
EL OFICIO DE PREVENIR



Los desafíos en las intervenciones de las Técnicas y
Técnicos Superiores en Higiene y Seguridad en el Trabajo.
De la práctica profesionalizante al ejercicio profesional de
la salud y seguridad en el trabajo

Claudio San Juan

EL OFICIO DE PREVENIR

Los desafíos en las intervenciones de las Técnicas y
Técnicos Superiores en Higiene y Seguridad en el Trabajo.
De la práctica profesionalizante al ejercicio profesional de
la salud y seguridad en el trabajo

Claudio San Juan

Copyright© Claudio Aníbal San Juan

Todos los contenidos se pueden difundir libremente, con la única condición de que se cite la fuente.

Primera edición 2021

EL OFICIO DE PREVENIR. Los desafíos en las intervenciones de las Técnicas y Técnicos Superiores en Higiene y Seguridad en el Trabajo. De la práctica profesionalizante al ejercicio profesional de la salud y seguridad en el trabajo. Claudio Aníbal San Juan.- Buenos Aires, 2021.- 103 pág.

ISBN: en trámite

Vea nuestro sitio en: <http://claudiosanjuan.blogspot.com/>

Impreso en Argentina

Arte de tapa:

Foto de la escultura “Capolavoro” 1er. premio del “Homenaje a los Trabajadores Fallecidos en Ocasión del Trabajo”. Escultoras: Ruth Gándara e Inés López (2012). Emplazada en el Ministerio de Trabajo de la Nación, Av. Leandro N. Alem 650, Buenos Aires.

Índice

Prólogo

Introducción

Parte I

Marco histórico – institucional

Marco teórico

Modelos de intervención

Parte II

La identidad

Qué estamos integrando?

Hacia una nueva didáctica de la salud y seguridad en el trabajo

COVID-19 y después.

Parte III

Marco socio - técnico

Modelos programáticos

Instrumentos y herramientas proactivas y reactivas

Otros instrumentos y herramientas

Parte IV

Lo que viene

Parte V

Marco legal del ejercicio profesional

Bibliografía

Anexos

Glosario

PRÓLOGO

Cuando Claudio San Juan me propuso prologar un libro sobre salud y seguridad en el trabajo dirigido a futuras técnicas y técnicos superiores en higiene y seguridad, no pude más que emocionarme. Y esto porque, en casi veinte años de práctica profesional, no recuerdo haber oído jamás de un libro orientado específicamente a nosotres, a los “prevencionistas” o “seguritos”. Si bien existen - claro está - muchas lecturas “obligadas” en nuestro campo, la mayor parte de ellas refieren a meras “actualizaciones de contenidos”: las últimas resoluciones emanadas de los organismos de control, los nuevos convenios internacionales, las novedades en materia de medición de contaminantes o de elementos de protección. No se pretende con esto negar la importancia del *aggiornamento* continuo, claramente las actualizaciones son fundamentales, y los técnicos y técnicas las necesitamos para cumplir más eficazmente con nuestra labor. Pero así como adaptarse a las nuevas transformaciones resulta esencial, también lo es el ejercicio permanente de *repensar nuestra práctica profesional*. Y no solamente para adelante, también para atrás. Porque pensar retrospectivamente nos permite reconocernos en las experiencias de otros, sopesar el derrotero transitado como colectivo, recobrar las ideas y debates que impulsaron el nacimiento y el desarrollo de nuestro quehacer. Es a través de este ejercicio de repensarse que las identidades profesionales van acercándose al cumplimiento de su rol social, ese rol que muchas veces pasa inadvertido en el presente contexto de creciente mercantilización de los proyectos de vida.

A propósito de esto, mi experiencia personal me mostró que muchos/as estudiantes se inscriben en la tecnicatura con el objetivo de ganar dinero en el futuro. En este sentido y por diversos motivos, la tecnicatura en higiene y seguridad en el trabajo se les presenta como una buena alternativa. En mi caso, fue también esta promesa de “salida laboral” la que me impulsó a cursarla en una primera instancia.

La motivación económica es perfectamente comprensible y bienvenidas sean las profesiones que permitan a las personas el desarrollo personal en este aspecto. Sin embargo, es cierto también que son muchas menos las veces en que les estudiantes perciben la relevancia social que, en potencia, contiene su título de técnico/a en higiene y seguridad en el trabajo. En lo personal, me llevó varios años darme cuenta de que lo que hacía podía llegar a incidir positivamente en la vida de las personas. Una vez comprendido esto, comenzaría poco a poco a surgir en mí el orgullo y el compromiso por la profesión.

Este libro de Claudio San Juan nos ubica unos pasos más cerca de ese horizonte tan anhelado. Si no fuera porque efectivamente hace mucho más que eso, bastaría para decretar la relevancia de este libro el hecho de que reconstruye históricamente los debates, las luchas y los conflictos que atraviesan a nuestra profesión. Digo que hace mucho más que eso porque no sólo los recobra, sino que también nos muestra su lado “no oficial”, los entretelones de las agueridas discusiones que -desde *Bialet Massé hasta la reciente Ley de Teletrabajo*- han ido dando forma a la preocupación social por la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores en Argentina.

Cuando empecé a trabajar como auxiliar del servicio de higiene y seguridad en obras en construcción, conocí a algunos profesionales como Claudio San Juan. Eran los menos, definitivamente pocos. Eran hombres (fundamentalmente, por la cada vez más vetusta estructuración generalizada del campo profesional) especiales. Eran personas forjadas por otras épocas y otras luchas. Eran técnicos que, ante la evidencia de un arnés de seguridad deshilachado, lo cortaban sin pedir permiso al patrón. La convicción se sostenía: no se pedía permiso a nadie a la hora de defender la salud, la seguridad (y las vidas) de los trabajadores.

San Juan es un profesional forjado al calor de estos ideales. En ideales que entienden a la salud y la seguridad de los trabajadores como una condición *sine qua non* de la justicia social. Yo a Claudio lo conocí (digo "lo conocí" porque seguramente él no lo recordará) cuando dirigió el trabajo final de un grupo de futuros licenciados que cursábamos en la Universidad de Morón. Ya desde ese momento resultó claro que él "iba por otro lado". Años más tarde, tuve el privilegio de contar con él como parte del cuerpo docente del Instituto Superior Octubre.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son tan antiguos como el trabajo mismo. Este libro le da volumen y profundidad a una historia que de otro modo podría perderse. ¿Y cómo evitarlo? Sin duda, comenzando por recuperar a aquellos héroes y heroínas que marcaron el camino. Es preciso entonces conocer las luchas emprendidas por Biale Massé, Ramazzini, el MOI, Carrillo o el IMT. Resulta crucial comprender que hay quienes dieron antes las batallas que, a partir de ahora, los estudiantes experimentarán en carne propia al incorporarse al mundo del trabajo. El sentido meritocrático y economicista que desde hace varios años se viene imprimiendo a la práctica profesional en nuestro campo poco a poco nos va dejando sin héroes. Pero esto es meramente coyuntural. Como nos muestra San Juan, tarde o temprano, los problemas vuelven a aparecer. Porque mientras no consideremos el "trabajo vivo", las mismidades, subjetividades e identidades de las y los trabajadores de carne y hueso que laboran, la seguridad total y la prevención absoluta serán meras declaraciones de principios, letra muerta. De ahí la necesidad de no obviar experiencias como las de San Juan, nutridas de compromisos profundos y a largo plazo.

Pero no todo tiempo pasado fue mejor. Existen posibilidades a futuro, hay desafíos. Y este libro los presenta y los detalla, con la esperanza de quien se aboca a la que tal vez sea la piedra angular de la transformación: la formación de las nuevas generaciones de técnicas y técnicos con conciencia y compromiso social. Profesionales que no se acobarden luego ante los dilemas morales o el sufrimiento ético al que se expondrán cuando un empleador les pida que desoigan, que apechuguen, que "no la compliquen".

En resumen, este libro tiene la doble virtud de ser necesario y de llegar justo a tiempo. Siempre en la persecución del mismo sueño, esto es, "*que los hombres y mujeres vuelvan a cantar mientras trabajan*".

Alvaro Del Aguila

INTRODUCCIÓN

Nuestro interés radica en tratar la secuencia que va desde la práctica profesionalizante al ejercicio profesional de la salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de las y los trabajadores.

Para Laurell (1978), la problemática de las relaciones entre el trabajo y la salud desde la perspectiva de los trabajadores precisa ser analizada en dos dimensiones: una técnica, desarrollada principalmente por los expertos de salud ocupacional, y otra conceptual, que permita comprender los determinantes sociales del trabajo.

En tal sentido, en esta publicación expondremos una serie de experiencias sobre los diversos temas que hacen a la complejidad de la salud y la seguridad de las y los trabajadores, en el espacio curricular “Práctica Profesionalizante IV: Proyecto Integrador” (PPIV) de la carrera “Tecnicatura Superior en Seguridad e Higiene en el Trabajo” (Resolución Ministerial N° 162/12 GCBA).

Sus antecedentes datan de 1987 y corresponden a la carrera de grado “Licenciatura en Higiene y Seguridad en el Trabajo” (Resolución 203/87 del Ministerio de Educación y Justicia), cuando en el itinerario formativo introduce la asignatura “Práctica Profesional” en el segundo cuatrimestre del Cuarto año de la carrera.

Cabe destacar que el encuadre general de la “Práctica Profesional” se fundamenta en la finalización de formación específica que hace a los alcances del título, y su propósito es integrar los conocimientos adquiridos con las herramientas básicas para la prevención primaria de la salud de los trabajadores.

Asimismo, los objetivos y contenidos de la “Práctica Profesional” además de responder al plan de estudios vigente, se adaptan al perfil del egresado, mediante el desarrollo de temas vinculados con cuestiones coyunturales del ejercicio de la profesión como asimismo con la descripción de las tendencias regionales e internacionales en la materia.

En tal sentido, se aportan un conjunto de elementos teórico-prácticos para que desarrollen sus futuras funciones bajo un paradigma de gestión participativa y se introduce una nueva conceptualización acerca de los roles a desempeñar como asesor de los empleadores, los trabajadores y sus representantes, en los términos del Convenio N° 161 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Servicios de Salud en el Trabajo, 1985 y su Recomendación N° 171.

Por ello, es muy importante que las y los estudiantes manejen los contenidos previos y para el adecuado desarrollo de los contenidos correspondientes a la práctica que están vinculados a la realización de un proyecto de intervención profesional.

Así pues, el desarrollo del proyecto de intervención profesional tiene como eje las funciones esencialmente preventivas, de asesoramiento a los empleadores y a los trabajadores acerca de los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, para lo cual se deben integrar los conocimientos adquiridos en las asignaturas de la carrera que sustentan los alcances del título de Licenciado en Higiene y Seguridad en el Trabajo, para poder abordar el tema elegido mediante un enfoque de sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, el cual contemple la participación de los trabajadores.

Hecha la reseña sobre la también denominada pre-práctica profesional, para la secuencia que deriva hacia el ejercicio profesional, hemos pensado en cuatro marcos que estarán entrelazados por un hilo conductor de aspectos prácticos en materia de prevención de

riesgos laborales: 1) marco histórico – institucional, 2) marco teórico, 3) marco socio – técnico y 4) marco legal del ejercicio profesional.

Llevaremos a cabo un procedimiento de orientación teórica y aplicación práctica; con el análisis de más de un centenar de normas invisibilizadas, en los distintos campos de acción sobre la salud y la seguridad de las y los trabajadores (Bortoluzzi, 1966):

- Legislación Reguladora de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
- Prevención de riesgos laborales
- Derecho del trabajo y de la Seguridad Social
- Aseguramiento, gestión y responsabilidad.

Para un punto de vista multidisciplinario convocamos a construir una nueva didáctica de la salud y seguridad en el trabajo, para que se expresen todos los puntos de vista, con el propósito de facilitar los recursos teóricos y prácticos necesarios para la intervención y el ejercicio profesional, abordando tópicos vinculados a la perspectiva de género, determinados colectivos o sectores de trabajo vulnerables.

En tal sentido, el material que aquí presentamos es complementario del “Documento organizador del Proyecto Final Integrador”. Ese documento culminado en mayo 2020 fue elaborado con base a los aportes brindados por los docentes de PPIV, con el propósito de organizar las cuestiones de forma para la elaboración, presentación y aprobación del Trabajo Final Integrador (TFI).

Asimismo, daremos cuenta de las acciones y omisiones de las políticas públicas en el periodo en materia de ejercicio profesional de la Higiene y Seguridad en el Trabajo en la República Argentina.

El caso es que dicho material complementario apunta a brindar los contenidos para el TFI.

Deseamos concluir nuestra presentación con un mandato constitucional que ha permanecido ignorado, aunque sabemos que *la prevención según pasan los años, sigue siendo un derecho irrenunciable, e ilustra la evolución / involución histórica de la salud y seguridad en el trabajo en nuestro país: “El cuidado de la salud física y moral de los individuos debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen de trabajo reúna requisitos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de recuperación por el reposo”.* (Constitución de 1949, capítulo III, artículo 37, inciso I, apartado 5: “Derecho a la preservación de la salud”).

Parte I

MARCO HISTORICO - INSTITUCIONAL

Las necesidades de acrecentar sus ganancias a costa del sacrificio humano (ley de oro del capitalismo) hace que no se considere "inversión redituable" dotar a las grandes empresas de las condiciones de salubridad adecuadas para cuidar la salud de los operarios. En un país, donde faltare mano de obra, la salud del trabajador podría llegar a ser una preocupación patronal. Pero en la Argentina de 1974, con un poderoso ejército de desocupados (que la ley de prescindibilidad tiende a aumentar) al obrero enfermo que "no sirve", se lo cambia por otro sano hasta que enferme y así sucesivamente¹.

La salud y la seguridad de las y los trabajadores en la historia reciente

Muchas veces se piensa y se cree que, en la República Argentina, la historia en materia de salud y seguridad de las y los trabajadores² se comenzó a escribir el 1° de julio de 1996 con la entrada en vigencia de la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo (LRT).

En parte es así, porque en este proceso de privatización de la seguridad social, se nos permitió visibilizar todos los excluidos del modelo neoliberal, pero todos sabemos que la historia no empezó allí.

Desde el punto de vista jurídico (más otros matices que analizaremos luego) un punto de inflexión es la Ley 9688 de Accidentes del Trabajo (Boletín Oficial 21 de octubre de 1915). Esta ley perseguía como objetivo básico el resarcimiento económico del trabajador accidentado. Su primera reglamentación del 14 de enero de 1916 esbozó en el capítulo V, incipientes medidas de prevención (Arts. 62 al 104).³

Ahora bien, respecto de la salud y seguridad de las y los trabajadores en la historia reciente, refiriendo a esta como un pasado cercano⁴ (década del 70), nos interesa citar la promulgación del decreto-ley 19.587/72⁵ de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Boletín Oficial 28 de abril de 1972) y la lucha de los obreros en defensa de las condiciones de trabajo en general y de su salud y seguridad en el trabajo en particular, durante el periodo 1973 -1976.

El final de la "Revolución Argentina" trajo aparejada la promulgación del decreto-ley 19.587/72 de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Entre otras fuentes normativas citadas por el mensaje de elevación de este proyecto de decreto-ley están las recomendaciones sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97) y sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959 (núm. 112) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como así también el informe de la Quinta Reunión del Comité Mixto O.I.T.-O.M.S - Organización Mundial de Salud- (Los servicios de medicina del trabajo en los países en vías de desarrollo, Ginebra, 29 de agosto - 6 de septiembre 1966).

El Decreto-Ley 19.587/1972 de Higiene y Seguridad, en artículo 4° establece:

¹ Revista "Militancia Peronista para la Liberación Nacional" N° 37 suplemento "Saturnismo: el camino hacia la muerte". (Directores: Eduardo Duhalde y Rodolfo Ortega Peña).

² Cabe polemizar si indistintamente los términos salud y seguridad, higiene y seguridad, salud laboral, están expresando lo mismo.

³ Previamente la Ley 9.085 (B.O. 27/06/1913) autorizó la indemnización a las familias de los obreros fallecidos y a los heridos en el accidente (explosión) ocurrido el 23 de mayo de 1913, en los Talleres del Ministerio de Obras Públicas.

⁴ <http://www.rieht.com.ar/rieht.php>

⁵ Decreto 976/73 del 31/8: Denominanse decretos-leyes las leyes dictadas entre el 28/5/66 y el 24/5/73.

La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto:

- a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad sicofísica de los trabajadores;*
- b) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo;*
- c) estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.*

Tanto el Decreto-ley 19.587/72, como su primer reglamento (Decreto 4160 del 10 de mayo 1973) resultaron producto del acuerdo de algunos de los actores sociales (CGT – CGE – UIA) en la redacción del anteproyecto, a través de la integración de la Comisión ad hoc, creada por el Ministerio de Trabajo.

No obstante, ninguno de estos dos instrumentos prevé mecanismos de participación de las y los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo a nivel empresa.

Luchas obreras en defensa de la salud laboral

Las luchas obreras en defensa de la salud de las y los trabajadores están situadas, en su mayoría en la ciudad y provincia de Buenos Aires. Obvio que existieron otras experiencias interesantes de luchas en la industrias y servicios en Córdoba, o el control obrero de la producción en Petroquímica Argentina Sociedad Anónima (PASA) en la zona de San Lorenzo, provincia de Santa Fe.

El contexto sociopolítico de las luchas transcurren durante 1973 y 1976, tiene como rasgos distintivos: el triunfo del Frente Justicialista de Liberación, el pacto social y su extinción tras la muerte de Perón, la conflictividad por las mejoras de las condiciones de trabajo, el reacomodamiento de la respuesta político - sindical de las organizaciones político - militares (OPM), las movilizaciones de junio y julio de 1975 contra el “Rodrigazo” y la escalada represiva de la Triple A⁶ que servirá de antesala al golpe del 24 de marzo de 1976.

Dicho contexto, brinda a las luchas obreras aristas complejas, tales como:

- 1) un proceso de construcción y consolidación del poder popular a través de una guerra integral, esto es, “la guerra por todos los medios en todo momento y en todo lugar”⁷, por parte de las OPM.
- 2) la integración de las agrupaciones de base de los frentes de masas de las OPM, con trabajadores que no siempre estaban encuadrados en dichos ámbitos ni pertenecían a la estructura político-militar.
- 3) un punto de inflexión para el sustento técnico científico a través del Instituto de Medicina del Trabajo, creado en 1973, siguiendo las premisas del modelo obrero italiano, en tanto que “las iniciativas teóricas y prácticas innovadoras respecto a la salud obrera no son generadas por los sindicatos sino que provienen de la interacción entre obreros y científicos a partir de la realidad de la fábrica o, alternativamente, de científicos con un compromiso político de izquierda” (Laurell, 1984).
- 4) la mayoría de los reclamos por el mejoramiento de las condiciones laborales, “rodean el pacto social” para obtener mejoras que el acuerdo vedaba, tales como la recomposición salarial por medio de un ajuste a los premios de producción, o por la disminución de la jornada de trabajo a través de los regímenes de insalubridad.

⁶ Alianza Anticomunista Argentina (AAA): Aparato parapolicial organizado e implementado desde el Estado. Conocida popularmente como Triple A, fue un grupo de ultraderecha que operó en Argentina desde el año 1974.

⁷ Propuestas para el trabajo sindical, JTP (1973) y Perón (1971).

Decíamos que las luchas obreras tienen un punto de inflexión en el sustento técnico científico brindado por el Instituto de Medicina del Trabajo (IMT) de la Universidad Nacional y Popular de Buenos Aires.

El IMT fue presentado en agosto 1973 durante la gestión de Ernesto Villanueva, sucesor de Rodolfo Puiggrós como rector de la Universidad Nacional y Popular de Buenos Aires. Su director fue Ricardo Saiegh y el ámbito la Facultad de Medicina, en cuyo decanato estaba Mario Testa. Desde el punto de vista académico el IMT corrió las fronteras tradicionales existentes entre la comunidad científica y el movimiento obrero, su consigna “Medicina del trabajo al servicio de los trabajadores” lejos de ser un slogan constituyó un verdadero compromiso. Al decir de Ivar Oddone uno de los padres del modelo obrero italiano, tuvieron que “construir un lenguaje nuevo, que pudiera servir como interfaz entre, por un lado, la representación de la condición laboral de parte de los obreros y, por el otro, el conocimiento de la comunidad científica médica, que abstraía de los puestos de trabajo concretos, porque no los conocía” (ILA, 2007).

Dos hitos académicos poco difundidos trascienden hasta nuestros días:

- 1- Las Jornadas Nacionales de Medicina del Trabajo, organizadas en noviembre 1973 bajo el lema “Para que los hombres vuelvan a cantar cuando trabajan”. Sus conferencias, intercambio de experiencias y conclusiones presentadas por los equipos de profesionales y las comisiones gremiales fueron compiladas en el libro “Medicina del trabajo al servicio de los trabajadores” (Eudeba, 1974). En el texto se exponen temas sobre salud y condiciones de vida de los trabajadores, sicopatología laboral, condiciones sanitarias del medio ambiente laboral y sobre el rol de la universidad para su solución.
- 2- El “Manual de Medicina del Trabajo para Trabajadores” editado en 1974 que como su título lo indica estaba dirigido a los trabajadores. Escrito en un lenguaje llano supo condensar toda la solidez técnico científica y la contundencia política hilvanando el significado de la salud desde el proyecto peronista plasmado en la declaración de los derechos de los trabajadores de 1947, la inclusión de los mismos en la Constitución Nacional de 1949 (art. 37, 14. y 5.) y la reivindicación de los discursos de Perón y Carrillo en el Primer Congreso Americano de Medicina del Trabajo (diciembre 1949).

El Manual contiene un capítulo específico sobre Riesgos y Organización del Trabajo con un detalle preciso, bajo el lenguaje advertido por el modelo obrero italiano.

También hace un repaso de la coyuntura de época sobre las condiciones de vida y de trabajo, la atención médica y el estado de la legislación en la materia.

Finaliza con cuatro propuestas concretas acerca de la actualización de las leyes, las comisiones de control obrero, los exámenes médicos y las libretas de riesgos y daños.

No solo estos hitos de tipo académicos constituyen el legado del IMT, también cabe destacar la actitud militante de sus colaboradores mediante la presencia y acompañamiento en todos los conflictos obreros donde fueron convocados a defender la salud de los trabajadores afectada por las condiciones en que desarrollaban sus tareas.

El 17 de setiembre de 1974 al ser designado Alberto Ottalagano como interventor de la otrora Universidad Nacional y Popular de Buenos Aires, comienza la destrucción de la universidad en general y el desmantelamiento del IMT en particular.

Hoy a 30 años de recuperada la democracia, no existe una experiencia tan concreta que represente a la Universidad en una “Universidad necesaria”, al decir de Mario Testa, que resuelva problemas reales y esté al servicio de las necesidades del pueblo.

El IMT abrió un debate entre la comunidad científica y el movimiento obrero sobre la participación obrera en las condiciones de trabajo, que hoy está vacante.

Consideramos que lo narrado anteriormente tiene muy poca bibliografía que trate el tema, por ello hemos privilegiado este relato y no el de la historia oficial, que retomaremos más adelante.⁸

Hitos y mitos

Desde la perspectiva historiográfica, resulta oportuno destacar los intentos de analizar de manera global las condiciones de la salud y la seguridad de los trabajadores en la República Argentina.

El primero de ellos data de 117 años y se lo denominó el “Informe Bialet Massé”, el segundo fue impulsado hace 46 años atrás, en ocasión de la memoria del Director General de OIT: “Por un trabajo más humano. El trabajo: Condiciones y medio ambiente”, y el tercero y más reciente corresponde al periodo 2003-2015, bajo el concepto de trabajo decente, seguro y saludable.

Estos antecedentes constituyen hitos en el pasado, presente y futuro de la salud y la seguridad de los trabajadores, por ello una reseña sobre los mismos:

1904: 111 años del Informe Bialet Massé

El 30 de abril de 1904 Juan Bialet Massé eleva ante el Ministro del Interior, Joaquín V. González el Informe relativo al estado de las clases obreras en el Interior del país, más conocido como "Informe sobre el Estado de las Clases Obreras Argentinas a comienzos del siglo".

Dicho Informe fue encomendado mediante Decreto del 21 de enero de 1904, firmado por el entonces Presidente de la Nación Gral. Julio A. Roca y su Ministro del Interior Dr. Joaquín V. González, con el objeto de presentar "un informe detallado sobre las condiciones del trabajo y de la población obrera en general, y en particular de la Argentina, y demás objetos expresados en el preámbulo del presente Decreto".

El Informe se ocupa, entre otros aspectos, de la importancia -para los trabajadores- del cuidado de la alimentación, la educación, los accidentes de trabajo, el trabajo de la mujer y el niño, el descanso dominical. En este documento utiliza el término cuestión social.

El Informe fue el antecedente utilizado para el proyecto de la Ley Nacional del Trabajo (que no prosperó pero fue el punto de partida para que varias décadas después fructificaran las primeras leyes protectoras del trabajo). Su Título XI regulaba sobre “Condiciones de higiene y seguridad en la ejecución del trabajo”, el cual contenía 97 artículos.

1975: 40 años de la Corriente de Humanización del Trabajo

En ocasión de celebrarse la 59a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra 1974), el Grupo de los Trabajadores propició la preparación y ejecución por la OIT de un programa destinado a mejorar el medio ambiente de trabajo.

A partir de esta propuesta, el Director General de la OIT sometió a la consideración de la 60a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 1975) su memoria que titulada “Por un trabajo más humano. El trabajo: Condiciones y medio ambiente”, en la que puso especial énfasis en el examen de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT). Como consecuencia de la discusión de esta memoria, la Conferencia aprobó una resolución que trata acerca de las actividades futuras de la OIT en el campo de las CYMAT, y es en este marco que el Consejo de Administración impulsó el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (*PIACT, Programme International pour l'Amélioration des Conditions et du Milieu de Travail*).

⁸ Sobre las experiencias setentistas nos hemos explayado en extenso en “Control obrero de las condiciones y medio ambiente de trabajo. La salud de los trabajadores en la lucha popular. Una perspectiva histórica y de clase” (2014).

El PIACT aparece así como el instrumento para llevar a la práctica los objetivos que se enunciaran en la Memoria del Director General:

- que el trabajo respete la vida y la salud del trabajador: es el problema de la salud y seguridad en el trabajo;
- que le deje tiempo libre para su descanso y distracción: es la cuestión de la duración del trabajo y de su ordenación en relación con el mejoramiento del marco de vida fuera del trabajo;
- que le permita servir a la sociedad y al mismo tiempo realizarse, expandiendo sus facultades personales: es el problema del contenido y de la organización del trabajo.

Inspirado en el PIACT, y con el apoyo directo de la OIT, la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (D�HST) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación (MTSS) de la Argentina, realizó entre diciembre de 1984 y diciembre de 1989, en distintos lugares del país, quince seminarios nacionales tripartitos (SNT) sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, que constituyeron la primera experiencia efectuada en Argentina de características tripartitas, destinada a analizar los problemas concernientes a la salud y seguridad de los trabajadores.

Para ello, previamente se impulsó la constitución de 32 Comisiones de Investigación cuyos estudios precedieron a la organización de una en las distintas ramas de actividad en Argentina llevados a cabo entre 1984 y 1989.

En los seminarios se analizaron dos temas: participación e información y formación, y trece actividades, a saber: Agricultura, Construcción y Grandes Obras de Infraestructura, PYMES de la Industria Manufacturera, Minería, Estibadores del Puerto de Buenos Aires, Pesca y en la Industria de la Pesca, Industria de la Madera (Aserraderos), Fundición del Hierro y del Acero, Hospitales de Comunidad, Clínicas y Sanatorios Privados, Nuevas Tecnologías Informatizadas, Industria de la Cerámica Roja, Pisos y Revestimientos Cerámicos, Industria de Curtiembres.

2003: Hacia un Sistema Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo

Como señala Juan Carlos Hiba en los "Los 10 desafíos principales de la seguridad y la salud en el trabajo en el siglo 21"⁹ el octavo desafío es "Imponer la visión y el modelo de un sistema nacional de la seguridad y salud en el trabajo. En tanto no sea posible poder observar y analizar el funcionamiento (o el disfuncionamiento) de todos los componentes que intervienen en el nivel nacional que permitan asegurar la existencia de una política nacional de seguridad y salud en el trabajo, todos los intentos de sectorización llevarán a avances y retrocesos parciales, a una burocratización de las funciones de inspección y fiscalización, a una redundancia de disposiciones y reglamentos parciales".

A partir de dicha visión y modelo, la República Argentina comenzó a construir un camino propio, cuyos tópicos sobresalientes son:

1. Reordenamiento de las acciones nacionales en salud y seguridad en el trabajo bajo tres ejes básicos: Normativo, formativo e inspectivo.
2. Dictado de una política nacional de salud y seguridad en el trabajo.
3. Consolidación del sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo mediante la ejecución de planes y programas específicos.

Cabe señalar que constituye un paso inicial y esencial en el proceso de construcción de un sistema nacional de SST la ratificación, por parte de la República Argentina, de los convenios relevantes en materia de SST.

⁹ <http://www.estrucplan.com.ar/articulos/verarticulo.asp?IDArticulo=463>

Políticas de estado

La salud y seguridad de los trabajadores en la alianza de clases “Cada lugar de trabajo, cada fábrica, debe ser convertido en un verdadero Centro de Salud”.¹⁰

En 2013 se re-editó el libro "El Trabajo a través del pensamiento de Perón", obra que recoge 362 citas, conceptos, escritos e imágenes del ex presidente.

