

Colección de módulos:  
La salud y el trabajo

Módulo:

---

# La gestión de la prevención de la salud y seguridad en el trabajo.

---

Guía del Delegado  
de la Industria Metalúrgica



ISBN

La reproducción total o parcial de estos escritos requerirá autorización de la Fundación para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Dirección y Coordinación:** Laura Montanaro

*Colección de Módulos:* La Salud y el Trabajo.

La gestión de la prevención de la salud y seguridad en el trabajo

- Guía del delegado de la industria metalúrgica -

Manual del Formador.

**Equipo de trabajo:**

Alejandro Herrero

Jorge Tobar

**Diseño y diagramación:**

Daniel Agrelo

© Banco Interamericano de Desarrollo, 2005

Queda hecho el depósito que previene la Ley 11723.

Esta publicación ha sido elaborada por la Fundación para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo (FUSAT) en el marco del Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo, Proyecto BID/FOMIN.

La FUSAT es una organización no gubernamental, sin fines de lucro, creada con la finalidad de actuar como articuladora, promotora y facilitadora de acciones de prevención y reducción de riesgos del trabajo. Aspira a constituirse en un referente nacional e internacional de alto nivel profesional y de reconocido prestigio en la materia. Integran el Comité de Dirección del Programa: la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, la Pontificia Universidad Católica Argentina, la Universidad Nacional de Tres de Febrero, la Confederación General Económica, la Unión Industrial Argentina, la Federación Agraria Argentina, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo.

Las opiniones expresadas en esta publicación pertenecen a los autores y no necesariamente reflejan los puntos de vista del BID, del FOMIN, o de FUSAT.

Los documentos y publicaciones elaborados por FUSAT pueden solicitarse a la siguiente dirección electrónica: [info@uca.org.ar](mailto:info@uca.org.ar), o al teléfono: +54 11 4338-0861.

## Prólogo

Datos de la OIT expresan que en el mundo se producen 350.000 muertes al año por accidentes de trabajo. En este contexto, coexisten formas de producción modernas, que apuestan a estrategias de competitividad en las que la Prevención de Riesgos Laborales se encuentra organizada y gestionada, junto a un gran número de pequeñas y medianas empresas que aún no han incorporado estos paradigmas, ya sea por falta de conocimiento o urgidas por otras necesidades para mantenerse en el mercado. En general, estas empresas tienen organizaciones precarias, malas condiciones de trabajo y salarios bajos, además de presentar los mayores índices de accidentes y enfermedades profesionales.

A esta realidad, se suma la necesidad de tantos trabajadores y trabajadoras que, por las mismas razones, acceden a realizar trabajos en condiciones inseguras y precarias.

Si bien la capacitación no soluciona estos problemas de fondo, es un instrumento válido para transmitir conocimientos sobre los riesgos que atentan contra la salud, los derechos y deberes de los actores sociales y para promover cambios de actitudes en el sector empresarial y en el colectivo trabajador, orientados a la incorporación de nuevas pautas de conducta, donde el bienestar de quienes trabajan se tenga en cuenta en primer lugar como un valor ético y luego, como un factor de calidad y productividad.

Efectivamente, los factores que determinan la competitividad de las empresas son su capacidad de innovación y cambio, la calidad de sus productos y su productividad. Y en este escenario, el capital más importante que éstas poseen son las personas. Entre las nuevas formas de gestión, el énfasis está puesto en la participación activa y responsable de quienes trabajan y en la formación e información que reciben. A ello se suma la preocupación de las empresas en torno a su imagen frente a la comunidad y a la sociedad en general que, entre otros, se traduce en la definición de juicios éticos en el personal.

La muerte, el daño, la enfermedad adquirida por ocasión del trabajo, representan una denuncia a la falta de esos valores, que conllevan además costosas pérdidas económicas, poniendo en riesgo la viabilidad de la empresa. Por ello, tenemos la convicción de invertir en las trabajadoras y trabajadores, es invertir en la competitividad.

Por otro lado, los representantes de los trabajadores y sus organizaciones, en la medida que fortalezcan su participación y sus conocimientos, habrán fortalecido también su capacidad de negociación para promover un sistema de relaciones laborales en el que los tópicos de salud y seguridad estén en la agenda de la negociación. A la vez, la profundización y actualización de sus conocimientos los ubicarán en mejores condiciones para capacitar e informar a los hombres y mujeres que trabajan, para que por sí mismos velen por su calidad de vida en el trabajo y se conviertan en agentes de cambio en cada lugar.

La mejora de las condiciones de trabajo mediante la labor mancomunada de los actores de la producción en estos temas, se convierte así en un punto de encuentro entre las necesidades sociales y económicas y los valores éticos que se persiguen.

La Fundación para la Promoción de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, a través del Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo, financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), a través del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), promueve el encuentro entre las organizaciones empresarias, el consenso en materia de mejoramiento de las condiciones de trabajo y el establecimiento de mecanismos de cooperación y de diálogo que contribuyan a mejorar el nivel de salud de la población trabajadora.

Sus actividades se orientan a contribuir al conocimiento y difusión de prácticas preventivas, proveer de métodos tendientes a disminuir los riesgos en el trabajo, y, por ende, los costos sociales y económicos de los infortunios. Las actividades de capacitación dirigidas a empleadores/as, trabajadoras/es, inspectores/as de trabajo, profesionales y técnicos, comportan un eje central del Programa mencionado.

La gestión del Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo se orienta hacia el fortalecimiento de las instituciones, de manera de colaborar a crear o mantener su capacidad y la continuidad de las actividades que se realizan en el ámbito del mismo.

Se espera que esta Colección de Módulos, la Salud y el Trabajo, sirva para el establecimiento de una cultura que promueva condiciones de trabajo seguras y sanas y provean a los trabajadores, personal de conducción de las empresas y formadores, de los conocimientos y herramientas necesarios para reconocer, prevenir, manejar los riesgos

ocupacionales, fortaleciendo, a la vez, las instancias de negociación colectiva.

.....  
Unión Obrera Metalurgica  
de la República Argentina  
U.O.M.

José María Puppo  
Coordinador Ejecutivo  
Programa de Salud y Seguridad  
en el Trabajo  
Proyecto BID-Fomin

## Sumario

- 1** "La salud y seguridad en el trabajo".
- 2** "La protección legal de la salud y seguridad en el trabajo".
- 3** "La participación de los trabajadores en la prevención de la salud y seguridad en el trabajo".



