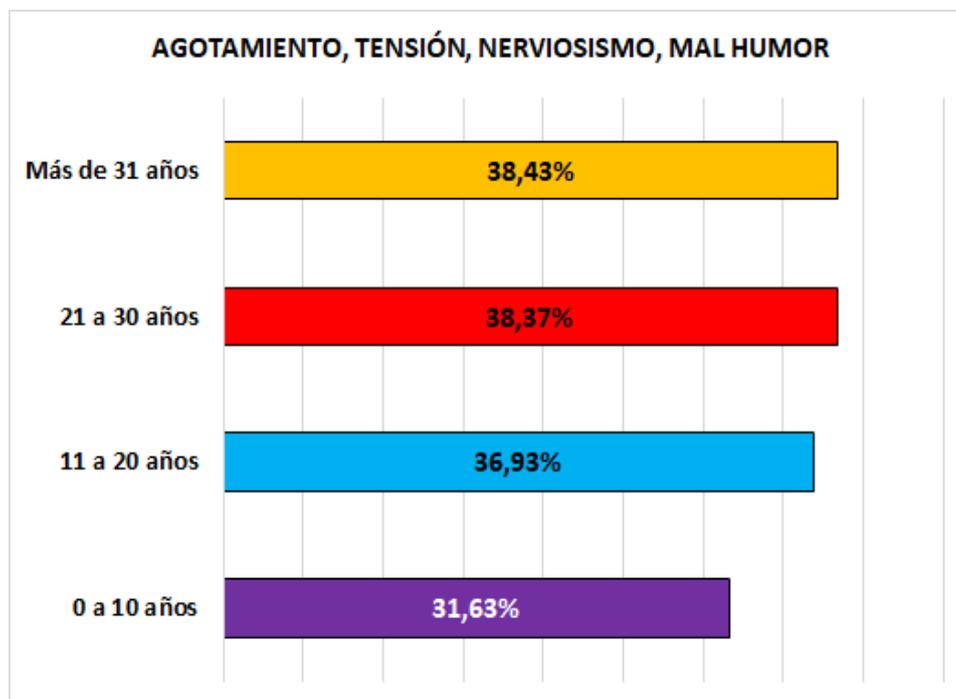
(*) Para que no sean alterados por la muestra, los porcentajes se calcularon sobre el universo total de cada categoría de respuestas según antigüedad (de 0 a 10 años= 3199; de 11 a 20 años= 1454; de 21 a 30 años= 641; más de 31 años=294).

Presentamos el gráfico relacionado con la pregunta N° 19 **“Si respondió positivamente a la pregunta 18 (síntomas en el último año) ¿considera que alguno(s) está(n) vinculado(s) al trabajo?”**.

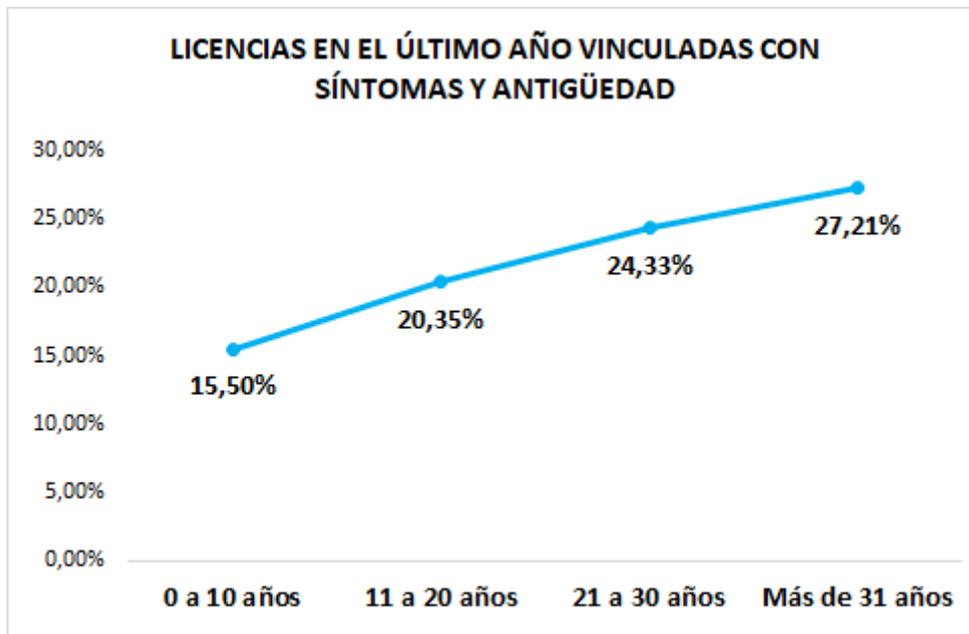


(*) Para que no sean alterados por la muestra, los porcentajes se calcularon sobre el universo total de cada categoría de respuestas según antigüedad (de 0 a 10 años= 3199; de 11 a 20 años= 1454; de 21 a 30 años= 641; más de 31 años=294).

También el agotamiento, la tensión, el nerviosismo y mal humor habitual aumentan a medida que es mayor la antigüedad laboral.



Respecto a las licencias en el último año vinculadas con dichos síntomas, se mantiene la tendencia de un incremento de la frecuencia a medida que es mayor la antigüedad laboral en el Poder Judicial.



ANÁLISIS DE DATOS SEGÚN GÉNEROS

La encuesta fue contestada por 3376 personas que indicaron que son del género femenino, 2205 al masculino, 25 a otros géneros, y sobre esos universos se calcularon los porcentajes respectivos (ver gráfico página 6).

Entre el género femenino el 35,16% considera que **las tareas que realiza le exigen posiciones corporales incómodas**, mientras que entre el género masculino el 31,25%. Quiénes se autoperceben de otros géneros el 28% señala posiciones incómodas para realizar sus tareas.