Su índice temático preanuncia un torbellino de ampliación de derechos (como diríamos hoy): "Abolición de dos lacras de la humanidad", "Abolirá la previsión social el drama del obrero argentino?", "Absoluta comunión de ideales", "Afirmación de la Doctrina Justicialista", "Afirmar la grandeza de la Nación", "Agente meritorio del trabajo", "Agremiación obligatoria", "Agrupaciones obreras fuertes y organizadas", "Ahorro es seguridad social", etc.

Así, también dentro de estas 157 páginas, tendrá un lugar la salud y seguridad de los trabajadores, primero en la Declaración de los derechos del trabajador, luego en la Constitución de 1949 (art. 37) como derecho especial: “Derecho a la preservación de la salud - El cuidado de la salud física y moral de los individuos debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen de trabajo reúna requisitos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de recuperación por el reposo”.

Sin embargo en esta publicación no hay huella del Decreto 6.891/49, mediante el cual:

- Se sustituye la denominación "Dirección General de Contralor y Policía Sanitaria del Trabajo" por la de “Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo”.
- Se amplían las funciones asignadas por los Decretos 12.333/47; 21.288/47 y 29.757/47 y se asigna a esa Dirección categoría de centro científico superior en materia de higiene y seguridad del trabajo.

En dicho organismo, Leopoldo Bard, en 1947 fue nombrado Director General de Higiene y Seguridad del Trabajo por el gobierno de Perón; una pequeña reivindicación para un hombre que desde 1930 había pagado cara su lealtad para con Hipólito Yrigoyen, a cuyas ideas fue consecuente toda su vida.¹¹

¿Como ha evolucionado Argentina en este sentido?.

Dijo nuestra Presidenta (mandato cumplido): “Por eso creo que también más adelante tenemos que estar elaborando – también de común acuerdo entre trabajadores y empresarios – una ley de Prevención de Riesgo Laboral. Que es una ley más larga, más compleja”.¹²

Aquel 20 de setiembre de 2012, se anunció el envío al Congreso del proyecto de modificación de la Ley de Riesgos de Trabajo, también conocida a partir de ese discurso como “Ley Corta”.

Hoy por hoy, para hablar de evolución en esta materia, deberíamos desandar abstracciones jurídicas tales como “monismo” y “dualismo”. (Manual de Derecho Laboral, Julio Armando Grisolia, Abeledo Perrot, 2010).

El cuento viene a colación sobre la ratificación¹³ e implementación de los Convenios OIT núm. 155 relativo a la seguridad y salud de los trabajadores (y su protocolo 2002) y núm. 187 sobre el marco promocional, aprobados por las Leyes Nros. 26.693 y 26.694.

¹⁰ <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2015/02/n14a040.pdf>

¹¹ <http://historiapolitica.com/datos/biblioteca/daskal3.pdf>

¹² <https://www.casarosada.gob.ar/informacion/archivo/26091-acto-de-anuncios-laborales-de-industria-y-comercio-palabras-de-la-presidenta-de-la-nacion>

¹³ El 13 de enero de 2014 el gobierno Argentino depositó ante la OIT los instrumentos para las ratificaciones de dicho convenios y el protocolo.

Así las cosas, dichos convenios revisten las siguientes características para su aplicación:

- Son tratados internacionales y tienen jerarquía superior a las leyes (artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, año 1994).
- Son incorporados al derecho interno con su sola ratificación y simple registro, sin paso intermedio.

La incorporación al derecho interno de los Convenios 155 y 187

Hemos señalado que la incorporación al derecho interno de los Convenios 155 y 187 requiere el dictado de nuevas normas legales, en por lo menos los temas siguientes:¹⁴

- 1) Derecho de “retención de tareas” (Convenio 155 - Artículo 13 - Parte III Acciones a Nivel Nacional)
- 2) Promover la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación. (Convenio 155 - Artículo 14)
- 3) Participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo. (Convenio 155 - Artículos 19 y 20. Recomendación 164 – Punto 12)
- 4) Revisar sí las definiciones, términos, expresiones contenidas en los Convenios 155, Protocolo de 2002 (Artículo 1 - Definiciones) y 187 de OIT, coinciden con la normativa vigente.

Coincidimos con Raúl Horacio Ojeda “La Democracia ya saldó la deuda con los trabajadores en casas particulares (normas de facto 326/56, firmada por Aramburu) y con los trabajadores rurales (norma de facto 22.248, firmada por Videla y Martínez de Hoz). Es hora de que salde la propia con todos los trabajadores, debatiendo la reforma a la norma de facto 19.587 (firmada por Lanusse), lo que posibilitará continuar con la regulación normativa a las necesidades actuales y reafirmar el cambio de paradigma, a favor de la salud y seguridad de las personas que trabajan”.¹⁵

Saldando la deuda

Con ley larga, con monismo, como sea, la agenda legislativa no ha permanecido calma, al respecto caben una serie de comentarios respecto del Proyecto de Ley de los Diputados Recalde y Gdansky sobre Comités Mixtos de Seguridad, Salud Laboral e Higiene (5217-D-13):¹⁶

- Los representantes de los trabajadores son designados conforme la Ley 23.551.
- Debido al carácter operativo de los trece artículos de esta ley, se interpreta que la misma no requiere reglamentación alguna.
- Algunos términos utilizados en el proyecto de ley deben ser armonizados con la normativa vigente (por ej. “infortunios laborales”).
- Del estudio comparado en la materia, surge que este no es un proyecto detallista, tales como los elaborados en su momento por el PEN o la CGT-CTA (2008).
- También del estudio comparado, tomando como punto de partida que Argentina es el único país latinoamericano que no cuenta con una norma que determine la efectiva participación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo, el proyecto resulta viable de implementación en el marco de la situación actual del sistema de riesgos del trabajo.

¹⁴ La salud y seguridad de los trabajadores en la agenda internacional y local: Argentina ratifica dos convenios relevantes, Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social N° 13 (Julio 2013), Abeledo Perrot.

¹⁵ Raúl Horacio Ojeda: Desafíos normativos en materia de Salud y Seguridad del Trabajo (SRT, 2013)

¹⁶ <http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&numexp=5217-D-2013>

- La Dra. Rial, Viceministra de Trabajo (mandato cumplido), adelantó su posición, por lo que puede ser una señal para que prospere su tratamiento y aprobación.¹⁷

Colofón

Respecto a la OIT, “el último” Perón nos recordaba: “La aspiración de la OIT de hacer confluir en un solo organismo los tres grandes factores de los países, o sea, los políticos, los sociales y los económicos (trabajadores, empresarios y el Estado) se realiza por primera vez. El primer país que lo ha realizado ha sido el nuestro. No ahora, sino que hace ya treinta años que estamos en esto.”¹⁸

En cuanto al tripartismo en materia de salud y seguridad en el trabajo mucho queda por avanzar en la aplicación del art. 42 de la LRT, el cual dispone que la negociación colectiva laboral podrá:

- a) Crear Aseguradoras de Riesgos de Trabajo sin fines de lucro, preservando el principio de libre afiliación de los empleadores comprendidos en el ámbito del Convenio Colectivo de Trabajo; (Ver Decreto 1720/2012 para la constitución de entidades sin fines de lucro. “ART-MUTUAL”).
- b) Definir medidas de prevención de los riesgos derivados del trabajo y de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

La perspectiva sindical

La Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA) en su artículo 3, objetivos fundamentales, establece *“En las Américas: ... La participación coordinada con sus afiliadas para incidir con solidez y coherencia ante los Estados, para la implementación de políticas públicas, que promuevan y garanticen la equidad social y el desarrollo humano de todas las personas sin distinción alguna a lo largo de todo su ciclo de vida, por ende, pugnará porque en el más breve plazo sean erradicados de manera sostenible los lastres sociales de: ... VII. La inseguridad laboral que año con año causa pérdidas humanas irreparables; ...”*¹⁹

En ese orden de ideas la CSA desarrolló la “Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas” (ESSLA) como una herramienta que sirve de referente para la acción sindical en la región en la defensa de lugares de trabajos sanos y seguros. Este proceso de construcción colectiva, donde participaron 29 centrales afiliadas a la CSA, contó con la cooperación de las organizaciones sindicales españolas Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), a partir de sus respectivos institutos ISTAS e ISCOD.

Los objetivos generales y específicos de la ESSLA son:

Objetivos Generales:

- Fortalecer la acción sindical en materia de salud laboral de manera articulada y coordinada.
- Generación de empleo con derechos laborales y protección social
- Combatir las desigualdades en salud laboral

¹⁷ *“La definitiva incorporación de los Comités de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo, con plena participación de las asociaciones sindicales, será, sin lugar a dudas, una valiosa colaboración con el sistema inspectivo para prevenir, detectar riesgos y exigir su eliminación”, ver “La Inspección del Trabajo en la Argentina 2003-2012. Acciones y resultados”, pág. 257*

¹⁸ Conceptos ante la delegación argentina a la conferencia de la OIT. Exposición del día 28 de mayo de 1974, en la Casa de Gobierno, a los miembros de la Delegación Argentina ante la OIT.

¹⁹ Estatuto de la CSA, adoptado en el Congreso de Fundación, marzo de 2008, Panamá, revisado en el II Congreso, abril de 2012.

- Promover políticas de Estado en Salud laboral con consenso tripartito.
- Fortalecimiento del tripartismo y el Diálogo Social en Salud laboral en la sociedad y la empresa.
- Fortalecimiento, mejora y avance de la Cultura Preventiva
- Incrementar la cooperación y la colaboración regional en materia de Salud laboral.

Objetivos específicos:

- Impulsar Planes Nacionales en Salud Laboral
- Conocer mejor para actuar
- Hacer visible lo invisible
- Instituciones públicas nacionales de inspección y control fuertes y eficaces para el cumplimiento de las obligaciones preventivas
- Más y mejor inspección del Trabajo
- Reforzar los órganos técnicos de Salud Laboral
- Promover estrategias de Salud y Seguridad en el trabajo en las relaciones de tercerización y de subcontratación
- Llevar la protección en salud y seguridad laboral a todos los lugares de trabajo
- Mejorar la capacitación de los agentes implicados en la salud laboral

Desde el Congreso fundacional de la CSA, marzo 2008, la salud laboral ha sido considerada piedra angular para el desarrollo sostenible. En su Programa de Acción establece que “La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad”.

Igualmente, en la Plataforma Continental Sindical en Seguridad Social (PLACOSS) se “defiende que la salud laboral constituye uno de los determinantes sociales en materia de desigualdad en salud, por lo tanto la Salud y Seguridad en el Trabajo deben asumirse como un área de atención especial dentro del marco de la Protección Social”.

La perspectiva sindical tiene sólidos cimientos en modelo obrero de acción sindical en salud laboral, basado en los siguientes principios fundantes del modelo obrero italiano:²⁰

- *el rechazo a la monetarización de la salud ("la salute non si vende") e inclusión de la salud laboral como un punto fundamental de la negociación colectiva;*
- *una estrategia basada en el protagonismo de los trabajadores, con el apoyo de expertos, pero sin delegar en éstos últimos la intervención ("non delega");*
- *el "grupo operaio homogéneo", o colectivo de trabajadores con una situación de riesgo similar, como principal productor de información y de alternativas;*
- *el reconocimiento del valor informativo de la observación espontánea y de la subjetividad obrera;*
- *la socialización del conocimiento y la evaluación compartida como formas de homogeneizar el lenguaje y los conocimientos entre técnicos y trabajadores;*
- *la implantación de instrumentos informativos para el control de riesgos en los centros de trabajo (registros ambientales y bioestadísticos, cartilla de riesgos).*

²⁰ Oddone, Ivar et al., Ambiente di lavoro: la fabbrica nel territorio. Editrice Sindacale Italiana, 1977.

Dicho modelo tuvo su breve resplandor en Argentina, en las experiencias del Control Obrero de la Higiene y Seguridad en Astilleros ASTARSA: *“El control de los obreros sobre las condiciones de trabajo no se había dado nunca en Argentina, y esta primera experiencia demostró la efectividad de la gestión de los trabajadores. Antes, por cada barco que se construía, morían uno o dos operarios, y en los tres años que nosotros nos hicimos cargo del control, no hubo más mortalidad, lo cual pone de relieve la eficacia de los obreros gestionando”*.²¹

MARCO TEORICO

Partimos del marco teórico de la concepción de condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT), gestada a partir de la corriente de humanización del trabajo impulsada por la OIT que recepta los principios del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas.

En 1975 la Conferencia Internacional del Trabajo, al aprobar la Memoria del Director General sobre “Por un trabajo más Humano”, reafirmó que el *“mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como el bienestar de los trabajadores, sigue siendo la misión primordial y permanente de la Organización Internacional del Trabajo”* y anunció que había llegado la hora de que la OIT reforzara sus actividades en este campo creando un nuevo programa internacional. Asimismo, la Conferencia Internacional del Trabajo de 1985, aprobó una Resolución sobre el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, cuya lectura constituye una necesidad y un precioso aporte para todos aquellos que se sienten comprometidos en la humanización del trabajo.

A posteriori, luego de celebradas varias reuniones de consulta y solicitar la opinión de los gobiernos, trabajadores y empleadores de los Estados Miembros de la OIT, se instrumentó el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT, *Programme International pour l'Amélioration des Conditions et du Milieu de Travail*), bajo los objetivos siguientes (OIT 1976):

- a) estimular a los Estados Miembros a fijarse determinados objetivos precisos destinados a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo;
- b) promover la adopción por los Estados Miembros de los objetivos ya fijados en las normas internacionales del trabajo, estimulando su aplicación efectiva;
- c) definir, llegado el caso, nuevos objetivos propuestos para la acción nacional;
- d) prestar a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las instituciones de investigación y de formación la asistencia necesaria para la elaboración y la ejecución de programas de mejoramiento de las condiciones y medioambiente de trabajo que correspondan a sus posibilidades; y
- e) proceder a la evaluación periódica de los progresos realizados en la ejecución del programa internacional y de los programas nacionales que permitan alcanzar los objetivos definidos previamente.

Las principales esferas de acción del PIACT, de conformidad con su concepción global del mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, fueron los seis campos técnicos siguientes (Clerc 1987:334):

- 1) seguridad e higiene y el medio ambiente de trabajo,
- 2) duración del trabajo,

²¹ Luis Francisco Benencio (1945 - siempre) Delegado de Astilleros ASTARSA, <http://memoriazonorte.blogspot.com.ar/2008/04/los-zapatos-de-carlito.html>

- 3) organización y contenido del trabajo,
- 4) condiciones de trabajo y elección de tecnología,
- 5) ergonomía, y
- 6) relaciones entre el trabajo y el medio ambiente de vida.

Cabe señalar por último que, a partir del PIACT, adquirieron mayor trascendencia aquellos convenios denominados relevantes: sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 166) y sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

*“Como el medio ambiente de trabajo es una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende de las condiciones de trabajo”.*²² El concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, hoy es entendido a partir de una visión integradora de la relación del hombre con su medio social, físico y cultural y con su calidad de vida en general. Podemos ver el alcance de las CYMAT en el siguiente diagrama.

Los factores relacionados con el trabajador y su entorno. Análisis del diagrama:

- En el círculo que rodea inmediatamente “la situación vivida por el trabajador”, se reúnen en forma esquemática los principales elementos que constituyen las condiciones y medio ambiente de trabajo o que contribuyen a ellos, directamente. Sus influencias confluyen y se combinan; las flechas simbolizan la existencia de esas relaciones, sin representarlas, por supuesto, de manera detallada.
- Cada uno de los factores representados influye en la situación vivida por el trabajador, pero asimismo también en los demás elementos de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Los elementos situados en la mitad superior del círculo, están vinculados a la técnica, los aspectos económicos y la organización.
- Los de la mitad inferior se relacionan con el hombre y su entorno.
- Fuera del círculo, por encima y debajo de él, están indicados algunos de los elementos que constituyen el contexto general en el que se sitúan el trabajador y su trabajo. (Clerc 1987:22)

Modelos de intervención

Además del desarrollo del modelo obrero italiano, en la década del 70 la medicina social aportó “estudios pioneros sobre la salud de los trabajadores, con la contribución metodológica de incorporar los conceptos de clase social, proceso de producción y reproducción social” (Belaro, 2018), a la vez que se interpela el modelo médico hegemónico. (Menéndez, 1978)

Respecto de lo modelos de intervención empresarial, partiremos de la década del 70, cuando se implementó el plan de estudios más longevo de la tecnicatura superior (RM 737/77), En tanto subsisten la viejas escuelas de prevención (Heinrich, 1933) a la par de nuevas metodologías: Bird y Cutuli.

Los modelos de intervención tecnocrático y estatal, serán abordados en otros apartados.

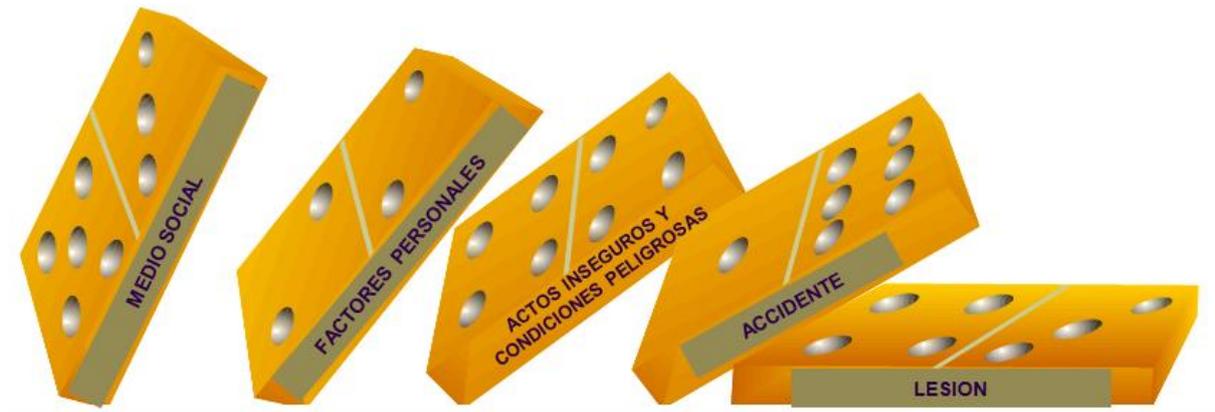
Las escuelas de la prevención del modelo empresarial

²² Organización Mundial de la Salud; Informe Técnico N° 151.

Teorías sobre la causalidad de los accidentes

La teoría del dominó, según W. H. Heinrich (1931), quien desarrolló la denominada teoría del "efecto dominó", el 88 % de los accidentes están provocados por actos humanos peligrosos, el 10%, por condiciones peligrosas y el 2 % por hechos fortuitos.

Propuso una "secuencia de cinco factores en el accidente", en la que cada uno actuaría sobre el siguiente de manera similar a como lo hacen las fichas de dominó, que van cayendo una sobre otra. He aquí la secuencia de los factores del accidente: 1. antecedentes y entorno social; 2. fallo del trabajador; 3. acto inseguro unido a un riesgo mecánico y físico; 4. accidente, 5. daño o lesión.



Heinrich propuso que, del mismo modo en que la retirada de una ficha de dominó de la fila interrumpe la secuencia de caída, la eliminación de uno de los factores evitaría el accidente y el daño resultante, siendo la ficha cuya retirada es esencial la número 3.

Si bien Heinrich no ofreció dato alguno en apoyo de su teoría, ésta presenta un punto de partida útil para la discusión y una base para futuras investigaciones.

La ocurrencia de una lesión evitable, es la culminación natural de una serie de hechos o circunstancias que invariablemente ocurren siguiendo un orden fijo y lógico.

Uno depende de otro, constituyendo así una cadena que Heinrich representa con una hilera de fichas de dominó paradas de tal modo, que la caída de la primera, precipita la caída de las restantes. Un accidente es un eslabón de dicha cadena. (OIT, 2012)

En la Prevención de Accidentes el "CENTRO DEL BLANCO" está en la mitad de la secuencia, es decir, en el Acto Personal Inseguro ó en el Riesgo mecánico ó físico, siendo los factores del accidente según Heinrich:

- El medio Social: que puede originar características indeseables ó interferir en la Educación y que incorpora hábitos y modos de proceder.
- Defectos Personales: que son aquellos heredados o adquiridos.
- Acto Inseguro y Peligro mecánico ó físico: que se refiere a los Actos de las Personas relacionados con la Seguridad y a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- Accidente: que es el Suceso eventual, inesperado, que interrumpe un proceso normal, pudiendo causar lesión ó pérdida.
- Lesión: que es el daño o detrimento corporal causado por una herida, un golpe o una enfermedad. Perjuicio

Heinrich también determinó el personaje u hombre "clave" dentro de la Organización laboral, que recayó en la figura del Supervisor. (Ceballos, 2006)

Control de Pérdidas

El Control de Pérdidas fue iniciado en 1966 por Frank Bird y desde 1969 desarrollado por el International Loss Control Institute (ILCI) de Georgia (USA) en 1974. Es un conjunto de herramientas de gestión de la Gerencia, cuyo principio fundamental es que la gestión preventiva debe priorizar el control sobre las causas últimas de los daños o causas básicas y no debe priorizarse la actuación sobre los resultados, los efectos generados o las causas inmediatas. La función estratégica de este modelo se basa en un enfoque que intenta abarcar el estudio de todas las pérdidas, por todos los conceptos que se producen en una organización, englobando a la prevención de accidentes en su totalidad como un tipo de pérdida específica, y efectuando el control, no sólo de las lesiones y enfermedades profesionales, sino también de los daños a las máquinas e instalaciones, los materiales, los daños al medio ambiente, la seguridad del producto, etc.

En resumen, este modelo propone una organización de controles y verificaciones e incorpora a las pérdidas personales, las pérdidas de bienes materiales en la ocurrencia de los accidentes, dando una mayor amplitud al concepto de la Prevención y a la valorización socio – económica de las consecuencias. Indica como factor “clave” a la Gerencia.²³

El movimiento obrero tiene una visión crítica del Control de Pérdidas: “Su mejor definición es expuesta por uno de sus creadores: “Es un programa preparado para reducir o eliminar los accidentes e incidentes que puedan dar como resultado lesiones personales o daños a la propiedad”. Frank Bird; “Una vez un compañero del sindicato metalúrgico -UNTMRA – dijo “las lesiones son las nuestras, los daños a la propiedad del empresario“. (Migliónico Caño 1999)“.

Metodología de Procedimiento Operativo

La Metodología de Procedimiento Operativo (M.P.O.) para la administración y organización de la seguridad en la empresa – Objetivo Riesgo Cero, toma como base conceptual los trabajos de Heinrich y Bird y desarrolla un Sistema operativo secuencial de aplicabilidad determinando como factor “clave” a toda la Organización en sus distintos Niveles, definiendo los conceptos de Estructura Soporte y Responsabilidades Compartidas, especificando las principales acciones Gerenciales de los Niveles de Mando –que incluyen la Supervisión– de los Trabajadores y de los Especialistas en Higiene y Seguridad y en Medicina del Trabajo.

El M.P.O. fue presentado por Jorge Alfredo Cutuli en el 1er. Congreso Argentino de Seguridad e Higiene en el Trabajo, realizado en Buenos Aires en el año 1975 e incorporado como un “Modelo Latinoamericano”, por la Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo – ALASEHT, en el año 1989.

Existen sin duda otras orientaciones de distintos autores, en el orden Nacional e Internacional, que pueden ser tomadas como elemento de consulta y de guía, teniendo en cuenta que todas estas Escuelas tienen carácter de “abierto” y pueden ser enriquecidas con medidas de adecuación. El M.P.O. fue tomado como base para la elaboración del “Sistema I.A.S. para la Prevención de Accidentes”, que se alineó con los principios de la Mejora Continua y definió los Objetivos de la “Seguridad Total”.

Modelo Tecnocrático

Básicamente está constituido en torno de los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

²³ Fernando Ceballos presentó el CTP en el 1er. Congreso Argentino de Seguridad e Higiene en el Trabajo, realizado en Buenos Aires en el año 1975.

A mediados de los años noventa tomaron auge los sistemas de gestión con las normas de la Organización Internacional de Normalización (ISO) serie 9000 de aseguramiento de la calidad y serie ISO 14000 de gestión ambiental. Contemporáneamente no hubo consenso para dictar una serie ISO 18000 sobre gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Definida la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) como ámbito de discusión, en 2001 se aprobaron las “Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO OSH 2001”.

Con el impulso de BSI, en el año 1999 se publicó es una norma británica OHSAS 18001 para la gestión de la seguridad y salud ocupacional. La revisión de OHSAS 18001 en 2007 tuvo, entre otros resultados, una mayor correspondencia con los capítulos de ILO OSH 2001, pero contenido de esos requisitos para la participación de los trabajadores no resultaron satisfactorios.

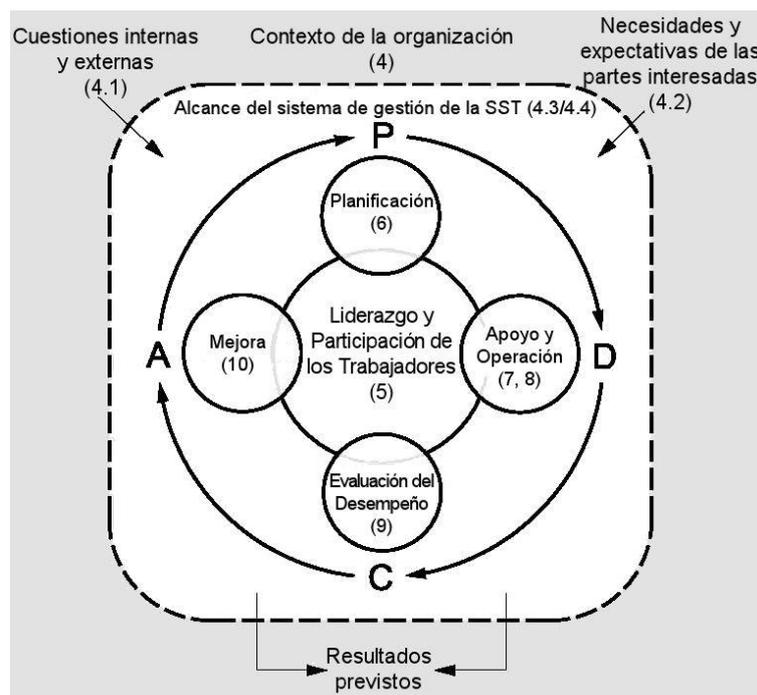
El 12 marzo de 2018 fue publicada la nueva Norma ISO 45001 sobre “*Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Requisitos con orientación para su uso*”.

La ISO 45001 sostiene que el propósito de un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo (SST) es proporcionar un marco de referencia para gestionar la prevención de riesgos del trabajo, cuyo resultado previsto es evitar daños y deterioro a la salud de los trabajadores, como asimismo mejorar y proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable.

Dado que las actividades de una organización pueden representar un riesgo de muerte, accidente del trabajo y/o enfermedades profesionales, la organización debe eliminar o minimizar los riesgos para la SST tomando medidas preventivas eficaces. Cuando la organización aplica estas medidas a través de su sistema de gestión de la SST (apoyado por el uso de controles, métodos y herramientas apropiados, a todos los niveles de la organización), mejora su desempeño de la SST.

Bajo el ciclo de la mejora continua

La base del enfoque del sistema de gestión de la SST aplicado en la Norma ISO 45001 es el ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA), que requiere liderazgo, compromiso y participación de los trabajadores, de los representantes de los trabajadores, desde todos los niveles y funciones de la organización. El ciclo PHVA es un proceso interactivo utilizado por las organizaciones para lograr la mejora continua. La Norma ISO 45001 incorpora el concepto PHVA en un nuevo marco de referencia, como se muestra en la figura siguiente:



Los números entre paréntesis refieren a los capítulos de la Norma ISO 45001

El rol de Argentina

En el seno del Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM) la SRT es miembro del Subcomité de Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional desde su constitución en 2013.

En dicho ámbito se discutieron los contenidos de la Norma ISO 45001.

Respecto a la estructura de Trabajo a nivel ISO, en un caso único e inédito en el mundo, IRAM designó para integrar el grupo de expertos ante ISO, a los representantes de los distintos sectores involucrados en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que para esta norma constituyeron el Grupo Tripartito Argentino: SRT - CGT - UIA, para participar en la elaboración de los documentos que luego son sometidos a votación.

Este anclaje tripartito está fundamentado en el Acuerdo OIT – ISO de colaboración en la esfera de los sistemas de gestión de SST, cuyo punto más fuerte es el 4, el cual establece que en caso de conflicto se utilizarán las normas internacionales del trabajo como referencia.

En tal sentido, la OIT en su último examen de la aplicación de los acuerdos suscritos entre la OIT y la ISO (25 de octubre de 2017) respecto de la norma ISO 45001 opinó: “La futura norma internacional establece el papel preeminente de la participación y la consulta de los trabajadores en un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, y reconoce la función conexas de los representantes de los trabajadores. Sin embargo, desafortunadamente no exige otras salvaguardias básicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otras:

- *que la dirección de la organización confiera a los trabajadores la potestad de alejarse de situaciones de peligro inminente y grave para su seguridad o salud sin temor a represalias;*
- *que el equipo de protección personal necesario para proteger a los trabajadores de los peligros se les proporcione sin ningún costo para ellos;*
- *que se imparta formación a los trabajadores en materia de seguridad y salud sin ningún costo para ellos y, en la medida de lo posible, durante las horas de trabajo; y*
- *que los controles permitan a los trabajadores acceder a la información documentada relativa al sistema de gestión de la organización”.*

En base a lo expuesto, el Consejo de Administración de la OIT, con fecha 7 de noviembre de 2017 tomó las siguientes decisiones:

a) autorizó al Director General a publicar una posición de principio de la OIT respecto de la norma ISO 45001 sobre los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo a fin de precisar el funcionamiento de las normas internacionales del trabajo y otras iniciativas de la OIT pertinentes para los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, así como las respectivas funciones de la OIT y la ISO en este ámbito, y

b) solicitó al Director General que rescindiera el Acuerdo suscrito entre la OIT y la ISO en 2013, se abstuviera de seguir colaborando con la ISO hasta nuevo aviso y, previa consulta con la Mesa del Consejo de Administración, emitiera una declaración pública en la que explicara los motivos de la rescisión.