## 1. La salud y seguridad en el trabajo.

### ¿Qué entendemos por salud y seguridad en el trabajo?

En nuestra sociedad existen pautas culturales que nos hacen concebir al trabajo como generador de daño, de dolor, de insatisfacción. Sin embargo, cabe considerar que **no es el trabajo el que nos daña sino las condiciones y medio ambiente en las que éste se desarrolla.**

Dentro del marco de la relación laboral, nos vemos obligados a desarrollar trabajos que nos exponen a riesgos para nuestra salud y seguridad, no porque loselijamos con entera libertad sino por nuestra necesidad de trabajar y llevar el sustento a nuestros hogares, con la contrapartida que significa tener que aceptar el poder de dirección y control por parte del empresario.

Actualmente no existen reparos para considerar que **la salud es un derecho humano fundamental**, por lo que todos sin distinción de raza o credo tenemos el derecho de perseguir nuestro bienestar material y desarrollo espiritual, en condiciones de libertad y dignidad, principio receptado por nuestra **Constitución Nacional** (1994), como también por otras normas, pactos, cartas y convenios internacionales, como la **Declaración de Filadelfia, el Pacto San José de Costa Rica y los Convenios OIT 119, 151, 155 y 167**, entre otros.

Por ello, **el empleo decente y trabajo digno, en condiciones adecuadas de labor y medio ambiente**, además de permitirnos realizarnos y alcanzar nuestras metas y objetivos en la vida, nos dignifica como personas.

*Es por ello que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), han adoptado una definición común, que no asume a la salud como la mera ausencia de enfermedad, sino que expresa que la salud en el trabajo tiene como finalidad **promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las***



*profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencias de agentes nocivos a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea.*

### No sólo accidentes de trabajo

El accidente de trabajo es la parte más visible del daño laboral. Tan visible que llega a ocultar otros problemas que, a veces, son incluso más serios y que también son consecuencia del trabajo. Se calcula que los **accidentes laborales** representan solamente una cuarta parte de la mortalidad derivada del trabajo.

Las enfermedades profesionales representan otra parte importante del daño a la salud producido por los riesgos laborales, y regulados por la **Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo** (1996), aunque al no aparecer de forma inmediata su relación con el trabajo puede pasar inadvertida por lo que muchas suelen catalogarse como «enfermedad común». En nuestro país, para que una enfermedad se reconozca como profesional, debe encontrarse incluida en los listados confeccionados y actualizados por el Poder Ejecutivo Nacional, encontrándose vigente al respecto el **Decreto N° 658/96** relativo al listado de enfermedades profesionales.

Sin embargo, la mayor parte de las dolencias que afectan a la salud de las personas en su trabajo raramente se deben a una sola causa y generalmente están relacionadas tanto con factores laborales como extralaborales (ej. el dolor de espalda o lumbalgia). Por ello resulta cada vez más difícil catalogarlas como enfermedad profesional en el sentido tradicional del término.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) viene utilizando el concepto de **enfermedades relacionadas con el trabajo** para referirse a aquellos trastornos de la salud que no son reconocidos como enfermedades laborales y sin embargo, en un alto grado se derivan del ejercicio del trabajo (úlceras gastroduodenales, hipertensión arterial, etc.)

Tal como están las cosas actualmente, parece más importante saber si un determinado trabajo tiene algo que ver con la aparición de una enfermedad que decidir si dicha enfermedad se debe única y exclusivamente al trabajo. Esto, además, es lo que nos permite conocer qué factores o condiciones de trabajo influyen negativamente en la salud de los trabajadores y trabajadoras para eliminarlos o controlarlos, es

decir, para hacer prevención. Muchos de estos factores se relacionan con aspectos de la organización del trabajo.

Salud laboral es, pues, promover y proteger la salud de las personas en el trabajo evitando todo aquello que pueda dañarla y favoreciendo todo aquello que genere bienestar tanto en el aspecto físico como en el mental y social.

### ¿Cuál es el marco legal de la salud y seguridad en el trabajo?

Entre la normativa básica relativa a la tutela de la salud y seguridad en el trabajo en nuestro país, deben destacarse la **Constitución Nacional**, las **Constituciones** Provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, así como los **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, la **Declaración Sociolaboral del Mercosur**, como marco constitucional, internacional y regional.

Con respecto a las leyes, decretos y demás disposiciones nacionales sobre la materia, caben mencionarse la **Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo** (1972), la **Ley 20.744 de Contrato de Trabajo** (texto ordenado 1976) y, fundamentalmente la **Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo** (1996), y sus decretos y disposiciones complementarias y modificatorias que se encuentran en los anexos.

Son objetivos de la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo (art. 1° apartado 2), reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo; reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado; promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados y la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

### ¿Cómo detectar enfermedades laborales?

Si una enfermedad profesional se encuentra comprendida en el listado que elabora el Poder Ejecutivo Nacional, queda sentada legalmente su relación con determinadas actividades y condiciones del medio ambiente laboral. Ahora bien, cuando no es así pero creemos que una enfermedad está relacionada con el trabajo, hay que poner en evidencia los factores laborales que la han condicionado.

Esto no siempre es fácil y mucho menos en casos individuales. Sin embargo, la relación entre salud y trabajo suele hacerse más evidente

cuando estudiamos la incidencia de enfermedades en un colectivo de trabajadores/as. A esta manera de estudiar los problemas de salud colectivos se denomina **método epidemiológico** y consiste más o menos en la siguiente forma de razonar:

- **Descubrir anomalías:** Cuando en un colectivo de trabajadores/as aparecen más enfermedades de las que cabría esperar, hay que preguntarse inmediatamente si esto tiene que ver con las condiciones de trabajo. Se debe iniciar una investigación para averiguar ¿qué lo provocó?, con el fin de evitar más daños. Este tipo de detección surge a partir de los comentarios de los propios trabajadores en cada sector o actividad.

- **Casos observados y casos esperados:** La mera existencia de trabajadores/as enfermos no indica un problema de salud laboral. La alarma se dispara cuando hay un exceso de enfermos. Por tanto, hay que establecer comparaciones. ¿Cuántos enfermos cabría esperar si ese colectivo no hubiera estado expuesto a nada en el lugar de trabajo? ¿Cuál sería el número de personas enfermas en una población no expuesta al riesgo, con edad, sexo y modo de vida similares?

Para ello, necesitamos información no sólo del colectivo de trabajadores/as, sino también de la población con la que los comparamos.

- **¿Tienen los enfermos algo en común?** Queremos saber si una determinada profesión, proceso o puesto de trabajo tienen algo que ver con el daño. Indagaremos, pues, las similitudes existentes entre los casos respecto a tareas, exposición, antigüedad, hábitos, lugar de residencia, etc.