Entre el género femenino el 27,42% señaló que la **carga y/o ritmo de trabajo le resulta excesivo**, mientras que el 26,02% del género masculino, y el 37,50% de otros géneros.

También fueron similares las respuestas entre los géneros respecto a la **posibilidad de organizar su trabajo (pregunta 11)**. El 76,75% del género femenino, el 77,86% del género masculino y el 80% de otros géneros respondieron afirmativamente.

Respecto de **recibir ayuda y apoyo por parte de sus compañeros/as (pregunta 12)** el 86,22% del género femenino, el 86,71% del género masculino y 72% de otros géneros respondieron afirmativamente.

La tendencia se repite para la **pregunta N° 13: ¿recibe ayuda, apoyo y reconocimiento de sus superiores?** Respondieron afirmativamente el 70,20% del género femenino, el 69,65% del género masculino y el 64% otros géneros.

Sobre la pregunta si **sufre situaciones de tensión con sus compañeros/as (N° 14)** el 25,82% del género femenino contestó que sí (el 72,83% que no), el 23,67% del género masculino contestó que sí (75,01% que no). Quiénes se autoperceben de otros géneros el 32% respondió afirmativamente respecto de sufrir tensión con sus compañeros/as.

Sobre la pregunta si **sufre situaciones de tensión en sus relaciones con sus superiores (N° 15)** respondieron que sí el **29,59%** del género femenino, el **28,43%** del género masculino y el **24%** otros géneros.

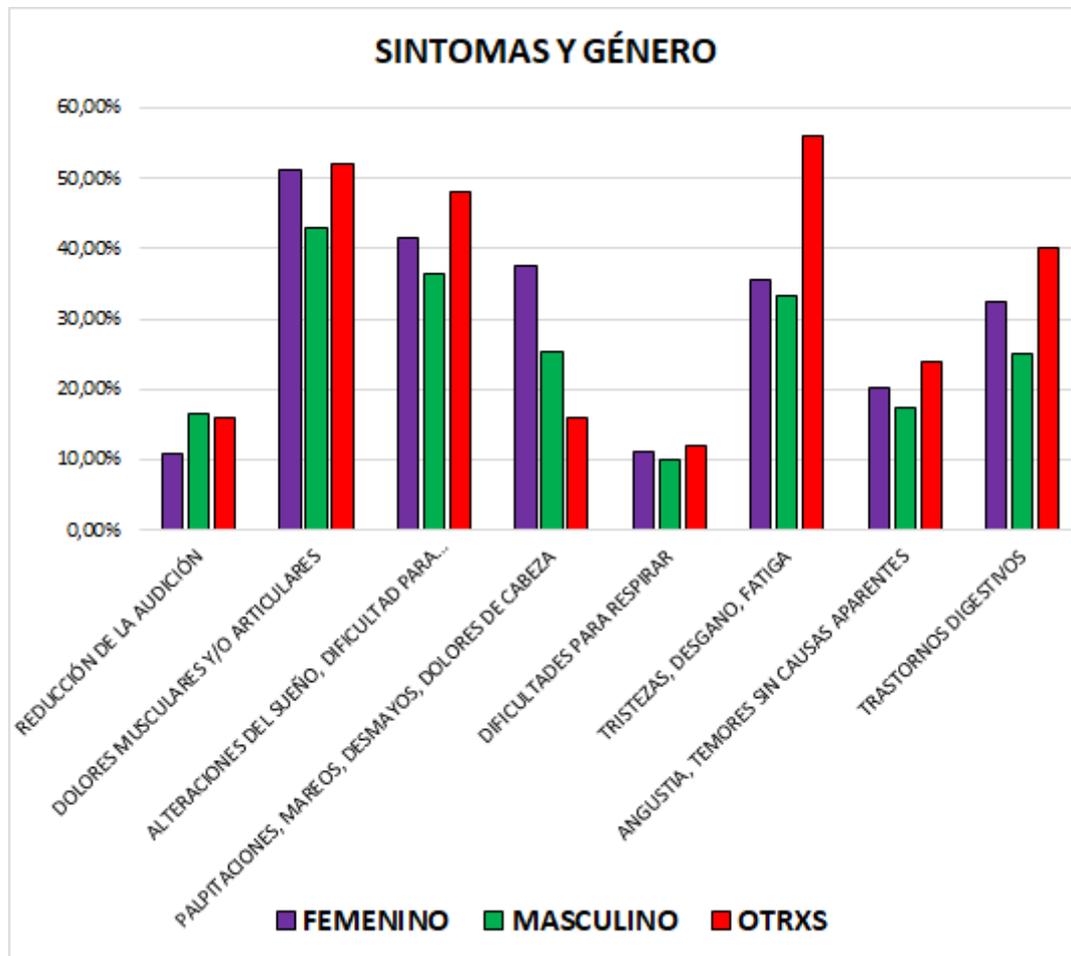
Frente a la pregunta: **“Se siente habitualmente agotado, tensionado, nervioso, de mal humor en su trabajo” (pregunta N° 17)** respondieron afirmativamente el 34,27% del género femenino, el 34,01% del género masculino y el 40% de otros géneros.