Así las cosas, el examen citado establece: “*En cumplimiento del mandato fundamental de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, la Oficina propone determinar, en consulta con los mandantes tripartitos de la OIT en los países, el grado en que se han logrado los objetivos de las propias Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001) de la OIT y qué medidas suplementarias puede ser necesario adoptar”.*

Futuro cercano

La debilidad de la Norma ISO 45001 señalada por la OIT, resulta propicia para impulsar una actualización de los contenidos mínimos para la implementación de Sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo, regulados en la Resolución SRT 222/98.

Dicha actualización debe tomar como punto de partida los requisitos de la Res. SRT 523/2007 ("Directrices Nacionales para los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo", basadas en ILO-OSH 2001), sin perjuicio de aplicar otro sistema equivalente o similar, que surja de una tabla de correspondencia entre ILO-OSH 2001 e ISO 45001.

El régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo tiene previsto establecer los nuevos indicadores que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) habrán de tener en cuenta para establecer su régimen de alícuotas, entre los cuales se considerarán el nivel de riesgo y la siniestralidad presunta y efectiva, conforme lo dispuesto por los artículos 10 a 16 de la Ley 26.773.

La SRT ya trazó un camino al respecto cuando dictó la Res. SRT 222/98 que aprobó el contenido de los formularios de evaluación para alcanzar el Cuarto Nivel de cumplimiento de normas de prevención, la cual, entre otros requisitos, establecía la obligación de los empleadores de implementar un Sistema de Gestión de SST, de solicitar a la ART que lo audite y lo califique.

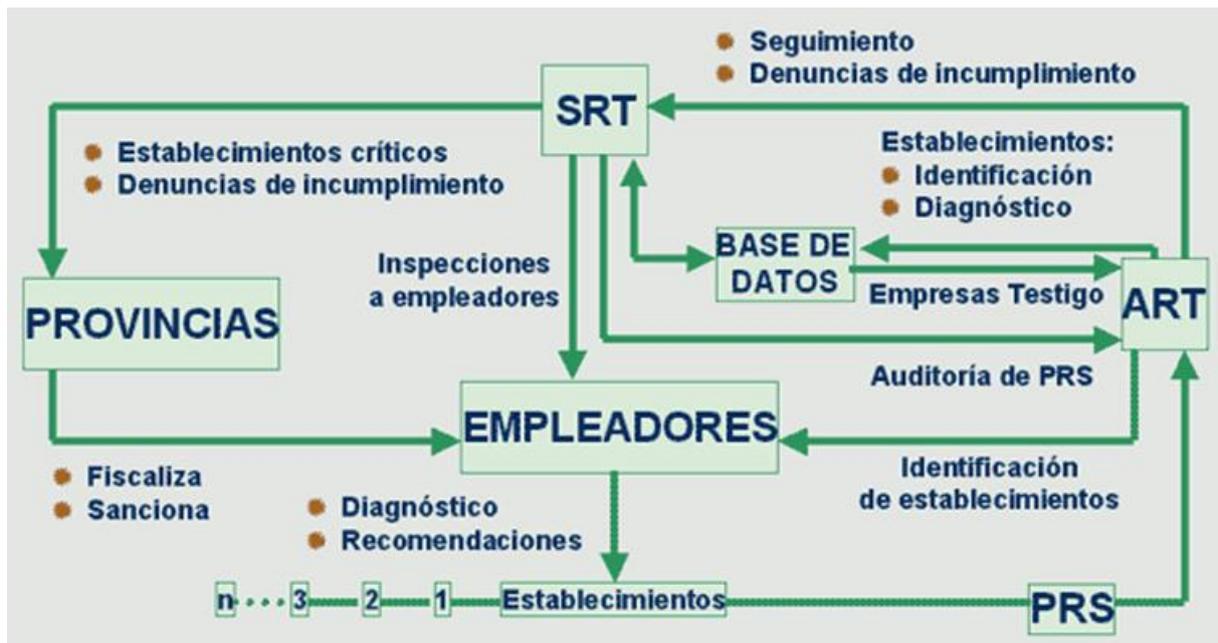
A posteriori, la SRT adoptó como marco referencial las "Directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo ILO OSH 2001", de la OIT a través de la Res. SRT 103/2005 y suscribió el 28 de abril de 2005 una Declaración de reconocimiento y cooperación técnica entre OIT Safework; el MTESS y la SRT. (Convenio MTESS N° 35/2005).

De ello resultó la Res. SRT 523/2007 que aprobó las "Directrices Nacionales para los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo", elaboradas con el fin de poder ayudar a las organizaciones en la implementación de dichos sistemas. Si bien la aplicación del modelo propuesto por la OIT no exige certificación, la SRT diseñó un reglamento para el reconocimiento de implementación del sistema, a través de la Res. SRT 1629/2007, el cual se encuentra en proceso de revisión.

En tal sentido se deberá promover desde la SRT la implementación de Sistemas de Gestión de la SST sobre la base de un esquema de incentivos que contribuya a mejorar el desempeño de las empresas.

Modelo Estatal

Para el análisis de este modelo sigo a Laurell y Noriega (1989). En Argentina, la SRT desarrolló un control de las condiciones de higiene y seguridad de los centros de trabajo, con base en las premisas del Gobierno Electrónico, según se ilustra en el siguiente gráfico:



Desde el año 2000, bajo el *embrión del macrismo sociolaboral* la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), dictó la Resolución 700/0 con una serie de anexos y guías sobre elementos y situaciones que puedan causar accidentes de trabajo. Los resultados fueron que:

- No se tomó en cuenta a las y los trabajadores, más que como portadores de equipo de protección personal y sujetos que requieren capacitación.
- No dio cuenta de la dimensión social del trabajo y fragmentó el contexto laboral.
- No previó una evaluación de riesgos para el resguardo de la salud y la vida de los trabajadores.

Hoy, por hoy está de moda la Ludo Prevención: "Hacemos que los trabajadores cumplan las normas de seguridad por convicción y no por obligación".

Parte II

En este apartado enumeraremos una serie de cuestiones que hacen a la práctica profesionalizante y al ejercicio profesional, tales como: la identidad, la integración, la nueva didáctica de la salud y seguridad en el trabajo, el COVID-19 y después.

La identidad: Abordar con identidad propia la salud y la seguridad desde la perspectiva de las y los trabajadores

El nuevo plan de estudio (que actualiza el plan aprobado por la Resolución N° 162/12 SGE GCBA) y empezará a regir en 2021, incluyó un nuevo espacio curricular: Seminario Seguridad Total (Segundo Año, Primer Cuatrimestre, código 2.1.3.16. ver contenidos en el anexo).

Sin perjuicio del análisis de los objetivos, contenidos y actividades del seminario, cabe destacar que posee una mirada no plural del tema, ya que todos sus temas responden al libro "Sistema I.A.S. para la Prevención de Accidentes".²⁴

Para una mirada plural del tema ver "Tabla de Correspondencia de los elementos de Visión Zero (AISS), Directrices OIT ILO-OSH 2001, Norma ISO 45001:2018 y Sistema IAS", ver anexo del presente.

Más allá de cuestiones curriculares, los docentes debemos aportar una visión para que el plan de estudios de la Tecnicatura Superior en Seguridad e Higiene en el Trabajo aborde con identidad propia los grandes temas de la salud y la seguridad en el trabajo.

Un paso adelante respecto de la identidad y la perspectiva desde las y los trabajadores, lo encontramos en el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161).

Este convenio prevé el establecimiento de servicios de salud en el ámbito de la empresa, con funciones esencialmente preventivas, para asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes acerca del mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y saludable, con plena independencia profesional.

Qué estamos integrando?

El plan de estudios para el espacio curricular Práctica Profesionalizante - Proyecto Final Integrador requiere que las y los estudiantes realicen un informe con las conclusiones pertinentes de este espacio de práctica.

Sin perjuicio de los aspectos centrales que intervienen en la elaboración del trabajo final, los desafíos de la Práctica Profesionalizante a enfrentar son:

- Poner en práctica de modo integrado los conocimientos construidos a lo largo de la carrera.
- Expresar claramente los criterios tendientes a la promoción del bienestar en el trabajo, como así también a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

En tal sentido, el Trabajo Final Integrador nutrirá sus contenidos de las principales esferas de acción desarrolladas a lo largo del plan de estudios:

Condiciones de seguridad en los ambientes laborales

- Seguridad I (Organización Interna)

²⁴ https://www.dunken.org/WEB2014/index.php?opt=2&id_titulo=16782

- Seguridad II (Edificios e Instalaciones, Instalaciones Eléctricas, Riesgos en el Medio Rural)
- Seminario Profesional
- Práctica Profesionalizante I: Sistema de Gestión y Organización de la Seguridad
- Seguridad III (Equipos, Máquinas y Herramientas. Sólidos, Líquidos, Vapores y Gases. Tránsito y Transporte Terrestre, Marítimo y Aéreo)
- Seguridad IV (Incendios. Sistemas de Alarma. Evacuación)
- Práctica Profesionalizante III: Sistemas de Alarma, Evacuación y Protección contra Incendios
- Seguridad V (Elementos de Protección Personal)

Condiciones de higiene en los ambientes laborales

- Ambiente de Trabajo I: Ruido y Vibraciones
- Ambiente de Trabajo II: Iluminación y Color
- Ambiente de Trabajo III: Ventilación y Carga Térmica
- Medicina Industrial
- Toxicología Industrial
- Enfermedades Profesionales
- Investigación de Campo
- Práctica Profesionalizante II: Evaluación de Condiciones de Higiene Ambiental

Organización, contenido y duración del trabajo

- Organización Industrial
- Estudio del Trabajo
- Psicología Laboral
- Sociología
- Ergonomía

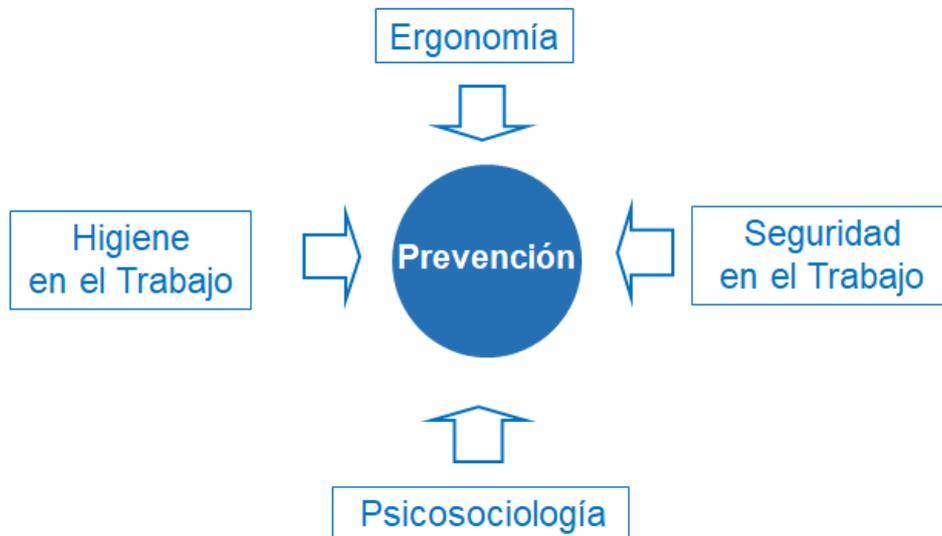
Relaciones entre el trabajo y el medio ambiente de vida

- Relaciones Humanas I y II
- Pedagogía y Didáctica General
- Derecho del Trabajo
- Capacitación de Personal
- Estadística y Costos
- Ética y Deontología Profesional

Hacia una nueva didáctica de la salud y seguridad en el trabajo

La ley que aprueba el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, implica que las y los profesionales de salud y seguridad en el trabajo nos aproximemos a esta materia delimitada por los factores psicosociales en el trabajo.

En tal sentido, esta aproximación requiere de una nueva didáctica de la salud y seguridad en el trabajo.



Cómo hemos evolucionado en Argentina respecto de las condiciones y factores de riesgos en los lugares de trabajo?

Básicamente, evolucionamos de la mano del marco normativo vigente, aunque con algunas excepciones, a saber:

- Condiciones de Higiene en los Ambientes Laborales (Título IV del Anexo I del Decreto 351/79 reglamentario del Decreto Ley 19.587/72)
- Condiciones de Seguridad en los Ambientes Laborales (Título IV del Anexo I del Decreto 351/79 reglamentario del Decreto Ley 19.587/72)
- Ergonomía (Anexo I Res. 295/03 MTESS y otras). Cabe destacar que la Ergonomía formaba parte del itinerario formativo de los Técnicos Superiores de higiene y seguridad en el trabajo, desde el año 1977 (Plan de Estudios aprobado por la Res. 737/77 del ME)
- Psicología: En distintas etapas. (Resolución 315/02 SRT y modificatorias sobre stress postraumático laboral, Resolución 5/2007 MTESS sobre violencia laboral)

La integridad sicofísica de los trabajadores

El Decreto Ley 19.587/72 de condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, en su artículo 4º establece “La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto: ... a) proteger la vida, **preservar y mantener la integridad sicofísica de los trabajadores**” y el art. 5º dispone “A los fines de la aplicación de esta ley consideráanse como básicos los siguientes principios y métodos de ejecución: ... f) **investigación de los factores determinantes de los accidentes y enfermedades del trabajo, especialmente de los físicos, fisiológicos y psicológicos**”.

En el mismo sentido tutelar se expide el art. 75 de la LCT sobre deber de seguridad: “El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean **necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores**, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca”.

Así pues, la no política sobre la **integridad sicofísica de los trabajadores** tiene tres etapas básicas:

1. Estrés postraumático (2002). A la par de la creación de la Comisión de Seguridad Ferroviaria, en el ámbito del Ministerio de Trabajo (expediente 1.034.758/00) se dictó un procedimiento de prevención y tratamiento del estrés post traumático suscitado a raíz de accidentes por arrollamiento en el ámbito ferroviario, cuyo resultado sea la muerte o lesiones de la o las víctimas. (Resolución SRT 315/02, modificada por Res. 558/09 y 65/2011).

2. Estrés laboral (2004). A partir de una Declaración de la Cámara de Diputados de la Nación “*Que vería con agrado que el Poder Ejecutivo, por intermedio del organismo que corresponda, incorpore al listado de enfermedades profesionales el estrés laboral, considerándolo de este modo como una enfermedad profesional contemplada en la ley de riesgos del trabajo 24.557*”, la SRT eleva a la Secretaría de Seguridad Social un proyecto para incorporar el Estrés laboral al listado de enfermedades profesionales, la cual no prospera.

La creación de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral en el seno del MTESS, en 2007, no prevé una articulación con el sistema de la LRT.

3. Factores psicosociales en el trabajo (2011). En cumplimiento con la Estrategia Argentina 2011 – 2015 de salud y seguridad en el trabajo, la SRT comienza la elaboración de una serie de documentos sobre el marco teórico para abordar los factores psicosociales en el trabajo y adoptar el cuestionario COPSOQ-21.

La violencia y acoso laboral

La violencia y acoso en el mundo del trabajo, desde la óptica de la salud y seguridad en el trabajo implica situarlos como factores psicosociales en el trabajo.

Los factores psicosociales en el trabajo fueron definidos por la OIT y OMS en 1984 como aquellos que *“consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.*

Es a partir de estas reflexiones sobre una nueva didáctica de la salud y seguridad en el trabajo, que consideramos que se deben actualizar los planes de estudios y pensar un nuevo alistamiento para los agentes de cambio, tales como delegados sindicales, representantes empresariales ante los comités mixtos e inspectores del trabajo.

COVID-19 y después

Al inicio de la pandemia se eligieron actividades y sectores esenciales (30 sectores) y trabajo remoto para el resto de trabajadores. Se tomaron medidas preventivas para eliminar la exposición a Covid-19 como teletrabajo, medidas de higiene, medidas organizativas y administrativas. Más de la mitad del país estaba socialmente distante, el país también incluyó Covid-19 como una enfermedad ocupacional.

El Ministerio de Trabajo de la Nación, a raíz de la emergencia sanitaria por la COVID-19 dictó la Resolución 202/2020 que suspende el deber de asistencia al lugar de trabajo, con goce íntegro de sus remuneraciones a las trabajadoras embarazadas, a los trabajadores madres lactantes, a las y los trabajadores mayores de 60 años, entre otros grupos de trabajadores/as.

En la provincia de Buenos Aires, el Ministerio de Trabajo provincial emitió pautas para la ventilación adecuada en el trabajo, la disponibilidad de alcohol en gel, el material protector disponible para los trabajadores (gafas, guantes, ropa) y el uso de información con orientación sobre Covid-19 publicada en áreas comunes.

La inspección del trabajo adoptó como herramientas la implementación y difusión del protocolo de seguridad e higiene, evaluación de riesgos por puestos de trabajo, adopción de medidas preventivas, registro de acciones formativas y educativas por parte de las empresas, registro de la entrega de equipos de protección personal, protocolo de viaje de los trabajadores, medidas de fomento del teletrabajo, reunión extraordinaria de comisiones mixtas, política de limpieza y desinfección. Se emitieron algunas recomendaciones para los sectores de telecomunicaciones, electricidad y otros. También se preparó el protocolo de afrontamiento de Covid-19.

Los principales desafíos que enfrenta el país son el transporte público, el ambiente físico de trabajo, la restricción al uso del 50% de las superficies, las limitaciones del control de los protocolos, la inspección del teletrabajo y el desarrollo de indicadores cualitativos para la inspección de seguridad y salud en el trabajo.

El momento actual de la inspección del trabajo en Argentina ha sumado dos frentes de fiscalización (en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires): la construcción privada y a las personas afectadas a dicha actividad, y el personal de casas particulares (servicio doméstico) que tengan un único empleador o una única empleadora.²⁵ Ambas actividades quedan autorizadas para realizarse, conforme el protocolo aprobado por la autoridad sanitaria nacional y en los términos allí establecidos.

Por otra parte, desde el punto de vista cuantitativo resulta interesante analizar la evolución de los casos denunciados COVID-19 al Sistema de Riesgos del Trabajo.²⁶

Y después

Preferí adelantar este tema antes de la presentación del material complementario porque la pandemia dejará huellas.

Por ejemplo, en las conclusiones del TFI, pues a la usual verificación de si empleador desarrollaba sus actividades y prestaciones de servicios conforme el cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de SST, como asimismo la recomendación de que implemente un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, bajo los requerimientos de la Res. SRT 523/2007 o similar, a los efectos de mejorar su desempeño en la materia, se agregaron otras.

Otras conclusiones, tales como que hasta finalizar la pandemia se deben mantener las medidas de prevención para evitar el contagio y propagación del COVID 19, conforme las pautas del "Protocolo de Higiene y Seguridad de Emergencia Sanitaria" para la actividad que se trate, aprobado por la autoridad sanitaria nacional, sumado a un resumen del mismo para agregarlo como anexo del TFI.

²⁵ <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/236108/20201015>

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/236109/20201015>

²⁶ Datos al 9-10-2020 en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_covid-19_09_10_2020.pdf

Parte III

MARCO SOCIO - TECNICO

A nuestro entender, los instrumentos “materiales” que apunta a brindar los contenidos para el TFI y facilitar su elaboración son los modelos programáticos, sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo, instrumentos y herramientas proactivas y reactivas.

Modelos programáticos

Son soportes normativos que contribuyen a desarrollar el tema elegido por las y los estudiantes, dado que responden a un marco conceptual según el tipo de establecimiento, obra o colectivo de trabajadores, establecidos por las normas legales vigentes para los programas focalizados de fiscalización o programas generales de prevención de riesgos del trabajo, tales como:

- Empresas con Alta “Siniestralidad”: El contenido del TFI estará basado en el anexo III de la Resolución SRT N° 363/16 (Plan de Reducción de la Siniestralidad).
- Obras en Construcción: El contenido del TFI estará basado en el anexo I de la Resolución SRT N° 51/97 (Programa de Seguridad) y sus normas legales complementarias sobre Avisos de Obras, Planes de visitas, etc.
- Empresas del Grupo “Básico” (definidas según arts. 5° y 6° de la Resolución SRT N° 552/01): El contenido del TFI estará basado en el anexo I de la Resolución SRT N° 463/09 (Relevamiento General de Riesgos Laborales) y en la estructura mínima de un “Programa Anual de Prevención de Riesgos Laborales”.
- Microempleadores: El contenido del TFI, también estará basado en la estructura mínima de un “Programa Anual de Prevención de Riesgos Laborales”.

Sin perjuicio de los párrafos anteriores el TFI, debe contener relevamientos de riesgos concretos, análisis de los riesgos y de las medidas de control, y en caso de corresponder se deben incluir anexos tales como protocolos de ergonomía, registros de mediciones de ruido e iluminación, planos de evacuación, listas de verificación de control de extintores, etc.

Sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo

Una orientación sobre la secuencia del TFI es entender el enfoque de mejora continua y el pasaje de un programa de gestión a un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, basados en documentos tales como:

- ISO 45001:2018. La base del enfoque de mejora continua aplicado en la Norma Internacional ISO 45001:2018 “*Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Requisitos con orientación para su uso*” es el ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA), que requiere liderazgo, compromiso y participación de los trabajadores, de los representantes de los trabajadores, desde todos los niveles y funciones de la organización. El ciclo PHVA es un proceso interactivo utilizado por las organizaciones para lograr la mejora continua. La Norma ISO 45001 incorpora el concepto PHVA en un nuevo marco de referencia.
- ILO-OSH 2001. Las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de OIT (ILO-OSH 2001) abogan por unas políticas coherentes que protejan a los trabajadores de los peligros y los riesgos en el trabajo al tiempo que se mejora la productividad. En ellas se presentan métodos y herramientas prácticos para ayudar a las organizaciones, las instituciones nacionales competentes, los

empleadores, los trabajadores y demás interlocutores a establecer, aplicar y mejorar sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo que permitan reducir las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionados con el trabajo. Las Directrices pueden aplicarse en dos ámbitos: nacional y de la organización. En el ámbito nacional, facilitan la creación de un marco nacional para los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) que, de preferencia, cuente con el apoyo de leyes.

Instrumentos y herramientas proactivas y reactivas

Evaluación de riesgos laborales.

La “evaluación del riesgo” como proceso global de estimar la magnitud del riesgo y decidir si éste es significativo o no lo es, se formalizó en Argentina en 1998 mediante la serie de Normas IRAM 3800: Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional Requisitos y 3801: Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional Guía de Aplicación, las cuales se elaboraron a partir de la norma Británica BS 8800/96 *Guide to Occupational Health and Safety Management Systems*.

A nuestro entender, y como lo señalamos oportunamente (San Juan, 2001) la evaluación de riesgos laborales es una herramienta proactiva si la utilizamos a la par y en el momento de una lista de verificación (check list) sobre el “Estado de Cumplimiento en el Establecimiento de la Normativa Vigente”, pues al detectar aquellos ítems que el empleador no cumpla se procederá a efectuar el proceso de evaluación de riesgos laborales para determinar la prioridad de la acción preventiva o correctiva.

Cabe destacar, que la evaluación de riesgos laborales más utilizada es la metodología simplificada, en la cual se estima la severidad del daño (consecuencias) y la probabilidad de ocurrencia del hecho.

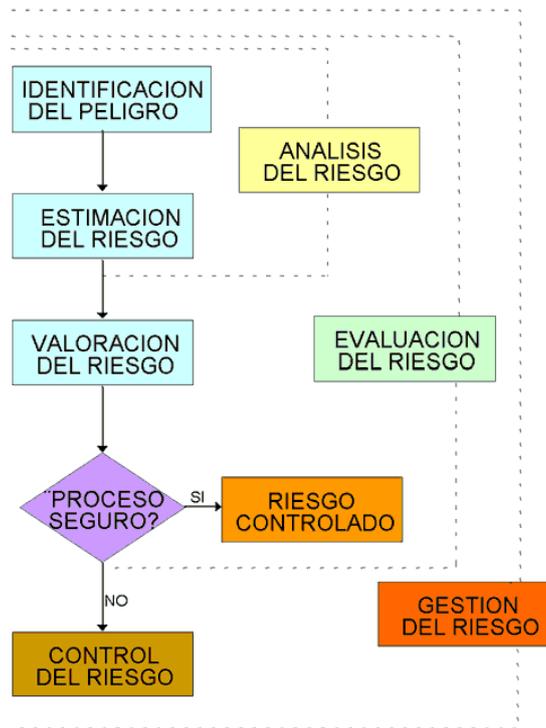
Otros, como el “método Fine” de evaluación de riesgos considera, que para un evaluación es mucho más fácil estimar por separado la verdadera probabilidad y la exposición o frecuencia de exposición por separado y luego multiplicarlos. (Romero 2004:69)

La evaluación de riesgos laborales es uno de los componentes de los principios básicos de la política nacional de salud y seguridad en el trabajo junto con la acción de combatir en su origen los riesgos del trabajo y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación. (art. 3 Convenio 187 de OIT)

Asimismo es un requisito de los “*Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo*” y una herramienta fundamental para evitar daños a la salud y la seguridad de los trabajadores.

En el anexo transcribimos otros métodos o guías utilizadas en Argentina, tales como la memoria tecnológica de las medidas de control de riesgos y la planilla de análisis de riesgos, que formaban parte del legajo técnico.

Proceso de evaluación de riesgos laborales



Estimación del nivel de riesgo y plan de acción

En los cuadros siguientes se ilustra la metodología simplificada para estimar los niveles de riesgo de acuerdo a su probabilidad de ocurrencia y a sus consecuencias esperadas:

NIVELES DE RIESGO

Probabilidad	Ligeramente Dañino	Dañino	Extremadamente Dañino
Baja	Riesgo trivial	Riesgo tolerable	Riesgo moderado
Media	Riesgo tolerable	Riesgo moderado	Riesgo importante
Alta	Riesgo moderado	Riesgo importante	Riesgo intolerable

Los niveles de riesgos indicados en el cuadro anterior, forman la base para decidir si se requiere mejorar los controles existentes o implementar nuevos controles, así como el periodo de tiempo para ejecutar las acciones. En la siguiente tabla se muestra un criterio sugerido como punto de partida para la toma de decisión. La tabla también indica que los esfuerzos precisos para el control de los riesgos y la urgencia con la que deben adoptarse las medidas de control, deben ser proporcionales al riesgo.

PLAN DE ACCION

Riesgo	Acción y periodo de tiempo
Trivial	No se requiere acción específica.

Tolerable	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

Las pequeñas empresas deben tener en cuenta que si bien los principios generales tratados en este método se aplican a toda organización, de manera previa a la evaluación de riesgos laborales primero deben asegurar que cumplen con los requisitos legales.

Fuentes:

- BS 8800:1996 *Guide to occupational health and safety management systems*
- IRAM 3801:1998 6 Evaluación de Riesgos, (pág. 26)
- Recomendación 1/2019 del Consejo del Mercado Común que aprueba la Guía Básica para la Evaluación de Riesgos Laborales.
- Rubio Romero Juan Carlos (2004) *Métodos de evaluación de riesgos laborales*, Ediciones Díaz de Santos, S. A.
- San Juan, Claudio (2001), *Propuesta metodológica: la evaluación de riesgos y la articulación de la información solicitada en los anexos II y III de la Resolución 700/00 SRT.*

Mapa de riesgos

El mapa de riesgos es la representación gráfica de una de las partes o de todo el proceso productivo de una determinada empresa, donde se registran los factores de riesgo, en qué cantidad están presentes y cuáles son sus efectos (Cárcoba, 2003)

Este instrumento proviene del modelo obrero italiano, en particular los aspectos para superar la dificultad de comunicación entre la ciencia y la clase obrera debido a la incompatibilidad entre los lenguajes específicos, creando un lenguaje de comunicación y utilizando las categorías clasificatorias comunes a los diversos grupos de factores nocivos a la salud:

“Para evaluar un ambiente de vida, una casa, todos usan una serie de factores: luces, humedad, ventilación, vibraciones (1° grupo de factores nocivos). Entonces, si se piensa en una fábrica es la posible presencia de polvos, de gas, de vapores o de tipos de radiaciones (2° grupo de factores) que se presenta en la mente de cada persona. La fatiga es unida a la actividad física (3° grupo de factores) y a la presencia de situaciones agotadoras diversas para la actividad muscular como monotonía, excesiva responsabilidad, posiciones

innaturales (4° grupo de factores). A los grupos de factores nocivos se han agregado como elementos característicos los conceptos: a) de no delegar; b) de la validación consensual; c) del grupo obrero homogéneo". (Marri 1997).

Simbología de los grupos de riesgos

Grupo I. Riesgos derivados de los medios de trabajo.	
Grupo II. Riesgos resultantes de los objetos de trabajo.	
Grupo III. Exigencias laborales de la actividad física.	
Grupo IV. Exigencias laborales de la Organización y división del trabajo.	
Grupo V. Riesgos que los medios de trabajo representan en sí mismos.	

