

Material Imprimible

Curso de Seguridad e Higiene

Módulo 5

Contenidos:

- Sistema de Riesgos del Trabajo
- Ley de Riesgos del Trabajo
- Normativa legal de Higiene y Seguridad
- Consulta de normativas
- Disposiciones de la Ley de Riesgos del Trabajo
- Ley de Seguridad e Higiene

Historia del Sistema de Riesgos del Trabajo

Los orígenes del Sistema de Riesgos en la Argentina se encuentran en la historia del Derecho del Trabajo, que se orienta a la relación entre sujetos particulares, es decir, empleador y empleado, y con principios particulares a ella, que no encontraremos en otras ramas del derecho.

Lo que sucede es que el derecho regula las relaciones sociales, determinando las normativas que permiten abordar conflictos en la sociedad. Y si bien existen distintas ramas y áreas dentro del derecho, aquí nos interesa el Derecho del Trabajo, ya que éste se encarga de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores en relación de dependencia y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y obligaciones.

Ahora bien, cabe destacar que esto no implica que las demás ramas no tengan vínculos con el Derecho del Trabajo, sino que la principal normativa la encontraremos en él. De hecho, el primer hito que podemos encontrar como antecedente en nuestro país data de 1853, en la Constitución Nacional, que garantizaba el derecho a trabajar, así como el de ejercer industrias.

Sin embargo, no implicaba derechos sociales. Esto quiere decir que no se encontraba alguna protección al trabajador o su trabajo. Y tampoco existían leyes específicas. Por ello, el Código Civil y el de Comercio eran utilizados, también, en lo laboral.

En lo que respecta a la Constitución, la reforma de 1994, que es la vigente en la actualidad, no modifica lo dispuesto por la versión de 1957, que establecía en el Artículo 14 bis derechos sociales y laborales, aunque sí eleva a carácter de constitucional los Tratados Internacionales. Es decir, los ubica por encima de las leyes.

Entonces se preguntarán cuándo se incorporaron las normativas que protegen a los trabajadores... La primera Ley del Trabajo data de 1905, cuando se sancionó la Ley N°4.611, aplicable sólo en Capital Federal, que prohibía el trabajo los domingos. Luego, en 1907 se promulgó la Ley N°5.391 que reguló la jornada laboral de menores y mujeres en 8 horas. A su vez, para esa época también se la creó el Departamento Nacional del Trabajo, y en 1914 se promulgó la Ley N°9.511 que planteaba que no se podría embargar la totalidad del salario.

No obstante, no son éstos los antecedentes que sembraron el origen del Sistema de Riesgos en Argentina, sino que fue en 1915, cuando se promulgó la primera ley sobre accidentes de trabajo: la Ley N°9.688. Y, hacia 1921, gracias a la Ley N°11.127, se prohibió la fabricación, importación y venta de cerillos con fósforo blanco o amarillo, lo cual protegía a los trabajadores por el potencial dañino que implicaba su elaboración.

Dijimos que la jornada laboral de 8 horas se reguló en 1907, pero sólo para mujeres y niños, por lo que hubo que esperar hasta 1929, con la Ley N°11.544, que se estableciese dicha jornada para todos por igual. Y 5 años más tarde, en 1934, se promulgó la Ley N°11.729, que se constituyó en la base de la normativa laboral del Código de Comercio, hasta la promulgación de la Ley de Contrato de Trabajo.

La Ley N°20.744 de Contrato de Trabajo, que aún rige en la actualidad, fue sancionada en 1974, y, en su Artículo 3, establece que “regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él, en cuanto se ejecute en su territorio”. Y, si bien deja por fuera muchos aspectos vinculados a la actividad laboral y al sistema de riesgos, es parte de los pilares legales que debemos conocer.

Además, en ella se define el concepto de trabajo como “toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración”, aclarando que, justamente, es el contrato de trabajo el que busca regular dicha actividad productiva y la relación de intercambio con un fin económico.

Ahora bien, dijimos que esta ley no regula todos los aspectos vinculados al trabajo, por lo que debemos mencionar la Ley N°14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo, anterior a la Ley de Contrato de Trabajo, ya que fue sancionada en 1953, la cual tiene modificatorias por un decreto de 2004.

Luego, en lo que respecta a los accidentes de trabajo, las Leyes que debemos conocer son la Ley N°24.557 de Accidentes de Trabajo de 1995, que tiene otras normativas que la actualizan, como la Ley N°26.773, de Riesgos del Trabajo, del año 2012, y la Ley N°27.348 de 2017, complementaria a la de Riesgos del Trabajo.

Habrán notado que, hasta el momento, no hemos mencionado otra ley de suma importancia, que sí hemos estudiado anteriormente: La Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que contiene las condiciones de higiene y seguridad que debe cumplir cualquier actividad en todo el territorio de la República Argentina, junto con su Decreto reglamentario 351/79. Esta normativa establece las normas generales de Higiene y Seguridad en el Trabajo y la necesidad de contar con un Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo en las organizaciones, los cuales se encuentran regulados por el Decreto 1338 de 1996.

Con este breve recorrido histórico buscamos dar cuenta de lo reciente que son las normativas y la preocupación sobre las temáticas de riesgos, higiene y seguridad, así como también que se han revisado poco en los últimos años, por lo cual presentan

algunas limitaciones en la práctica diaria. Sin embargo, son las normativas vigentes, por lo que debemos conocerlas para poder aplicarlas.