En relación a los síntomas sufridos el último año, elaboramos la siguiente tabla:

SÍNTOMAS DURANTE EL ÚLTIMO AÑO	FEMENINO	MASCULINO	OTROS GÉNEROS
REDUCCIÓN DE LA AUDICIÓN	10,75%	16,46%	16%
DOLORES MUSCULARES Y/O ARTICULARES	51,18%	42,81%	52%
ALTERACIONES DEL SUEÑO	41,43%	36,50%	48%
PALPITACIONES, MAREOS, DESMAYOS, DOLOR DE CABEZA	37,41%	25,21%	16%
DIFICULTADES PARA RESPIRAR FRENTE A TAREAS HABITUALES	11,04%	9,88%	12%
TRISTEZA DESGANO FATIGA	35,42%	33,37%	56%
ANGUSTIA, TEMORES SIN CAUSAS APARENTES	20,29%	17,50%	24%
TRASTORNOS DIGESTIVOS	20,29%	25,07%	40%

(*) Para evitar distorsiones por el % de respuesta de la muestra, se tomaron como universo los totales encuestados según cada género (Femenino= 3376; Masculino=2205; otros géneros= 25)

Para visualizar cómo varían los diferentes síntomas según género elaboramos el siguiente gráfico (mismos datos que tabla anterior).

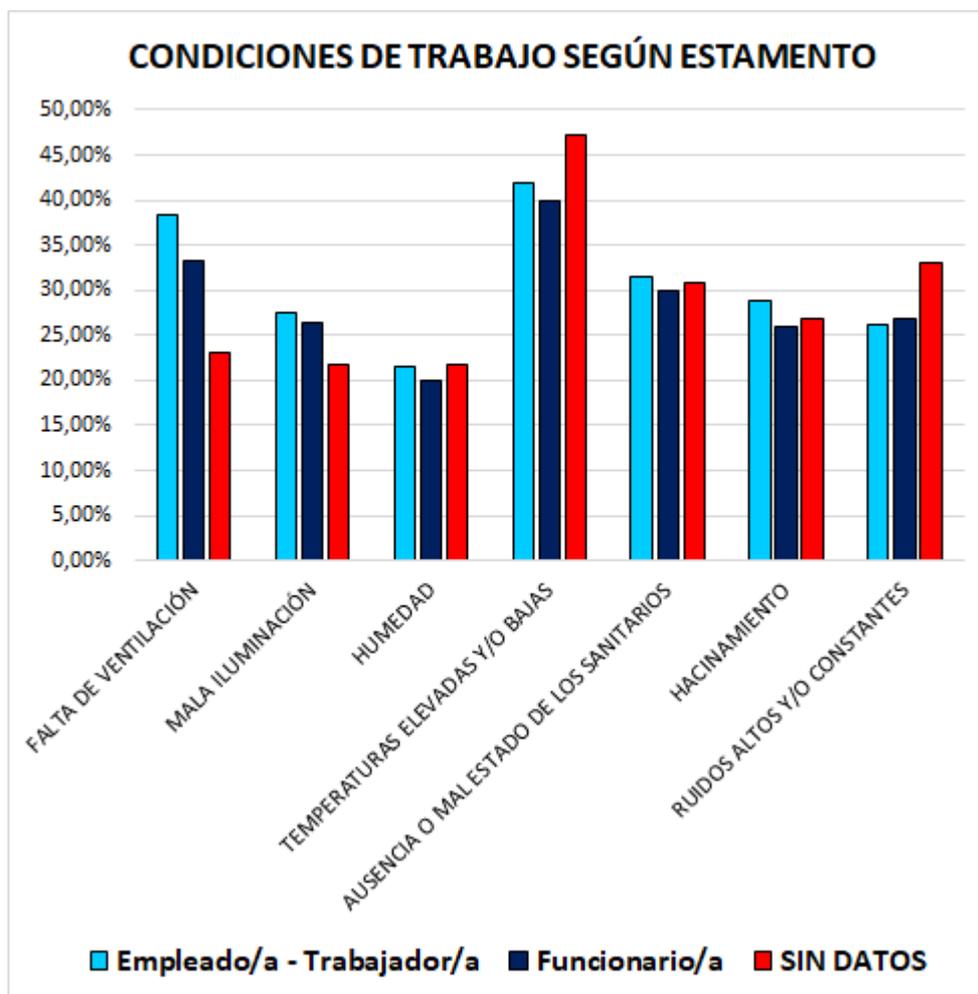


(*) Para evitar distorsiones por el % de respuesta de la muestra, se tomaron como universo los totales encuestados según cada género (Femenino= 3376; Masculino=2205; otros géneros= 25)

ANÁLISIS DE DATOS SEGÚN ESTAMENTO

La encuesta fue respondida por **4746 trabajadores/as – empleados/as, 866 funcionarios/as, 97 personas que no indicaron su estamento** (de ahora en adelante “*SIN DATOS*”).

Respecto a las condiciones de trabajo, en la pregunta 7 “*Su lugar de trabajo presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen (puede marcar más de una opción)*”; trabajadores/as y funcionarios/as respondieron de la siguiente manera:



(*) Para evitar distorsiones por el % de respuesta de la muestra, se tomaron como universo los totales encuestados según cada estamento (Trabajadores/as= 4746; Funcionarios/as= 866; sin datos= 97)

Aún cuando hay diferencias en la forma de describir las condiciones de trabajo, entre los trabajadores/as-empleados/as y funcionarios, ésta no es sustancial.

Respecto a si las **tareas que realizan le exigen adquirir posiciones incómodas**, las respuestas comparando por estamento fueron las siguientes:

ESTAMENTO	Las tareas que realiza adoptar posiciones incómodas Si le exigen corporales
Trabajador/a – Empleado/a	34,66%
Funcionario/a	26,32%
Sin indicar estamento (SIN DATOS)	41,23%

FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En relación a si la **carga de trabajo le resulta excesiva**, el **28,76%** de los/as trabajadores/as-empleados/as encuestados/as respondió afirmativamente, así también **24,36%** de los/as funcionarios/as encuestados/as. Entre quienes no indicaron a qué estamento pertenecen (sin datos) las respuestas afirmativas fueron el **43,29%**.