- **¿Qué distingue a los enfermos de los sanos?** Buscamos no sólo lo que hay de común en los enfermos, sino qué es lo que les diferencia de los sanos. Pueden estar expuestos a condiciones diferentes, o a condiciones similares pero con diferente intensidad, duración o frecuencia. En cualquier caso, no cabe esperar una diferenciación absoluta a nivel individual: casi siempre encontraremos personas sanas expuestas y personas no expuestas que sufren la enfermedad. Ello se debe a la diferente susceptibilidad individual y a que las enfermedades no obedecen a una causa única.

- **No hacer nada también tiene consecuencias:** No siempre es posible establecer con una evidencia rotunda la relación entre enfermedad y exposición en una determinada situación. Sin embargo, siempre será más beneficioso reducir la exposición, aun con un conocimiento parcial, que someter a los trabajadores/as a los riesgos que pudieran ser los causantes de la enfermedad. Un indicio debería justificar la intervención, sin esperar que el daño a la salud de muchos trabajadores/as ponga

en evidencia un riesgo que no se fue capaz de conocer a tiempo. A esto se denomina principio de precaución.

Por imperativo legal esta es la forma de razonar para efectuar y aplicar la prevención en las empresas.

## ¿En qué consiste la prevención de riesgos?

**Prevención significa anticiparse.** Actuar antes de que algo suceda con el fin de impedirlo o para evitar sus efectos. Implica prever con antelación las consecuencias negativas de una situación y actuar para cambiarla.

Los turnos, el horario, el ritmo, los mecanismos de control del rendimiento del trabajador/a, las relaciones jerárquicas, la asignación de tareas, son aspectos de la organización del trabajo que pueden generar daño a la salud, que se puede reflejar en trastornos físicos, psíquicos y sociales derivados del estrés provocado por dicha organización del trabajo.

Si bien la organización del trabajo es una facultad exclusiva del empresario, expresión indiscutible de su poder de dirección, se trata de que la misma no genere daños a la salud de quienes. Este aspecto abre una actuación nueva en el ámbito sindical, en la **negociación** e incluso en el **control administrativo y judicial**.

Con el objetivo de defender la salud, los representantes de los trabajadores/as ya pueden y deben discutir con el empresario, con toda legitimidad, las distintas modalidades de organización del trabajo, dentro del planteamiento de un **sistema integral de gestión** de riesgos del trabajo, como lo prevé la **Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo N° 222/98**, citada en los anexos.

Por último, la prevención no puede hacerse de cualquier manera. La intervención preventiva en los centros de trabajo se rige por unos principios que deben ser respetados, tanto por criterios de eficacia como porque así la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo (art. 4, apartado 1), obliga a las partes comprendidas en su ámbito de aplicación a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo, como así también, a asumir compromisos concretos de cumplir con las normas. Estos compromisos podrán adoptarse en forma unilateral o formar parte de la negociación colectiva, o incluirse dentro de los contratos que se suscriban entre una o más partes involucradas.



En resumen, ¿cuáles son esas condiciones de trabajo que pueden suponer un daño para la salud de los trabajadores? La ley no deja lugar a dudas:

**El daño para la salud puede proceder no sólo de las máquinas, herramientas o sus instalaciones en los que se trabaja y de los procedimientos que se siguen, sino también de la organización y ordenación del propio trabajo.**

## La prevención de la salud y seguridad en el trabajo como un sistema integral y participativo de gestión

La primera condición para una intervención eficaz es abandonar la idea de que se puede hacer prevención simplemente añadiendo un departamento específico al organigrama de la empresa.

No se trata sólo de contratar profesionales de la prevención, ni de concertar los servicios de una **Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART)** o entidad especializada, ni siquiera de montar un servicio propio de prevención. Esto solo no es suficiente.

Diseñar o modificar un proceso de trabajo de manera que no dañe a la salud de los trabajadores/as, corresponde al ámbito de las decisiones empresariales, que deben también integrarse con la participación de los trabajadores/as y de especialistas.

El primer principio básico de la prevención en la empresa es justamente este: **prevención integrada, como promueven las Directrices de la Organización Internacional del Trabajo sobre sistemas de gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo** (2001).

Según este principio, las decisiones deben tomarse cuidando que de ellas no se deriven daños a los trabajadores/as. La política de compras, la organización horaria, la asignación de tareas, la reestructuración de procesos, etc. Todo debe analizarse previamente para detectar si ello supone algún tipo de riesgo, con el fin de eliminarlo o minimizarlo, para que también las consecuencias sean mínimas.

**Todo aquel que tome algún tipo de decisiones debe tener en cuenta los criterios de prevención.** Es decir, toda la cadena de mando o línea jerárquica, desde el capataz al director general, ha de aplicar criterios preventivos en sus decisiones.

Si no se tiene idea de qué es la prevención y cómo debe aplicarse, sólo se acierta por casualidad. Por tanto, aunque nada se dice en la ley, para aplicar consecuentemente el principio de prevención integrada se requiere una formación preventiva mínima de empresarios y directivos sobre los contenidos de la legislación y las técnicas básicas de gestión de la prevención.

## Los componentes de una Gestión Preventiva de Salud y Seguridad (GPSS)

### Acciones claves para establecer mejoras de manera integral<sup>1</sup>

1. El primer punto clave a desarrollar es diagnosticar y evaluar los riesgos que presentan las fábricas, establecimientos, empresas. Esto sentará las bases para establecer mejoras en el sistema de gestión de salud y de seguridad.
2. El segundo punto clave es definir la política de prevención de riesgos laborales de la empresa, que se concreta en un documento mediante el cual la organización, con participación de sus trabajadores/as, expresa formalmente las directrices y objetivos generales relativos a la prevención de riesgos laborales, que debe ser difundido a todos los niveles de la organización para su implementación.
3. El tercer punto clave es establecer un modo de actuación, es decir de estructurar y organizar la prevención, lo cual significa determinar las funciones y responsabilidades que tiene cada miembro sobre esta materia. La organización de la actividad preventiva, consiste en establecer los recursos humanos y materiales necesarios, así como los procedimientos para desarrollar la política de prevención.
4. El cuarto punto clave es planificar la actividad preventiva, es decir, elaborar el plan de salud y seguridad en el trabajo, a través de un documento con amplia participación para que todos puedan saber lo que han de hacer a lo largo del proceso de trabajo.
5. El quinto punto clave es ejecutar y coordinar la acción preventiva. La coordinación de la salud y seguridad dentro de la ejecución de la empresa es fundamental para la implementación de los procedimientos preventivos.
6. El sexto punto clave es auditar el sistema preventivo. Con esto se cierra el ciclo de la mejora continua del sistema preventivo, estableciéndose mecanismos de control que nos permiten verificar si se cumplen los objetivos. El análisis estadístico de la siniestralidad de los incidentes y otros tipos de fallos, así como la auditoría interna de los elementos fundamentales del sistema (y en especial de los resultados del análisis y detección de los riesgos que ha de ser permanente), permitirán evaluar su eficacia y las mejoras a efectuar.