Consulta de normativas

Es momento de conocer dónde se puede consultar toda la legislación vigente de salud y seguridad en el trabajo... Para ello, en primer lugar, se debe saber que la salud y seguridad en el trabajo es un Derecho Constitucional, presente tanto en el cuerpo de la Constitución, como en los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, entre otros.

Existen, de este modo, leyes que aprueban convenios de la Organización Internacional del Trabajo, dándoles jerarquía superior a las leyes nacionales. Podemos encontrar:

- La Ley N°26.693, que aprueba el Convenio 155 de la OIT de seguridad y salud de los trabajadores, y el Protocolo de 2002, relativo al convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores.
- Y la Ley N°26.694, que aprueba el Convenio 187 de la OIT, relativo al marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo.

Luego, con una jerarquía menor, encontramos las leyes nacionales y sus modificatorias, que regulan distintos aspectos del trabajo y la salud y seguridad. Las principales leyes son, por un lado, la Ley N°19.587 de 1972, de Higiene y Seguridad en el Trabajo, según la cual las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo se deben ceñir en toda la Argentina a las normas de esta ley y las reglamentaciones que se dicten por ella. Esta ley se acompaña por el Decreto 351 de 1979, el cual la reglamenta, y el Decreto 1338 de 1996 de Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y trabajadores equivalentes, que reemplaza parte de lo presente en el anexo I del Decreto 351 de 1979. Mencionaremos, además, el Decreto 911 de 1996, que la reglamenta específicamente en las actividades de construcción.

A su vez, encontramos la Ley N°24.557 sobre Riesgos del Trabajo, de 1995, donde se establece la posibilidad de crear Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, o ART, y se reglamentan las contingencias y situaciones cubiertas, así como también las prestaciones dinerarias y en especie. También crea la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Y el decreto 170 de 1996 es el que reglamenta esta ley.

Y, por su parte, la Ley N°27.348 de 2017, que es complementaria a la Ley sobre Riesgos del Trabajo, la cual apunta a la reducción de la litigiosidad por accidentes y enfermedades

profesionales, con la intervención previa obligatoria de las Comisiones Médicas Jurisdiccionales.

Por otro lado, si bien estas son las principales leyes nacionales, también existen otras leyes importantes que no podemos dejar de mencionar, como, por ejemplo:

- La Ley N°26.773 de 2012, que regula el régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Y la Ley N°20.744 de 1974 de Contrato de Trabajo, que establece las disposiciones generales de los contratos de trabajo, como marco general, más allá de los convenios colectivos por sindicato.

Adicionalmente a la normativa ya mencionada, encontramos algunas leyes que regulan aspectos específicos en alguno de sus artículos, como ser:

- La Ley N°11.317 de 1924 de Trabajo de Mujeres y Menores de 18 años, donde constan las ocupaciones prohibidas.
- La Ley N°11.544 de 1929 de Jornada de Trabajo, con sus decretos reglamentarios.
- La Ley N°12.205 de 1935, conocida como Ley de la Silla, ya que establece que todo local de trabajo deberá estar provisto de asientos con respaldo, con su Decreto reglamentario 85.474/36.
- Y la Ley N°12.713 de 1941 sobre Trabajo a Domicilio, donde constan las condiciones de higiene y seguridad de los locales y talleres, con su Decreto 118.755/42 reglamentario.

Es importante tener en cuenta que cuando se habla de una Ley, como la Ley N°24.557/95, de Riesgos del Trabajo, suele referirse a ésta y a sus modificatorias, porque existen decretos o leyes que modifican artículos específicos, pero la ley principal es la mencionada, por eso no suele hacerse mención al número de las otras. Por ello es sumamente importante la fuente de consulta de la legislación, ya que, en las fuentes oficiales, es decir, del propio gobierno, podemos consultar la ley actualizada, o sea, con las modificaciones de los artículos y con la nota aclaratoria de dichos cambios. Esto facilita su comprensión y el asegurarnos de que estamos basándonos siempre en la última legislación.

Consultar estas fuentes oficiales es muy sencillo, en el material complementario ya les hemos facilitado algunos links de leyes, pero veamos cómo realizar la consulta de cualquier otra. En primer lugar, deberemos ingresar, mediante algún navegador de

Internet, al sitio: <http://www.infoleg.gob.ar/>. Allí podemos buscar por tipo de norma, por ejemplo, si es una ley, un decreto, etc. y su número.

Por ejemplo, si buscamos la Ley de Riesgos de Trabajo, antes mencionada, seleccionaremos “ley” en tipo, y el número: “24557”. La búsqueda nos dará como resultado la ley, con su fecha de publicación y descripción. Y si ingresamos a ella podremos ver el resumen. Pero, además, podremos consultar el texto actualizado de la norma, es decir, con las modificatorias ya incluidas. Por lo tanto, si queremos saber qué normas modifica o complementa, o cuáles la complementan o modifican, allí mismo podremos consultarlo, ingresando a los links correspondientes.

Resoluciones de la SRT

Como habrán podido ver, es indispensable conocer las principales leyes, y dónde consultarlas de manera oficial, ya que esto nos permitirá, también, conocer las modificatorias que presentan. Ya hemos visto, de este modo, cuáles son las principales normativas en materia de Seguridad e Higiene. No obstante, en el material complementario les facilitamos más información, concerniente a algunos decretos anexos, por si quieren ampliar sus conocimientos.