Sobre la **posibilidad de organizar su trabajo** el **76,33%** de los/as trabajadores/as-empleados/as encuestados/as respondió que afirmativamente, mientras que el **83,37%** de los/as funcionarios/as encuestados/as. Entre quienes no indicaron a qué estamento pertenecen (sin datos) las respuestas afirmativas fueron el **63,91%**.

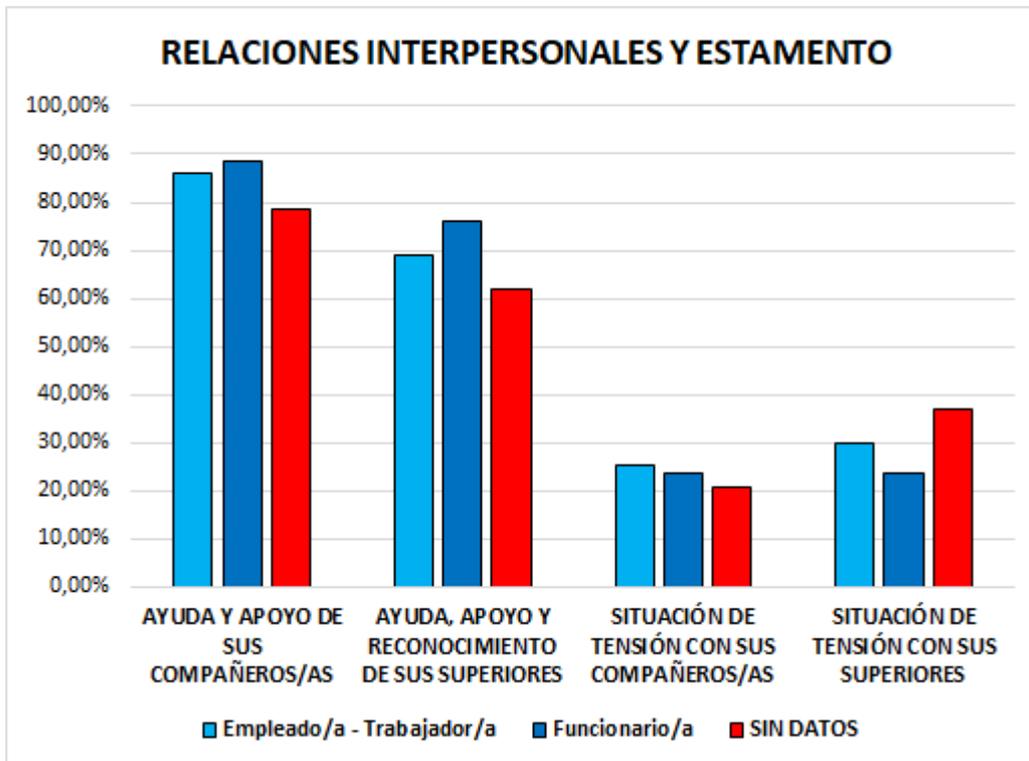
Respecto de la **ayuda y apoyo de sus compañeros/as**, el **86,03%** de los trabajadores/as-empleado/as que respondieron la Encuesta respondieron que sí reciben ayuda de sus compañeros/as. Y entre los/as funcionario/as encuestados/as el **88,56%** indicó recibir ayuda y apoyo de sus compañeros/as.

En relación sobre la **ayuda, apoyo y reconocimiento de sus superiores** la diferencia fue un poco mayor: el **68,81%** de los/as trabajadores/as – empleados/as judiciales encuestados/as respondió afirmativamente. Entre los/as funcionarios/as encuestados/as el **75,98%** respondió positivamente recibir ayuda, apoyo y reconocimiento de sus superiores. Entre quienes no indicaron a qué estamento pertenecen (sin datos) las respuestas afirmativas fueron el **61,85%**.

Respecto de la consulta si **sufre situaciones de tensión en sus relaciones con sus compañeros/as** el **25,35%** de los/as trabajadores/as – empleados/as judiciales encuestados/as respondió afirmativamente. Entre los/as funcionarios/as encuestados/as

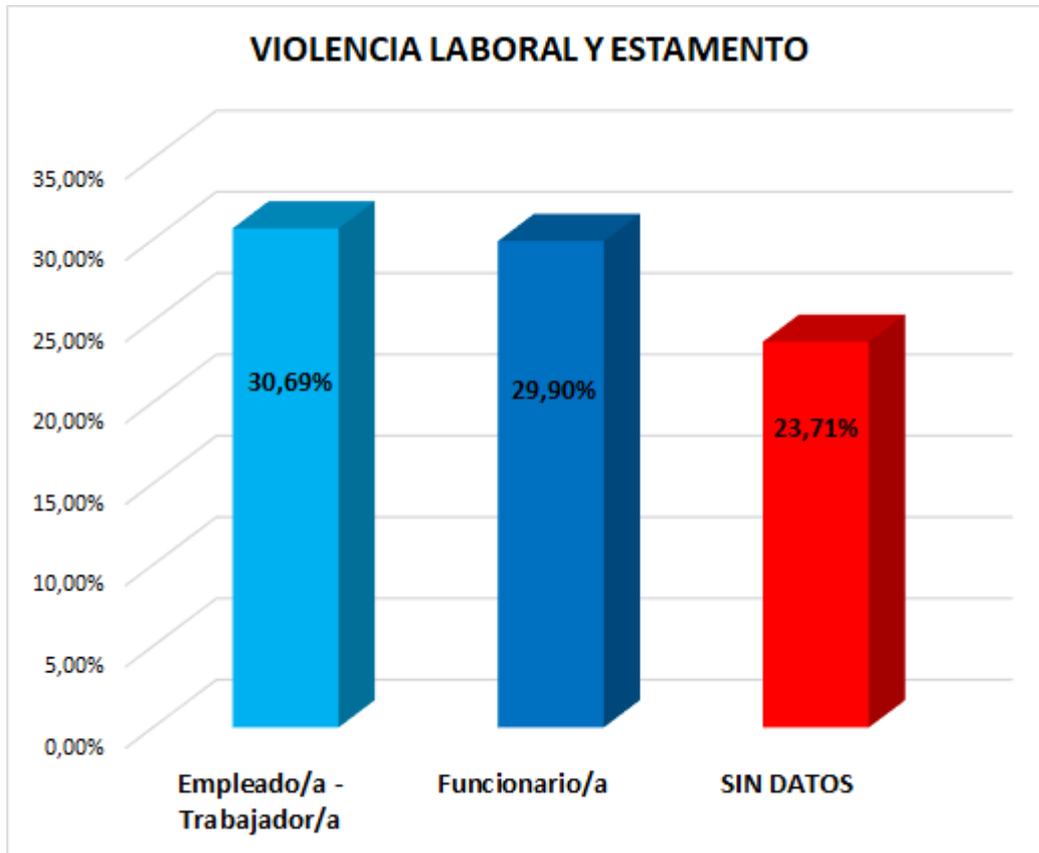
el **23,67%** y entre quienes no indicaron a qué estamento pertenecen (sin datos) las respuestas afirmativas fueron el **20,61%**.