Esquema original extraído de Gestión de la Prevención en la Construcción - FUSAT, BID-Fomin, IERIC, 2004).

**Para recordar**

**La Prevención de riesgos no es ni más ni menos que eliminar, controlar o minimizar toda condición de trabajo que pueda suponer un daño para la salud física, psíquica y social de los trabajadores/as.**

Su aplicación en la empresa requiere de una **normativa y reglas que definan el papel que va a jugar cada cual y los procedimientos generales** para aplicar los conocimientos técnicos-preventivos y metodológicos a cada situación concreta de trabajo.

El aspecto mencionado es especialmente importante cuando intervienen diferentes agentes sociales, con los que hay que acordar y negociar, de manera que se eviten o minimicen los conflictos de intereses. Sin unas mínimas reglas del juego sería muy difícil que esto funcionara.

**El consenso social sobre qué hacer y cómo hacerlo es tan importante para lograr los objetivos. Este consenso básico social proyecta su propio desarrollo y se concreta a través de normas reglamentarias específicas y normas técnicas, que deben establecerse tanto por nuestros representantes gubernamentales como por medio de la negociación colectiva entre trabajadores/as y empresarios.**



## 2. La protección legal de la salud y seguridad en el trabajo.

### **El derecho a la salud y seguridad en el trabajo es un derecho constitucional**

La **Constitución Nacional** y las distintas **constituciones provinciales** y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, reconocen con diversas expresiones al derecho a la salud como un derecho que merece ser garantizado para todos con el máximo nivel legal de protección.

En relación a la salud y seguridad en el trabajo, también nuestra legislación establece una **protección legal de rango constitucional**, ya que determinan que el trabajo gozará en sus diversas formas de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, retribución justa, participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección, entre otros derechos y garantías (Constitución Nacional, art. 14 bis).

Asimismo, se reconoce constitucionalmente que todos los habitantes gozamos del **derecho a un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano** y para que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes sin comprometer las de las generaciones futuras; y tienen el deber de preservarlo (Constitución Nacional, art. 41).

Y todos los derechos y garantías enunciados deben integrarse adecuadamente con el derecho de todos los habitantes de **trabajar y ejercer toda industria lícita** (Constitución Nacional, art. 14).



## La salud y seguridad en el trabajo en las normas internacionales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha bregado desde su nacimiento hace ya casi un siglo, por el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, aprobando **convenios y recomendaciones internacionales** relativos a la salud y seguridad en el trabajo, a través del consenso tripartido de los gobiernos, trabajadores y empleadores de los países miembros, generando una serie de derechos y obligaciones jurídicas que deben aplicarse en aquellos países que ratifiquen tales convenios (Convenios Internacionales del Trabajo, 119, 155, 161, 167, 184 y recomendaciones).

## La salud y seguridad en el trabajo en el Mercosur

En el marco del **Mercado Común del Sur** (Mercosur), se han realizado desde su conformación en 1991, diversos avances para establecer consensos entre los países miembros, firmando Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, en 1998 la **Declaración Sociolaboral del Mercosur**, que establece que todo trabajador tiene derecho a ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y estimule su desarrollo y desempeño profesional. Ello se complementa con las **Directrices Mercosur sobre Salud y Seguridad en el Trabajo**, adoptada por los Estados Partes en la reunión del 9 de mayo de 2002 en Buenos Aires, que especifica que el sistema de seguridad y salud en el trabajo debería prever la participación de los trabajadores y empleadores, en el ámbito de las empresas, con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades originarias del trabajo, de manera de hacer compatible, permanentemente, al trabajo con la preservación de la vida y la promoción de la salud de las trabajadoras y trabajadores. Recientemente se han adoptado decisiones en relación al perfil de los inspectores del trabajo y los requisitos básicos de admisibilidad y formación para los mismos en los distintos países integrantes del MERCOSUR.



## La salud y seguridad en el trabajo en las leyes y disposiciones nacionales

### La Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo (LHyST) y su Decreto Reglamentario 351/79

Esta ley que rige desde 1972, establece en su art. 4, como objetivos proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores, como asimismo prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros de trabajo, y estimular y desarrollar una actitud positiva en la prevención de los accidentes que puedan derivarse de la actividad laboral.

Además, determina el ámbito de aplicación de sus normas, la responsabilidad solidaridad, los principios y métodos básicos de ejecución, las consideraciones primordiales que deben respetar las reglamentaciones de higiene y seguridad en el trabajo, las medidas adecuadas que deben adoptar y poner en práctica los empleadores, y las obligaciones de empleadores y trabajadores (arts. 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9 y 10).

El **Decreto 351/79** en sus capítulos 5 a 21, reglamenta la ley, en lo relativo a las características constructivas de los establecimientos, condiciones de higiene en los ambientes laborales, carga térmica, contaminación ambiental, radiaciones, ventilación y color, ruido y vibraciones, instalaciones en general, instalaciones eléctricas, máquinas y herramientas, trabajos con riesgos especiales, protección contra incendios, equipos y elementos de protección personal, selección y capacitación de personal, entre otras disposiciones.

### La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT)

La ley fija como obligación primaria del empleador el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo (art. 75), resultando a su cargo el **deber de seguridad** que obliga al mismo a observar dichas normas y a hacer observar las pausas y limitación a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal, como asimismo establece el deber de los trabajadores observar las **órdenes e instrucciones** (art. 86), que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, reconociendo el derecho fundamental de los trabajadores y trabajadoras a la **formación** y la **capacitación** en condiciones igualitarias de acceso y trato (Título II Capítulo VII), de acuerdo a las características de las tareas, a las exigencias de la organización del trabajo y a los medios que les provea el empleador para dicha capacitación.



Entre otras materias relacionadas con la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras, regula el trabajo de mujeres y menores, el descanso semanal, las vacaciones y las licencias especiales, la jornada de trabajo, los accidentes y enfermedades inculpables, etc. (arts. 150 a 179, 187 a 213).