Ahora bien, las leyes y los decretos no son las únicas normativas relevantes en el área de seguridad e higiene, sino que también debemos tener en cuenta las resoluciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, es decir, de la SRT. Una vez más todas las resoluciones se pueden encontrar mediante el sitio de Infoleg, realizando una búsqueda similar a la anteriormente explicada. Por ejemplo, si buscamos la Resolución de la SRT 239/1996 ingresaremos en tipo “resolución”, y en el número “239”.

Cabe señalar que hay muchas más resoluciones que leyes, y comparten los números, ya que hay distintos organismos emisores. Por lo que, si no aclaramos nada más, deberemos buscar en los resultados hasta encontrar aquella que requerimos. Por este motivo es conveniente, tras realizar la búsqueda, seleccionar la opción de refinar la consulta, y del listado de “dependencia” elegir “Superintendencia de Riesgos del Trabajo”, así nos arrojará sólo la resolución de dicho agente emisor.

En cuanto a las principales resoluciones de la SRT que debemos conocer su mencionaremos las siguientes:

- La Resolución 239/1996, que son los requisitos para las constancias de las visitas a los establecimientos que realicen las ART, de acuerdo al Decreto 170/96.

- La Resolución 25/1997, que es el procedimiento para la comprobación y juzgamiento de los incumplimientos por parte de los empleadores a la Ley de Riesgos de Trabajo y normas de higiene y seguridad.
- La Resolución 230/2003, donde consta la obligación de los empleadores asegurados, y de los empleadores auto asegurados, de denunciar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a su ART y a la SRT, así como de investigarlos.
- La Resolución 741/2010 sobre la información que deberán remitir las ART a la SRT sobre los contratos de afiliación y los relevamientos generales de riesgos laborales.
- La Resolución 771/2013 sobre Programación Anual en materia de Prevención, que deberán presentar las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y Autoasegurados.
- La Resolución 2757/2014, que indica que se crea el “Programa de apoyo de capacitación y difusión del sistema de riesgos del trabajo, (...) destinado a asistir a las Entidades Gremiales, Organizaciones de Empleadores y otras organizaciones de la comunidad, en la temática de prevención, salud, higiene, condiciones de seguridad y medio ambiente del trabajo”.
- La Resolución 3326/2014, que crea el “Registro Nacional de Accidentes Laborales” (R.E.N.A.L.).
- La Resolución 1934/2015 que crea el “Programa Nacional de Trabajadores Saludables”.
- Y la Resolución 883/2017, la cual genera el Observatorio Argentino de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Vale destacar que mencionamos estas resoluciones como las principales, ya que son generales, pero que existen resoluciones específicas para distintos aspectos o tareas, como, por ejemplo, la 1552/2021 que determina la cobertura y prestaciones de las leyes de Higiene y Seguridad y de Riesgos de Trabajo para los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, o la 592/2004 que aprueba el reglamento para trabajos con tensión en instalaciones eléctricas mayores a un kilovolt.

Por lo cual, según el rubro y actividades de la organización, deberemos buscar aquellas que nos sean específicas. Para ello, podemos utilizar el mismo buscador antes mencionado de Infoleg, pero seleccionando la opción de “búsqueda por texto”, eligiendo, en el tipo de norma, “resolución”, la SRT como dependencia y, en el campo de texto, poner

la palabra clave, por ejemplo: “construcción”. De esta manera podremos obtener todas las normativas vinculadas.

Entonces, como podemos ver, contamos con un marco general regulatorio, que comienza en la Constitución Nacional, y que se va haciendo cada vez más específico. Por ello, debemos conocer las normativas generales principales, y luego podremos ir buscando las específicas según el rubro y tipo de actividad que llevemos adelante. Para eso, siempre es fundamental conocer la existencia de la SRT como ente regulatorio, y las dos leyes macro que rigen la actividad, que son la Ley de Higiene y Seguridad y la de Riesgos del Trabajo, que profundizaremos más adelante.

Sistema de Riesgos del Trabajo y la Seguridad Social

Es momento de detenernos en el Sistema de Riesgos del Trabajo y la Seguridad Social en Argentina... El Sistema de Riesgos del Trabajo es uno de los componentes del Sistema de la Seguridad Social argentino, encargado de velar por las personas ante las distintas necesidades sociales que puedan tener que afrontar.

Esto quiere decir que es la forma en la cual el Estado genera políticas de protección vinculadas a las jubilaciones, pensiones, riesgos del trabajo, asignaciones familiares y seguro de desempleo. Entonces, como podemos apreciar, el Sistema de Seguridad Social no se limita a los trabajadores, pero dentro de él, encontramos el Sistema de Riesgos del Trabajo que sí lo hace, y que es de nuestro interés.

Entonces, el Sistema de Riesgos del Trabajo vela por la salud y seguridad de los trabajadores, siendo su alcance los trabajadores del sector público y privado, incluidos los pasantes y trabajadores de casas particulares, y se rige bajo la Ley de Riesgos de Trabajo N°24.557.

El objetivo es prevenir los riesgos en la actividad laboral y reparar los daños que pueden ocasionarse por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Es por ese motivo que es obligatorio, para todos los empleadores, afiliarse a una Aseguradora de Riesgos del Trabajo, o cumplimentar todos los requisitos para autoasegurarse ante la Superintendencia de Seguros de la Nación. Profundicemos un poco más sobre esto...

Las ART son empresas que deben estar autorizadas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y la Superintendencia de Seguros de la Nación. Su fin es asesorar a los empleadores en las medidas de prevención, y reparar los daños ante accidentes y enfermedades profesionales. Como ya dijimos, es obligatorio contar una, a excepción de los auto asegurados, los cuales no son comunes en la práctica, ya que deben cumplir con

requisitos tanto técnicos como financieros para poder afrontar las prestaciones médicas, monetarias y preventivas exigidas por la Ley.