Fuente: Angel Cárcoba, "De la seguridad e higiene a la salud laboral", capítulo I del libro Democracia Desigualdad y Salud: el malestar de la globalización. Ed. La Lucerna. Palma de Mallorca, 2003.

Arbol de Causas

El Método del Árbol de Causas para la Investigación de Accidentes de Trabajo, sirve para analizar los hechos acaecidos con el objetivo de prevenir futuros casos. Este método presenta una lógica de pensamiento distinta a la convencional, dado que excluye la búsqueda de la "culpabilidad" como causa del accidente, permite detectar factores recurrentes en la producción de los mismos con el fin de controlar o eliminar los riesgos en su misma fuente.

Es un método resultante de un procedimiento científico que:

- Permite confrontarse a los hechos de manera rigurosa
- Facilita una mejor gestión de la prevención y ocasiona una disminución del número de accidentes, y
- Establece una práctica de trabajo colectivo.

Desde el año 2004 la SRT utiliza y promueve la implementación de este método, conforme los establece la Circular 1/2004 reglamentaria de Res. 230/03 SRT sobre "Informe de investigación de accidente de trabajo".

Cabe destacar, que en 1990 se publicó el libro “El método del árbol de causas (para analizar los accidentes de trabajo en vistas a su prevención)”, coordinado por Robert Villatte, (Humanitas, 1990) con el objeto de promover un método de análisis que parte del accidente realmente ocurrido, y que utiliza una lógica de razonamiento ascendente y hacia atrás en el tiempo para identificar y estudiar los disfuncionamientos que lo han provocado y sus consecuencias. Este procedimiento, y su lógica, pueden utilizarse también para analizar los incidentes, puesto que si hoy se producen incidentes es posible que mañana surjan accidentes. Parte del supuesto que no hay una sino múltiples causas de cada accidente y que las mismas no pueden reducirse solamente a los errores humanos o a los errores técnicos.

Finalmente, sin perjuicio del uso de la Circular 1/2004 en el anexo, presentamos un formulario para ejercitar el método.

Otros instrumentos y herramientas

Como ya señalamos la Ergonomía y los Factores Psicosociales en el Trabajo, son las últimas materias que se encuentran en desarrollo.

Con un grado de avance significativo, la Ergonomía, además de las especificaciones aprobadas por el Anexo I de la Res. MTESS 295/2003, cuenta con la Res. SRT 886/2015: Protocolo de Ergonomía y la Res. SRT 3345/15 SRT: Límites máximos para las tareas de traslado de objetos pesados, y para las tareas de empuje o tracción de objetos pesados.

En tanto, que la incipiente “Psicosociología” tiene en curso la validación del “Cuestionario para la evaluación de los Factores Psicosociales en el Trabajo COPSOQ-ARG Versión corta” y el documento “Puntajes de las respuestas y procedimiento para calcular el índice por dimensión sociolaboral”, entre otros temas.

Por otra parte, en el anexo transcribimos otros instrumentos y herramientas que hemos denominado documentos iniciáticos del ejercicio profesional utilizados en el periodo 1979 – 1996: Legajo Técnico, Libro Rubricado de Contaminantes, Informe Anual Estadístico.

De los puntos abordados en esta parte III, merece especial atención la **evaluación de riesgos laborales**, pues en 25 años de vigencia del sistema de riesgos del trabajo no se dictó una norma sobre Evaluación de Riesgos Específicos, en particular ni en Evaluación de Riesgos Laborales en general. En otro sentido, se ha cultivado el uso generalizado de listas de verificación (checks lists) que solo aportan a la identificación de peligros sin priorizar su control.

Así las cosas, se propuso adaptar el punto 6 de la IRAM 3801 “Evaluación de Riesgos”, pues facilita contar con un método simplificado que permite articular con el sistema actual de check lists, entre otras utilidades. (San Juan, 2001)

Parte IV

Lo que viene

Bioseguridad

El 17 de setiembre de 2020 se publicó el Decreto 747/2020 reglamentario de la Ley Silvio (Ley 27.548). El anexo de dicho decreto en su artículo 4° establece: *“Para el desarrollo de las medidas de bioseguridad, los establecimientos de salud deberán cumplimentar con las recomendaciones y guías elaboradas y publicadas por la Autoridad de Aplicación, específicamente las relacionadas con la organización asistencial de los establecimientos y las recomendaciones en torno a los equipos de protección personal, garantizando su provisión a los trabajadores y trabajadoras”*.

Lo concreto, es que no existe un corpus legal definido con “recomendaciones y guías elaboradas y publicadas por la Autoridad de Aplicación”.

Prueba de ello, es que la SRT, en 2007 en conjunto con el CONICET y la Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud Dr. Carlos Malbrán (ANLIS), con base en la normativa española, inició la elaboración de un reglamento.

Por distintas circunstancias quedó demorada la culminación del proyecto, hasta que el CONICET en 2012 elaboró un nuevo proyecto sobre “Reglamento para la Exposición a Agentes Biológicos Provenientes de Humanos o que pudieren provocar daños en humanos” y lo elevó a la SRT sin merecer respuesta alguna.

A nivel internacional

Desde 1993 se encuentra pendiente una norma, compromiso que asumió la OIT mediante la “Resolución sobre la seguridad en relación con la exposición a agentes biológicos y con la utilización de los mismos en el trabajo (adoptada el 21 de junio de 1993), en cual invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a solicitar al Director General:

- 1) que tome medidas para tratar el tema de la seguridad en relación con la exposición a agentes biológicos y con la utilización de los mismos en el trabajo;
- 2) que considere la necesidad de un nuevo instrumento internacional sobre el tema, con el propósito de reducir al mínimo el riesgo para los trabajadores, la población y el medio ambiente.

27 años después, en el umbral de la pandemia, en febrero 2020, el Consejo de Administración de la OIT encargó a la Oficina el inicio de los trabajos preparatorios para la inclusión de un punto en la agenda de las próximas sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo (2021 y en adelante) orientado a la elaboración de nuevas normas internacionales sobre: protección de maquinaria, riesgos biológicos, ergonómicos y manipulación manual de cargas,²⁷

A nivel regional

En el ámbito del MERCOSUR un proyecto de Recomendación del Consejo del Mercado Común (CMC) sobre Prevención de Riesgos Biológicos en el Lugar de Trabajo, se inició en

²⁷ https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB338/WCMS_736903/lang--en/index.htm y https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736904.pdf (párrafos 24 a 29 y 21 a 50 del Apéndice y 34 a 40 del Anexo I).

el seno del Subgrupo de Trabajo N° 10 Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social (SGT N° 10), elaborado con base en la Directiva Europea 2000/54/CE.

Previo a la pandemia y en el marco de un nuevo instrumento de OIT la sobre los riesgos biológicos en el lugar de trabajo, pensábamos retomar el desarrollo de una normativa para Bioseguridad en Argentina, que iniciáramos en 2007, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) junto con el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y la Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud Dr. Carlos Malbrán (ANLIS) del Ministerio de Salud de la Nación.

Como nos enseñaron a pensar en la aldea global, con el Covid-19 a cuestas, formulamos una mirada y propuesta regional desde el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) para afrontar el desafío de las denominadas “lagunas normativas”.

El proyecto de Recomendación del Consejo del Mercado Común (CMC) a elevar ante el Subgrupo de Trabajo N° 10 Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social (SGT N° 10), fue elaborado con base en la legislación interna y otras fuentes normativas.

La propuesta tiene por objeto la protección de las y los trabajadores contra los riesgos para su salud y su seguridad, derivados de la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como la prevención de dichos riesgos en el lugar de trabajo.

Su ámbito de aplicación son todas las ramas de actividad económica en las que se utilizan agentes biológicos, donde hay presencia o existencia de agentes biológicos, y vectores de transmisión de los mismos, en las que desarrollen sus tareas las y los trabajadores de la salud y otras y otros trabajadores de actividades y servicios conexos, tales como servicios de limpieza, alimentación y vigilancia, recolección de residuos patológicos, lavandería, y de otras empresas contratadas.

Clasificación de los agentes biológicos

Grupo	Descripción
1	Riesgo individual y poblacional de escaso a nulo. Agente biológico que resulte poco probable que cause enfermedad en el hombre.
2	Riesgo individual moderado y riesgo poblacional bajo Agente patógeno que pueda causar una enfermedad en el hombre y pueda suponer un peligro para los trabajadores; es poco probable que se propague a la colectividad; existen generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces.
3	Riesgo individual elevado y riesgo poblacional moderado Agente patógeno que pueda causar una enfermedad grave en el hombre y presente un serio peligro para los trabajadores; existe el riesgo de que se propague en la colectividad, pero existen generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces.
4	Riesgo individual y poblacional elevados Agente patógeno que pueda causar una enfermedad grave en el hombre y suponga un serio peligro para los trabajadores; existen muchas probabilidades de que se propague en la colectividad; no existen generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces.

Los contenidos del proyecto, también abarcan los apartados siguientes: definiciones, clasificación de los agentes biológicos, obligaciones del empleador, información a la autoridad competente y derechos de los trabajadores.

Asimismo se establecen disposiciones sobre “Medidas especiales aplicables a los procedimientos industriales, a los laboratorios y a los locales para animales.”

El anexo del proyecto presenta una lista con la clasificación de agentes biológicos infecciosos por grupo de riesgo para humanos y animales, y su relación con los niveles de bioseguridad según la actividad desarrollada.

Los agentes biológicos infecciosos clasificados por grupo de riesgo son: bacterias, hongos, parásitos, priones, rickettsias, virus (grupo de riesgo 2), arbovirus y arenavirus (grupo de riesgo 2), virus (grupo de riesgo 3), arbovirus y otros virus (grupo de riesgo 3) y virus (grupo de riesgo 4).

Fuentes normativas

- Directiva 2000/54/CE, de 18 de septiembre, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (Séptima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32000L0054>
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, <https://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-11144-consolidado.pdf>
- OIT: Riesgos biológicos en el lugar de trabajo, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_715783.pdf, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/meetingdocument/wcms_176912.pdf y otros
- Norma IRAM: Clasificación de agentes biológicos infecciosos por grupo de riesgo para humanos y animales, y su relación con los niveles de bioseguridad según la actividad desarrollada. Principios generales.
- Biosafety in Microbiological and Biomedical Laboratories. Centers for Disease Control and Prevention, 5th. Edition, 2009.
- Manual de Bioseguridad en el Laboratorio, 3^a. ed. 2005, Organización Mundial de la Salud.

Teletrabajo

Conforme lo expresa el Tesauro de la OIT, se define teletrabajo como el “*Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora*”.²⁸

Por otra parte, en 2019, el Informe OIT – Eurofound, 2019 precisó: “*El teletrabajo / trabajo móvil se puede definir como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones – como teléfonos inteligentes, tablets, laptops y ordenadores de sobremesa– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador*”.²⁹

Los dos grandes tipos de teletrabajo son el teletrabajo autónomo y el teletrabajo en relación de dependencia.

En tal sentido y en la idea de completar las labores iniciadas sobre el “viejo” marco normativo en materia de salud y seguridad en el teletrabajo, regulado por la Resolución SRT 1552/2012, sobre cobertura y prestaciones de la Leyes Nros. 19.587 y 24.557 a los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo; y la nueva Ley 27.555, sin perjuicio del proyecto de Decreto reglamentario, hay dos temas que resultan centrales para nuestra intervención en este tema: la Inspección del Teletrabajo y la Negociación Colectiva.

La Inspección del Teletrabajo

La idea de formular una propuesta sobre “La Inspección del Teletrabajo en Argentina” surgió en el marco de la invitación y de la idea de funcionarios de la Subsecretaría de Inspección de Trabajo de Brasil, en particular de los colegas de la Coordinación General de Salud y

²⁸ <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1359993413.html>, (visitado el 7 de julio de 2020).

²⁹ Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral, Informe OIT – Eurofound, 2019.

Salud en el Trabajo, de convocarnos a expresar nuestras experiencias en el marco del proyecto técnico “Intercambio de buenas prácticas y estrategias de inspección de las condiciones de trabajo en relación con la emergencia de salud pública de interés internacional debido a la pandemia COVID-19”.

Como nos señalara el Papa Francisco *“nos sorprendió una tormenta inesperada y furiosa. Nos dimos cuenta de que estábamos en la misma barca, todos frágiles y desorientados; pero, al mismo tiempo, importantes y necesarios, todos llamados a remar juntos, todos necesitados de confortarnos mutuamente”*.³⁰

Y así fue. En todos los ámbitos y foros que nos vinculan con la salud y seguridad de las y los trabajadores, comenzamos a compartir las expectativas y los resultados que nos deparaba esta pandemia.

El tema que elegí para poner en debate trata sobre la inspección del teletrabajo, en un sentido amplio, pensado como un desafío que deberemos afrontar al momento de prever un dispositivo para la fiscalización y control de los aspectos contractuales y materiales de esta modalidad.

También me moviliza este tema, pues mucho antes que la situación de pandemia mundial afectara la salud pública fue una materia subestimada por la mayoría de los actores sociales del mundo del trabajo. Casi tanto como la bioseguridad.

Por ello, siempre pensando más allá de lo que ocurre en nuestra aldea, tenemos presente que una construcción colectiva de saberes y sentires nos espera en estos tipos de ámbitos regionales.

Así que, en este camino proseguiremos en pos de un nuevo marco civilizatorio que efectivice los derechos de las y los trabajadores.

Dos universos

A la hora de comentar las medidas y acciones realizadas ante la situación de la pandemia del COVID-19 en Argentina, señalamos la existencia de por los menos dos universos o colectivos de trabajadoras y trabajadores destinatarios de las mismas.

Para el caso de nuestro país, el primer acto normativo dictado para contener la propagación del nuevo coronavirus determinó dos grupos.

En efecto, el Decreto 297/2020 de fecha 19 de marzo, dispuso el “aislamiento social, preventivo y obligatorio” (ASPO), en el marco de la declaración de pandemia emitida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y en atención a la evolución de la situación epidemiológica, con relación al CORONAVIRUS- COVID 19.

El artículo 6º del decreto exceptuó del cumplimiento del ASPO a las personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia (el detalle de actividades y servicios, ascendía en ese momento a un total de 24).³¹

Por otra parte, el resto de las personas trabajadoras no afectadas a las actividades y servicios esenciales, debían abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo (art. 2º), con el derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales, conforme lo reglamente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (art. 8º).

Dicho esto, en forma escueta y sintetizada, la actividad laboral quedó reducida a dos grandes grupos:

- Actividades y servicios esenciales

³⁰ <https://www.vaticannews.va/es/papa/news/2020-03/homilia-completa-oracionextraordinaria-papafrancisco-coronavirus.html> (visitado el 7 de julio de 2020)

³¹ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335741/norma.htm> (visitado el 7 de julio de 2020)

- Trabajo remoto o teletrabajo

Con resultados disímiles la mayoría de la normativa, medidas preventivas y recomendaciones recayeron sobre el primer grupo.

Para el caso de la inspección del trabajo tenemos que destacar, a modo de ejemplo, lo actuado por las autoridades provinciales del trabajo de Buenos Aires y Santa Fe, que establecieron la obligatoriedad de los empleadores de confeccionar, implementar y dar estricto cumplimiento a un Protocolo de Salud y Seguridad en el Trabajo, en el marco de la emergencia pandemia Covid-19.³²

Los puntos de control de los operativos de fiscalización se enfocaron principalmente en:

Buenos Aires

1. Verificar cumplimiento a la suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo de embarazadas, mayores de 60 años; personal en grupo de riesgo; progenitores o adultos responsables a cargo del cuidado de niño, niña o adolescente; personal con confirmación médica de haber contraído el COVID – 19, que haya viajado a “zonas afectadas” o sea considerado “casos sospechosos”; personal con contacto con personas en esa condición.
2. Constatar la posibilidad de mantener una distancia interpersonal mínima de 1 metro entre trabajadores.
3. Correcta ventilación del lugar de trabajo.
4. Abastecimiento de alcohol en gel y alcohol al 70%.
5. Baños con agua, jabón, papel y agua potable.
6. Provisión de barbijos para atención de pacientes; guantes desechables para tareas de laboratorio y resistentes para tareas de limpieza.
7. Protección ocular y ropa adecuada frente al riesgo de salpicaduras de fluidos biológicos.
8. Limpieza de superficies y de los sectores de trabajo con productos desinfectantes.
9. Exhibición del modelo digital de afiche informativo sobre recomendaciones del Covid-19 en lugar destacado que permita la fácil visualización por parte de todos los trabajadores.
10. Comunicación al Comité Mixto de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo el Protocolo de Higiene y Salud en el Trabajo.

Santa Fe

1. Evaluación de los riesgos por puestos de trabajo.
2. Medidas de prevención a adoptar (de ingeniería, de aislamiento, de protección o administrativas) focalizado al riesgo de contagio del Coronavirus COVID-19.
3. Registro de Capacitación y acciones de educación sanitaria.
4. Registro de entrega de elementos de protección personal y de prevención.
5. Licencias otorgadas.
6. Protocolo de Traslado de los trabajadores.
7. Medidas conducentes a fin de promover el teletrabajo.
8. Convocatoria a una Reunión Extraordinaria del Comité Mixto de Salud y Seguridad.

³² Resolución 135/2020 MT Provincia de Buenos Aires, <https://normas.gba.gob.ar/documentos/VGOkqatk.pdf> y Resolución 41/2020 MT Provincia de Santa Fe, <https://www.santafe.gov.ar/boletinoficial/ver.php?seccion=2020/2020-04-08avisos.html> (visitado el 7 de julio de 2020)

9. Política de limpieza y desinfección general y por puestos de trabajo.
10. Registro especial de Declaraciones Juradas sobre el estado de salud de los trabajadores.

La inspección del teletrabajo: Experiencias

En primer lugar nos interesa definir que *"La inspección del trabajo es parte fundamental del sistema de administración del trabajo, puesto que se ocupa de la función esencial de velar por la aplicación y el cumplimiento efectivos de la legislación laboral. Sus servicios se encargan de asegurar la equidad en el lugar de trabajo y favorecen el desarrollo económico"*.³³

Por otra parte, conforme lo expresa el Tesoro de la OIT,³⁴ se define teletrabajo como el *"Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora"*.³⁵

Los dos grandes tipos de teletrabajo son el teletrabajo autónomo y el teletrabajo en relación de dependencia.

La idea que aquí desarrollaremos tiene dos planos: el primero surgido de la experiencia profesional en el ámbito del "Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo" (PROPET) y el segundo, de los hallazgos obtenidos en el "Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en América Latina y el Caribe".

El PROPET

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) mediante Resolución 595/2013³⁶ creó el PROPET con el objeto de *"promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores"*.

No prevé un dispositivo específico para la inspección del teletrabajo, pero para la fiscalización y control del programa establece dos mecanismos:

- Visita en el domicilio del teletrabajador
- Evaluación de los resultados

Visita en el domicilio del teletrabajador

Este dispositivo se fundamentó en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo,³⁷ pues su aplicación en Argentina resultó de la primera experiencia piloto binacional realizada en el

³³ Administración del trabajo e inspección del trabajo, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 100.^a reunión, Ginebra, 2011, https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_45_span.pdf (visitado el 7 de julio de 2020). Ver también Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) ratificado por Argentina con fecha 17 de febrero de 1955, la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20) y el Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947.

³⁴ El Tesoro de la OIT es una compilación de más de 4000 términos relacionados con el mundo del trabajo, en inglés, francés y español, <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang--es/index.htm>, (visitado el 7 de julio de 2020).

³⁵ <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1359993413.html>, (visitado el 7 de julio de 2020).

³⁶ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/217070/norma.htm> (visitado el 7 de julio de 2020)

³⁷ El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo fue celebrado en 2002, entre la Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y el Centro Europeo de la Empresa Pública. Con relación la inspección del Teletrabajo establece: "8) Salud y seguridad El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador conforme a la directiva 89/391, así como a las directivas particulares, legislaciones

año 2008 (Repsol, 2012), pues entre otras cláusulas se pactó *“El lugar de Teletrabajo, que debe coincidir con el domicilio habitual del empleado, deberá contar con una serie de condiciones que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual en un entorno adecuado. Además de los requisitos técnicos necesarios, se deberá contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo. Para comprobar esas condiciones, el empleado se compromete a aceptar una visita de evaluación de riesgos, cuya fecha y hora se acuerda con cada uno de ellos.”*

Con base en dichos antecedentes, se dictó el artículo 4º de la Resolución 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT): *“Establécese que el empleador, previo consentimiento del trabajador y notificando fecha y hora cierta de visita, puede verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de su tarea, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la A.R.T. o un representante de la Entidad Gremial”.*³⁸

Dicho artículo, luego fue receptado en la cláusula 7ª del anexo IV establecido por la Resolución 595/2013 MTESS: *“PREVENCION, SEGURIDAD Y SALUD: Establecer que la empresa hará entrega a cada teletrabajador de un manual de buenas prácticas en materia de seguridad e higiene. Coordinando las condiciones para la realización de la visita previa en el domicilio del teletrabajador”.*

A continuación un ejemplo del relevamiento de las condiciones de salud y seguridad en el teletrabajo, mediante visitas consensuadas en los hogares de los teletrabajadores, realizadas por el servicio de higiene y seguridad en el trabajo del empleador:

Tema	Resultado	Recomendación
Superficie de Trabajo (escritorio)	Muy bueno	---
Asiento (silla ergonómica)	Muy bueno	---
Espacio de Trabajo	Muy bueno	Mejorar posición del escritorio
Iluminación	Bueno	Mejorar ubicación y disposición de luz artificial
Ruido	Bueno	---
Instalación Eléctrica	Bueno	---
Extintor	Provisto - Ubicado en el lugar de trabajo	---
Botiquín Primeros Auxilios	Provisto - Ubicado en el lugar de trabajo	---
Números de teléfonos para Emergencias	Provisto - Ubicado en el lugar de trabajo	---

nacionales y convenios colectivos pertinentes. El empresario informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplica correctamente estas políticas de seguridad. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección”.

³⁸ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm> (visitado el 7 de julio de 2020)

Evaluación de los resultados

También de la experiencia citada en el punto anterior, el artículo 8º de la Resolución 595/2013 MTESS dispone *“Las empresas que adhieran al PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) elaborarán con la Coordinación de Teletrabajo un plan de trabajo conjunto, en el cual acordarán mecanismos de información recíproca para el seguimiento de las acciones e instancias de monitoreo, diagnóstico y evaluación de los resultados”*.

Dicha evaluación fue realizada a través de encuestas presenciales o virtuales (semestrales) con el objeto de verificar la satisfacción de las y los trabajadores, respecto de la implementación de esta modalidad.

Hallazgos del estudio comparado

En julio 2020 realizamos un "Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en América Latina y el Caribe", con el objeto de brindar una aproximación a los principales componentes de los regímenes técnicos legales del Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe, con énfasis en la salud y seguridad en el trabajo.

De los hallazgos obtenidos en materia de salud y seguridad en el teletrabajo e inspección del teletrabajo, cabe destacar:

- Al igual que en el caso de la capacitación, todas las normas legales establecen la responsabilidad del empleador en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
- La mayoría de las regulaciones hacen hincapié en las medidas de prevención, a la par que disponen la cobertura de prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Los países que cuentan con una reglamentación han previsto un dispositivo para la inspección del teletrabajo, o bien para la fiscalización y control de los aspectos contractuales.
- Respecto de la inspección del Teletrabajo también encontramos métodos de autoevaluación o autocomprobación.

Otros antecedentes

De lo expuesto en las experiencias del PROPET y de los hallazgos obtenidos en el estudio comparado, surge hurgar en otros antecedentes bajo los interrogantes siguientes: ¿servirá la experiencia de fiscalización del trabajo a domicilio y del trabajo en casa particulares (servicio doméstico) para regular la Inspección del Teletrabajo?

Siguiendo a Guido González Bellini y Juan Manuel Giordani (MTESS 2009) encontramos parte de las respuestas: *“El “trabajo a domicilio” (Ley 12.713) constituye un antecedente que sirve como experiencia para regular el Teletrabajo. ...Competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (de la Nación). El Teletrabajo es de competencia “Federal” porque es interjurisdiccional. Su producto “navega” a través de varias Jurisdicciones, en el ámbito nacional, e incluso internacional”*.

La referencia al trabajo a domicilio, nos trae a colación el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) de la OIT, ratificado por Argentina con fecha 31 julio 2006.

Si bien no es un instrumento específico sobre teletrabajo, se lo suele utilizar como fuente normativa, tanto en materia de salud y seguridad en el trabajo (art. 7) como del sistema de inspección y sanciones (art. 9) y punto 22 de su recomendación.

Retomado la ponencia González Bellini y Giordani, los autores nos plantean una serie de semejanzas y diferencias respecto del teletrabajo y el trabajo a domicilio:

Trabajo a domicilio	Dador de Trabajo: Elabora mercaderías y encomienda tareas a un trabajador a domicilio.
	Trabajador a domicilio: efectúa el trabajo bajo la dirección del dador en un lugar elegido por el trabajador.

Teletrabajo	Empleador: Es quien le encarga la tarea al teletrabajador.
	Teletrabajador: Es quien realiza un trabajo requerido por el empleador con herramientas informáticas o de las comunicaciones en un lugar elegido por él.

Principal semejanza: El desarrollo de la actividad se realiza fuera del ámbito de la empresa o establecimiento y en el lugar elegido por el trabajador.

Principal diferencia a los fines de la inspección:

- En el trabajo a domicilio el producto del Trabajador “sale” físicamente a través de la “Puerta” del domicilio.
- En el Teletrabajo, el producto del trabajador “sale” en forma “virtual” de su domicilio.

Plantea tres cuestiones para su fiscalización:

1) Registro de empleadores y teletrabajadores (para controlar la relación laboral, tanto en cuanto a higiene y seguridad así como en el cumplimiento de convenios).

Tareas de “seguimiento” (Control de la Publicidad en la búsqueda de teletrabajadores (Internet, medios masivos, diarios, etc.)

2) Denuncias (del trabajador, anónimas u de otros actores sociales).

3) Requisito indispensable para proceder a la inspección la anuencia del teletrabajador para ingresar al domicilio (Condición previa para registrarse el trabajador).

De difícil determinación por la dificultad de aplicar la normativa laboral vigente. Los Teletrabajadores no suelen tener un horario fijo o rígido, eligen cuándo y cuánto tiempo trabajan y la interrupción de su tarea.

Finalmente, y a nuestro entender la aplicación de la fiscalización del régimen especial de contrato de trabajo para el personal de Casas Particulares (antes denominado servicio doméstico, hoy regulado por Ley 26.844) es distinto al anterior, pues el control radica en dos elementos:

- Libreta de trabajo: documento registral con las características y requisitos que disponga la autoridad de aplicación, mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas que faciliten la fiscalización y permitan un acceso pleno a los derechos consagrados en esta ley. (art. 16)
- Sistema de Registro Simplificado: elaboración y organización de un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares. (art. 17).

En Argentina, no está reglamentado el inciso 3 del art. 17 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), ratificado el 24 de marzo de 2014, que establece: *“En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad”*.

Propuestas

Registración de empleadores y trabajadores de la modalidad de teletrabajo

Con arreglo a las necesidades de cada jurisdicción, señalamos dos instrumentos:

- Formato de Recolección de Información de Teletrabajadores utilizado en Colombia por requisito del art. 7º de la Ley 1221:³⁹

El empleador debe hacer el reporte de ingreso y retiro de la modalidad de teletrabajo de las personas que tenga en su nómina. Para facilitar este proceso, el Ministerio del Trabajo ha diseñado el Formato de Recolección de Información de Teletrabajadores el cual podrá descargar y diligenciar cumpliendo con el reporte mencionado. A fin de agilizar el proceso, puede remitirlo vía correo electrónico a las direcciones de @mintrabajo.gov.co

- Estructura de datos utilizado en Argentina por requisito del art. 2º de la Resolución 1552/2012 SRT:⁴⁰

Establece que el empleador deberá notificar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) a la que estuviera afiliado, la localización de los teletrabajadores y otros detalles.⁴¹

Verificación de las condiciones de teletrabajo en el domicilio del trabajador

Resulta apropiado el modelo indicado en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, receptado en el art. 4º de Resolución 1552/2012 SRT que establece: *“el empleador, previo consentimiento del trabajador y notificando fecha y hora cierta de visita, puede verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de su tarea, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la A.R.T. o un representante de la Entidad Gremial”*.

Autocomprobación de las condiciones de teletrabajo

Previo formación el trabajador utiliza una lista de autocomprobación⁴² que cubre cinco aspectos preventivos para los trabajos de carácter administrativo que el trabajador realice en su domicilio:

- Trabajo con pantallas de visualización de datos (PVD).
- Medidas de seguridad en los trabajos de carácter administrativo.
- Prevención de incendios.
- Actuación ante un incendio.
- Primeros auxilios.