### La Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo (LRT)

Es la ley que desde 1996 regula la prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo, fijando entre sus objetivos (arts. 1 y 2): reducir la siniestralidad laboral a través de la **prevención** de los riesgos derivados del trabajo, proceder a la **reparación** los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado, promover la **recalificación** y la **recolocación** de los trabajadores damnificados y la **negociación colectiva laboral** para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Asimismo establece las obligaciones de los empleadores y trabajadores en relación a la prevención de riesgos del trabajo, las contingencias y situaciones cubiertas, la tipificación de **incapacidades laborales**, el régimen **de prestaciones dinerarias y en especie**, la determinación y revisión de las incapacidades, la gestión de las prestaciones a través de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), los entes de regulación y supervisión de la LRT y la creación de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), el Comité Consultivo Permanente (CCP) como órgano tripartito de participación y la Comisión Médica Central y Jurisdiccionales (CMC y CMJ), la responsabilidad civil del empleador, entre otras normas (Capítulos I al XV).

La Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo (LRT) ha sido modificada y complementada a través de numerosos decretos del Poder Ejecutivo Nacional (PEN) y resoluciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), en distintas y variadas materias reguladas por la misma (Decretos 334/96, 658/96, 659/96, 717/96, 1338/96, 491/97, 839/98, 1278/00, 410/01, Resoluciones Superintendencia de Riesgos del Trabajo 43/97, 320/99, 201/01, 310/02 y 133/04 entre otras).

### Derechos y Obligaciones de los empleadores

La ley 24.557 establece (art. 4) que los empleadores tienen la **responsabilidad primaria** por el cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo y deben velar por la integridad psicofísica de sus trabajadores, debiendo adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo.

Asimismo, en su artículo 27, establece que deben **afiliarse obligatoriamente a la ART** que libremente elijan, y declarar las altas y bajas que se produzcan en su plantel de trabajadores.

Si el empleador, no incluido en el régimen de autoseguro omitiera afiliarse a una ART, responderá directamente ante los beneficiarios por las prestaciones previstas en esta ley.

### Los empleadores deben (art. 31):

- a) Recibir información de las ART respecto del régimen de alcuotas y de las prestaciones, así como asesoramiento en materia de prevención de riesgos;
- b) Notificar a los trabajadores acerca de la identidad de la ART a la que se encuentren afiliados;
- c) Denunciar a la ART y a la SRT los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en sus establecimientos;
- d) Cumplir con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento;
- e) Mantener un registro de siniestralidad por establecimiento.

### Los exámenes médicos

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo, en su carácter de autoridad de aplicación de la LRT, tiene a su cargo la determinación de los exámenes médicos que deberán realizar las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo o los empleadores, en su caso, estipulando además, en función del riesgo a que se encuentre expuesto el trabajador al desarrollar su actividad, las características específicas y frecuencia de dichos exámenes (Decreto 1338, art. 9).

Los empleadores deben realizar a sus trabajadores los exámenes médicos a su **ingreso** a la empresa o preocupacionales y en caso de **cambio de tareas** con mayor riesgo, siendo el primero de los citados obligatorio. A las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) les corresponde cumplir con la realización de los exámenes médicos **periódicos**, siendo este obligatorio, y los que corresponden por **ausencia prolongada** y al **egreso** del trabajador. Los exámenes preocupacionales o de ingreso y los exámenes que presenten patologías (Apto B en adelante) deben ser visados según el domicilio del establecimiento de trabajo, en la Oficina de Homologación y Visado (OHV), dependiente de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) o en la Administración Provincial del Trabajo (APT), ya sea con el rango de Ministerio, Secretaría, Subsecretaría o Dirección del Trabajo de la provincia o de la Ciudad de Buenos Aires, que se encuentren habilitadas para tal fin (Resolución Superintendencia de Riesgos del Trabajo 43/97).

## Los Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo

Los establecimientos deben contar, con carácter interno o externo, con Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, los que tendrán como objetivo fundamental **prevenir**, en sus respectivas áreas, todo daño que pudiera causarse a la vida y a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo, creando las condiciones para que **la salud y seguridad sean una responsabilidad del conjunto de la organización** (Decreto 1338, art. 1).

El **Servicio de Medicina del Trabajo (SMT)** tiene como misión fundamental promover y mantener el más alto nivel de salud de los trabajadores, debiendo ejecutar, entre otras, acciones de educación sanitaria, socorro, vacunación y estudios de ausentismo por morbilidad. Su función es esencialmente de carácter preventivo, sin perjuicio de la prestación de la asistencia inicial de las enfermedades presentadas durante el trabajo y de las emergencias médicas ocurridas en el establecimiento, hasta tanto se encuentre en condiciones de hacerse cargo el servicio médico que corresponda. Estos servicios deberán estar dirigidos por graduados universitarios especializados en Medicina del Trabajo con título de Médico del Trabajo (Decreto 1338/96, arts. 5 y 6).

Los empleadores deberán disponer de la siguiente asignación de horas-médico semanales en el establecimiento, en función del número de trabajadores equivalentes<sup>2</sup>:

Cantidad de trabajadores	Horas - médicos semanales
151 a 300	5
301 a 500	10
501 a 700	15
701 a 1000	20
1001 a 1500	25

A partir de 1500 trabajadores se agregará una hora médico semanal por cada 100 trabajadores. Además, los empleadores deberán asignar como personal auxiliar un/a enfermero/a cuando existan en planta más de 200 trabajadores de producción o más de 400 trabajadores equivalentes por cada turno (Decreto 1338/96, arts. 7 y 8).

Para los establecimientos de menos de 151 trabajadores equivalentes,

<sup>2</sup> Se define como trabajadores equivalentes a la cantidad que resulte de sumar el número de trabajadores en tareas de producción más el 50% del número de trabajadores administrativos.

la asignación de horas-médicos semanales en planta es voluntaria, excepto que por el tipo de riesgo, la autoridad competente disponga lo contrario.

El **Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo (SHyST)**, tiene a su cargo principalmente, la implementación de la política fijada por el establecimiento en la materia, tendiente a determinar, promover y mantener adecuadas condiciones ambientales en los lugares de trabajo, debiendo registrar las acciones ejecutadas, tendientes a cumplir con dichas políticas. Los SHyST deberán estar dirigidos por graduados universitarios, profesionales y/o técnicos especializados en las condiciones que fija la normativa aplicable (Decreto 1338/96, arts. 10 y 11).

Los empleadores que deban contar con servicios de higiene y seguridad en el trabajo podrán desarrollarlo por su cuenta, por servicios de terceros o cumplir con tal obligación contratando este servicio con su aseguradora. En este último caso, la aseguradora debe asumir las obligaciones y responsabilidades correspondientes al servicio en cuestión (Decreto 133/96, art. 11).