A su vez, las ART tienen como objetivo brindar asesoramiento y asistencia técnica a los empleadores y a sus trabajadores en materia de prevención, y brindar las prestaciones monetarias, de salud y de prevención que establece la ley. Para ello, debe examinar los riesgos que declara el empleador, y evaluar periódicamente todos los existentes de la empresa que la contrata y cómo se abordan.

Además, es responsable de la realización de los exámenes médicos periódicos para vigilar la salud de los trabajadores, los cuales se definen en función de los riesgos a los cuales se exponen, visitar a las empresas para el control de las normas de prevención y brindar la información a la SRT sobre los planes y programas de las empresas. Es por este motivo que debe tener un registro de siniestros de cada empresa que asegura, es decir, de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y controlar el plan de acción que debe tomar la empresa ante ellos, ya que debe informar a la SRT ante incumplimientos. De este modo, las ART brindan soporte a las empresas para la gestión de los riesgos del trabajo y son controladas por la SRT, para garantizar que se lleven adelante las prestaciones médico-asistenciales y monetarias requeridas en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Es por ello que se plantea como objetivo de la SRT el promover ambientes de trabajo seguros y saludables. Y, dentro de sus obligaciones, podemos encontrar el control del cumplimiento de las normativas de seguridad e higiene, y el funcionamiento de las ART, así como imponer sanciones, en caso de aplicar, según las normas de Riesgos del Trabajo, etc.

Así, en caso de que un empleado sufra un accidente de trabajo, que recordemos que son aquellos acontecimientos súbitos y violentos que se dan en ocasión del trabajo, incluyendo los in itinere, o una enfermedad profesional, es decir, aquella ocasionada por el lugar o tipo de trabajo según el Listado de Enfermedades Profesionales, el empleador deberá dar aviso a la ART, quien debe gestionar el diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y prestaciones correspondientes.

Para comprenderlo mejor, veamos un ejemplo... Supongamos que estamos en nuestro trabajo y nos caemos, motivo por el cual nos torcemos el tobillo. En ese caso, nuestro empleador deberá contactar a la ART que tenga contratada, y enviarnos a la clínica que corresponda para que nos revisen, hagan los estudios correspondientes y proporcionen

el diagnóstico, que podría ser, por ejemplo, un esguince, con el tratamiento adecuado para éste, y, eventualmente, darnos el alta para que nos podamos reincorporar al trabajo. Ahora bien, es importante hablar, en este punto, de la incapacidad... No siempre, tras el tratamiento médico y/o la rehabilitación correspondiente, la persona afectada logra tener nuevamente sus capacidades como antes de que ocurriese el accidente de trabajo o la enfermedad profesional. Por ejemplo, puede ser que se disminuya la capacidad, o que directamente se haya perdido, en casos extremos, según cual sea el accidente o enfermedad. Es decir, supongamos que trabajamos en una cocina y que nos cortamos un dedo... Bueno, en ese caso, por más tratamiento que realicemos, no vamos a recuperarlo.

Es por eso que entran en juego, aquí, las incapacidades laborales, las cuales pueden ser de distinto tipo:

- Podemos hablar de incapacidad laboral temporaria cuando el daño sufrido por el trabajador le impide, temporalmente, realizar sus tareas.
- Y de incapacidad laboral permanente, cuando no puede retomar sus tareas debido al daño sufrido.

De este modo, el Sistema de Riesgos del Trabajo implica una serie de responsabilidades para los distintos actores que deben ser conocidas y cumplidas para que funcione correctamente.

Ley de Riesgos del Trabajo

Vamos a analizar el objetivo y las disposiciones principales de la Ley N°24.557, conocida, también, como Ley de Riesgos de Trabajo, que, como ya sabemos, tiene por objetivo establecer un sistema integral para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, y garantizar las prestaciones y reparación de los daños sufridos a consecuencia de ellos...

Entonces, dentro de las principales disposiciones de esta normativa se encuentra la determinación de las responsabilidades y obligaciones de los empleadores, en relación con los riesgos de trabajo y sus potenciales consecuencias, que son los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. A su vez, determina las de las ART, quienes deben cubrir las prestaciones económicas y en especie, es decir, aquellas que no son económicas, como, por ejemplo, la asistencia médica o farmacéutica.

Ahora bien, es importante destacar que, al reglar los derechos y obligaciones, incluye, además:

- El de los trabajadores de trabajar en un ambiente seguro y saludable
- Recibir la información sobre los peligros y riesgos a los que se exponen
- Denunciar la detección de riesgos
- Capacitarse en términos de prevención
- Y recibir la atención requerida.

Más adelante ampliaremos aún más en cuáles son estos derechos, deberes y obligaciones de cada integrante del sistema...

Se debe mencionar que esta ley, además, crea los organismos de control que deben vigilar que se cumpla toda la normativa aplicable. Así, podemos mencionar a la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, que es un organismo nacional que debe controlar y fiscalizar a las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo, así como los Servicios de Seguridad e Higiene.

Adicionalmente, encontramos a las Comisiones Médicas que se especializan en la evaluación de consecuencias particulares de algún accidente de trabajo o enfermedad profesional, de modo de poder dar cuenta si corresponde la determinación de una incapacidad y, consecuentemente, de una indemnización. Considera, además, la creación del fondo de garantía para que se abonen las prestaciones en caso de insuficiencia patrimonial del empleador, y el fondo de reserva para las prestaciones a cargo de las ART que no abonen por su liquidación.