Conclusiones

³⁹ Artículo 7. Registro de teletrabajadores. Todo empleador que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria. Formato en <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo/formato-de-recoleccion-de-informacion-de-teletrabajadores> (visitado el 7 de julio de 2020)

⁴⁰ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm> (visitado el 7 de julio de 2020)

⁴¹ La Disposición 2/2020 Gerencia de Control Prestacional de la SRT adecuó la estructura de datos a los requisitos de la Resolución 21/2020 SRT, en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/336584/norma.htm> (visitado el 7 de julio de 2020)

⁴² Anexo 1.1 del “Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado” (2006), en <https://administracionespublicas.files.wordpress.com/2015/11/manual-para-la-implantacion-de-programas-piloto-de-teletrabajo-en-la-age.pdf> (visitado el 7 de julio de 2020)

- Los procedimientos de fiscalización deben asegurar la inviolabilidad del domicilio privado y el respeto a la intimidad del trabajador, pero no desatender el cuidado de las condiciones de trabajo.
- Un pilar del control de la modalidad de teletrabajo, es la “inspección del teletrabajo”, pensada como una fiscalización no intrusiva.
- Coincidimos con Bottos en que *“que la falta de inspecciones por parte de las autoridades de aplicación de las leyes laborales agudizan los problemas que se presentan en torno al trabajo, ya que no existen mecanismos de prevención ante los posibles riesgos en la salud y seguridad de los trabajadores en general y del teletrabajador en particular”*.
- Prueba de ello, es la década ganada, pues en cuatro años de neoliberalismo el tema estuvo parado y no se les cayó una idea.
- En materia de registro, la empresa debe declarar ante la autoridad laboral y ante su aseguradora la existencia del teletrabajo, para garantizar la cobertura de los riesgos del trabajo y la correcta implementación del mismo.
- En los procesos de inspección del teletrabajo, resulta clave la detección del trabajo no registrado.⁴³

Colofón

A la par de la propuesta del presente artículo, otros desafíos que deberíamos plantear en el marco del proyecto técnico, son:

- Limitaciones de los protocolos si se carece del control de la aplicación de los mismos.
- Desarrollo de indicadores cualitativos para la inspección de la salud y seguridad en el trabajo
- Campaña regional por el trabajo declarado para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no registrado.

Teletrabajo y Negociación Colectiva: Aspectos específicos del teletrabajo a establecer en el marco de las negociaciones colectivas

Introducción

La nueva Ley 27.555 (publicada el 14 de agosto de 2020) del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo tiene por objeto *“establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas”* (artículo 1°).

Su artículo 2° incorpora al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el “Capítulo VI – Del Contrato de Teletrabajo”.

A continuación de estos dos artículos se desprenden los institutos protectores de la ley y los principios básicos de la modalidad, sobre parte de los cuales se podrán pactar aspectos específicos en el marco de la negociación colectiva.

Antecedentes

⁴³ En caso de trabajo no registrado, deberá establecerse que la entrega de una cuenta, enlace o clave de acceso a la plataforma de la empresa, constituye prueba suficiente de la relación de dependencia. Entre otros se debería establecer una serie de obligaciones registrales especiales en los libros contables de los empleadores que utilicen esta modalidad e impulsar el control ministerial y sindical. (AAAL, 2020)

En el periodo 2003 - 2015 el Estado promovió que los actores sociales, mediante la negociación colectiva, introduzcan en las mesas paritarias la temática del teletrabajo.

- Primero, a través del proyecto de ley “Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia”,⁴⁴ que en su artículo 2º estableció “Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia. *Sin perjuicio de ello, las comisiones paritarias de los convenios colectivos aplicables a estos trabajadores deberán establecer las condiciones de trabajo, teniendo como prioridad las particularidades de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador*”.
- Segundo, formalizando en actas acuerdo entre sindicatos y empresas, los contenidos del Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET).⁴⁵
- Tercero, mediante talleres para proponer (desde arriba) modelos de cláusulas y debatir la viabilidad de las mismas, tales como:⁴⁶
 1. Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideran el teletrabajo como una forma posible de organizar y realizar el trabajo a distancia con el auxilio de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador.
 2. No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente.
 3. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición.
 4. Como solo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica la condición laboral del teletrabajador. En ese caso el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.
 5. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo será reversible, dentro de un plazo de tres meses, por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad implica una vuelta al trabajo en los locales del empresario a petición del trabajador o del empresario. Las modalidades de dicha reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

Otras propuestas de cláusulas fueron:

- La empresa facilitará a los teletrabajadores y a los representantes de los trabajadores información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo.

⁴⁴ Mensaje PEN Nº 829/07 Número de expediente 159/07 Orden de giro: 6-07-2007 al 28-02-2009. El expediente caducó el 28-02-2009, enviado al archivo: 11-06-2009

⁴⁵ Resolución 595/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/217070/norma.htm>

⁴⁶ Página 35 en http://www.trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca_libros/libro_neg_col_1.pdf

- Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos en cuanto a las condiciones de empleo que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, salvo las que se deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de estas últimas.
- Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, empresa y trabajador/ es afectado/s fijarán las condiciones de dicha forma de trabajo, salvo en los aspectos en los que pudiera existir acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores, en los que se estará a lo acordado.

En líneas generales, los contenidos de dichas cláusulas trataban sobre:

- Voluntariedad y reversibilidad, tanto para la empresa como para el teletrabajador.
- Plus compensatorio de los mayores gastos que derivan del teletrabajo.
- Convocatoria de concurrencia para teletrabajar, libre y voluntaria, con presentación de nómina de candidatos por parte de la entidad gremial, bajo el cumplimiento de los requisitos que le son propios a la modalidad.
- Monitoreo del lugar de trabajo, con autorización del teletrabajador y en posible concurrencia con la entidad gremial.
- Enfermedades/accidentes, comunicados por los teletrabajadores mediante correo electrónico.
- Comisión de Seguimiento Mixta, integrada por la empresa y por la entidad gremial.
- Frecuencia de trabajo no inferior a uno/dos días ni superior a los tres días en la semana laboral, manteniendo el horario habitual conforme a la CCT.
- Provisión de elementos de trabajo y seguridad a cargo de la empresa, así como los cargos de su mantenimiento.
- Libertad sindical: todos los teletrabajadores conservan sus derechos colectivos e individuales, particularmente respecto de los cargos gremiales.

Qué y cuánto se negoció

Básicamente se negoció en espejo con los contenidos del PROPET.

Es por ello que el primer Acta Acuerdo (Homologado por Resolución 1541/2009 de la Secretaría de Trabajo -ST- del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación) lo firmaron YPF y la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (FSUPEH), dado que la primera implementación del programa de teletrabajo se realizó a partir de mayo 2009 en la empresa YPF, en ese entonces filial en Argentina del grupo hispano-argentino Repsol YPF.⁴⁷ Su fuente normativa, más que reconocible es el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo,⁴⁸ en particular por la cláusula sobre la visita al domicilio del trabajador. Finalmente, los puntos acordados pasaron a constituir parte del CCT 868/07 "E".

Así se fueron sucediendo los otros acuerdos:

- FSUPEH y la empresa Operadora de Estaciones de Servicios S.A. (OPESSA), homologado por Resolución 1833/2009 ST.

⁴⁷ Repsol (2012), El libro blanco del teletrabajo en Repsol: adaptando el trabajo a la vida, Madrid, España http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/05/libro_blanco_repsol.pdf (visitado el 7 de julio de 2020)

⁴⁸ El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo fue celebrado en 2002, entre la Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y el Centro Europeo de la Empresa Pública, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

- Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos (FOPSTTA) y la empresa TELECOM Argentina S.A., homologado por Resolución 1041/2010 ST.
- F.O.E.T.R.A. Sindicato Buenos Aires y la empresa TELECOM Argentina S.A., homologado por Resolución 1068/2010 ST.
- Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (UPJET) y la empresa TELECOM Argentina S.A., homologado por Resolución 1071/2010 ST.

Por afuera del PROPET, el Acuerdo celebrado entre el Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATSAD) y DIRECTV Argentina S.A. incluyó una escueta cláusula sexta sobre Teletrabajo, homologado por Resolución 954/2011 ST.

En 2012, mediante Resolución 315/2012 ST se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de Grupo de Empresas obrante celebrado entre la FSUPEH e YPF S.A. – OPESSA (CCT N° 1261/12 “E”) En los artículos 78 a 86, quedan plasmadas las cláusulas pactadas en el PROPET sobre Teletrabajo.⁴⁹

Por Resolución 371/2012 ST se homologa el Acuerdo Marco de Teletrabajo celebrado por la Federación Argentina de las Telecomunicaciones y TELECOM Argentina S.A., para realizar un programa con personal convencionado en los CCT N° 567/03 E, 822/06 E, 820/06 E, 917/07 E, 821/06 E y 728/05 E, en el marco del PROPET.⁵⁰

Finalmente, la Resolución 991/2015 ST homologa el acuerdo entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines y la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines, cuyo punto 15 incorpora la “promoción del TELETRABAJO” para aquellos trabajadores encuadrados en el CCT 501/07.

Fuera de la década ganada, en 2016 se homologaron tres Convenios Colectivos de Empresas celebrados por la FSUPEH, cuyos contenidos sobre teletrabajo son similares y programáticos.⁵¹

En concreto se negoció muy poco: 9 actas acuerdos.

Una sistematización de los aspectos sobre teletrabajo incluidos en las actas acuerdo del periodo 2003 - 2015 puede leerse en el anexo del presente artículo.

Y ahora

De los antecedentes comentados, algunas de las materias presentes en la nueva ley que tienen mayor desarrollo, son: jornada laboral, voluntariedad, reversibilidad, elementos de trabajo, compensación de gastos, higiene y seguridad laboral e inspección del lugar de teletrabajo.

A futuro se requiere un mayor desarrollo de los siguientes temas: derecho a la desconexión digital, tareas de cuidados,⁵² sistema de control y derecho a la intimidad, protección de la

⁴⁹ Ver transcripción en el anexo del presente artículo.

⁵⁰ Ver transcripción en el anexo del presente artículo.

⁵¹ Resoluciones 579/2016, 628/2016 y 664/2016 de la Subsecretaría de Relaciones Laborales, Capítulo 5: Teletrabajo 5.1.- Por “teletrabajo / trabajo a distancia” se entienden actos, obras o servicios realizados total o parcialmente por el trabajador en su domicilio, mediante la utilización de tecnologías de comunicación e información. En caso de darse esta situación las partes acordarán una reglamentación al respecto.

⁵² El segundo párrafo del artículo 6° de la Ley 27.555 (Tareas de cuidados) dispone: “Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones la ley 23.592”. La ley 23.592 sobre Actos discriminatorios y adopción de medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución

información laboral, prestaciones transnacionales, acceso a los registros de la autoridad de aplicación y fiscalización del teletrabajo no registrado.

Conclusiones preliminares

- En líneas generales, las cláusulas pactadas en las actas acuerdo tienen como fuente normativa el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.
- Pensamos que la negociación colectiva, en temas no salariales, la eficacia y eficiencia de este procedimiento sigue siendo un desafío y un tema para profundizar.
- En tal sentido, la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas considera que la inclusión de la modalidad teletrabajo a través de los convenios colectivos de trabajo *“deberá habilitar las condiciones de su implementación, respetando el orden público laboral y pudiendo determinar condiciones mejores que las que constitucional, convencional y legamente rigen”*.⁵³
- Elizondo nos alerta: *“sólo cabe regular a través de la ley y la negociación colectiva estas formas de trabajo y remover los obstáculos que dificultan la unidad de la clase trabajadora en la lucha por una sociedad justa e igualitaria”*.⁵⁴

Anexos

Aspectos sobre Teletrabajo en Actas Acuerdo del periodo 2003 - 2015

	Resolución 1541/2009	Resolución 1833/2009	Resolución 1041/2010	Resolución 1068/2010	Resolución 1071/2010	Resolución 954/2011	Resolución 315/2012	Resolución 371/2012	Resolución 991/2015
Acta Acuerdo Sindicato Empresa	X	X	X	X	X	X		X	X
Pasa a formar parte del CCTE	X	X	X	X	X		X	X	X
No contradice la normativa laboral vigente	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Definición de teletrabajo	X	X	X	X	X		X	X	X
Análisis de los puestos de trabajo	X	X	X	X	X	X	X	X	
Requisitos de los postulantes	X	X	X	X	X	X	X	X	
Plazo y renovación	X	X	X	X	X		X	X	X
Modalidad parcial	X	X	X	X	X		X	X	X
Reversibilidad	X	X	X	X	X		X	X	X
SST	X	X	X	X			X	X	X

Nacional, se encuentra disponible en <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

⁵³ ¿Quién gana y quién pierde con el teletrabajo? <http://www.laboralistas.net/2020/06/24/quien-gana-y-quien-pierde-con-el-teletrabajo/>

⁵⁴ Teletrabajo y derechos. La descentralización productiva o tercerización precariza a la clase trabajadora, <https://www.elcohetalaluna.com/teletrabajo-y-fragmentacion-de-derechos/>

Visita al domicilio	X	X			X		X	X	
Evaluación - Monitoreo	X	X	X	X	X		X	X	
Derechos sindicales			X	X	X			X	
Enfermedades / accidentes			X	X	X			X	
Mayores gastos			X	X	X			X	

Transcripción del Convenio Colectivo de Trabajo de Grupo de Empresas FSUPeH e YPF S.A. – OPESSA (CCT N° 1261/12 “E”) y del Acta Acuerdo sobre Teletrabajo FATEL - TELECOM

Resolución 315/2012 ST

CCT N° 1261/12 “E”

TELETRABAJO

ARTICULO 78. - Por “teletrabajo/trabajo a distancia” se entienden actos, obras o servicios realizados total o parcialmente por el trabajador en su domicilio, mediante la utilización de tecnologías de comunicación e información.

ARTICULO 79. - LAS EMPRESAS realizarán un exhaustivo análisis de los posibles puestos de trabajo / funciones que pudiesen permitir su desarrollo bajo la modalidad del “teletrabajo”. Dicho procedimiento será formalizado por las partes en cuestión, debiendo LAS EMPRESAS ir detallando a EL GREMIO los puestos de trabajo / funciones que pudieran ser alcanzados por esta modalidad. A posterioridad de ello el “teletrabajador” deberá estar de acuerdo y prestar su conformidad para acceder a esta nueva modalidad de trabajo.

ARTICULO 80. - El teletrabajador, sumado a lo descrito en el artículo anterior, deberá reunir los siguientes requisitos:

- Posición efectiva.
- Mínimo de 2 años de antigüedad en la LAS EMPRESAS.
- Desempeño destacado.
- Comportamientos de autodisciplina, gestión y motivación.
- Competencias técnicas del puesto y de informática.
- Aceptación/acuerdo del jefe.

ARTICULO 81. - La duración tendrá un plazo máximo de 6 meses, con la posibilidad de renovación dentro del marco suscripto por LAS EMPRESAS con la coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación “Programa Piloto de seguimiento y promoción del teletrabajo en Empresas privadas” (PROPET). La frecuencia semanal no podrá ser inferior a 2 días ni exceder los 3 días de teletrabajo salvo excepciones justificadas.

ARTICULO 82. - Ambas partes tendrán la facultad, con previo aviso, de finalizar la situación de “teletrabajo”.

ARTICULO 83. - El lugar que se defina y se utilice para llevar a cabo dicha modalidad deberá cumplir todos los requisitos exigidos por la ART.

ARTICULO 84. - El teletrabajador acordará, durante el transcurso de dicha modalidad, la visita a su domicilio de un profesional del área de Seguridad e Higiene, en 2 o más ocasiones, a quien podría acompañar un técnico de la ART.

ARTICULO 85. - El teletrabajador deberá mantener reuniones de seguimiento y evaluación con su superior directo, con profesionales de la Dirección de Recursos Humanos de LAS EMPRESAS, con representantes del Ministerio de Trabajo de la Nación y de EL GREMIO.

ARTICULO 86. - LAS EMPRESAS se comprometen a informar trimestralmente el listado del personal que se encuentre teletrabajando.

Resolución 371/2012 ST

Registro N° 307/2012

Bs. As., 22/3/2012

VISTO el Expediente N° 1.478.078/11 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 2/7 del Expediente N° 1.478.078/11, obra el Acuerdo celebrado por la FEDERACION ARGENTINA DE LAS TELECOMUNICACIONES y la empresa TELECOM ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que bajo dicho acuerdo las precitadas partes pactaron suscribir el Programa de Teletrabajo para el personal convenionado en los Convenios Colectivos de Trabajo de Empresa N° 567/03 "E", 822/06 "E", 820/06 "E", 917/07 "E", 821/06 "E" y 728/05 "E", conforme surge de los términos y contenido del texto.

Que el ámbito de aplicación del presente acuerdo se corresponde con la actividad principal de la parte empleadora signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio tomó la intervención que le compete.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que las partes acreditan la representación que invocan con la documentación agregada en autos y ratifican en todos sus términos el mentado acuerdo.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO

RESUELVE:

ARTICULO 1° — Declárase homologado el Acuerdo celebrado por la FEDERACION ARGENTINA DE LAS TELECOMUNICACIONES y la empresa TELECOM ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA, obrante a fojas 2/7 del Expediente N° 1.478.078/11, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2° — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho, dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección

de Negociación Colectiva, a fin de que el Departamento Coordinación registre el Acuerdo obrante a fojas 2/7 del Expediente N° 1.478.078/11.

ARTICULO 3° — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4° — Notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente, procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 5° — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuito del Acuerdo homologado y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente N° 1.478.078/11

Buenos Aires, 23 de marzo de 2012

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST N° 371/12 se ha tomado razón del acuerdo obrante a fojas 2/7 del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número 307/12. — VALERIA A. VALETTI, Registro de Convenios Colectivos, Departamento Coordinación - D.N.R.T.

ACUERDO MARCO DE TELETRABAJO

En la Ciudad de Buenos Aires a los 26 días del mes de octubre del año 2011, siendo las 16:00 hs, en la sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Alem 650 piso 18°, se reúnen ante el Sr. Ministro de Trabajo, Dr. Carlos Tomada y la Coordinadora de Teletrabajo, Dra. Viviana Laura Díaz: la empresa TELECOM ARGENTINA S.A., representada en este acto por los señores: Roberto Traficante, Gerente Operaciones de Capital Humano, Mariano Muñoz, Gerente Relaciones Industriales Jorge Locatelli, Gerente Relaciones Laborales, en adelante "TELECOM", y la FATEL (Federación Argentina de las Telecomunicaciones), representada en este acto por los señores: Ernesto Arrouge, Secretario General de la FATEL, Carlos Sly, Secretario de Asuntos Profesionales de la FATEL, Alejandro Tagliacozzo, Secretario de Asuntos Profesionales FOETRA Bs. As, Claudio Cesar, Secretario Adjunto de la FATEL y Carlos Gonzalez, Secretario de Hacienda de la FATEL, quienes convienen celebrar el presente acuerdo con el propósito de hacer operativo entre las partes un Programa de Teletrabajo, a tenor de las siguientes consideraciones:

Evaluados los resultados y grado de satisfacción obtenidos por las personas involucradas en los Proyectos realizados bajo la órbita de la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y habiendo existido un largo debate entre Telecom Argentina S.A. y la Federación Argentina de las Telecomunicaciones - FATEL sobre los mecanismos que serán utilizados para poner en práctica esta nueva modalidad de trabajo, ambas partes coincidieron en llevar adelante esta experiencia. Consecuentemente con ello, proponen como lineamientos vinculados con la gestión de este Programa de Teletrabajo lo siguiente:

- Propender al desarrollo de nuevas Tecnologías de la Información, generando nuevas formas y posibilidades de labor en beneficio del colectivo laboral específico y de la comunidad en su conjunto.
- Respetar, en el marco del denominado "trabajo decente" el desarrollo del "Teletrabajo".
- Cumplir con las normas establecidas en el presente acuerdo (garantizando igualdad de calidad y condiciones con la labor realizada dentro de las instalaciones de la Empresa).
- Continuar optimizando la calidad de vida laboral utilizando este Programa para:

- mejorar el clima laboral.
- contribuir a la motivación personal.
- desarrollar y/o perfeccionar competencias, tales como autogestión, responsabilidad, manejo de herramientas informáticas, y planificación, entre otras.

Por tanto y en virtud de lo expuesto precedentemente, las partes acuerdan suscribir el siguiente Programa de Teletrabajo, bajo las siguientes pautas que a continuación se establecen:

I - Definición: Por “Teletrabajo” se entiende “La forma de realizar el trabajo a distancia con el auxilio de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador”.

El teletrabajo en las condiciones estipuladas a continuación es de carácter voluntario y reversible tanto para el teletrabajador como para la Empresa.

II - Cantidad/Duración: Las partes acuerdan realizar un Programa con personal convenionado en los CCT N° 567/03 E, 822/06 E, 820/06 E, 917/07 E, 821/06 E y 728/05 E, por un plazo de seis (6) meses renovables por escrito en forma sucesiva por igual plazo o por el que las partes determinen en cada caso, dentro del marco suscripto por Telecom Argentina S.A. con la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, “Programa de seguimiento y promoción del Teletrabajo en Empresas privadas”.

III - Reversibilidad: Si tanto un teletrabajador comprendido dentro esta experiencia, como Telecom Argentina S.A., decidiera revertir la modalidad de teletrabajo aquí acordada, deberá preavisar dicha circunstancia con una anticipación no menor a los quince (15) días. Además si esa decisión fuera tomada por parte de la Compañía, ésta deberá informar previamente a FATEL con cinco (5) días de antelación al preaviso antes citado.

IV - Puestos/Funciones: La Empresa realizará un exhaustivo análisis de los posibles puestos de trabajo/funciones que pudieran permitir su desarrollo bajo la modalidad del “Teletrabajo”. En igual sentido, la Entidad Gremial validará dicho análisis con sus propias consideraciones y en forma conjunta podrán determinar los sectores y cantidad de trabajadores destacados en el Programa.

IV - Candidatos: Los trabajadores podrán libre y voluntariamente concurrir a la convocatoria cursada desde las áreas. La Entidad Gremial estará habilitada a presentar una nómina de candidatos que voluntariamente deseen integrarse al Programa.

V - Requisitos: El candidato/a cualquiera sea su origen deberá cumplir indefectiblemente con las siguientes condiciones:

- Tener posición efectiva y antigüedad no menor a dos (2) años.
- Probadas competencias técnicas requeridas por el puesto y manejo del entorno informático.
- Factibilidad —conforme a las necesidades de servicio del sector y competencias definidas por la empresa— de realizar tareas bajo dicha modalidad.

VI - Frecuencia/horario de trabajo: El “Teletrabajo” inicialmente no podrá ser inferior a dos días, ni superar los tres días en la semana laboral. El teletrabajador seguirá teniendo su lugar de asiento en su oficina de origen, donde continuará prestando servicios los días que le corresponda concurrir en forma efectiva. El horario del teletrabajador será el que habitualmente cumpla de acuerdo con el Convenio Colectivo de Trabajo, por lo cual la Jornada de Trabajo no podrá desnaturalizarse por esta modalidad.

VII - Provisión de elementos de trabajo y seguridad: será a cargo de Telecom Argentina S.A. la provisión de:

- Conectividad suficiente para la labor desempeñada,
- Equipamiento informático para el desarrollo de la tarea (provisión y mantenimiento),
- Matafuegos, botiquín de primeros auxilios y manual de recomendaciones en materia de Higiene y Seguridad Laboral.

Asimismo, Telecom Argentina S.A. pondrá a su disposición: escritorio, apoya pies, padmouse y silla con las condiciones ergonómicas requeridas.

Los cargos y el mantenimiento de la conexión así como el acceso a los datos que necesite el trabajador, resultan responsabilidad exclusiva de la Empresa.

VIII - Libertad Sindical/Comunicaciones: Los teletrabajadores conservan todos sus derechos colectivos e individuales, particularmente la facultad de elegir y/o ser elegidos en cargos gremiales dentro de sus respectivas oficinas de asiento y a recibir por la vía sindical o la habilitada por La Empresa al efecto, todas las comunicaciones que en forma regular la Entidad Gremial cursa a sus representados.

IX - Enfermedades/Accidentes: Sin perjuicio de la facultad de contralor que tiene la Empresa, las enfermedades y/u accidentes podrán ser comunicados por correo electrónico.

X - Mayores gastos: El teletrabajador tendrá derecho a percibir mensualmente y durante toda la duración del Programa una suma no remunerativa compensatoria de los mayores gastos que derivan del uso de energía, y demás servicios en general. Se fija el importe de esta suma en pesos ciento veinte (\$ 120).

XI - Inspección del lugar de teletrabajo: Ambas partes podrán acordar durante el transcurso de dicha modalidad la visita al lugar determinado por el teletrabajador para la ejecución de su tarea, de un profesional del área de Seguridad e Higiene de la Empresa en dos o más ocasiones, a quien podrá acompañar un técnico de la ART y/o un representante de la Entidad Gremial.

XIII - Comisión: Las partes acuerdan la conformación de una comisión Empresa - Entidad Gremial para el análisis, monitoreo y evaluación de los resultados que se generen en la presente experiencia, como así también de la instrumentación de esta modalidad, la que conforme a sus resultados podrá ser renovada y/o ampliada en similares términos.

Sin más, las partes suscriben dos ejemplares del presente al pie, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 26 días del mes de octubre de 2011.

Salud y seguridad en el trabajo de Plataformas digitales

Exhortamos a que se adopte una Garantía Laboral Universal que comprenda los derechos fundamentales de los trabajadores, un «salario vital adecuado», límites a las horas de trabajo y que garantice la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.⁵⁵

Con estas palabras del informe sobre el futuro del trabajo, Elva López Mourelo suele culminar sus conferencias sobre el trabajo en las plataformas del delivery, en sus conclusiones sobre avances institucionales para la protección de las y los trabajadores y algunas recomendaciones de política.⁵⁶

⁵⁵ Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019 https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Informe_ComisionFuturoTrabajo.pdf

⁵⁶ Elva López Mourelo es Oficial en Mercados de Trabajo Inclusivo de la OIT, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/presentation/wcms_727134.pdf

Y estos desafíos sobre la salud y seguridad en el trabajo, son los que vienen afrontando las y los trabajadores de entregas a domicilio (Delivery), pues el *embrión del macrismo sociolaboral* dejó este colectivo fuera de las previsiones de la Resolución 552/01 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).⁵⁷

Mejor suerte tuvieron las y los trabajadores de servicios postales y de correspondencia (en tiempos de ántrax por mensajería) al quedar incluidos en el Capítulo IV —Actividades de Riesgos Específicos— de dicha resolución.⁵⁸

Dicho esto, veremos cuál es el panorama normativo de los hoy denominados “glovers”, colaboradores, “riders”, repartidores, sucesores de aquél sistema de delivery.

En el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires, rige la Ley 6314 que regula la “Mensajería Urbana”, el “Prestador del Servicio de Mensajería Urbana y/o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias” y el “Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias”, desde la óptica del Código de Tránsito y Transporte.⁵⁹

En jurisdicción nacional se dictó la Resolución 615/2019 de la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN), sobre la cobertura de seguro para Vehículos Automotores Intervinientes en un Servicio Convenido por Intermedio de una Plataforma Tecnológica.⁶⁰

De lo expuesto, observamos que por el momento no existe una normativa legal para las y los trabajadores de plataformas digitales, en general, y tampoco un reglamento de salud y seguridad en el trabajo en particular.

Seguiremos atentos en pos de ese objetivo.

Abordar el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 (núm. 190) desde la salud y seguridad en el trabajo

A efectos del Convenio 190 la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Desde la óptica de la salud y seguridad en el trabajo (SST) una primera cuestión es vincular el “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables” con los denominados factores de riesgo.

Respecto de este enfoque se pondrá énfasis en la prevención primaria.⁶¹

⁵⁷ Expte. SRT N° 1516/01, con sus agregados SRT N° 1517/01 y N° 1518/01. El proyecto inicial de esta resolución contemplaba un programa especial para trabajadores de entregas a domicilio (ver fascimil de las fs. 29 y 30 en el anexo del presente artículo). Otros antecedentes: Evolución sistema de riesgos del trabajo. (SRT, 2001, págs. 26 y 30), Comercios que efectúen entregas de mercadería a domicilio (sistemas de delivery).

⁵⁸ Ver transcripción de ese programa especial en el anexo del presente artículo. La Res. 552/01 SRT fue modificada por la Res. 326/04 SRT, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/70000-74999/70740/norma.htm>

⁵⁹ <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/524322>

⁶⁰ <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/211290/20190712>

⁶¹ La prevención primaria es una expresión contenida en el “Glosario de Términos utilizado en la serie Salud para Todos” (OMS, Ginebra, 1984). En materia de salud y seguridad de las y los trabajadores, la prevención primaria incluye qué se debe hacer y cómo, la prevención secundaria interviene con el diagnóstico precoz y el tratamiento, en tanto, la prevención terciaria o reparación se aplica en aquellos que sufrieron lesiones y resultan central la reducción del daño mediante un adecuado diagnóstico, terapia y rehabilitación, entre otros componentes (San Juan 2012:152).

En tal sentido, consideramos que hay una nueva didáctica y varias líneas de intervención.

El Convenio 190 y otras normas internacionales del trabajo

Los tiempos del convenio 190 en la Argentina

- El Convenio sobre la eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, 2019 (núm. 190), fue adoptado por la Conferencia General el día 21 de junio de 2019.
- El día 1º de marzo de 2020, en la inauguración de las sesiones ordinarias del Parlamento argentino. el Presidente de la Nación anuncia que promoverá la ratificación del Convenio 190, *“Enviaremos el proyecto de ley para la ratificación del Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, que es una expresión unánime de la comunidad internacional”*.
- Mensaje de elevación del PEN N° 33/2020 al Senado: 27 de mayo de 2020
- El Senado aprueba y gira a la Cámara de Diputados el proyecto de Ley: 24 de junio de 2020
- La Cámara de Diputados emite dictamen favorable al proyecto que aprueba el convenio 190: 16 de setiembre de 2020
- La Cámara de Diputados aprueba el proyecto de Ley: 11 de noviembre de 2020
- La promulgación y publicación de la ley es inminente.
- De lo expuesto depende la fecha de ratificación del convenio 190 ante la OIT.