Los empleadores deben disponer de la siguiente asignación de horas-profesional mensuales en el establecimiento en función del número de trabajadores equivalentes y de los riesgos de la actividad que en el mismo se desarrolla:

Cantidad trabajadores equivalentes	Categoría A Cap. 5, 6, 11, 12, 14, 18 a 21 Dec. 351/79	Categoría B Cap. 5, 6, 7 y 11 a 21 Dec. 351/79	Categoría C Cap. 5 a 21 Dec. 351/79
1 a 15	-	2	4
16 a 30	-	4	8
31 a 60	-	8	16
61 a 100	1	16	28
101 a 150	2	22	44
151 a 250	8	30	60
251 a 350	8	45	78
351 a 500	12	60	96
501 a 650	16	75	114
651 a 850	20	90	132
851 a 1100	24	105	150
1101 a 1400	28	120	168
1401 a 1900	32	135	186
1901 a 3000	36	150	204
Más de 3000	40	170	220

\* Se define como trabajadores equivalentes a la cantidad que resulte de sumar el número de trabajadores en tareas de producción más el 50% del número de trabajadores administrativos (Decreto 1338/96, art. 12).



Además los empleadores deben asignar como auxiliares de los SHyST a técnicos en higiene y seguridad con título habilitante reconocido por la autoridad competente, de acuerdo a la siguiente tabla:

Cantidad trabajadores Equivalentes	Horas
150 a 450	1
451 a 900	2

A partir de 900 trabajadores equivalentes se debe agregar un técnico más por cada 500 trabajadores equivalentes (Decreto 1338/96, art. 13).

### Derechos y Obligaciones de los/as trabajadores/as

Los/as trabajadores/as tienen derecho a **la preservación de su vida e integridad psicofísica** y, en especial, a recibir por vía reparatoria, en caso de accidente laboral y/o enfermedad profesional, la totalidad de las **prestaciones en especie** (asistencia médica y farmacéutica, prótesis y ortopedia, rehabilitación, recalificación profesional y servicio funerario) y **prestaciones dinerarias** instituidas por la Ley de Riesgos del Trabajo (arts. 2, 6 a 20).

Por su parte, deben cumplir las **órdenes e instrucciones** que legalmente se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, y adoptar las medidas legales a su alcance para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo (art. 4).

#### Los trabajadores deben (art. 31):

- a) Recibir de su empleador información y capacitación en materia de prevención de riesgos del trabajo, debiendo participar en las acciones preventivas;
- b) Cumplir con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento, así como con las medidas de recalificación profesional;
- c) Informar al empleador los hechos que conozcan relacionados con los riesgos del trabajo.
- d) Someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos de rehabilitación;
- e) Denunciar ante el empleador los accidentes y enfermedades profesionales que sufran.

Además, la Ley de Riesgos del Trabajo, en su art. 2, inc. d y art. 42, establece como uno de sus objetivos la promoción de la **negociación colectiva laboral** para definir medidas de prevención de los riesgos derivados del trabajo y de mejoramiento de condiciones de trabajo, pudiendo hasta crear Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) sin fines de lucro, preservando el principio de libre afiliación de los empleadores comprendidos en el ámbito del Convenio Colectivo de Trabajo.

### El rol y las funciones de los organismos públicos y entidades privadas en la Ley de Riesgos del Trabajo

La Ley 24.557 crea la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), como entidad autárquica, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, como ente de regulación y supervisión del sistema, y administra el Fondo de Garantía instituido por la Ley de Riesgos del Trabajo (arts. 35 y 36).

Por otra parte, la ley reserva a la **Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN)**, funciones indelegables de fiscalización y control de los aspectos económicos y financieros de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART). Asimismo la Superintendencia de Seguros de la Nación aprueba el régimen de alícuotas que pagan los empleadores, como afiliados a una Aseguradora de Riesgos del Trabajo y administra el Fondo de Reserva (arts. 34 y 35).

La gestión y otorgamiento de las prestaciones y demás acciones previstas en la LRT, estará a cargo de entidades de las **Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART)**, entidades de derecho privado, previamente autorizadas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y por la Superintendencia de Seguros de la Nación. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deben desempeñar un papel activo en la promoción y supervisión del cumplimiento de las normas de salud y seguridad en los lugares de trabajo, y denunciar ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo los incumplimientos de las empresas afiliadas. Deben promover la prevención, informando a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo acerca de los planes y programas exigidos a las empresas y mantener un registro de accidentes y enfermedades del trabajo por establecimiento. Se encuentran a cargo de la ART los exámenes médicos periódicos, por ausencia prolongada y de egreso, siendo los primeros de realización obligatoria (arts. 4, 20, 26 a 31 y Resolución Superintendencia de Riesgos del Trabajo 43/97).

La LRT establece que una **Comisión Médica Central (CMC)**, con



sede en Ciudad de Buenos Aires y **Comisiones Médicas Jurisdiccionales (CMJ)**, que en la actualidad superan la treintena y se encuentran distribuidas en distintas localidades del país, son las encargadas de determinar la naturaleza laboral del accidente o profesional de la enfermedad, el carácter y grado de la incapacidad y el contenido y alcance de las prestaciones en especie. Estas comisiones, cuya constitucionalidad se encuentra seriamente cuestionada desde diversos sectores y en numerosos fallos judiciales, pueden según la LRT revisar el tipo, carácter y grado de la incapacidad, y en las materias de su competencia, resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir entre la Aseguradora de Riesgos del Trabajo y el trabajador damnificado o sus derechohabientes (arts. 6 y 21).

Las **Oficinas de Homologación y Visado (OHV)**, dependientes de la SRT, son las encargadas de homologar todos aquellos acuerdos presentados por la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), relativos al porcentaje de incapacidad firmados entre la ART y el trabajador, siempre que el porcentaje sea menor al 66%. Estas oficinas están compuestas por médicos que certifican si el porcentaje otorgado y acordado se corresponde con la incapacidad permanente del trabajador damnificado (Resolución Superintendencia de Riesgos del Trabajo 58/98).

Por otra parte, se crea el **Comité Consultivo Permanente (CCP)** de la LRT, integrado por cuatro representantes del Gobierno, cuatro representantes de la Confederación General del Trabajo (CGT) por los trabajadores, cuatro representantes de las organizaciones de los empleadores, dos de los cuales serán designados por el sector de la pequeña y mediana empresa, y presidido por el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que podrá proponer modificaciones a la LRT, teniendo funciones consultivas en lo atinente a la reglamentación de la ley, listado de enfermedades profesionales previo dictamen de la Comisión Médica Central, Tablas de evaluación de incapacidad laboral, determinación del alcance de las prestaciones en especie, acciones de prevención de los riesgos del trabajo, indicadores determinantes de la solvencia económica y financiera de las empresas que pretendan autoasegurarse, definición del cronograma de etapas de las prestaciones dinerarias y determinación de las pautas y contenidos del plan de mejoramiento (art. 40).