Luego, entre las disposiciones generales, encontramos, también, las medidas que se toman para mantener la estabilidad laboral de los trabajadores afectados por accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Podemos mencionar:

- La prohibición del despido
- La reincorporación al trabajo una vez finalizado el tratamiento
- Y la rehabilitación, entre otros.

Y, a su vez, encontramos aquellas sanciones por el incumplimiento por parte de las empresas de éstas y todas las demás disposiciones presentes en la ley.

Es momento de conocer las prestaciones que determina la Ley de Riesgos de Trabajo. Como ya sabemos, esta normativa, dentro de su alcance, plantea la prevención de los

riesgos, pero también la reparación de los daños derivados del trabajo. Es por eso que, dentro de los objetivos de esta ley, vamos a encontrar el de reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado. Es por eso que, las prestaciones que vamos a poder encontrar, van a ser de dos tipos: dinerarias o en especie, en función del tipo de incapacidad derivada en el trabajador.

Las prestaciones dinerarias implican, básicamente, el pago de una suma de dinero ante algún tipo de incapacidad, originada ya sea por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Además, tal como afirma la Ley N°24.557, las prestaciones en dinero “son irrenunciables y no pueden ser cedidas ni enajenadas”. Esto quiere decir que se trata de un derecho del trabajador, el cual no puede ser quitado ni tampoco ser dado a otra persona en su nombre. Y, cabe señalar, que estas prestaciones en dinero pueden ser distintas en función de cada caso. En la actualidad se regulan según la Ley N°24.557 y sus modificatorias: la Ley N°26.773 y la Ley N°27.348.

Ahora bien, si bien la ley fija ciertos montos vinculados con este tipo de prestaciones dinerarias por incapacidad laboral temporal o permanente, el Decreto 1694 del año 2009 plantea que se deben calcular, liquidar y ajustar según la Ley del Contrato de Trabajo y todas las modificatorias. Además, el Poder Ejecutivo Nacional siempre puede mejorar las prestaciones dinerarias pautadas por la ley.

En el caso de la incapacidad temporaria, a partir del día siguiente de la primera manifestación invalidante, y mientras dure ésta, se tiene que pagar un monto mensual equivalente al ingreso base. Es decir que, cuando un trabajador no puede realizar sus tareas y está sometido a un tratamiento médico, debe recibir un monto de dinero que sea equivalente a su salario.

Por el otro lado, en el caso de incapacidad definitiva, o muerte, el criterio del cálculo del monto de las indemnizaciones se da en función al ingreso base, que se calcula según el promedio mensual de todos los salarios del año anterior a la primera manifestación invalidante, o en el tiempo de prestación del servicio, si es menor a esto. Además, hay que tener en cuenta que, si la ART no paga en plazo, hay un interés ambulatorio que se aplica. Por su parte, si se trata de incapacidad permanente parcial, se percibe un pago mensual, desde que se finaliza la incapacidad laboral temporal y mientras dure la permanente parcial, hasta que se declare como definitiva. Una vez que esto ocurre, la indemnización dependerá del monto de la incapacidad, diferenciándose tres categorías:

- Menor al 50%

- Mayor al 50% pero menor al 66%
- Y mayor al 66%.

Merece una mención especial la gran invalidez, ya que implica que el trabajador requiere una asistencia continua por el accidente o enfermedad profesional, y que no podrá retomar las actividades laborales que realizaba.

Luego, las prestaciones en especie implican que no hay una contrapartida netamente económica que se le brinda al trabajador. Entonces, se preguntarán de qué se trata... Bueno, es, por ejemplo, cualquier tipo de asistencia médica farmacéutica o prótesis ortopedia, tratamientos de rehabilitación o de recalificación personal, así como los traslados hacia y desde los centros de atención para la realización de su tratamiento médico, y el servicio funerario en caso de fallecimiento.

Para finalizar, vamos a recordar que estas prestaciones están a cargo, con excepción del caso de los autoasegurados, de las ART, cuyo objeto es justamente el cumplimiento de ellas.

Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo

Es momento de adentrarnos en las principales disposiciones de la Ley N°19.587, de Higiene y Seguridad en el Trabajo, de 1972, aún vigente y de alcance nacional. Lo primero que debemos saber es que esta normativa establece las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo que deben cumplir todas las organizaciones dentro de la Argentina.

Pero se preguntarán a qué hace referencia esto... De acuerdo con esta ley, por higiene y seguridad se comprenden todas las normas y medidas que se tomen para:

- “Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores;
- Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo;
- Y estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral”.

A su vez, esta normativa crea los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo obligatorios para garantizar el ambiente de trabajo seguro y saludable, lo que, como vimos, es un derecho básico del trabajador.

Por eso, aquí vamos a volver a mencionar el Decreto 1338/96, de Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, para hacer una aclaración respecto a ellos... Por normativa legal se debe contar con una cantidad de horas de médico semanales, en función del número de trabajadores equivalentes. Esto se considera teniendo en cuenta el número de trabajadores dedicado a tareas productivas, más el 50% del número de trabajadores asignados a tareas administrativas.

Veamos un ejemplo: supongamos que en nuestra organización trabajan 250 personas, de las cuales 200 llevan adelante tareas productivas y 50 administrativas... Bueno, la cantidad de trabajadores equivalentes sería de 200 más el 50% de 50, es decir, la mitad, que sería 25. Entonces, tendríamos 225 trabajadores equivalentes. Y, según este decreto, eso correspondería a 5 horas médico-semanales.