La violencia y el acoso como una cuestión relativa a la SST

En el seguimiento de la Resolución relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (de 21 de junio de 2019) y respecto del marco institucional de una estrategia que podría adoptarse a fin de dar cumplimiento a dicha Resolución, el informe de OIT, entre otras cuestiones plantea que *“8. En el pasado, el problema de la violencia y el acoso se ha tratado generalmente de forma fragmentada, o bien como una cuestión relativa a la igualdad y la no discriminación o a la seguridad y salud en el trabajo (SST). Ahora, los nuevos instrumentos reúnen los diversos aspectos de manera integrada y reclaman la prohibición, la prevención y el tratamiento del fenómeno en las leyes y políticas pertinentes, así como a través de la negociación colectiva”*.

En tal sentido, y bajo un concepto dinámico de los requisitos del convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155),⁶² (Parte IV. Acción a Nivel de Empresa, Artículo 16, punto 2), los empleadores deben garantizar que los factores de riesgo que estén bajo su control no entrañen riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.

Cabe recordar que los factores de riesgo en aquella época eran los agentes químicos, físicos, biológicos.

A posteriori, como cuestiones vinculadas a la SST se incorporaron los factores ergonómicos y/o disergonómicos y los factores de riesgo psicosociales.

De lo expuesto, coincidimos con la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales (CLATE) que *“La violencia y el acoso constituyen riesgos psicosociales que deben ser evaluados, y pueden darse en todos los sectores de la actividad económica, de la cual forman parte la economía formal y la informal, el ámbito público y el privado”*.⁶³

⁶² Ratificado por Argentina con fecha 13 de enero de 2014.

⁶³ <http://www.ate.org.ar/nota.asp?id=15188>

En el mismo sentido, opina Manal Azzi (OIT, 2019): “El problema: Situar la violencia y el acoso dentro entre los factores psicosociales en el trabajo” y define a los mismos en los términos del informe OIT – OMS (1986)

La inminente vigencia del Convenio 190 implica, como ya lo señaláramos, implica que las y los profesionales de salud y seguridad en el trabajo nos aproximemos a esta materia delimitada por los factores psicosociales en el trabajo, lo cual requiere de una nueva didáctica de la salud y seguridad en el trabajo.

Sistemas de gestión de SST

El “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla” (OIT, 2003) fue elaborado bajo el enfoque de las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001).

Dichos sistemas tienen por objeto, en primer lugar, evitar que surjan problemas, a través de políticas, organización, planificación, aplicación, supervisión y evaluación y encaminados a introducir mejoras en el entorno laboral y aumentar la eficiencia de la organización.

Principales elementos del sistema de gestión de SST



En particular, cabe tomar nota de los siguientes contenidos del repertorio con base en ILO OSH 2001:

- Políticas para combatir la violencia en el lugar de trabajo (cláusula 2)
- Medidas de control: estrategias para prevenir, reducir, gestionar y hacer frente a la violencia (cláusula 4.3)

Esta cláusula es central pues se vincula con la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo. El numeral 8 de la Recomendación 206, orienta, tal como se menciona en el artículo 9, c), del Convenio 190, que “*se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:*

- a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;*
- b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y*

c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso”.

- Mejora del entorno laboral, La persona en primer plano: intervenciones médicas y de otra índole (cláusulas 4.5, 4.6.1 y 4.7)
- Procedimientos disciplinarios y de reclamación y Confidencialidad y protección de la vida privada (cláusulas 4.8. y 4.9)
- Supervisión y evaluación de las políticas aplicadas en el lugar de trabajo para combatir la violencia y Aprendizaje sobre cuestiones relativas a la violencia en la organización (cláusulas 5.1 y 5.2)

Por otra parte, con base en antecedentes normativos canadienses e ingleses, la International Organization for Standardization (ISO) está punto de culminar la guía ISO 45003 “Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – Salud y Seguridad Psicológicas en el espacio de trabajo – Directrices”, pensada para ser utilizada junto con la ISO 45001 “Sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo - Requisitos y orientación”.

La ISO 45003, respecto de la identificación de los peligros psicosociales, en materia de violencia y acoso enumera:

Violencia en el trabajo: Incidentes que implican un desafío explícito o implícito a la salud, la seguridad o el bienestar en el trabajo. La violencia puede ser interna, externa o iniciada por el cliente, por ejemplo: abuso, amenazas, asalto (físico o verbal), violencia de género.

Acoso: Comportamientos no deseados, ofensivos, intimidatorios (de naturaleza sexual o no) que se relacionan con una o más características específicas de la persona acosada, por ejemplo: raza, género, religión, orientación sexual, discapacidad, edad.

Intimidación (“bullying”): Comportamientos repetidos (más de una vez) no razonables que pueden presentar un riesgo para la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo. Los comportamientos pueden ser abiertos o encubiertos, por ejemplo: aislamiento social o físico, asignando tareas sin sentido o desfavorables, apodosos denigrantes, insultos e intimidación, comportamiento humillante, crítica pública indebida, reteniendo información o recursos críticos para el trabajo, rumores maliciosos o chismes, asignando plazos imposibles.

Otras líneas de intervención desde la SST

Quedan para profundizar otros aspectos tales como la SST como derecho humano, con base en el art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – DESC- (incorporado a la Constitución Nacional por la reforma de 1994) que establece el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, incluyendo en interpretación del Comité DESC de ONU, un ámbito de trabajo libre de violencia y acoso laboral.

También resulta de especial interés la negociación colectiva, pues un caso innovador es el Decreto 214/2006 (que homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional), en su art. 124 “Erradicación de la violencia laboral”. Asimismo, en 2012, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, creada por Resolución 5/2007 del MTESS, en el marco del “IV Taller Nuevos Contenidos de la Negociación Colectiva” propuso una serie de modelos de cláusulas para las CCT.

Asimismo, desde la perspectiva comparada, cabe estudiar cómo fueron incluidas en las legislaciones nacionales de otros países, la forma de violencia y acoso relacionados con el trabajo (Bueno-Páramo, 2018:169).

Conclusiones preliminares

- Las líneas de intervención desde la SST requieren un nuevo abordaje profesional multidisciplinario, pero ante todo una nueva didáctica para incorporar la «violencia y el

acoso» en el campo de los riesgos psicosociales del trabajo, para que tengan el mismo grado de desarrollo que la higiene, la seguridad y la ergonomía.

- En materia de políticas públicas se deberá compatibilizar la “Política Nacional de Salud y Seguridad de los Trabajadores y del Medio Ambiente de Trabajo” (2012) y su futura actualización, el “Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020 – 2022” y otros instrumentos que resulten útiles al interés general, tales como el “Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores para el período 2015-2025” de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), en particular la línea estratégica de acción para la prevención de riesgos psicosociales y de control de la violencia en el lugar de trabajo.

Integración regional: MERCOSUR rumbo a los 30 años. El Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores como una iniciativa de cooperación

Como todos los aniversarios, los próximos 30 años del Tratado de Asunción nos movilizan para realizar un balance de lo actuado en este espacio de integración regional.

En nuestro caso en la materia que nos ocupa: la Salud y la Seguridad de las y los Trabajadores en el MERCOSUR.

En el año 2012, en el ámbito del Subgrupo de Trabajo N° 10 (SGT10) “Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social”, se propuso elaborar un plan de acción para avanzar en una política regional de salud y seguridad en el trabajo (SST) y hubo acuerdo tripartito para la creación de grupo ad hoc para tratar el tema SST.

A posteriori, en 2013, los Coordinadores Nacionales del SGT10 receptaron el documento “Ejes para la formulación de un Plan Regional de SST en el MERCOSUR” para la consideración de los países miembros.

En 2014, el SGT10 elevó al Grupo Mercado Común (GMC) el “Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR” (Acta SGT10 1/2014), quién lo aprobó mediante Resolución N° 4/2015.

En 2016 se presenta una propuesta del programa de actividades del plan regional y un documento sobre la aplicación práctica del artículo 25 de la Declaración Sociolaboral 2015 del MERCOSUR.

El día 9 de mayo de 2017 se realiza la primera reunión de la Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad del MERCOSUR. El SGT 10 aprueba el “Programa de Actividades del Plan Regional de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR” y cuatro documentos de trabajo.

En 2018 se circuló a los puntos focales del plan regional un Estudio Comparado de la legislación sobre Salud y Seguridad de los Trabajadores del MERCOSUR y otros documentos de trabajo.

En ese mismo año, el SGT10 elevó al GMC los proyectos de recomendaciones CMC “Evaluación de Riesgos Laborales” e “Intervención ante condiciones de Riesgos Graves e Inminentes en Obras de Construcción”, que en 2019 resultaron aprobadas por las Recomendaciones N° 01/19 y N° 02/19 del Consejo del Mercado Común (CMC).

En 2019 también se presenta un proyecto de “Guía de Salud y Seguridad de los Trabajadores en el MERCOSUR” y el SGT 10 aprueba la propuesta de solicitar incluir en el próximo “Plan de Acción entre los países de la Alianza del Pacífico y del MERCOSUR” desarrollar acciones de intercambio de información y buenas prácticas en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

En cumplimiento de lo indicado en el anexo XI del Acta 1/2019 SGT 10, se informó sobre las medidas adoptadas en el Plan Regional de SST para que consideren agregarlo al estado de situación del Estatuto de Ciudadanía del MERCOSUR y su plan de acción.

En 2020, el Consejo del Mercado Común aprobó la Recomendación CMC N° 01/20 "Guía de salud y seguridad de los trabajadores en el MERCOSUR".

Por primera vez, un comunicado conjunto de Presidentes de los Estados Partes de MERCOSUR y Estados Asociados, emitido en ocasión de la LVI Cumbre de Presidentes, el 2 de julio de 2020, **"Alentaron a fortalecer las políticas de prevención en el ámbito de la salud y seguridad ocupacional"**.

Quedan pendientes el desarrollo de indicadores de Entorno de Trabajo Seguro y fortalecer los operativos conjuntos de inspección, pero **de una primera lectura del cronograma de actividades, surge que los objetivos generales y específicos del plan regional fueron cumplidos, en su gran mayoría, conforme lo establecido en el año 2016.**

En definitiva, se trata de cumplir los compromisos y de sostener las iniciativas de cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con el fin de prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y promover condiciones ambientales propicias para el desarrollo de las actividades de las y los trabajadores.⁶⁴

La salud y seguridad en el trabajo es un derecho fundamental (a largo plazo)

La Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019,⁶⁵ entre otros puntos, solicita al Consejo de Administración *"que examine, lo antes posible, propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo"*.

Cabe recordar que la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, reafirma los principios relativos a los derechos inalienables que establecen los convenios fundamentales:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En tal sentido, el Consejo de Administración propone un procedimiento por etapas para estudiar la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,⁶⁶ para que en el año 2021 la salud y seguridad en el trabajo sea considerada un derecho fundamental.

El reciente artículo de Alvaro Orsatti "Futuro del Trabajo en OIT: Una guía de dos velocidades" cobra más vigencia,⁶⁷ en tanto que el llamado de la ONU fue desairado.⁶⁸

La ONU al presentar los 15 principios para poner fin a exposición de trabajadores a sustancias tóxicas y peligrosas, y a través del Relator Especial reiteró *"un llamado previo de los expertos de la ONU para que la OIT incluya urgentemente la seguridad y salud en el trabajo como uno de sus principios y derechos fundamentales en el trabajo"* y recordó *"Las*

⁶⁴ Más información: <https://www.argentina.gob.ar/srt/institucional/mercosur>

⁶⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711290.pdf

⁶⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_723225.pdf

⁶⁷ <https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-FT/RELATS.OIT.AnalisisOrsatti.pdf>

⁶⁸ <https://acnudh.org/15-principios-para-poner-fin-a-exposicion-de-trabajadores-a-sustancias-toxicas/>

condiciones de trabajo seguras y saludables han sido reconocidas mundialmente por la ONU como un derecho humano desde 1966”.

Finalmente, el Consejo de Administración de la OIT decidió “aprobar el procedimiento por etapas que figura en el párrafo 21 del documento GB.337/INS/3/2 como herramienta de planificación que el Consejo de Administración pueda ir revisando y modificando en función de los progresos alcanzados, para estudiar propuestas para incluir la cuestión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, teniendo en cuenta las orientaciones proporcionadas en la discusión”.⁶⁹ Transcripción del párrafo 21 del documento GB.337/INS/3/2:

"21. A fin de facilitar las próximas deliberaciones y consultas, la Oficina propone el siguiente procedimiento por etapas:

- 338.^a reunión (marzo 2020) del Consejo de Administración: examen de cuestiones sustantivas para identificar posibles elementos de base; a partir de los debates de la Comisión Plenaria, así como de deliberaciones subsiguientes en el seno del Consejo de Administración, estas cuestiones pueden englobar, entre otras: la posibilidad de que se reconozca, promueva y aplique un derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable sobre las mismas bases que los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo existentes; la identificación de los convenios correspondientes; las tasas de ratificación, y las implicaciones del reconocimiento de una quinta categoría de principio y derecho fundamental en el trabajo, en particular en lo relativo a las modalidades de presentación de memorias, tanto de conformidad con el artículo 22 de la Constitución como con arreglo al seguimiento de la Declaración de 1998 en virtud del artículo 19 de la Constitución.
- 340.^a reunión (noviembre 2020) del Consejo de Administración: examen de cuestiones relacionadas con el proceso y posibles formas que puede adoptar la decisión de la Conferencia, incluida la inscripción de un punto técnico en el orden del día de la 110.^a reunión (2021) de la Conferencia.
- 341.^a reunión (marzo 2021) del Consejo de Administración: examen de los elementos de un posible proyecto de documento final que la Conferencia examinaría en su 110.^a reunión (2021) y preparativos para la discusión de la Conferencia.
- 110.^a reunión (2021) de la Conferencia: examen de un posible documento final sobre la inclusión de condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo."

¿Un futuro más prometedor?

De lo expuesto, vemos los matices respecto de la propuesta del informe “Trabajar para un futuro más prometedor”, presentado por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo en enero 2019,⁷⁰ respecto del tema que nos ocupa: “*La comunidad internacional reconoce desde hace mucho tiempo la salud como uno de los derechos humanos*⁷¹. *En un mundo en el que casi 3 millones de trabajadores siguen muriendo cada año como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*⁷², *ha llegado el momento de que la*

⁶⁹ https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB337/ins/WCMS_727125/lang--es/index.htm

⁷⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

⁷¹ En la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 se reconoce el derecho a un nivel de vida adecuado que asegure la salud y el bienestar (artículo 25). En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (artículo 7, b)) se reconoce el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables. Este derecho se aplica a la salud física y mental.

⁷² OIT, 2017b. Programa de referencia de la OIT: Programa de Acción Global para la Prevención en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (OSH-GAP), folleto (Ginebra)

seguridad y la salud en el trabajo sea reconocida como un principio y un derecho fundamental del trabajo".⁷³

¿Para qué?

Téngase presente que esta discusión se inició en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, (95.a reunión, 2006) en el cuarto punto del orden del día: Informe IV (2A) Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.⁷⁴

Allí Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) de España propuso un nuevo párrafo 11 para el proyecto de convenio 187: *«La OIT y sus mandantes efectuarán todos los esfuerzos necesarios a fin que el derecho a la vida y a la salud y seguridad en el trabajo promovido por los convenios internacionales de la OIT, sea incluido entre los derechos fundamentales»*, el cual no se pudo incluir porque no se manifestó *“durante la primera discusión sobre este instrumento en 2005 apoyo alguno”*.

Así las cosas, de aquel informe queda el legado de la posición de Argentina y Uruguay *“La única forma práctica de favorecer la salud en el trabajo y de lograr que los organismos internacionales y nacionales vinculados a la temática cuenten con los recursos humanos y presupuestos necesarios es conseguir la incorporación de los derechos a la seguridad y salud en el trabajo que son derechos a la vida en los convenios y derechos fundamentales de la OIT”* ... *“También debería imprimirse un impulso enérgico a los órganos nacionales, para que cuenten con los recursos humanos y presupuestarios necesarios, que podrían alcanzarse mediante la incorporación de los derechos a la seguridad y a la salud en el trabajo, que son derechos a la vida, en los convenios y derechos fundamentales de la OIT”*.

Entonces, a propósito del futuro del trabajo y el centenario de la OIT, ha llegado el momento de que la seguridad y la salud en el trabajo sea reconocida como un principio y un derecho fundamental del trabajo.

⁷³ Ver también <http://vinculacioninternacional.blogspot.com/2019/02/>

⁷⁴ <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/reports.htm>,
<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iv-2a.pdf>

Parte V

MARCO LEGAL DEL EJERCICIO PROFESIONAL

Entre las diversas cuestiones vinculadas al ejercicio profesional de la Higiene y Seguridad en el Trabajo, podemos citar:

La fundación del entonces “Colegio Profesional de Seguridad Industrial”, hoy “Colegio Profesional de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente”, el 25 de noviembre de 1970, con Personería Jurídica I.G.J. N° 5778/351894.

De su historia y trayectoria destacamos los siguientes logros para el colectivo profesional:

- 1983 – Reconocimiento de los Técnicos en Higiene y Seguridad en el Trabajo para la dirección de los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Res. 313/83 MT)
- 1984 – Adquisición de la Sede Propia, Alsina 1569 – Piso 1° - Of. 112, Ciudad de Buenos Aires
- 1987 - Creación de la "Licenciatura en Higiene y Seguridad en el Trabajo" (Res. 203/87 ME)
- 1989 – Reconocimiento de los Licenciados en Higiene y Seguridad en el Trabajo (Res. 483/89 MT)
- 1991 - Reconocimiento de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo como AUXILIARES DE LA JUSTICIA, para realizar Pericias Técnicas.
- 2007 – Sanción de la Ley 2515 del Colegio Unico de Profesionales de Higiene y Seguridad en el Trabajo en la ciudad de Buenos Aires, impulsada por nuestra institución.

En este último punto, deseamos hacer hincapié, dado que como antecedentes se encuentran haber propiciado en los años 1987 y 1991 Proyecto similares ante el Congreso Nacional y ante la Cámara de Diputados de la provincia de Buenos Aires.

Cabe destacar que la Ley 2515 fue sancionada por la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con fecha 22 de noviembre de 2007, previo dictamen unánime de la Comisión de Legislación General y del Trabajo.

Para nuestra sorpresa, debemos señalar que mediante el Boletín Oficial N° 2836 del día 20 de Diciembre de 2007, nos enteramos del Decreto N° 2105 de fecha 17 de diciembre de 2007 que vetaba la Ley N° 2.515.

Dicha medida no fue revisada pese a la solicitud del dictado de un nuevo instrumento legal que ampare los derechos de los Licenciados y Técnicos de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

- 1º) En los considerandos del Decreto N° 2105/07 se manifiesta “Que la Subsecretaría de Trabajo dependiente del Ministerio de Desarrollo Económico con competencia en la materia, ha argumentado que el proyecto en cuestión omite considerar que en la actualidad existen otros profesionales habilitados para dirigir e integrar los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo, tanto para los empleadores cuanto para las arcas de prevención de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo; Que asimismo la citada Subsecretaría, manifiesta que dicho proyecto, si bien, prevé un régimen de eximición de requisitos para acceder a la matrícula profesional, dejaría sin la posibilidad de matricularse a aquellos profesionales que poseyendo título habilitante hayan discontinuado su actuación profesional en los 24 meses anteriores a la entrada en vigencia de la ley, por el solo hecho de pertenecer a ese número cerrado de profesiones enunciadas en el art. 2° del proyecto en análisis”

- 2º) De la vista y consulta del Expediente N° 90.276/07, cuyas fotocopias de los dictámenes que fundamenta el Veto se acompaña a la presente, consideramos que interpretación de la Resolución N° 29/98 de la SRT no es del todo acertada, ya que la misma fue derogada por la Resolución N° 201/01.
- 3º) Asimismo la presentación de la Junta Central de los Consejos Profesionales de Agrimensura, Arquitectura e Ingeniería, entidad que propicia el veto, omite pronunciarse sobre el fondo de la cuestión, que a nuestro juicio es desconocer que los Licenciados y Técnicos de Higiene y Seguridad en el Trabajo no pertenecen al colectivo profesional de esa Junta Central.

Prevención de riesgos, ejercicio profesional y políticas públicas

Además de las cinco décadas en defensa del Ejercicio Profesional de la Higiene y Seguridad en el Trabajo, para una aproximación técnico – legal al mismo, cabe reflexionar y reconocer algunas de las dimensiones que atraviesan la práctica cotidiana, en particular la Ley 15.105 (Boletín Oficial, 4 de Enero de 2019) que crea el Colegio de Profesionales de la Higiene y Seguridad en el Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y otra leyes provinciales similares.⁷⁵

Siempre partiendo de la búsqueda del desarrollo profesional en el marco de las denominadas buenas prácticas y entendemos que existen diferencias en la concepción de esas dimensiones o componentes dado que nuestra profesión se ha nutrido de distintas fuentes, y ha causado la ausencia de un marco teórico y metodológico propio.

Que quede claro tal vez, pero lo que quiero recalcar es que nuestro espacio de inserción e intervención es complejo y contradictorio.

Existe un enfoque basado en las buenas prácticas, las cuales vienen siendo objeto de análisis y de debate en los últimos años en Europa, por caso el concepto que introduce Frank van Dijk:

El punto de partida y la base para unas buenas prácticas en salud y seguridad laboral está en la decisión de las propias empresas.

Las buenas prácticas en las empresas implican:

- *materiales y métodos de trabajo seguros,*
- *formación de los trabajadores para reconocer los factores de riesgo, y garantizar su participación en la gestión de la SST.*
- *capacitación del personal gerencial, supervisores y mandos medios para asumir responsabilidades en esta materia y,*
- *un adecuado sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.*

Principios y ejes para las buenas prácticas

Algunas tendencias internacionales sostienen en agrupar las buenas prácticas mediante un Código (CBP), el cual se estructura sobre la base de cuatro elementos que inciden en las actividades de los Servicios de HST:

- el cumplimiento de la normativa,

⁷⁵ LEY IX-12 B.O. 22/6/2020 de ejercicio profesional de las actividades vinculadas con la Higiene y Seguridad en el Trabajo en el ámbito de la Provincia de Misiones; LEY 1509-A créase el Consejo de Profesionales de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la Provincia de San Juan,(Texto s/ley 1551-A - BO: 24/01/2017), Ley 10136 2018, de ejercicio profesional de las actividades vinculadas con la Higiene y Seguridad en el Trabajo en el ámbito de la Provincia de La Rioja; Ley 13907 2019 crea el Colegio Profesional de Higiene, Seguridad y Salud Ocupacional de la Provincia de Santa Fe; y otros. Ver también <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/220000-224999/224497/norma.htm>

- la prevención basada en el rigor científico,
- los factores de calidad, y
- los aspectos éticos.

Por una cuestión de tiempo y objeto de análisis dejaré para otra oportunidad los los factores de calidad, y su vinculación o no con la co- responsabilidad.

Ahora bien, me parece muy interesante esta introducción teórica sobre las buenas prácticas, pero, en la práctica ¿cuál es la realidad de cada uno de estos elementos en la República Argentina?

El marco normativo: “Algo” del marco normativo no funciona bien.

Este marco normativo atraviesa toda la realidad del mundo del trabajo, desde las fallidas políticas públicas de Prevención de Riesgos hasta el ejercicio de nuestra profesión.

Más de ciento diez normas vigentes respaldan lo que afirmo, y considero oportuno no extenderme más sobre el tema.

En concreto, me animo a señalar algunas deficiencias que posiblemente se corrijan con la modificación de la LRT, si se parte de un enfoque sistémico, que contemple tres acciones básicas y secuenciales:

- la acción normativa.
- la acción formativa.
- la acción inspectiva.

El rigor científico: Nuestra actuación como profesionales y técnicos debe estar basada en:

- ***Las mejores evidencias disponibles*** de la investigación científica en los campos de actuación: *higiene del trabajo, seguridad del trabajo, medicina del trabajo, ergonomía y psicología.*
- ***La experiencia acumulada***, que significa la capacidad de utilizar las habilidades profesionales y las experiencias pasadas para identificar rápidamente los problemas planteados con relación a la salud y seguridad de los trabajadores, sus riesgos individuales y colectivos y los beneficios de las posibles intervenciones.
- ***El conocimiento de los valores de la empresa***, tanto de los empresarios como de los trabajadores, entendiéndolo por tales sus preferencias, preocupaciones y expectativas.
- ***La investigación de la realidad***, o sea, el abordaje científico para conocer, en cada caso problema, las condiciones de trabajo, el estado de salud de los trabajadores, las percepciones de los agentes sociales.

Opino que aún nos queda un largo camino por recorrer, producto de nuestra formación académica, si así la podemos llamar, pues debemos recordar que en el caso de los pioneros, la Universidad nos cobijó luego de muchos años de labor. Y esto no es una casualidad.

La ética: Sin profundizar demasiado en la deontología profesional, podemos partir del enfoque de los "cuatro principios" que hacen a la ética de la salud:

- Respeto a la autonomía;
- No-maleficencia;
- Beneficencia,
- Justicia distributiva.

El Código Internacional de Etica para los Profesionales de la Salud en el Trabajo, elaborado por la ICOH (Comisión Internacional de Salud Ocupacional), cuya última versión

corresponde al año 2002, fija normas de conducta aplicables a los distintos profesionales que actúan en el campo de la Salud de los Trabajadores y establece tres principios básicos:

1. El ejercicio de la salud en el trabajo debe practicarse de acuerdo a las normas profesionales y los principios éticos más rigurosos. Los profesionales de la salud en el trabajo están al servicio de la salud y el bienestar de los trabajadores, tanto individual como colectivamente. Deben contribuir además al mejoramiento de la salud pública y del medio ambiente.
2. Los deberes de los profesionales de la salud en el trabajo incluyen la protección de la vida y la salud de los trabajadores, el respeto por la dignidad humana y la promoción de los más elevados principios éticos en las políticas y programas de salud ocupacional. Son partes de estas obligaciones la integridad de la conducta profesional, la imparcialidad y la protección de la confidencialidad de los datos sobre la salud y la vida privada de los trabajadores.
3. Los profesionales de la salud en el trabajo son expertos que deben gozar de una independencia profesional total en el ejercicio de sus funciones. Deben adquirir y mantener la competencia necesaria para ejercer sus obligaciones y deben exigir las condiciones que les permitan llevar a cabo sus tareas, de acuerdo a la buena práctica y ética profesional.

La decisión de la SRT de adoptar este Código Internacional de Etica mediante una Resolución específica (la N° 693/04 del 5 de agosto de 2004) forma parte del debate pendiente, sobre las asignaturas también pendientes del Estado y los Profesionales de la Salud Ocupacional.

A nadie le sorprende la sensación de que la evolución contemporánea de nuestra profesión no escapó a los vaivenes políticos de la Nación: En 1979 fue hija dilecta de la Dictadura, quien estableció un circuito elitista para el ejercicio profesional; en 1987 el gobierno democrático del Dr. Alfonsín le otorgó el derecho de contar con la Primer Carrera Universitaria de Grado y a partir de 1989 el menemismo facilitó la mayor dispersión conceptual con la desregulación del ejercicio profesional.

Hoy nos convoca la tarea de construir un Estado ciudadano y desde el lugar que nos toca ocupar debemos tomar partido, como el desafío que nos legó el poeta Gabriel Celaya, nuestra profesión no puede estar concebida "como un lujo cultural por los neutrales que, lavándose las manos, se desentienden y evaden".

Que cada uno de nosotros entienda y se comprometa con la dimensión social de nuestra profesión, y que tome partido, "partido hasta mancharse".

Muchas gracias.

La calidad:

Su definición acarrea una contradicción.

Una cuestión es definir la calidad como aquello que se hace o ejecuta conforme los requisitos.

Y otra es definirla como el atributo que provoca la "satisfacción del cliente".

En conclusión, la calidad es el resultado de nuestra intervención profesional supeditada al marco teórico e ideológico en que nos posicionemos respecto a quienes son los beneficiarios del derecho a la salud y seguridad en el trabajo, y al rol que desempeñan los agentes de cambio.

Documento histórico: Comunicado de Prensa del Colegio Profesional de Higiene y Seguridad en el Trabajo y Medio Ambiente de la República Argentina (COPHISEMA).

EMPEZAMOS MAL: MACRI VETA LEY DE SEGURIDAD LABORAL

Sin priorizar en la agenda laboral del gobierno entrante el Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo, Macri cercena el derecho de colegiación de los profesionales de seguridad laboral al vetar la ley 2.515 de ejercicio profesional de Higiene y Seguridad en el Trabajo aprobada por unanimidad en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el 22 de noviembre ppdo.

Debido al impedimento que tienen los Técnicos y Licenciados en Higiene y Seguridad en el Trabajo para obtener una matrícula profesional, y poder trabajar en el marco de la legislación vigente, la legisladora Marta Talotti impulsó el dictado de la ley 2.515, previo consenso para su tratamiento parlamentario, con el objeto de resguardar los derechos que les cabe a los profesionales de esta disciplina.

Una de las secuelas del Estado desertor, fue dismantelar el Registro de Profesionales Técnicos existente en la ex Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, que dependía del Ministerio del Trabajo, en el cual la inscripción era suficiente para poder ejercer la profesión.