En el marco del sistema federal establecido por la Constitución Nacional y las Constituciones de las distintas provincias, las **Administraciones del Trabajo Provinciales (ATP)** y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, ejercen dentro de sus facultades y competencias la función de policía del trabajo en cada jurisdicción, debiendo controlar el cumplimiento por parte del empleador de las disposiciones de salud y seguridad en el trabajo, inspeccionando, juzgando y sancionando a los empleadores que no las cumplan, conforme lo dispuesto por el Pacto

Federal del Trabajo (PFT) Ley 25.212. Asimismo, las Administraciones del Trabajo Provinciales intervienen en el visado de exámenes médicos y la homologación de incapacidades laborales menores al 66% y de las enfermedades inculpables y en la declaración de insalubridad de ambientes laborales (Constitución Nacional, arts. 5 y 121, Pacto Federal del Trabajo Ley 25.212, Anexo II).

### Responsabilidades y sanciones por incumplimiento

En relación a las distintas obligaciones y deberes que imponen las normas, los empleadores que no cumplan con las mismas tienen diversos **tipos de responsabilidad** por su conducta contraria a derecho, como así también, en algunos casos la responsabilidad se extiende a los superiores jerárquicos y mandos intermedios de la empresa, por su participación en los hechos o los cargos y funciones que desempeñan, o a otras empresas ligadas con la principal, en razón de la responsabilidad solidaria establecida por la ley o por los contratos firmados entre las partes. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) también tienen responsabilidades en orden al incumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo y del contrato de afiliación firmado con las empresas que las han contratado dentro del marco legal (Ley de Riesgos del Trabajo, art. 4 y Ley de Contrato de Trabajo, arts. 28 a 31).

Ante los incumplimientos a las normas, los empleadores, principalmente como responsables primarios de la preservación de la vida e integridad psicofísica de los trabajadores y de que las condiciones de trabajo resulten adecuadas y ajustadas a lo que disponen las normas, deben por ende responder si no las cumplen, siendo objeto de la aplicación de las sanciones que se encuentran determinadas por las leyes **penales** (Código Penal Argentino art 106 y disposiciones complementarias), **civiles** (Código Civil Argentino arts. 1072, 1109 y 1113 y demás normas complementarias), **laborales** (Ley de Contrato de Trabajo art. 75 y Pacto Federal del Trabajo, Ley 25.212 y otras normas relacionadas), de la **seguridad social** (Ley de Ordenamiento Laboral 25.877 y normas complementarias) y la normativa específica de **riesgos del trabajo** (Ley de Riesgos del Trabajo 24.577 y disposiciones reglamentarias).

El **Código Penal Argentino** (art. 106) establece una serie de penas, pudiendo encuadrarse como delitos o cuasidelitos algunas violaciones de los empleadores con respecto a la salud y seguridad de los trabajadores, con sanciones que incluyen penas de prisión. En diversos casos resulta de aplicación la figura del delito por abandono de persona para supuestos muy graves de incumplimiento con peligro para la vida e integridad psicofísica de los trabajadores. Ante incumplimientos a las normas de salud y seguridad en el trabajo, que puedan configurar delitos comprendidos en el Código Penal Argentino), el trabajador, sus



derecho-habientes y/o sus representantes sindicales deberán presentar una denuncia de los hechos, ante sede penal en los tribunales locales debiendo actuar el juez competente para la causa (Ley de Riesgos del Trabajo, art. 32).

En cuanto a la **responsabilidad civil**, cabe destacar que la Ley de Riesgos del Trabajo establece, en una disposición cuya constitucionalidad se encuentra seriamente cuestionada y resuelta de manera muy diversa por la justicia, que las prestaciones fijadas por riesgos del trabajo, eximen a los empleadores de toda responsabilidad civil, frente a sus trabajadores y sus derecho-habientes, con la sola excepción de la responsabilidad por aquellos actos ejecutados a sabiendas y con intención de dañar la persona o los derechos de otro (Ley de Riesgos del Trabajo, art. 39 y Código Civil Argentino, art. 1072).

Por su parte, el **Código Civil Argentino** (art. 1109 y 1113), al regular las obligaciones de reparación que surgen de hechos ilícitos que no constituyen delitos, determina que todo el que ejecuta un hecho, que por su culpa o negligencia ocasiona un daño a otro, está obligado a la reparación del perjuicio, como asimismo establece que la obligación del que ha causado un daño se extiende a los daños que causaren los que están bajo su dependencia, o por las cosas de que se sirve, o que tiene a su cuidado. Los reclamos de reparación por responsabilidad civil deben ser planteados por el trabajador o sus derecho-habientes a través de una demanda judicial ante sede laboral con competencia local en el domicilio del trabajador damnificado o del establecimiento en el que trabaja o donde ocurrió el hecho del cual se deriva la responsabilidad, todo ello a opción del trabajador.

En relación a las sanciones laborales por incumplimiento al deber de seguridad establecido por la **Ley 20.744 de Contrato de Trabajo** (art. 75), esta ley determina que los daños que sufra el trabajador como consecuencia de dicho incumplimiento se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas.

El **Pacto Federal del Trabajo (PFT)**, ratificado por la **Ley 25.212** y aprobado por la totalidad de las legislaturas provinciales y de la Ciudad de Buenos Aires, establece en su Anexo II, el **Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales**, siendo aplicable a las acciones u omisiones violatorias de las leyes y reglamentos del trabajo, salud, higiene y seguridad en el trabajo, así como de las cláusulas normativas de los convenios colectivos.