Del mismo modo, se calcula la asignación de horas profesionales mensuales de seguridad e higiene, en función del número de trabajadores y los riesgos de la actividad, según el anexo I del Decreto 351/79. Igualmente, en el material complementario podrán encontrar las tablas de trabajadores equivalentes y horas.

Por otro lado, la Ley N°19.587 dispone aspectos generales, así como algunos derechos y obligaciones, que veremos luego, pero es en los anexos de su Decreto Reglamentario 351 de 1979 donde encontramos las normativas específicas, según los distintos riesgos y aspectos que estuvimos conociendo y repasando a lo largo del curso. Veremos un poco cuáles son estos anexos...

El Anexo I es fundamental para cualquier persona involucrada con la higiene y seguridad, ya que allí se encuentran, en primer lugar, las características constructivas. Esto hace referencia a todas aquellas que debe reunir todo establecimiento para tener una adecuada distribución y características de local, según las condiciones de higiene y seguridad. Es así que se establecen cuestiones de materiales, la presencia de servicios sanitarios, vestuarios y baños, según corresponda.

También encontramos los requisitos de provisión de agua potable, es decir, para uso humano, eliminando la posibilidad de contaminación y polución del agua que se utiliza. Esto lleva a la necesidad de realizar análisis al agua de consumo, siendo obligatorio al iniciar las actividades. Luego, una vez por año se debe efectuar un análisis físico químico y, semestralmente, uno bacteriológico. Del mismo modo, se presentan los cumplimientos a realizar en términos de desagüe industrial, en caso de que aplique.

Una vez finalizadas estas disposiciones generales, el decreto comienza con el Título 4 de condiciones de higiene, propiamente dichas, en los ambientes laborales. Así, comenzará

reglando la carga térmica, con el objetivo de determinar si hay exposición del trabajador al calor excesivo en puestos de trabajo, estableciendo las medidas correctivas a tomar en caso de que así sea, como el uso de los elementos de protección personal adecuados, pero, también, la rotación de personal y el uso de barreras.

En lo que respecta a la contaminación ambiental de los lugares de trabajo, se centra en:

- Gases
- Vapores
- Humos
- Nieblas
- Polvos
- Fibras
- Aerosoles, etc.

Para ello, por un lado, se fijan las concentraciones máximas permisibles de los distintos químicos en los lugares de trabajo. Y, por el otro, hace hincapié en el sistema de ventilación y las condiciones que debe cumplimentar en función de la actividad y cantidad de personas.

No se puede dejar de lado la mención a las radiaciones ionizantes y no ionizantes que ya hemos analizado. Recordemos que las primeras son aquellas que desplazan iones, y son las más perjudiciales, mientras que las segundas son aquellas en las que no intervienen iones.

Entonces, en cuanto a las radiaciones ionizantes, este decreto, en primer lugar, determina que la Secretaría de Estado de Salud Pública de la Nación es la autoridad competente de aplicación en lo que respecta a las normativas vinculadas al uso y aplicación de generadores de rayos X, siendo la Comisión Nacional de Energía la de materiales radioactivos, nucleares y aceleradores de partículas.

Luego, en cuanto a las no ionizantes, se mencionan las radiaciones infrarrojas, las ultravioletas y las microondas, proponiendo el uso de barreras, elementos de protección personal y la determinación de tiempos máximos de exposición.

Continuando con el análisis del Decreto 351/79, es momento de conocer otros capítulos que hacen a las normativas específicas de seguridad e higiene. Así, encontramos un capítulo que refiere a la iluminación y el color, pautando las necesidades de iluminación

de los lugares de trabajo, como, por ejemplo, evitar el efecto estroboscópico, el deslumbramiento, etc.

Luego, en otros anexos de este mismo decreto encontramos las iluminancias y las relaciones permitidas, así como la uniformidad requerida de iluminación y los colores de seguridad a usar para identificar personas, lugares, etc.

Por otro lado, en lo que respecta a ruidos y vibraciones, este decreto se orienta a la determinación del riesgo acústico al que se encuentran expuestos los trabajadores, y a la identificación de las áreas más ruidosas. También, al igual que con la iluminación y el color, en otros anexos regla cuestiones vinculadas al máximo de exposición sonora. Es así que las medidas a adoptar, frente a ruidos y vibraciones, dependen de los niveles emitidos, siendo que en valores mayores a los 90 decibeles es obligatorio el uso de protectores auditivos.

Respecto de las instalaciones y equipos eléctricos de los establecimientos, éstos deben cumplir con todas las normas y prescripciones para evitar riesgos. Es por eso que este decreto se centra en los aspectos prescriptivos, es decir, en las medidas de seguridad en salas de baterías, eliminación de electricidad estática, etc.

A su vez, se dictamina la necesidad de realizar trabajos de mantenimiento, a cargo de personal capacitado, verificando las condiciones de las instalaciones. Y, en uno de los anexos, se plantean cuestiones vinculadas a motores, conductores, interruptores, seccionadores, transformadores, condensadores, etc.

Otro de los capítulos de este decreto se dedica a las máquinas y herramientas, con el fin de determinar que sean seguras y que, en caso de presentar riesgos, cuenten con la protección adecuada. Se hace especial hincapié en los motores que pueden originar riesgos, para que estén aislados, así como los elementos móviles de maquinarias que deben estar protegidos, o también aislados. Se subdivide aquí, entonces, la normativa vinculada en herramientas de mano, dando cuenta de cómo deben estar construidas, y la necesidad de brindar instrucciones precisas de uso a los trabajadores.