Respecto de las **situaciones de tensión en sus relaciones con sus superiores** el **30,06%** de los/as trabajadores/as – empleados/as judiciales encuestados/as respondió afirmativamente. Entre los/as funcionarios/as encuestados/as el **23,80%** y entre quienes no indicaron a qué estamento pertenecen (sin datos) las respuestas afirmativas fueron el **37,11%**.



(*) Para evitar distorsiones por el % de respuesta de la muestra, se tomaron como universo los totales encuestados según cada estamento (Trabajadores/as= 4746; Funcionarios/as= 866; sin datos= 97)

Respecto a **haber vivido algún acontecimiento de violencia laboral** las respuestas fueron muy similares entre ambos estamentos:



(*) Para evitar distorsiones por el % de respuesta de la muestra, se tomaron como universo los totales encuestados según cada estamento (Trabajadores/as= 4746; Funcionarios/as= 866; sin datos= 97)

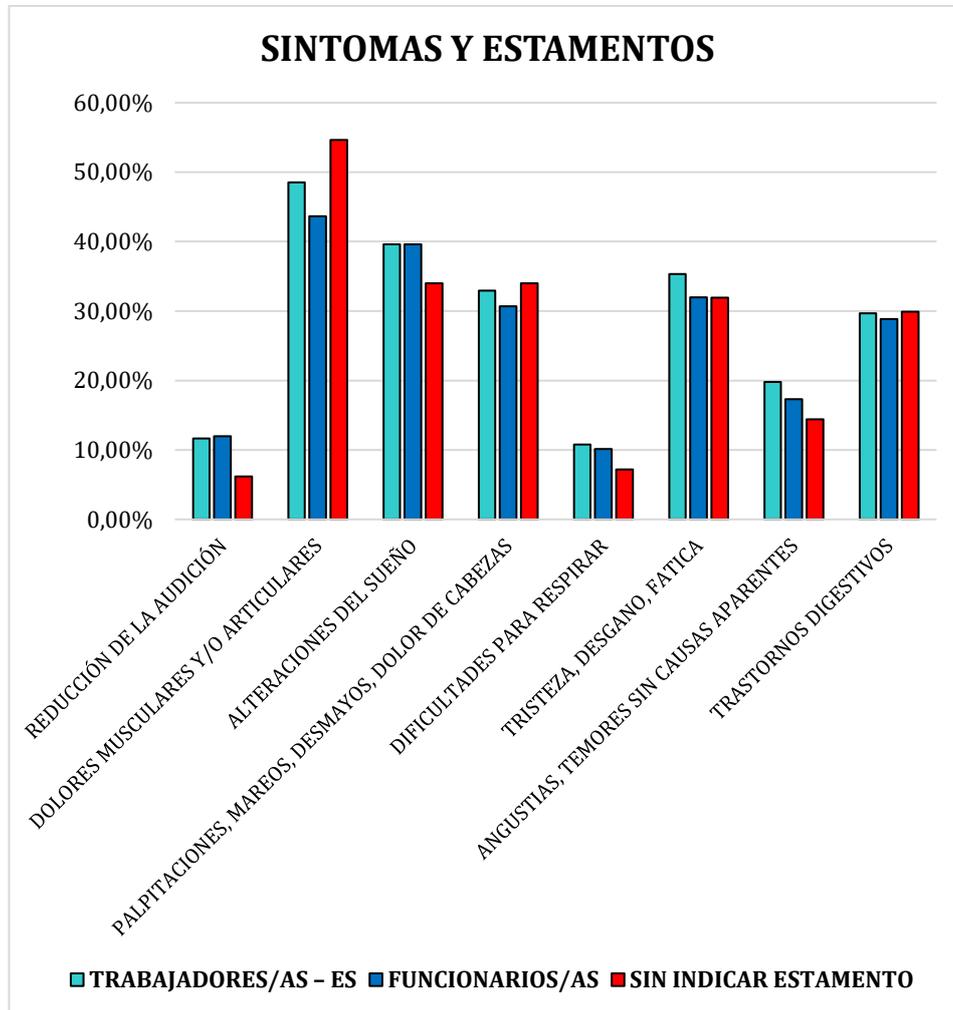
En relación a la pregunta 16, **¿Se siente habitualmente en su trabajo agotado, tensionado, nervioso, de mal humor?**, el **34,91%** de los/as trabajadores/as encuestados/as contestó afirmativamente. Entre los/as funcionarios/as que respondieron la encuesta el **29,80%** respondió que sí a esta pregunta. Entre quienes no indicaron a qué estamento pertenecen, el **47,42%** contestó afirmativamente.