Posteriormente ese registro se privatizó en manos de consejos profesionales donde los Técnicos y Licenciados en Higiene y Seguridad en el Trabajo no son representados en su carácter de graduados. Sobre una norma derogada como la Resolución 28/98 de la SRT el gobierno de Macri fundamentó el veto a la Ley 2.515.

Hoy, donde el Estado tiene el desafío de estar presente en cuestiones de fondo, como debe ser el Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo, mediante veto de la Ley 2.5.15 se coarta la posibilidad de tener un encuadre legal único, para que los Técnicos y Licenciados puedan desempeñar sin zonas grises, el rol que ocupan en materia de prevención y protección de la salud y la vida de los Trabajadores.

Por estos temas, el COPHISEMA se declara en estado de Asamblea Permanente.

Se agradece su difusión.

BIBLIOGRAFÍA

- Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas -AAAL- (2020), ¿Quién gana y quién pierde con el teletrabajo? <http://www.laboralistas.net/2020/06/24/quien-gana-y-quien-pierde-con-el-teletrabajo/>
- Azzi, Manal (2019), Violencia y acoso en el mundo del trabajo a través de la óptica de la SST, OIT, Turín.
- Belardo, Marcela *et al* (2018) Trayectorias de pensamiento, integración regional y soberanía sanitaria en Suramérica, Revista de Ciencias Sociales y Humanas, vol. 12, núm. 12, Universidad Nacional de San Juan, <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5535/553557482009/html/index.html#fn6>
- Bialek Massé, Juan (1904), Informe sobre el Estado de las Clases Obreras en el Interior de la República”, del Dr., <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/biblioteca/informemasse> y Huber, Norberto, en: Bialek-T1-T1-Huber.htm
- Bortoluzzi, Alfredo S. (1966), Actual legislación sanitaria del trabajo y sus resultados de aplicación, Revista La Semana Médica, N° 30, p. 898 a 906.
- Bottos, Adriana (2013), Teletrabajo: descripción y análisis de su presente y sugerencias para una normativa. Tesis. Universidad Nacional de Tres de Febrero.
- Bueno Pareja, Carmen y Páramo Montero, Pablo (2018), Tendencias legislativas en seguridad y salud en el trabajo con enfoque preventivo, OIT, Buenos Aires.
- Ceballos, Fernando (2005), en “SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, Sistema I.A.S. para la Prevención de Accidentes”, JORGE ALFREDO CUTULI, Editorial Dunken, Buenos Aires, 2005
- Clerc, Jean M. (1987), Introducción a las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo, OIT, Ginebra.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2000), Bruselas, 05.10.2000 COM (2000) 466 final, Comunicación de la Comisión sobre las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Directiva 92/85/CEE del Consejo)
- Elizondo, Jorge (2020), Teletrabajo y derechos. La descentralización productiva o tercerización precariza a la clase trabajadora, <https://www.elcoheteealaluna.com/teletrabajo-y-fragmentacion-de-derechos/>
- González Bellini, Guido y Giordani, Juan Manuel (2009), Teletrabajo: su fiscalización, ponencias del programa de capacitación en Relaciones Laborales Internacionales y Derecho Interno 2009, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina.
- INSST (2000), Evaluación inicial de riesgos laborales, https://www.insst.es/documents/94886/96076/Evaluacion_riesgos.pdf/1371c8cb-7321-48c0-880b-611f6f380c1d
- Laurell A.C. (1978). Proceso de trabajo y salud. Cuadernos Políticos número 17, México.
- Laurell, A.C y Noriega, M. (1989) La Salud en la Fábrica: Estudio sobre la Industria Siderúrgica en México, México: Ediciones Era, 1989.

- Marri, Gastone: Per una storiografia italiana della prevenzione occupazionale e ambientale. Primi contributi multidisciplinari, 1997.
- Migliónico Caíno, Walter: Trabajo y Salud. Guía para la acción sindical, PIT - CNT, 2006
- Ministerio de Administraciones Públicas (2006), Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado, España.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (sin fecha), Información Legislativa y Documental en línea, <http://www.infoleg.gob.ar/>
- Ministerio de Salud (2020), Información actualizada de las medidas de prevención ante la pandemia de COVID-19, Argentina en <https://www.argentina.gob.ar/salud/coronavirus-COVID-19>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2012), Teletrabajo, motor de inclusión sociolaboral, Argentina.
- OIT (2011) Administración del trabajo e inspección del trabajo, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, Ginebra, Suiza.
- OIT (2019), Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 (núm. 190)
- OIT (2019), Recomendación de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 (núm. 206)
- OIT (2019), Resolución de la OIT relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- OIT (2003), Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.
- OIT-OMS (1984), Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención : Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984
- OIT (2012), Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, capítulo 56 Prevención de accidentes y gestión de la seguridad, <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+56.+Prevenci%C3%B3n+de+accidentes>
- Repsol (2012), El libro blanco del teletrabajo en Repsol: adaptando el trabajo a la vida, Madrid, España http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/05/libro_blanco_repsol.pdf
- San Juan, Claudio, (2009), Salud, Seguridad y Teletrabajo. Nuevas tecnologías, nuevos desafíos, Revista de Derecho Laboral Actualidad - Año 2009 – 2, Rubinzal Culzoni Editores, Argentina.
- San Juan, Claudio, (2009), Cobertura y prevención de los riesgos del teletrabajo: Una aproximación técnico - legal, Boletín Noticias SRT N° 25 - 28 de octubre de 2009
- San Juan, Claudio (2012), “Salud de los trabajadores, justicia social, prevención y después”, en Accidentes y Enfermedades del Trabajo, de acuerdo a la Constitución Nacional, Ley de Defensa del Consumidor y Convenios O.I.T., Ed. Juris, Rosario.
- San Juan, Claudio (2013), La salud y seguridad en el teletrabajo a domicilio a la luz de los compromisos internacionales, Boletín Electrónico “CONECTA2”, junio 2013, MTESS en <http://www.relats.org/documentos/SST.General.SanJuan.DerechoInternac2015.pdf>

- San Juan, Claudio (2014), Control obrero de las condiciones y medio ambiente de trabajo. La salud de los trabajadores en la lucha popular. Una perspectiva histórica y de clase.
- San Juan, Claudio (2020), Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe, , <https://redsstalc.blogspot.com/2020/07/larga-vida-al-teletrabajo.html> y <http://www.relats.org/documentos/SST.ALC.General.SanJuanJulio2020.pdf>
- SRT, https://www.srt.gob.ar/estadisticas/infografias_accidentabilidad.php#

ANEXOS

Contenidos Seminario Seguridad Total

Objetivos Generales

Brindar conocimientos para alcanzar Objetivos Metodológicos y de Resultados para la aplicación de un Plan Maestro de Seguridad.

Se entiende por Seminario a la investigación teórica y/o práctica efectuada por un grupo de estudiantes bajo la dirección de un profesor/a director/a, acerca de un problema o temática relevante dentro del campo de acción específico de la profesión atingente a la especialidad del grado académico que se desea obtener.

Se caracteriza por su originalidad, profundidad en las materias tratadas y logros de conocimientos de alto nivel y rigor científico.

Contenidos temáticos del Seminario

Introducción al Tema. Objetivos de la Seguridad Total. Plan Maestro, incluyendo: Breve Historia de la Seguridad Industrial, Sistema I.A.S. para la Prevención de Accidentes. Modelo de Organización y Gestión para la Seguridad Total, Política Empresaria de Seguridad y Salud Ocupacional, Estructura Soporte, Responsabilidades de SySO por Áreas y por Niveles, Capacitación sobre Riesgos del Trabajo, Las 4 Modalidades de la Seguridad para la Prevención de Riesgos, M.P.O. Metodología de Procedimiento Operativo para el Registro y Control de Causas Potenciales RECCAP, Condiciones Inseguras, Factor Personal Inseguro (APTITUDES), Acto Inseguro (Actitudes), Falta de Organización y Gestión en Seguridad (NO CONFORMIDADES), Planificación para Contingencias y Emergencias Previsibles. Investigación de Accidentes e Incidentes, Revisión por la Dirección. Documentación del Sistema I.A.S.

Actividades Prácticas Formativas (30 horas)

El alumno deberá realizar 30 horas de actividad práctica formativa en la cual aplicará conceptos y resolución de problemas relacionados con la Organización interna y la Gestión dentro de la Empresa para lograr el Objetivo Metodológico (Objetivo Riesgo Cero- Riesgos bajo control) y el objetivo de Resultado (cero accidentes), presentando el Modelo de Seguridad Total y su aplicación. Esto será un trabajo que se presentará con exposición del mismo y con relación a las distintas Ramas de Industrias, elegidas para realizarlo.

La guía práctica y temática, así como también el seguimiento de las distintas presentaciones deberá ser estructurado en los distintos encuentros por el docente a cargo.

Correspondencia de los elementos de los sistemas de gestión de SST

En el marco de la estrategia de adoptar herramientas prácticas que resulten compatibles con los elementos de los sistemas de gestión de SST, además de ILO-OSH 2001 (Res. SRT 523/07) e ISO 45001:2018, resulta oportuno considerar otros enfoques:

- Visión Zero Las 7 reglas de oro – para un trabajo saludable y sin accidentes: Guía para empleadores y directores
- Sistema I.A.S. para la Prevención de Accidentes. Modelo de Organización y Gestión para la Seguridad Total.

A tal fin elaboramos una tabla de correspondencia entre los distintos sistemas:

VISION ZERO	ILO-OSH 2001	ISO 45001:2018	SISTEMA I.A.S.
1. Asumir el liderazgo - demostrar el compromiso	3.1. Política en materia de seguridad y salud en el trabajo	5 Liderazgo, participación y consulta de los trabajadores	1. Política empresarial de seguridad y salud ocupacional.
2. Identificar los peligros - evaluar los riesgos	3.10. Prevención de los peligros	6.1.2 Identificación de los peligros y evaluación de los riesgos	3. Administración – gestión – M.P.O. – Metodología de Procedimiento Operativo para el registro y control de causas potenciales – RECCAP (riesgos laborales)
3. Definir metas - elaborar programas	3.9 Objetivos en materia de SST	6.2 Objetivos de SST y planificación para alcanzarlos	2. Organización interna de la seguridad e higiene en el trabajo.
4. Garantizar un sistema seguro y saludable - estar bien organizado	3.3 Responsabilidad y obligación de rendir cuentas	5.3 Roles, responsabilidades, rendiciones de cuentas y autoridades en la organización	4. Aspectos complementarios
5. Velar por la seguridad y la salud en las máquinas, equipos y lugares de trabajo	3.7 Examen Inicial	6.1.3 Determinación de los requisitos legales aplicables y otros requisitos	5. Revisión por la dirección
6. Mejorar las cualificaciones - desarrollar competencias	3.4 Competencia y capacitación	7.2 Competencia 7.3 Conciencia	4.1. Capacitación sobre Riesgos del Trabajo, generales y específicos. 4.2. Capacitación sobre Control y Autocontrol de Riesgos
7. Invertir en las personas - motivar a través de la participación.	3.2 Participación de los Trabajadores	5.4 Participación, consulta y representación	2.1.1. Participación de los Niveles de Línea

Res. SRT 51/97

Programa de seguridad para la actividad de la construcción⁷⁶

Como mínimo deberá cumplir y contener lo siguiente:

- a) Se confeccionará un programa por obra o emprendimiento ya sea que el empleador participe como contratista principal o bien como subcontratista, según lo establecido en el artículo 6º del Anexo del Decreto Reglamentario N° 911/96.

⁷⁶ Ver también Resoluciones SRT 231/1996, 35/1998, 319/1999, 1642/2009, 550/2011, 503/2014, 42/2018, Decretos 911/1996 y 144/2001 y Disposición 1/2011 de la Gerencia de Prevención (SRT).

- b) Contendrá la nómina del personal que trabajará en la obra y será actualizado inmediatamente, en casos de altas o bajas.
- c) Contará con identificación de la Empresa, del Establecimiento y de la Aseguradora.
- d) Fecha de confección del Programa de Seguridad.
- e) Descripción de la obra y sus etapas constructivas con fechas probables de ejecución.
- f) Enumeración de los riesgos generales y específicos, previstos por etapas.
- g) Deberá contemplar cada etapa de obra e indicar las medidas de seguridad a adoptar, para controlar los riesgos previstos.
- h) Será firmado por el Empleador, el Director de obra y el responsable de higiene y seguridad de la obra, y será aprobado (en los términos del artículo 3º de la presente Resolución), por un profesional en higiene y seguridad de la Aseguradora.

Mecanismo de verificación

- 1) Las Aseguradoras deberán establecer un plan de visitas para verificar el cumplimiento de los programas de seguridad en cada obra. Dicho plan responderá a las características, etapas y riesgos de cada una de ellas y deberá ser establecido antes del inicio de obra, adjuntándolo al Programa de Seguridad de la empresa.
- 2) Cuando realicen las visitas de verificación, las aseguradoras dejarán constancias de la actividad realizada, las observaciones y mejoras indicadas, como así también del seguimiento sobre el cumplimiento de esas mejoras. Estas constancias también serán adjuntadas al Programa de Seguridad de la obra y como mínimo contendrán los siguientes datos:
 - la identificación del establecimiento,
 - la fecha de la visita,
 - las tareas realizadas por el personal de la Aseguradora,
 - las actividades que se desarrollaban en ese momento en la obra,
 - los objetivos y plazos establecidos cuando corresponda,
 - la firma del técnico o profesional y un representante del empleador.Para cada visita que el profesional de la Aseguradora efectúe a la obra, se deberá confeccionar un informe por duplicado, quedando una copia en poder del empleador y otra en poder de la Aseguradora.
- 3) Cuando durante las verificaciones, las aseguradoras detecten incumplimientos al Programa de Seguridad o bien que este no contemple la totalidad de medidas preventivas necesarias, procederá a solicitar que se efectúen las correcciones pertinentes de inmediato o en un plazo máximo de QUINCE (15) días, según lo dispuesto por la Resolución SRT N° 231/96.

En el caso en que un empleador no de cumplimiento a la solicitud de la aseguradora, esta procederá a comunicarlo en forma fehaciente a la S.R.T., donde se labrará el sumario correspondiente.

Resolución 363/2016 (Anexo III)

I - Identificación del establecimiento

CUIT:

Código Establecimiento:

Versión. Original

Rectificativa

II - Medidas preventivas

II.1. Medidas Preventivas Generales

Clasificación de la medida preventiva	Nº Medida preventiva	Plan de medidas preventivas obligatorias	Fecha que el empleador se compromete a cumplir la medida preventiva	Fecha que la A.R.T. se compromete a verificar el cumplimiento
1	1	Política Documentada del Sistema de Gestión de Seguridad, Prevención y Salud Ocupacional		
1	2	Existencia del Servicio de Higiene y Seguridad del Trabajo y registros respectivos		
1	3	Existencia del Servicio de Medicina Laboral y registros respectivos		
1	4	Relevamiento General de Riesgos Laborales actualizado.		
1	5	Documental actualizada de Análisis de Riesgos por puesto de trabajo con medidas preventivas. Normas de procedimiento de trabajo seguro actualizadas, de corresponder.		
1	6	Nómina de trabajadores expuestos a cada uno de los agentes de riesgo (N.T.E.), actualizada		
1	7	Programa de Seguridad para las Obras Activas		

Clasificación de la medida preventiva: '1'= Mejoras en el Sistema de Gestión, de Seguridad, Prevención y Salud Ocupacional; 'Nº de Medida Preventiva: Nº 7 solo aplicable a Empleadores de la actividad de Construcción

II.2. Medidas Preventivas Específicas

Agente material asociado/ Agente Causante	Clasificación de la medida preventiva	Forma de ocurrencia del AT / Enfermedad Profesional	Nº Medida preventiva	Plan de medidas preventivas específicas	Fecha que el empleador se compromete a cumplir la medida preventiva	Fecha que la A.R.T. se compromete a verificar el cumplimiento

Clasificación de la medida preventiva: '1'= Mejoras en el Sistema de Gestión, de Seguridad, Prevención y Salud Ocupacional; '2'= Causal de Accidente, '3'= Causal de Enfermedad; '4'= Riesgo Potencial de Accidente de Trabajo; '5'= Riesgo Potencial de Enfermedad Profesional

III Plan de Visitas

Nº visita	Fecha de Visita Planificada
1	
2	
...	
8	
N+i	

IV Cumplimiento del Plan de Visitas

Nº visita	Fecha de realización de la Visita
1	
2	
...	
8	
N+i	

V Seguimiento de Medidas Preventivas

Nº de Medida Preventiva	Fecha de Verificación de la A.R.T.	Cumple Si/ No

ART

EMPLEADOR

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

HIGIENE Y SEGURIDAD

MEDICINA LABORAL

Resolución SRT N° 463/09 (anexo I)

RELEVAMIENTO GENERAL DE RIESGOS LABORALES

El presente relevamiento deberá ser completado obligatoriamente en todos sus campos por el empleador o profesional responsable, revistiendo los datos allí consignados carácter de declaración jurada.

El relevamiento deberá ser realizado para cada uno de los establecimientos que disponga la empresa. Para los empleadores cuya actividad se desarrolle en embarcaciones, las mismas serán consideradas como establecimientos.

En caso de empresas de servicios eventuales, el empleador deberá llenar la declaración jurada en todos los campos correspondientes a su responsabilidad, debiendo consignar por separado el nombre o razón social y domicilio de los empleadores donde está prestando servicio.

El presente relevamiento de estado de cumplimiento de la normativa de salud higiene y seguridad laboral deberá ser actualizado anualmente y presentado ante la ART a la que se encuentre afiliado.

Datos generales del establecimiento

NOMBRE DE LA EMPRESA:

CUIT N°

N° DE ESTABLECIMIENTO:

ACTIVIDAD ECONOMICA - REV. 3:

SUPERFICIE DEL ESTABLECIMIENTO EN METROS CUADRADOS:

Resolución SRT N° 463/09 (anexo II, fragmento ítems 1 a 8)

ESTADO DE CUMPLIMIENTO EN EL ESTABLECIMIENTO DE LA NORMATIVA VIGENTE (DECRETO 351/79)							
Número de C.U.I.T del propietario:				Código del Establecimiento:		Código Postal Argentino:	
N°	EMPRESAS: CONDICIONES A CUMPLIR	SI	NO	NO APLICA	Fecha Regul.	NORMATIVA VIGENTE	
SERVICIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO							
1	¿ Dispone del Servicio de Higiene y Seguridad?					Art. 3, Dec. 1338/96	
2	¿Cumple con las horas profesionales según Decreto 1338/96 ?					Dec. 1338/96	
3	¿ Posee documentación actualizada sobre análisis de riesgos y medidas preventivas, en los puestos de trabajo?					Art. 10, Dec. 1338/96	
SERVICIO DE MEDICINA DEL TRABAJO							
4	¿ Dispone del Servicio de Medicina del Trabajo?					Art. 3, Dec. 1338/96	
5	¿ Posee documentación actualizada sobre acciones tales como de educación sanitaria, socorro, vacunación y estudios de ausentismo por morbilidad?					Art. 5, Dec. 1338/96	
6	¿ Se realizan los exámenes periódicos?					Res. 43/97 y 54/98	Art. 9 a) Ley 19587
HERRAMIENTAS							
7	¿Las herramientas están en estado de conservación adecuado ?					Cap.15 Art.110 Dec. 351/79	Art.9 b) Ley 19587
8	¿La empresa provee herramientas aptas y seguras ?					Cap. 15 Arts. 103 y110 Dec. 351/79	Art.9 b) Ley 19587

Continúa en <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/relevamiento-riesgos>

Resolución SRT 46/2018 – Servicio de “Póliza digital de riesgos del trabajo”

PROGRAMA ANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El “Programa Anual de Prevención de Riesgos Laborales”, entre otros objetivos, sirve para fijar las políticas (los compromisos) de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo (SST) a los efectos de ajustar su conducta a lo establecido en la normativa vigente y con la finalidad de disminuir todo riesgo que pueda afectar la vida y la salud de los trabajadores como consecuencia de las tareas desarrolladas.

Introducción

Sin perjuicio de los incumplimientos registrados en el “Relevamiento General de Riesgos Laborales” (RGRL), de manera prioritaria se deben ejecutar las acciones mínimas de Prevención.

Contenidos

- Fijar las políticas de la empresa en materia de SST a los efectos de:
 - ajustar *su conducta* a lo establecido en la normativa vigente y
 - disminuir todo riesgo que pueda afectar la vida y la salud de los trabajadores como consecuencia de las tareas desarrolladas.
- Mejoras en instalaciones y lugares de trabajo / Mantenimiento
 - elementos de lucha contra incendio adecuados al riesgo, plan de evacuación de emergencia y los roles correspondientes.
 - protección directa e indirecta en la instalación eléctrica
 - protecciones en maquinas, equipos y herramientas.
 - elementos de protección personal a utilizar en cada puesto de trabajo y control de su provisión y utilización
 - relación adecuada de baños y vestuarios con la dotación del personal de la empresa y los riesgos laborales existentes en la misma.
- Criterios de aptitud en cada puesto de trabajo sobre la base de la carga de trabajo y los riesgos laborales de la tarea.
- Evaluación de los riesgos laborales de cada puesto de trabajo, focalizando en los agentes de riesgos de enfermedades profesionales.
- Medidas de prevención mínimas para el control de los agentes de riesgos de enfermedades profesionales.
- Medidas necesarias para actuar ante una emergencia médica
- Elaborar y desarrollar el plan anual de capacitación.

Normativa de Aplicación (Vigente a la fecha de elaboración del programa anual)

- **Ley N° 19.587 / Decreto N° 351/79 / Decreto N° 1338/96 / Resolución SRT 905/2015**
- **Resolución SRT 46/2018** – Servicio de “Póliza digital de riesgos del trabajo”.

Referencias Adicionales

- Resolución SRT 523/07: Establece, entre otros temas, un conjunto de especificaciones y orientaciones para la implementación de una Política de SST por parte de los empleadores.

Fuente: <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/microempleadores>

PROGRAMA ANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#	Medida de prevención a implementar	Medios / recursos necesarios	Quién (responsable)	Cuando (fechas de inicio, ejecución y control)	Indicador	Observaciones, comentarios
1						
2						
3				-		
4						
5				-		
6						

Investigación de accidentes de trabajo mediante el Método Arbol de Causas

Sin perjuicio de la utilización del informe de investigación de accidente de trabajo establecido en la circular 1/2004 reglamentaria de la Res. 230/03 SRT, recomendamos el siguiente modelo para ejercitar el método:

Sitio:

Destinatarios:

Director General:

Gerente Administrativo:

Gerente Técnico:

Dpto. concerniente:

Medicina del Trabajo:

Jefe de Personal:

Los participantes:

ARBOL DE CAUSAS N°

TITULADO:

ACCIDENTE <input type="checkbox"/>	CON	PARADA	NUMERO DE DIAS PERDIDOS:
ACCIDENTE <input type="checkbox"/>	SIN	PARADA	NUMERO DE DIAS EN PUESTO ADAPTADO:
PRIMEROS ENFERMERIA	CUIDADOS <input type="checkbox"/>	DE	INCIDENTE:

1. DATOS GENERALES

FECHA DEL ACCIDENTE:	HORA:
LUGAR DEL ACCIDENTE:	FUNCION DEL ACCIDENTADO:
TESTIGOS:	DIRECCION DEL ACCIDENTADO:
	SERVICIO DEL ACCIDENTADO:

GARANTE DEL ADC:
PARTICIPANTES DEL ANALISIS:

FECHA DEL A.D.C. REDACTOR: FECHA DE RETORNO AL SERVICIO DE SEGURIDAD:

continúan en hojas adjuntas:

2. RELATO DEL ACCIDENTE (Esquema si es necesario):

3. LISTA DE HECHOS

4. CONSTRUCCION DEL ARBOL DE CAUSAS

5. ELECCION DE LOS BLANCOS (OBJETIVOS)

6. PLAN DE ACCIONES

ARBOL DE CAUSAS N°

2. RELATO DEL ACCIDENTE (Esquema si es necesario):

3. LISTA DE HECHOS

4. CONSTRUCCION DEL ARBOL DE CAUSAS

continúa en hojas adjuntas:

ELECCION DE LOS BLANCOS

Nº BLANCOS	BLANCOS PROPUESTOS	CLASIFICACION	PROPUESTAS DE ACCIONES	MEDIDAS DESCONTADAS POR JERARQUIA

PLAN DE ACCIONES

PRIMER TIEMPO: REGISTRO

SEGUNDO TIEMPO: CONTROL

Nº B L A N C O S	MEDIDAS DESCONTADAS	YA PRO- PUES- -TAS	CONCER- NIENTE * Puesto * Equipo * Taller	PLAZO DE REALIZA- CION PREVISTO	RESPONSA - BLE DE LA REALIZA- CION	COSTO PREVISIBL E	FECHA	APLI- CA- CION	EFECTOS OBSERVADOS O RAZONES DE NO APLICACION
	-1-	-2-	-3-	-4-	-5-	-6-	-7-	SI NO -8-	-9-

DECISION MEDIDAS DESCONTADAS:

Apellido:

Fecha:

Firma:

CONTROL APLICACION:

Apellido:

Fecha:

Firma:

Informe provisorio de Accidentabilidad Laboral

Fuente: https://www.srt.gob.ar/estadisticas/infografias_accidentabilidad.php#



Informe provisorio de accidentabilidad laboral

1º trimestre de 2020

SRTArgentina Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Variación porcentual de los casos notificados según sector económico.

-2,7% Agricultura	-13,1% Minería	-10,6% Manufacturas	-6,6% Electricidad	-17,0% Inmobiliarias	-31,5% Construcción	-10,0% Comercio	-9,8% Transporte	2,3% Asociaciones	-2,7% Servicios Sociales
-25,3% Enseñanza	-7,7% Organizaciones	-3,1% Actividades administrativas	-13,7% Profesionales	-22,0% Intermediación financiera	-7,4% Administración pública	-10,1% Información y comunicaciones	-17,0% Servicios artísticos	-8,7% Agua, cloacas y residuos	-13,1% Alojamiento



5 provincias con mayor cantidad de casos notificados

2019 I trimestre	2020 I trimestre	Var %
18.325	14.708	-19,7%
49.639	45.963	-7,4%
10.785	9.201	-14,7%
10.433	8.665	-16,9%
6.732	6.190	-8,1%

Documentos iniciáticos

LEGAJO TECNICO

El artículo 39 punto 1 - anexo I Decreto 351/79 establecía que los servicios debían confeccionar y mantener actualizado el Legajo Técnico en higiene y seguridad en el trabajo conformado por planos y una memoria tecnológica de las medidas de control de riesgo.

En una monografía, escrita a modo de especificación técnica, se describieron aquellos aspectos no contemplados en la normativa de entonces, respecto de las características de los planos y la memoria tecnológica.

Hoy por hoy, ya no existe esta obligación del Legajo Técnico pero se considera útil recuperar estos documentos como punto de partida para redescubrir un método participativo como lo fue el "Mapa de Riesgos", puntal del modelo obrero italiano.

Extracto

Artículo 39.- Los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo Internos deberán cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

.....

1. Confeccionar y mantener actualizado un legajo técnico en Higiene y Seguridad en el Trabajo, el que deberá ser rubricado por el responsable del servicio, exhibido ante la autoridad competente, a su requerimiento y estará conformado como mínimo por:
 - 1.1. Planos generales de la planta en escala 1.100, con indicación de todas las instalaciones industriales y rutas procesales, diagrama del proceso.
 - 1.2. Planos de las áreas de la planta, que presenten o puedan presentar riesgos en materia de higiene y seguridad en el trabajo y memoria tecnológica de las medidas de control de riesgo.
 - 1.3. Planos generales y de detalle de los servicios de prevención y lucha contra incendio del establecimiento, como así también de todo dispositivo o sistema de seguridad existente para tal fin.
 - 1.4. Planos generales de los circuitos y medios de egreso (ruta de egreso en la emergencia).

Instrucciones generales a tener en cuenta para confeccionar y mantener actualizado el legajo técnico (Anexo Res. MT 1250/79, no publicado en el B.O.)

Carátula (ver al final)

Interior: Se deberá indicar en planos correspondientes lo siguiente:

- 1- Ubicación en planta y en forma esquemática de maquinarias y equipos.
- 2- Instalaciones complementarias (gas, vapor, aire comprimido y otras) con excepción de incendios.
- 3- Luminarias.

4- Rutas procesales y diagrama del proceso.

5- Áreas y locales que, a juicio del jefe del servicio, presenten o puedan presentar riesgos en materia de Higiene y Seguridad en el trabajo (según modelo de planilla).

6- Servicio de prevención y lucha contra incendios del establecimiento, como sí también de todo dispositivo o sistema de seguridad existente para tal fin.

7- Circuitos y medios de egreso en la emergencia.

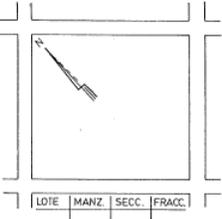
Actualización: Los planos y la memoria tecnológica en todas sus partes, deberán estar actualizados permanentemente, debiendo figurar en hoja que se adjuntará al legajo en cuestión la firma del Jefe del Servicio por lo menos una vez por mes.

Material para planos: Los planos deberán realizarse en papel vegetal o en tela. Los mismos deberán estar firmados por el Jefe del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo, así como por el propietario o representante de la empresa en cuestión, correspondiendo igual criterio para con las ampliaciones.

OBSERVACIÓN: Aquellos casos en que se trate de establecimientos de dimensiones considerables, los cuales llevados a la escala indicada en el artículo 39, inc. 1.1. resulten, del traslado a los planos medidas fuera de lo práctico, se aceptará lo siguiente:

I) Planos generales de planta en libre escala; en los cuales se referenciarán, los planos sectoriales indicados en el apartado.