También encontramos los aparatos para izar, como autoelevadores o puentes grúa, que deben contar con la carga máxima admisible de manera visible. Ahora bien, éstos se diferencian de los aparejos para izar, también regulados, que son los sistemas de poleas utilizados. Aquí, también, se encuentran las disposiciones para ascensores y montacargas, así como sus exigencias de seguridad mínima que permita abrirlos, detenerlos, que impida que continúe su viaje tras los pisos extremos, y que tengan mecanismos de seguridad ante descensos abruptos.

Luego, en otro apartado se encuentran los aparatos que pueden desarrollar presión interna, comúnmente referenciados como equipos sometidos a presión, que son todos los recipientes que contienen un fluido sometido a una presión interna mayor que la atmosférica. Y, dentro de las medidas de seguridad, se mencionan, aquí, las pruebas hidráulicas, la medición de espesores y, en caso de existir dudas, la realización de ensayos especiales.

Otro aspecto que se menciona en este decreto tiene que ver con los requisitos vinculados a la protección contra incendios. Su objetivo principal es evitar la iniciación de incendios, y luego su propagación, tanto del fuego como de los efectos de los gases tóxicos. Para ello se regulan las medidas de detección y extinción del fuego.

Además, en caso de que se den, se establecen los criterios de evacuación y acceso a bomberos. Es importante recordar que en otro anexo de este mismo decreto se determina la clasificación de materiales según su combustión y el cálculo del potencial extintor, como ya estudiamos.

A su vez, no podemos dejar de mencionar el capítulo referido a los elementos de protección personal, presente en el Decreto 351/79. Lo que establece es que el servicio de Higiene y Seguridad es el que determina la necesidad de utilizar los elementos de protección personal, así como cuáles son sus condiciones de uso y vida útil, para lo cual debe considerar, por un lado, los requisitos aplicables, y, por el otro, el análisis de riesgos que debería llevar adelante sobre las actividades de la organización. Recordemos siempre que los elementos de protección personal son herramientas que no previenen, sino que apuntan a la mitigación en caso de darse un accidente laboral, o una enfermedad profesional.

Por último, debemos conocer que el último capítulo del Anexo I del Decreto 351/79 habla de la capacitación, ya que el empleador está obligado a capacitar a su personal en materia de seguridad e higiene, prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, en función de las actividades, características y riesgos específicos de cada persona. Es interesante considerar que la capacitación debe darse en todos los sectores y niveles de la organización, incluyendo los gerenciales y directivos.

Derechos y obligaciones

En esta oportunidad hablaremos de las responsabilidades de los distintos agentes que participan en el sistema de riesgos de nuestro país, según se encuentran reglados por la

Ley N°24.557 de Riesgos de Trabajo, y en la Ley N°19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

En primer lugar, debemos saber que los actores principales del sistema de riesgos son los empleados, los empleadores, las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y la Comisión Médica. Cada uno tiene ciertos derechos y obligaciones que debe conocer y cumplir para poder acceder al sistema.

Comencemos, entonces, por conocer cuáles son los derechos y obligaciones del trabajador... Dentro de sus derechos generales se encuentran, de acuerdo con lo establecido por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo:

- “Trabajar en un ambiente sano y seguro
- Conocer los riesgos que puede tener su trabajo
- Recibir información y capacitación sobre cómo prevenir accidentes o enfermedades profesionales
- Recibir los Elementos de Protección Personal (EPP) según su trabajo
- Suspendar las tareas en caso de riesgo grave e inminente
- Estar cubierto por una ART, a través de la afiliación de su empleador
- Conocer cuál es su ART
- Y, si su empleador no tiene ART, o no lo ha declarado, tiene derecho a denunciarlo ante la SRT”.

Además, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los derechos son:

- “Conocer la ubicación de los centros de atención médica habilitados para atenderse.
- Dirigirse a su empleador, ART o centro médico habilitado para solicitar atención médica.
- Recibir de la ART, en forma inmediata, la asistencia médica de todo tipo, y la rehabilitación hasta su curación completa o mientras duren los síntomas.
- Ser trasladado a los centros asistenciales mientras dure su tratamiento, cuando el médico tratante así lo indique.
- Recibir de su ART la Recalificación Profesional necesaria para otra tarea, en caso de no poder continuar con la que realizaba.
- Si el empleador no tiene ART, en caso de accidente o enfermedad profesional, debe responder directamente, otorgándole las prestaciones médicas y dinerarias correspondientes. Y, si el empleador no dispone de patrimonio suficiente para ello

(lo cual deberá probarse judicialmente), las prestaciones serán financiadas por la SRT a través del Fondo de Garantía

- Y recibir Patrocinio Letrado Obligatorio durante los procesos administrativos ante Comisión Médica o Servicio de Homologación”.

Por su parte, los familiares directos de una persona fallecida por un accidente de trabajo, o enfermedad profesional, tienen derecho al servicio de sepelio y prestaciones dinerarias. Ahora bien, la contracara de un derecho siempre es una obligación, y por ello los trabajadores deben:

- “Cumplir con las normas de seguridad e higiene.
- Denunciar ante su empleador, o ART, los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Comunicar a su empleador, ART o a la SRT cualquier situación peligrosa relacionada con el puesto de trabajo o establecimiento en general.
- Participar de actividades de capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo.
- Utilizar correctamente los EPP provistos por el empleador.
- Observar las indicaciones que indiquen medidas de protección.
- Y cumplir con la realización de los exámenes médicos periódicos”.