SÍNTOMAS Y ALTERACIONES DE LA SALUD SEGÚN ESTAMENTO:

Construimos la siguiente tabla con los síntomas padecidos en el último año:

ESTAMENTO	TRABAJADORES/AS EMPLEADOS/AS	FUNCIONARIOS/AS	SIN INDICAR ESTAMENTO
REDUCCIÓN DE LA AUDICIÓN	11,65%	12%	6,18%
DOLORES MUSCULARES Y/O ARTICULARES	48,54%	43,64%	54,63%
ALTERACIONES DEL SUEÑO	39,61%	39,60%	34,02%
PALPITACIONES, MAREOS, DESMAYOS, DOLOR DE CABEZAS	32,95%	30,71%	34,02%
DIFICULTADES PARA RESPIRAR FRENTE A TAREAS HABITUALES	10,80%	10,16%	7,21%
TRISTEZA, DESGANO, FATIGA	35,33%	31,98%	31,95%
ANGUSTIAS, TEMORES SIN CAUSAS APARENTES	19,80%	17,32%	14,43%
TRASTORNOS DIGESTIVOS	29,70%	28,86%	29,89%

Para poder visualizarlo de manera comparativa entre estamentos, elaboramos el siguiente gráfico con los datos del cuadro anterior:



(*) Para evitar distorsiones por el % de respuesta de la muestra, se tomaron como universo los totales encuestados según cada estamento (Trabajadores/as= 4746; Funcionarios/as= 866; sin datos= 97)

A quienes respondieron haber padecido alguno/s de estos síntomas en el último año, se les consultó **si considera que está(n) vinculado(s) al trabajo**. Entre los/as trabajadores/as que respondieron la encuesta el **49,59%** contestó que sí. Entre los funcionarios/as encuestados/as el **46,07%** contestó afirmativamente. Entre quienes no indicaron estamento el 44,32%.

Respecto a **tomar licencias en el último año relacionadas con dichos síntomas**: entre los/as trabajadores/as consultados en la Encuesta Nacional de Salud Laboral en el Ámbito del Poder Judicial el **19,17%** respondió afirmativamente. Entre los/as funcionarios/as esa cifra descendió apenas al **15,35%**. Entre quienes no indicaron estamento el **19,58%** respondió afirmativamente.

ANEXO I

1



ENCUESTA NACIONAL DE SALUD LABORAL EN EL ÁMBITO DEL PODER JUDICIAL – 2017 (ANÓNIMA)

1. Género F M Otros

2. Fecha de Nacimiento -----/-----/-----

3. Fecha Ingreso al Poder Judicial -----/-----/-----

4. ¿En qué provincia trabaja? -----

5. ¿En qué ciudad trabaja? -----

6. 1. Marque con una cruz el estamento que integra:

Empleado/a - Trabajador/a Funcionario/a

6.2. ¿En qué área trabaja? (marque con una cruz)

Juzgados de Primera Instancia

Cámaras de Apelación

Tribunal Superior de Justicia / Corte Suprema de Justicia

Consejo de la Magistratura

Ministerio Público de la Defensa

Ministerio Público Fiscal

Ministerio Público Tutelar

6.3. ¿Cuál es el lugar de trabajo específico?

Fuero Civil

Fuero Comercial

Fuero Penal

Fuero Laboral

Fuero Contencioso Administrativo



- | | |
|---|--------------------------|
| Fuero de Familia | <input type="checkbox"/> |
| Multifueros | <input type="checkbox"/> |
| Justicia de Paz | <input type="checkbox"/> |
| Mandamientos y Notificaciones | <input type="checkbox"/> |
| Mantenimiento | <input type="checkbox"/> |
| Informática | <input type="checkbox"/> |
| Cuerpos Periciales | <input type="checkbox"/> |
| Policía Judicial / Cuerpo de Investigaciones Judiciales | <input type="checkbox"/> |
| Equipos Técnicos Interdisciplinarios | <input type="checkbox"/> |
| Dirección Automotores / Choferes | <input type="checkbox"/> |
| Área administrativa del Poder Judicial | <input type="checkbox"/> |
| Área técnica del Poder Judicial | <input type="checkbox"/> |
| Área jurisdiccional del Poder Judicial | <input type="checkbox"/> |
| Otros (especifique) ----- | <input type="checkbox"/> |

7. ¿Su lugar de trabajo presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen (puede marcar más de una opción)

- | | | |
|---|-----------|-----------|
| ¿Ventilación? | SI | NO |
| ¿Mala iluminación? | SI | NO |
| ¿Humedad? | SI | NO |
| ¿Temperaturas elevadas o bajas? | SI | NO |
| ¿Ausencia o mal estado de los sanitarios? | SI | NO |
| ¿Hacinamiento? | SI | NO |
| ¿Ruidos altos y/o constantes? | SI | NO |