II) Planos sectoriales de locales y áreas de trabajo en escala 1:100 referidos al plano indicado precedentemente.

LEGAJO TECNICO LEY Nº 19587-DECRETO Nº 351/79 ANEXO I CAP.4 ART. 39 INC.1 AUTORIDAD DE APLICACION : MINISTERIO DE TRABAJO -D.N.H.S.T. PLANO DE	
ESTABLECIMIENTO : PROPIEDAD DE : ACTIVIDAD :	
CALLE : LOCALIDAD : PARTIDO : PROVINCIA : ESCALA :	
CROQUIS DE UBICACION	
	SUPERFICIE DEL TERRENO : SUPERFICIE CUBIERTA : SUPERFICIE LIBRE :
FIRMA DEL PROPIETARIO O REPRESENTANTE	JEFE DEL SERVICIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO REGISTRO NACIONAL Nº

MEMORIA TECNOLÓGICA DE LAS MEDIDAS DE CONTROL DE RIESGOS

1. Proceso de trabajo
2. Materias primas utilizadas
3. Productos obtenidos
4. Efluentes industriales y su destino final
5. Condiciones de seguridad existentes y medidas de control
6. Número de trabajadores femeninos y masculinos
7. Horario de trabajo
8. Otros datos

Símbolos y referencias para operaciones del proceso⁷⁷



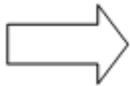
OPERACION:

Indica las principales fases del proceso, método o procedimiento. Por lo común, la pieza, materia e producto del caso se modifica durante la operación.



INSPECCION:

Indica que se verifica la calidad, la cantidad e ambas.



TRANSPORTE:

Indica el movimiento de los trabajadores, materiales y equipo de un lugar a otro.



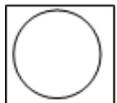
DEPOSITO PROVISIONAL O ESPERA:

Indica demora en el desarrollo de los hechos: por ej., trabajo en suspenso entre dos operaciones sucesivas, o abandono momentáneo, no. registrado, de cualquier objeto, hasta que se necesite.



ALMACENAMIENTO PERMANENTE:

Indica depósito de un objeto bajo vigilancia en un almacén donde se lo recibe o entrega mediante alguna forma de autorización o donde se guarda con fines de referencia.



ACTIVIDADES COMBINADAS:

Cuando se desea indicar que varias actividades son ejecutadas al mismo tiempo o por el mismo operario en un mismo lugar de trabajo, se combinan símbolos de tales actividades; por ej.: un círculo dentro de un cuadrado representa la actividad combinada de operación e inspección.

⁷⁷ Fuente: Introducción al Estudio del Trabajo, OIT, cuarta edición (revisada), 1996, págs. 84-86.

Planilla de Riesgos⁷⁸

Planta

Sector:

Area:

Página: ___ de ___

Fuente de información

Supervisado

Fecha: ___/___/___

#	Operación	Naturaleza del trabajo	Medidas de control							Materia prima y sub-productos	Observación	Riesgo Ambiental
			Ventil. Mecánica	Ventil. Localizada	Método Humed.	Equipos Prot.						

⁷⁸ Este modelo de planilla se complementa junto con un plano de áreas y locales que presenten o puedan presentar riesgos en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo y con la memoria tecnológica de las medidas de control de riesgos.

LIBRO DE CONTAMINANTES

El artículo 39 del anexo I del Decreto 351/79, en su inciso 8) establecía que los servicios debían “Registrar en libro foliado, rubricado por la autoridad competente, todas las evaluaciones de los contaminantes ambientales existentes, efectuándolas con la frecuencia que las características de cada industria exija, especialmente investigación realizada, método utilizado, resultado, fecha y aclaración del graduado universitario especializado actuante, consignando su número de matrícula profesional y firma”.

A posteriori, la Disposición 41/89 de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (DNHST) reglamentó el Inciso 8 del Artículo 39 del Anexo I del Decreto N° 351/79 sobre el Libro de Contaminantes y suscitó reclamos del sector empleador por el exacerbado carácter burocrático de la disposición.

En 1990 se intentó crear “Libro Rubricado de Comunicaciones entre los Servicios de Salud y Seguridad en el Trabajo”, en reemplazo del Libro Rubricado de Contaminantes.

Hoja con instrucciones que entregaba la DNSHT al rubricar el libro

INSTRUCCIONES A TENER EN CUENTA EN LOS ESTUDIOS, DETERMINACIONES Y EVALUACIONES QUE SE REGISTRARÁN EN ESTE LIBRO

Se consignará.

1. Número del estudio físico, químico o biológico realizado.
2. Fecha
3. Lugar
4. Sector
5. Si en el momento en que se realizan los estudios las operaciones son normales, caso contrario, establecer las condiciones.
6. Frecuencia de las operaciones.
7. Tiempo de exposición.
8. Contaminación que se investiga (sólida, particulada, gaseosa o sonora).
9. Método empleado.
10. Equipo utilizado.
11. Número de determinaciones.
12. Tiempo de muestreo.
13. Condiciones meteorológicas.
14. Resultado.

Nota: si los resultados obtenidos configuran valores que indican contaminación ambiental, se hará referencia en el legajo técnico de las medidas tomadas a fin de normalizar esa situación, citando el número de estudio que las originó.

Inspecciones

Por otra parte el artículo 61 del anexo I del Decreto 351/79, en su inciso 5) disponía que: Los inspectores de la autoridad competente, al realizar la determinación de contaminantes

en los lugares de trabajo, deberán proceder a dejar debida constancias en actas de lo siguiente:

- 5.1. Descripción del proceso (información que deberá proporcionar el establecimiento).
- 5.2. Descripción de las condiciones operativas.
- 5.3. Descripción de la técnica de toma de muestra e instrumental utilizado.
- 5.4. Técnica analítica e instrumental utilizado o a utilizar.
- 5.5. Número de muestras tomadas, especificando para cada una tiempo de muestreo, caudal, lugar de toma de muestra y tarea que se está llevando a cabo durante la misma.
- 5.6. Tiempo de exposición.
- 5.7. Frecuencia de la exposición en la jornada de trabajo

Instrucciones

Todo establecimiento deberá disponer de un libro común de actas, de aproximadamente 34 x 22 cm., con un mínimo de 200 folios, que deberá estar rubricado por la Autoridad Competente.

Este libro estará destinado para registrar todas las evaluaciones de contaminantes ambientales existentes, de acuerdo a lo especificado en el art. 39 punto 8, de este Decreto. El procedimiento para solicitar la correspondiente rubricación del libro es el siguiente:

- a) Preparar nota con membrete del Establecimiento, solicitando la rubricación del libro.
- b) Presentar nota y libro en el Ministerio de Trabajo de la Nación; Dirección Nacional y Seguridad en el Trabajo de Capital Federal. Los Establecimientos del Interior, pueden realizar el trámite en cualquier Delegación Regional del Ministerio de Trabajo.

Disposición DNHST 41 / 1989: Reglamentación del Inciso 8 del Artículo 39 del Anexo I del Decreto N° 351/79 sobre el Libro de Contaminantes

Bs. As., 13/10/89

VISTO el inciso 8 del Artículo 39, del Anexo I, del Decreto N° 351/79, lo propuesto por el Departamento Registro, Procesamiento y Documentación, lo aconsejado por los Departamentos Estudios Preventivos, Inspección e Higiene Analítica y Supervisión Biológica, y por el responsable de Homologación y Gestión; y lo dictaminado por el Departamento Técnico Legal, todos pertenecientes a esta Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y

CONSIDERANDO:

Que esta Dirección Nacional se encuentra facultada para controlar y habilitar el libro de evaluaciones de contaminantes ambientales a que se refiere el inciso 8 del artículo 39, del Anexo I, del Decreto N° 351/79.

Que la habilitación mencionada ha sido delegada en el Departamento Registro, Procesamiento y Documentación en tanto que el control es del resorte de las dependencias técnicas de esta Dirección Nacional.

Que la experiencia recogida hasta la fecha demuestra que la función de habilitación y la de control han devenido formales, abstractas y operativamente irrelevantes.

Que no obstante, se considera que tales funciones pueden adquirir real importancia, y dimensionar un sensible peso operativo, facilitando la función de fiscalización y control, si se acuerdan las modificaciones administrativas para ello.

Que tales modificaciones se encuentran en la voluntad de esta Dirección Nacional y su ejecución no desborda la competencia asignada.

Por ello:

EL DIRECTOR NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

DISPONE:

Artículo 1° – Aprobar la Reglamentación del Inciso 8 del Artículo 39, del Anexo I del Decreto N° 351/79 que como Anexo I se agrega a la presente.

Art. 2° – Aprobar el formulario vinculado con dicha reglamentación que ocupa el Anexo II de la presente.

Art. 3°- Facultar al Departamento Registro, Procesamiento y Documentación a labrar actas de infracción sobre el particular de que trata esta reglamentación, toda vez que se constate a través del formulario del Anexo II la ausencia de cobertura profesional de Higiene y Seguridad en el Trabajo en el establecimiento, por un período mayor de treinta (30) días.

Art. 4° – Comunicar el presente extremo a la Dirección General de la Unidad Sectorial de la Reforma Administrativa para que lo tenga presente en oportunidad de realizar modificaciones en la Misión y Funciones de las unidades de orgánicas de esta cartera laboral, y solicitar la impresión de diez mil (10.000) juegos del formulario obrante en el Anexo II de la Disposición.

Art. 5° - Solicitar a la Subsecretaría Técnica y de Coordinación Administrativa, gestione la correspondiente publicación de la presente en el Boletín Oficial.

Art. 6° – Derogar la Disposición D. N. H. S. T. N° 38/89.

Art. 7° – Remitir copia autenticada al Señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, al Señor Secretario de Trabajo, al Señor Subsecretario de Trabajo y al Señor Director Nacional de Delegaciones Regionales (Artículo 4°, Resolución MTSS N° 174/87).

Art. 8° - De forma.

ANEXO I

REGLAMENTO DEL INCISO 8 DEL ARTICULO 39 DEL ANEXO I DEL DECRETO N° 351/79.

1. - El Departamento Registro, Procesamiento y Documentación entregará a requerimiento de los interesados, dos formularios iguales y numerados, cuya copia corre como ANEXO II, destinados a cumplimentar el Artículo 39, inciso 8, del ANEXO I del Decreto N° 351/79 y los requerimientos de la presente reglamentación.
2. - Se llenarán ambos formularios de acuerdo a las especificaciones que contienen, entregándose uno de ellos al responsable del Sector Registro y Documentación de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo con destino a su archivo.
3. – El formulario gemelo se pegará cuidadosamente en el antefolio o primer folio del libro de contaminantes habilitado, uniéndolo sus márgenes con el folio mediante el sello aclaratorio de firma y la firma del agente actuante.
- 4.- En el libro Rubricado de contaminantes ambientales, el profesional actuante consignará todas las actividades e intervenciones vinculadas con el objeto del libro, incluyendo las normas de seguridad y de procedimientos correspondientes, las capacitaciones que se hubieran realizado con expresa indicación de: tema, fecha, duración, nombre y firma de los asistentes. También consignará las notificaciones de las normas sobre contaminantes ambientales según el Artículo 213 del Anexo I del Decreto N° 351/79 y las sugerencias, necesidades, recomendaciones, con el máximo de detalle y circunstancias que concurren.
- 5.- Se establece que por lo menos una vez por año el profesional actuante, asentará el listado actualizado de contaminantes físicos y químicos, así como también la lista de las sustancias

químicas obrantes en el establecimiento, con indicación de los lugares en que se encuentran. Asimismo, asentará las variaciones que se produzcan en el período.

6.- El profesional debe fundamentar circunstancialmente la frecuencia mínima de mediciones necesarias para el tipo de establecimiento, actividad u operación de que se trate en cada caso.

En ningún caso será esta frecuencia mayor de un (1) año, y toda vez que por cualquier circunstancia las determinaciones o medidas no puedan realizarse, se dejará expresa constancia de las razones y motivos.

7.- Asimismo se asentarán en el libro los acuerdos y condiciones que produzcan los comités de Seguridad e Higiene cuando las hubiere, relacionadas con su objeto.

8.- Toda vez que se produzca una inspección de Higiene y Seguridad en el Trabajo, el inspector actuante requerirá la presentación del libro de contaminantes ambientales y asentará en el mismo: hora, fecha, nombre y apellido, y número de expediente y firmará.

9. - La firma del inspector actuante tiene un mero carácter de ordenamiento administrativo y no significa acuerdo, aval o vínculo alguno con los contenidos del libro.

10.- El libro deberá ser presentado una vez al año ante la autoridad de aplicación (Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo o Delegaciones Regionales del Interior del país) para su control e Intervención competente. En dicho acto el profesional actuante gestionará personalmente la acreditación o ratificación del vínculo profesional con el establecimiento, con la planilla del Anexo II de la presente, debidamente confeccionada.

11.- Si en el interín (dentro del año) se produjere cambio del profesional actuante, la Empresa se presentará con el libro dentro de los treinta días (30) corridos con un nuevo formulario conteniendo los datos del profesional que reemplaza al anterior fijado en la primer hoja libre posterior a la última intervención.

12. - Toda enmienda, raspadura o borrado deberá ser salvado al pie de página por el profesional actuante, de puño y letra y bajo su firma, y al dorso del formulario que entregará para archivo de esta Dirección Nacional se consignará a máquina o letra de imprenta, apellido, nombres, número de documento de identidad y número de registro otorgado por esta Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo de los Técnicos que actúen en el servicio a las órdenes del profesional actuante.

13.- A los fines de gestionar el registro y habilitación del libro de contaminantes ambientales, los profesionales inscriptos en el Registro Nacional de Graduados Universitarios y Técnicos en Higiene y Seguridad en el Trabajo, harán certificar su firma y habilitación para el ejercicio profesional por el Colegio o Consejo Profesional que corresponda, sin cuyo cumplimiento no podrá efectuar gestiones en esta Dirección Nacional vinculadas con el objeto de la presente.

14.- La certificación a que se refiere el punto anterior estará confeccionada en hoja membretada de la entidad que la extienda y deberá dirigirse a la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Contendrá los siguientes datos:

1. Nombre y apellido del profesional.
2. Consejo o Colegio profesional.
3. Matrícula número.
4. Domicilio constituido del profesional.
5. Domicilio real del profesional.
6. Teléfono.
7. Certificación expresa de que el profesional se encuentra en condiciones de ejercer su profesión.
8. Lugar y fecha.
9. Firma y sello de aclaración de firma.

15.- La custodia y guarda del libro rubricado, objeto de la presente, está a cargo del establecimiento.

16.- La tramitación relacionada con la presente reglamentación ante la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo la realizará personalmente el profesional a cargo del servicio de Higiene y Seguridad. Esta actividad es indelegable.

ANEXO II

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
 DIRECCION NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. NRO: 41
 (ART 39. INCISO B, ANEXO I, DECRETO NRO. 351/79)

LUGAR: _____		FECHA: ____/____/____	
RAZON SOCIAL _____			
REP. LEGAL: _____			
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: (LE/LC/DNI/CI) NRO: _____			
DOMICILIO CONSTITUIDO: _____			
DOMICILIO LEGAL DE LA RAZON SOCIAL: _____			
ESTABLECIMIENTO ALCANZADO: CON DETALLE DEL DOMICILIO REAL, ACTIVIDAD,			
CALLE _____		NUMERO _____	
LOCALIDAD _____		CODIGO POSTAL _____	
ACTIVIDAD _____			
CANTIDAD DE TRABAJADORES DE PRODUCCION _____		ADMINISTRACION _____	
PROFESIONAL ACTUANTE		CANTIDAD DE AUXILIARES TECNICOS	
APELLIDO: _____		_____	
NOMBRE: _____		_____	
DOC. ID. TIPO _____ NRO _____		_____	
TITULO DE GRADO: _____		REGISTRO NACIONAL DE GRADUADOS	
_____		UNIVERSITARIOS DEL MIN. DE TRABAJO Y SS	
_____		NUMERO: _____	
FECHA DE ALTA DEL PROFESIONAL EN EL ESTABLECIMIENTO: ____/____/19____			
EN LETRAS: _____			
FIRMA DEL PROFESIONAL ALTA EN LA PRESTACION DEL SERVICIO DE H Y S EN EL T.		FIRMA DEL REPRESENTANTE DE LA RAZON SOCIAL (REPRESENTANTE LEGAL/APODERADO)	
_____		_____	
CERTIFICACION DE LA FIRMA		CERTIFICACION DE LA FIRMA	
_____		_____	
<p>EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO ACUSA FORMAL RECIBO DE LA PRESENTE, NOTIFICANDO QUE EL PROFESIONAL SE HALLA INSCRIPTO EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL-DNHST REUNIENDO LAS FORMALIDADES REQUERIDAS, DEBIENDOSE MANTENER LA PRESENTE PLANILLA ADHERIDA AL LIBRO RUBRICADO DEL DEC. 351/79 ANEXO I ART 39, INC B.</p> <p>EN CASO DE CAMBIO DE PROFESIONAL, EL RESPONSABLE DEL ESTABLECIMIENTO QUEDA OBLIGADO A COMUNICAR LA NUEVA ALTA A ESTA DIRECCION NACIONAL DENTRO DE LOS TREINTA DIAS DE PRODUCIDA LA EXTINCION DEL VINCULO ANTERIOR. QUEDA EL PROFESIONAL OBLIGADO A HACERLO SI LA MISMA SE PRODUCE ANTES DE SU VENCIMIENTO PACTADO, O SI NO SE HUBIERA PACTADO SU VENCIMIENTO.</p> <p>QUEDAN USTEDES NOTIFICADOS: ____/____/____</p>			
<p>MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO FIRMA Y SELLO</p>			
____/____/____		____/____/____	
FECHA Y FIRMA DEL PROFESIONAL		FECHA Y FIRMA DEL REPRESENTANTE DEL ESTABLECIMIENTO	
<p>EN CASO DE BAJA DEL PROFESIONAL CON SU FIRMA DEJA CONSTANCIA A PARTIR DE QUE FECHA SE DESVINCULA DE LAS PRESTACIONES DE SERVICIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.</p>			
____/____/____			
FECHA Y FIRMA DEL PROFESIONAL			

INFORME ANUAL ESTADISTICO

El artículo 225 del anexo I del Decreto 351/79 disponía que los Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, coordinadamente: *“registrarán los datos de accidentes y enfermedades del trabajo diariamente, los computarán mensualmente y los archivarán, confeccionando en base a los mismos un informe anual según el modelo del anexo VIII que elevarán por duplicado del 1 al 15 del mes de enero de cada año a la Dirección Nacional Higiene y Seguridad en el Trabajo del Ministerio de Trabajo”*.

Dicho informe preveía el cálculo de los índices o tasas de Frecuencia, Gravedad e Incidencia.

Extracto Anexo I Decreto 351/79

TITULO VIII: ESTADISTICAS DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DEL TRABAJO

Capítulo 22 - Registros e Información

El título VIII y su capítulo 22 fueron derogados por el art. 2 del Decreto 1338/96

Art. 215 - Los servicios de medicina y de higiene y seguridad en el trabajo de cada establecimiento, en forma coordinada, llevarán registros estadísticos de los accidentes y enfermedades del trabajo.

Art. 216 - Las estadísticas de accidentes y enfermedades del trabajo servirán para:

1. Detectar, evaluar, eliminar o controlar las causas.
2. Dar base adecuada para confeccionar y poner en práctica normas generales y específicas, preventivas.
3. Determinar costos directos e indirectos.
4. Comparar períodos determinados, a los efectos de evaluar la aplicación de la presente reglamentación en lo referente a tasas de frecuencia, incidencia y gravedad, por ramas de actividades y otras variables.

Art. 217 - Se registrarán por separado tareas de producción y administrativas.

Art. 218 - Se registrarán como accidentes sin pérdida de tiempo los casos que no impidan continuar con las tareas habituales, luego de un tratamiento de emergencia.

Art. 219 - Se registrarán como accidentes con tiempo perdido los casos que impidan reanudar tareas habituales o cualquier tipo de trabajo, en su horario normal el día hábil siguiente al del accidente.

No se computarán los casos de accidentes "in itinere" ni aquéllos ocurridos en eventos sociales o deportivos patrocinados por el empleador.

Art. 220 - Se registrarán como días perdidos por accidentes el total de días durante los cuales la persona estuvo incapacitada para trabajar, con excepción de los días en que ocurrió la lesión y en que vuelve al trabajo, incluyendo domingo, días libres y los que el establecimiento estuvo cerrado, comprendidos en ese lapso.

Art. 221 - Se registrarán como días perdidos por enfermedad del trabajo el total de días durante los cuales la persona estuvo incapacitada para trabajar, con excepción de los días en que se inició la incapacidad y en que vuelve al trabajo, incluyendo el domingo, días libres y los que el establecimiento estuvo cerrado comprendidos en ese lapso.

Art. 222 - Se computarán los fallecimientos producidos o los trabajadores que queden incapacitados total y permanentemente, a juicio de la autoridad de evaluación como consecuencia de un accidente o enfermedad del trabajo.

Art. 223 - Se registrarán como horas-hombre trabajadas en las zonas de producción las horas trabajadas durante el período bajo estudio, de todo el personal expuesto en forma habitual en todos los riesgos de producción.

Art. 224 - Se registrarán como horas-hombre trabajadas en zonas de administración las horas trabajadas durante el período bajo estudio, de todo el personal no expuesto a los riesgos de producción.

Art. 225 - Los Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, coordinadamente, registrarán los datos de accidentes y enfermedades del trabajo diariamente, los computarán mensualmente y los archivarán, confeccionando en base a los mismos un informe anual según modelo del Anexo VII que llevarán por duplicado del 1 al 15 del mes de enero de cada año a la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo del Ministerio de Trabajo.

Art. 226 - Lo expuesto no exime de la obligatoriedad relacionada con el cumplimiento de la ley 9.688, en las condiciones que dicha ley y sus reglamentaciones determinen.

ANEXO VIII

Correspondiente al Capítulo 22 de la Reglamentación aprobada por Decreto N° 351/79

INFORME ANUAL ESTADISTICO⁷⁹

Anexo reemplazado según Resolución 2665/80 del Ministerio de Trabajo (B.O. 20/02/1981)

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Normas que deberán cumplir los empleadores para llevar un registro estadístico de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

RESOLUCION N° 1.259

Bs. As., 27/12/79

VISTO las facultades conferidas al Ministerio de Trabajo de la Nación por el Art. 2° del Decreto N° 351/79, y

CONSIDERANDO:

Que por el Art. 215 del Anexo I, del decreto N° 351/79, se establece la obligatoriedad para los establecimientos de llevar un registro estadístico de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Que en el punto 3 del Anexo VIII no se hace una diferenciación entre las tareas de producción y administrativas tal como lo establece el Art. 217 del Anexo I.

Que para mejor conocimiento de esta autoridad de aplicación, es necesario que se informe separadamente los accidentes del trabajo de las enfermedades profesionales y en ambos casos discriminadas las tareas de producción y las administrativas.

Que asimismo, en el punto 4 del Anexo VIII figuran como ejemplos las tasas de accidentes y que en consecuencia acorde con lo expresado en los considerandos precedentes las mismas deben ser utilizadas también para las enfermedades profesionales y referidas por separado a las tareas de producción y administrativas.

Por ello,

El Ministro de Trabajo

Resuelve:

79

<https://www.enre.gov.ar/web/bibliotd.nsf/58d19f48e1cdebd503256759004e862f/08d9071dcc34fe26032569a6006fdd95?OpenDocument>

Artículo 1º — Los empleadores deberán cumplimentar el informe anual estadístico que establece el Art. 215 del Anexo I, del Decreto N° 351/79, de conformidad a lo normado en el punto 3 del Anexo VIII, en la forma que se detalla a continuación:

A. Resumen numérico de accidentes de trabajo.

	TAREAS		TOTAL
	Producción	Administrativas	
a) Accidentes mortales
b) Incapacidades permanentes
c) Incapacidades temporales
d) Otros casos
Total

B. Resumen numérico de enfermedades profesionales.

	TAREAS		TOTAL
	Producción	Administrativas	
a) Enfermedades mortales
b) Incapacidades permanentes
c) Incapacidades temporales
d) Otros casos
Total

Art. 2º — Las tasas establecidas en el punto 4 del Anexo VIII deberán cumplimentarse no solamente para los accidentes del trabajo sino también para las enfermedades profesionales y en ambos casos discriminadas las tareas de producción y administrativas.

Art. 3º — Registrar, comunicar, dar a la Dirección Nacional del Registro Oficial para su publicación, remitir copia autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca y archivar.-
Llamil Reston

GLOSARIO

Accidente de trabajo: Es un acontecimiento súbito y violento ocurrido en ocasión del trabajo, en el lugar donde el trabajador realiza su tarea y por causa de la misma o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo o viceversa (*in itinere*), siempre que el damnificado no hubiere alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el “*in itinere*” se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo “La expresión “condiciones y medio ambiente de trabajo” abarca, por un lado, la seguridad e higiene en el trabajo y, por otro, las condiciones generales de trabajo. La primera de estas dos nociones es en general suficientemente clara para todos; la segunda, en cambio, es más vaga y puede abarcar realidades diferentes según los países o las personas de que se trate. Cabe definir las condiciones generales de trabajo como los elementos que determinan la situación que vive el trabajador. Comúnmente se admite que forman parte de ellas la duración del trabajo, la organización y el contenido de éste y los servicios sociales; se ha considerado oportuno incluir además en esta obra las cuestiones de remuneración, dadas su importancia y su vinculación con las demás condiciones de trabajo”. Clerc, Jean Marc “Introducción a las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo”, OIT, Ginebra, 1987

Empleador: Significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

Enfermedad profesional: Es aquella producida por causa del lugar o del tipo de trabajo. Existe un Listado de Enfermedades Profesionales en el cual se identifican cuadros clínicos, exposición y actividades en las que suelen producirse estas enfermedades y también agentes de riesgo (factores presentes en los lugares de trabajo y que pueden afectar al ser humano, como por ejemplo las condiciones de temperatura, humedad, iluminación, ventilación, la presencia de ruidos, sustancias químicas, la carga de trabajo, entre otros). Si la enfermedad no se encuentra en el listado y se sospecha que es producida por el trabajo, debe realizar la denuncia ante la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART). Si la ART rechaza la denuncia o deriva al trabajador a la obra social, por considerar que la enfermedad no fue causada por el trabajo, será una Comisión Médica (CM) y la Comisión Médica Central (CMC) las que definirán si se reconoce la enfermedad profesional en ese caso.

Incidente: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, sin que nadie sufra lesiones corporales.

Lugar de trabajo: Area física a la que los trabajadores han de ir o en la que deben permanecer por razones de trabajo efectuado bajo el control de un empleador.

Peligro: Situación inherente con capacidad de causar lesiones o daños a la salud de las personas.

Riesgo: Una combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso con la gravedad de las lesiones o daños para la salud que pueda causar tal suceso.

Salud en el Trabajo *“la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos”*. Definición global adoptada por el Comité Mixto OIT/OMS de Salud en el Trabajo en su primera reunión (1950) y revisada en su duodécima reunión (1995).

Salud en relación el trabajo abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo. Art. 3 del Convenio OIT núm. 155 relativo a la Seguridad y salud de los trabajadores

Salud y seguridad en el trabajo *“en términos más sustantivos, el alcance y la cobertura de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo han evolucionado dejando de lado la seguridad industrial para centrarse en la seguridad y salud en el trabajo, así como en la adaptación del entorno laboral al trabajador, y han pasado de la protección a la prevención y evaluación de los riesgos”*. Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, Informe VI, Ginebra 2003

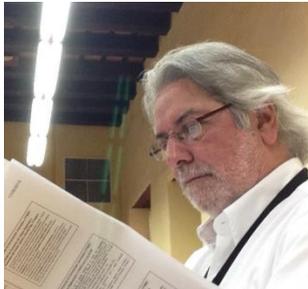
Suceso peligroso: Designa los sucesos fácilmente reconocibles, según su definición en la legislación nacional, que podrían causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o al público en general.

Teletrabajo: La realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones.

Trabajador/a: Personas empleadas, incluidos los empleados públicos.

ACERCA DEL AUTOR

Claudio Aníbal San Juan



Profesional Sr. de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Argentina), desde el año 2001.

Punto Focal de Argentina en la Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo del MERCOSUR y en la Red de Salud y Seguridad en el Trabajo del G20.

Miembro de la “Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo” (RELATS).

Co-autor del Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en el teletrabajo (2010) y de numerosas publicaciones encomendadas por su empleador.

Licenciado en Higiene y Seguridad en el Trabajo, Universidad de Morón (1990); Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, Universidad Nacional de Tres de Febrero (2011), Magíster en Derechos Humanos, Estado y Sociedad, Universidad Nacional de Tres de Febrero (2017), Certificado en la “Academia sobre el cumplimiento de la normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo” (OIT, 2019).

De su actividad docente, destacamos la labor en el espacio curricular “Práctica Profesionalizante IV” de la carrera terciaria “Técnico Superior en Higiene y Seguridad en el Trabajo” en el Instituto Superior Octubre, el desempeño como Profesor Asociado de “Práctica Profesional” en la carrera “Licenciatura en Higiene y Seguridad en el Trabajo”, en la Facultad de Informática y Técnicas Especiales de la Universidad de Morón y el paso por la Escuela Superior de Seguridad e Higiene en el Trabajo (A-706), como Rector.