Los empleadores también tienen una serie de obligaciones hacia los empleados, así como hacia los otros actores del sistema. Éstas son:

- Estar afiliado a una ART, o autoasegurarse, e informar a los empleados a qué ART se encuentran afiliados.
- Notificar a la ART la incorporación de personal nuevo.
- Cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo.
- Informar a sus trabajadores de los riesgos que tiene su tarea y protegerlos, adoptando las medidas necesarias para prevenir riesgos en el trabajo y otorgando los EPP necesarios y capacitando sobre su uso correcto, así como también en métodos de prevención de riesgos del trabajo.
- Realizar los exámenes médicos preocupacionales y por cambio de actividad, en caso de que aplique.
- Denunciar ante la ART los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que ocurran en su establecimiento, y solicitar la atención médica inmediata.
- Denunciar incumplimientos de su ART ante la SRT.

- Informar, junto con la ART, a la SRT o a las Administraciones de Trabajo Provinciales, el plan de acción para la evaluación periódica de riesgos, el control de cumplimiento de las normas, las medidas correctivas para reducir los riesgos y la accidentabilidad, así como la propuesta de capacitación para el empleador y los trabajadores.
- Mantener un registro de accidentabilidad por establecimiento.
- E inscribirse, a través de su ART, en los registros que le apliquen. Por ejemplo, en el de “Registro de Sustancias y Agentes Cancerígenos”, en el “Registro Nacional para la Prevención de Accidentes Industriales Mayores” y/o en el “Registro de Difenilos Policlorados”.

Igualmente, para poder cumplir con todas estas obligaciones, los derechos de los empleadores son, según la SRT:

- “Recibir información de la ART sobre el régimen de alícuotas y sobre las prestaciones, así como también asesoramiento en materia de prevención de riesgos.
- Exigir a su ART la realización de los exámenes periódicos que correspondan y el cumplimiento de la asistencia médica y económica a sus trabajadores, en caso de accidentes o enfermedades profesionales.
- Y elegir una ART y cambiar de aseguradora, luego de cumplir los plazos mínimos de afiliación”.

Siguiendo con los derechos y obligaciones que venimos estudiando, es momento de conocer aquellos que les corresponden a las ART. Como ya sabemos, los empleadores, en caso de no auto asegurarse, que es la mayoría de los casos, deben contratar una ART de su elección, la cual debe:

- Brindar las prestaciones que fija la ley y promover la prevención, informando a la SRT acerca de los planes y programas de mejora exigidos a las empresas, los cuales debe controlar, e instruir a los trabajadores designados por el empleador en los sistemas de evaluación a aplicar para verificar el cumplimiento del Plan de Mejora.
- Controlar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo, analizar los riesgos que declara el empleador con el fin de determinar si son

correctos y denunciar los incumplimientos de los empleadores a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

- Brindar asesoramiento y asistencia técnica a los empleadores para la prevención de riesgos del trabajo. En este sentido, debe llevar adelante las actividades de prevención de riesgos y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, y realizar los exámenes médicos periódicos para vigilar la salud de los trabajadores expuestos a riesgos.

Luego, en cuanto a los trabajadores, la ART debe:

- Informarles sus derechos y obligaciones, al igual que a los empleadores, pero, además, capacitarlos en técnicas de prevención de riesgos.
- Mantener un registro de accidentabilidad de la empresa.
- Colaborar en las investigaciones y acciones de promoción de la prevención que desarrolle la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Y, finalmente, la SRT también tiene responsabilidades que llevar adelante. Ellas son, de acuerdo con este organismo:

- “Controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo con competencia.
- Colaborar con las administraciones provinciales que tienen la competencia para intervenir y fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores.
- Promover la prevención para conseguir ambientes laborales sanos y seguros.
- Gestionar, en conjunto con la Superintendencia de Seguros de la Nación, el funcionamiento de las ART y controlarlas para garantizar que brinden las prestaciones que corresponden.
- Constatar y determinar la gravedad de los incumplimientos a las normas de salud y seguridad en el trabajo que hayan incurrido los empleadores, e imponer las sanciones previstas según la legislación vigente.
- Administrar el Registro Nacional de Incapacidades Laborales.
- Elaborar datos estadísticos referentes a los principales índices de siniestralidad.
- Supervisar y fiscalizar a los empleadores incorporados al Autoseguro y a las empresas auto aseguradas.

- Y financiar las prestaciones de la Ley de Riesgos del Trabajo, en los casos en que haya sido declarada judicialmente la insuficiencia patrimonial del empleador no afiliado. Es decir, que no pueda afrontarlo y esto haya sido probado judicialmente”.

Luego, otro actor que mencionamos al comienzo son las Comisiones Médicas, pero aún no explicamos qué son... Según la Ley N°27.348, complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo, en caso de que un trabajador requiera que se determine un nivel de incapacidad ocasionada por el accidente de trabajo o enfermedad profesional, o que requiera que se determine como profesional su enfermedad, debe recurrir, con asistencia de un abogado, a las comisiones médicas de manera obligatoria y como instancia previa a cualquier otro tipo de intervención o acción. De este modo, las comisiones médicas deben resolver las diferencias que puedan existir entre los trabajadores damnificados y las ART, y determinar la naturaleza laboral del accidente o enfermedad.