Otros (especifique cuáles) -----

8. Las tareas que Ud. realiza, ¿le exigen adoptar posiciones corporales incómodas? **SI** **NO**



9. ¿Cuántas horas diarias promedio trabaja? -----

- | | SI | NO |
|--|----|----|
| 10. La carga y/o el ritmo de trabajo, ¿le resulta excesivos? | | |
| 11. ¿Tiene la posibilidad de organizar su trabajo? | | |
| 12. ¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeros/as? | | |
| 13. ¿Recibe ayuda, apoyo y reconocimiento de su inmediato superior? | | |
| 14. ¿Sufre situaciones de tensión en sus relaciones con sus compañeros/as? | | |
| 15. ¿Sufre situaciones de tensión en sus relaciones con sus superiores? | | |
| 16. ¿Ha vivenciado algún acontecimiento de violencia laboral? | | |
| 17. ¿Se siente habitualmente en su trabajo agotado, tensionado, nervioso, de mal humor? | | |
| 18. Durante el último año, ¿ha padecido alguno o algunos de estos síntomas? (puede marcar más de una opción) | | |
| Reducción de la audición | SI | NO |
| Dolores articulares o musculares al hacer actividades habituales | SI | NO |
| Alteraciones del sueño, dificultad para concentrarse, nerviosismo inhabitual | SI | NO |
| Palpitaciones, mareos, desmayos, dolor de cabeza | SI | NO |
| Dificultad para respirar frente a tareas habituales | SI | NO |
| Tristeza, desgano, fatiga | SI | NO |
| Angustia, temores sin causas aparentes | SI | NO |
| Trastornos digestivos | SI | NO |
| 19. Si respondió positivamente a la pregunta 18, ¿considera que alguno está(n) vinculado(s) al trabajo? | SI | NO |
| 20. ¿Se tomó licencias por enfermedad en el último año relacionadas con los síntomas de la pregunta 18? | SI | NO |

21. Observaciones-----

ANEXO II

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO

Resolución 1934/2015

Bs. As., 28/07/2015

VISTO el Expediente N° 56.777/15 del Registro de esta SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.), las Leyes Nros. 19.587, 24.557, 25.212, 25.877, el Decreto N° 491 de fecha 29 de mayo de 1997, la Resolución S.R.T. N° 3.117 de fecha 21 de noviembre de 2014, y

CONSIDERANDO: Que la salud representa un derecho humano fundamental e indispensable para el desarrollo social y económico, que en nuestro país tiene rango de derecho constitucional, por lo que corresponde que se emprendan iniciativas orientadas a la búsqueda de alcanzar el más elevado nivel de salud.

Que las enfermedades que afectan a la población económicamente activa son, entre otras, las Enfermedades No Transmisibles (ENT) que en el mundo representan la principal causa de mortalidad.

Que entre los desafíos del siglo XXI, la comunidad internacional discute los efectos de las Enfermedades No Transmisibles (ENT), como ser: Cardiopatías, Diabetes, Obesidad, Tabaquismo, Hipertensión Arterial, Cáncer, entre otras; que progresivamente representan cerca del SESENTA POR CIENTO (60%) de las causas de muerte y se proyecta que para el año 2020 representen el SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) de la mortalidad mundial.

Que según las previsiones de la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS), de no mediar acciones, la cifra anual de muertes a nivel mundial por estas causas, aumentará a CINCUENTA Y CINCO (55) millones en el año 2030.

Que según el estudio publicado por la OMS 2014; "ENT-Perfiles de países", en Argentina se calcula que las ENT son la causa del OCHENTA Y UN POR CIENTO (81%) del total de las muertes, siendo las Enfermedades Cardiovasculares las más frecuentes con un TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35%), seguida por diferentes tipos de cánceres en un VEINTIUN POR CIENTO (21%), Enfermedades respiratorias crónicas con el SIETE POR CIENTO (7%) y Diabetes con el TRES POR CIENTO (3%), entre otras.

Que los conocimientos científicos demuestran que la carga de enfermedades no transmisibles se puede reducir considerablemente si se aplican de forma eficaz y equilibrada intervenciones preventivas.

Que la Estrategia de Promoción de la Salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe, la ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (OPS) considera al lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI.

Que la 60° Asamblea Mundial de la Salud de la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) ha destacado que la salud de los trabajadores es un requisito fundamental para la productividad y el desarrollo económico, y ha pedido que se intensifique la colaboración con la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.) y las organizaciones sindicales pertinentes promoviendo trabajos conjuntos de alcance regional y nacional sobre la salud de los trabajadores.

Que la Conferencia General de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.) ha adoptado el Convenio OIT N° 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2006, relativo a la salud en el trabajo y concede la máxima prioridad al principio de prevención.

Que la ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD ha llamado a asegurar la colaboración y acción concentrada entre todos los programas nacionales de salud de los trabajadores, por ejemplo los relativos a la prevención de enfermedades y traumatismos ocupacionales, enfermedades transmisibles y crónicas, promoción sanitaria, salud mental, salud ambiental y el desarrollo de los sistemas de salud.

Que el artículo 35 de la Ley N° 24.557, creó la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.) como entidad autárquica en jurisdicción del entonces MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, hoy MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (M.T.E. Y S.S.).

Que a los fines de cumplir con las funciones que le impone la Ley de Riesgos del Trabajo como Organismo de regulación y supervisión del Sistema de Riesgos del Trabajo, a través del artículo 2° de la Resolución S.R.T. N° 3.117 de fecha 21 de noviembre de 2014 se aprobaron los objetivos, responsabilidades primarias y acciones estructurales y funcionales de la S.R.T., disponiendo en su Anexo II, como "Misión: Garantizar el efectivo cumplimiento del derecho a la salud y seguridad de la población cuando trabaja, promoviendo la Cultura de la Prevención...".

Que promover la salud en los lugares de trabajo implica un conjunto de acciones convergentes del Estado, las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.), los empleadores, los representantes de los trabajadores, las obras sociales, los servicios de medicina privados y los efectores públicos de Atención Primaria de la Salud (APS).

Que a tal fin resulta necesario aunar esfuerzos entre los Organismos del Estado, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales y los demás actores sociales relevantes para concretar aquellos objetivos comunes consistentes en la promoción de las acciones de prevención que se aluden en el considerando precedente.

Que para promover y mantener el más alto nivel de salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, así como en otros ámbitos de su vida, es necesaria la implementación de un Programa tendiente a fortalecer y favorecer la salud y el bienestar de los trabajadores.

Que a tal fin se hace necesario el funcionamiento integrado de los Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo del empleador y en el caso de no contar con uno, estimular su creación.

Que la conformación de este Programa incluye el desarrollo de un conjunto de actividades destinadas al reconocimiento del estado de situación en materia de prevención de enfermedades, de promoción de la salud y la elaboración de instrumentos para dichos fines.

Que la implementación de este Programa permitirá alcanzar un elevado nivel de salud en los trabajadores, logrará prevenir enfermedades inculpables y descender las tasas de morbilidad por ENT, que tienen incidencia directa o generan riesgos cuya consecuencia hace aumentar el registro de siniestros laborales por estar los trabajadores padeciendo afecciones que impiden desenvolverse plenamente en sus labores cotidianos.

Que por otro lado, cabe señalar que tanto el artículo 33, apartado 4° de la Ley de Riesgos del Trabajo como su reglamentario, artículo 11 del Decreto N° 491 de fecha 29 de mayo de 1997,

prevén los destinos de los excedentes del Fondo de Garantía de la Ley sobre Riesgos del Trabajo.

Que las acciones a que den lugar las acciones previstas en el Programa que pretende crear, podrán ser financiadas con los excedentes del Fondo de Garantía de la Ley N° 24.557, en tanto se correspondan con las finalidades asignadas a tales excedentes.

Que por último, y en el marco de las Leyes Nros. 25.212 y 25.877, se invitará a las Administradoras de Trabajo Local (A.T.L.) a adherir al programa que se pretende crear con la presente resolución.

Que la Gerencia de Asuntos Legales ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente se dicta en virtud de lo dispuesto en los artículos 33, 36 y 38 de la Ley N° 24.557.

Por ello, EL SUPERINTENDENTE DE RIESGOS DEL TRABAJO

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° — Créase el “PROGRAMA NACIONAL DE TRABAJADORES SALUDABLES”, en adelante denominado el “PROGRAMA”, que administrará y ejecutará esta SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.).

ARTÍCULO 2° — Podrán participar del “PROGRAMA” los Empleadores, Cámaras de Empleadores, Sindicatos (Uniones, Federaciones o Confederaciones) y aquellas entidades interesadas que lo soliciten.

ARTÍCULO 3° — Fijanse como Objetivos del “PROGRAMA” que se aprueba en el artículo 1, los siguientes: - Fomentar y brindar asistencia técnica en planes para la prevención de enfermedades que representen la mayor prevalencia en la morbimortalidad de la población económicamente activa de la REPUBLICA ARGENTINA, en particular las Enfermedades No Transmisibles (ENT). - Fomentar y brindar asistencia técnica en planes de promoción de la salud y concientización en hábitos saludables.

ARTÍCULO 4° — Establézcanse las siguientes acciones, mediante las cuales se permitirá alcanzar los objetivos enunciados en el artículo precedente:

- Fortalecer el funcionamiento integral y coordinado de los Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad de los establecimientos laborales.
- Estimular la creación de los Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad para el sector Pymes, pudiendo ser inter-empresas.
- Relevar los perfiles de alteraciones a la salud de los trabajadores a partir de fuentes primarias y secundarias de información.
- Investigar de manera integral las causas del ausentismo laboral y generar estrategias que orienten a mejorar la salud de los trabajadores/as y por ende favorezcan su descenso.
- Fomentar y brindar asistencia técnica en planes de salud preventiva para; Prevención de enfermedades cardiovasculares, Prevención de cáncer de útero y mama. Prevención trastornos

metabólicos, Prevención de E.P.O.C. y aquellos planes de prevención según las problemáticas de salud detectadas.

- Fomentar y brindar asistencia técnica en planes de promoción de la salud; vacunatorias, nutricionales, de actividad física y aquellos planes de promoción que se consideren estratégicas para la adquisición de hábitos saludables.
- Monitorear el impacto de los planes en salud preventiva desarrollados mediante indicadores diseñados para tal fin.
- Realizar ateneos, jornadas, foros, o cualquier otro espacio, para el intercambio y generación de nuevos conocimientos sobre la temática.
- Divulgar la información en materia de salud y trabajo que aporte al modo de gestionar los servicios de medicina del trabajo y de higiene y seguridad de forma integrada con el acento puesto en la prevención primaria.
- Detectar y difundir, buenas prácticas e iniciativas recomendables que aborden el funcionamiento de los servicios de salud y seguridad en el trabajo con la mirada preventiva.

ARTÍCULO 5° — Las acciones enunciadas en el artículo precedente se llevarán a cabo mediante convenios específicos que el Organismo celebre con aquellas entidades que se acojan al mismo.

ARTÍCULO 6° — Las acciones a que dé lugar el “PROGRAMA” podrán ser financiadas con los excedentes del Fondo de Garantía de la Ley N° 24.557, en tanto se correspondan con los destinos previstos para tales excedentes por la normativa de aplicación en la materia, sujeto a la disponibilidad de recursos y en la proporción que la S.R.T. determine. Los convenios que se suscriban para la implementación de las acciones previstas y se prevea que se financiara con esta fuente se deberá especificar su oportunidad y alcance y, en su caso, los mecanismos para la rendición de la aplicación de los fondos.

ARTÍCULO 7° — Facúltase a la Gerencia de Prevención a determinar plazos, condiciones y requisitos establecidos en la presente resolución, así como dictar normas complementarias.

ARTÍCULO 8° — Invítanse a los Empleadores, Cámaras de Empleadores y Sindicatos (Uniones, Federaciones o Confederaciones) a que se adhieran al presente “PROGRAMA”.

ARTÍCULO 9° — Invítanse a las Administraciones del Trabajo Locales (A.T.L.) a formar parte del presente “PROGRAMA”.

ARTÍCULO 10. — La presente resolución entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 11. — Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

— Dr. JUAN H. GONZALEZ GAVIOLA, Superintendente de Riesgos del Trabajo. e. 03/08/2015
N° 131908/15 v. 03/08/2015