En su capítulo II esta ley, distingue entre **infracciones leves, graves y muy graves**, determinando que incumplimientos y violaciones deben

considerarse comprendidos en cada uno de estos tres tipos definidos. En relación a acciones u omisiones violatorias de la normativa relativa a la salud y seguridad en el trabajo, el Pacto Federal del Trabajo las califica de la siguiente manera:

Pacto Federal del Trabajo / Ley 25.212 Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales	
Calificación y sanción	Acción u omisión
<b>Infracciones Leves</b> (Apercibimiento y/o Multas de \$ 80 a \$ 250) <b>PFT Ley 25.212, art. 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* No exponer los anuncios relativos a horas de trabajo</li> <li>* No otorgar, salvo autorización, el descanso de las mujeres al mediodía.</li> <li>* Violaciones que afecten exigencias de carácter formal o documental que no sean calificadas como graves o muy graves</li> </ul>
<b>Infracciones Graves</b> (Multas de \$ 250 a \$ 1000 por cada trabajador afectado) <b>PFT Ley 25.212, art. 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Violaciones a las normas de duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones, licencias, días no laborables y en general, tiempo de trabajo.</li> <li>* La falta o insuficiencia de los instrumentos individuales de contralor de la jornada de trabajo.</li> <li>* Violaciones a las normas de salud y seguridad en el trabajo que no sean calificadas como muy graves.</li> </ul>
<b>Infracciones Muy Graves</b> (Multas de \$ 1000 a \$ 5000 por cada trabajador afectado) <b>PFT Ley 25.212, art. 4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Actos del empleador contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores.</li> <li>* Violaciones a las normas relativas a trabajo de menores.</li> <li>* Acciones u omisiones que deriven en riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.</li> </ul>

La autoridad administrativa del trabajo podrá disponer el **agravamiento** de la multa hasta un 10% de la totalidad de las remuneraciones de los trabajadores de la empresa infractora, para los casos de reincidencia en algunos casos de infracciones graves. Asimismo, en caso de reincidencia en infracciones muy graves, podrá ordenar la clausura del establecimiento hasta un máximo de diez días, debiendo el empleador respetar el pago a las remuneraciones a los trabajadores. En caso de clausura, el empleador quedará inhabilitado por un año para acceder a licitaciones públicas y suspendido de registros de proveedores o aseguradores de los estados nacional y provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Pacto Federal del Trabajo, art. 5).

Cada jurisdicción, a través de las administraciones del trabajo de las provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, conforme a sus facultades, aplicará las normas de los procedimientos locales para la aplicación de las sanciones previstas en el Pacto Federal del Trabajo, pudiendo aplicar previa intimación, una multa de \$ 200 a \$ 5000 para el caso de obstrucción a la actuación de las autoridades o funcionarios de inspección, cuando la misma se impida, perturbe o retrase de cualquier manera (Pacto Federal del Trabajo, arts. 6 y 8).

Por su parte, la **Ley 25.877 de Ordenamiento Laboral** (art. 33), dispone que cuando se comprobare la infracción a normas laborales que impliquen una evasión tributaria o a la Seguridad Social, el hecho deberá ser denunciado formalmente a la Administración Federal de Ingresos Públicos y/o a los otros organismos de control fiscal, para que estos previo trámite de ley procedan a aplicar las sanciones que correspondan.

La **Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo (LRT)**, especifica una serie de sanciones específicas ante diversos incumplimientos de normas de salud y seguridad en el trabajo por parte del empleador y las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).

En su artículo 5 establece que Si el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se hubiere producido como consecuencia de los incumplimientos por parte del empleador de la normativa de higiene y seguridad en el trabajo, éste deberá pagar al Fondo de Garantía, establecido por la LRT, en concepto de **recargo por incumplimientos**, una suma de dinero cuya cuantía se graduará en función de la gravedad del incumplimiento y cuyo tope máximo será de treinta mil pesos (\$ 30.000).

Asimismo, en su art 28 fija las **responsabilidades por omisiones**, determinando que si el empleador omitiera afiliarse a una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), responderá directamente ante los trabajadores y trabajadoras por las prestaciones dinerarias y en especie establecidas en la ley. Además, si el empleador omitiera declarar su

obligación de pago o la contratación de un trabajador, la ART otorgará las prestaciones, y podrá reclamar del empleador el costo de éstas.

La LRT también fija **sanciones por incumplimientos** de obligaciones a cargo de los empleadores autoasegurados, Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) o de compañías de seguros de retiro, estipulando multas de 20 a 2.000 AMPOs (Aporte Medio Previsional Obligatorio), si no resultare un delito más severamente penado. Si el incumplimiento se funda en falta o insuficiencia de asistencia médica y farmacéutica, debe aplicarse la pena prevista en el art. 106 del Código Penal Argentino (CPA). Ante la omisión de abonar las cuotas o de declarar su pago, el empleador deberá ser sancionado con prisión de seis meses a cuatro años. Si el incumplimiento se da con respecto a las prestaciones dinerarias a su cargo, deberá ser sancionado con prisión de dos a seis años. Cuando se trate de personas jurídicas (vgr. sociedades anónimas (SA), sociedades de responsabilidad limitada (SRL), entre otras), la pena de prisión se aplicará a los directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo de vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido en el hecho punible (Ley de Contrato de Trabajo, art. 32).

En relación a la **responsabilidad civil**, la LRT establece que para los casos de que exista intención o dolo por parte del empleador de dañar la persona o los derechos del trabajador, este o sus derechohabientes, podrán reclamar la reparación de los daños y perjuicios de acuerdo a las normas del Código Civil Argentino, sin perjuicio del derecho a percibir las prestaciones que determina la Ley de Riesgos del Trabajo (art. 39, inc. 2).

Para los casos de contingencias o daños causados por terceros, la LRT determina que el trabajador damnificado podrá reclamarle a este su responsabilidad conforme a las disposiciones del Código Civil Argentino, debiendo deducir lo que haya recibido por parte de la ART o empleador autoasegurado. En todos los casos, estos últimos están obligados a otorgar al trabajador o sus derechohabientes la totalidad de las prestaciones prescriptas en la LRT, pudiendo reclamar su devolución al tercero responsable del daño causado (Ley de Riesgos del Trabajo, art. 39, inc. 3), 4) y 5). **La acción sindical en salud laboral**



### 3. La participación de los trabajadores en la prevención de la salud y seguridad en el trabajo.

#### La acción sindical en salud laboral

La acción sindical en salud laboral debe estar dirigida al control de los riesgos en el lugar de trabajo. Esto es, en esencia, hacer prevención.

La prevención no es un asunto puramente técnico, ni exclusivo de los organismos y personas de la empresa con competencia en materia de salud laboral.

El control del riesgo no puede ser efectivo sin contar con los trabajadores/as, por lo que un objetivo permanente de la acción sindical es la puesta en práctica de fórmulas de participación en todos los momentos de la actuación preventiva: desde el reconocimiento del riesgo o la situación de riesgo, a la propuesta de alternativas de prevención o corrección y la evaluación de su resultado (Ley de Riesgos del Trabajo, art. 4, apartado 1).

La prevención depende menos de las posibilidades técnicas que de la capacidad sindical para exigir las y hacerlas cumplir. En este sentido, la actividad cotidiana de investigación de los problemas y de sensibilización de los trabajadores/as y la culminación de este trabajo en la negociación colectiva son los ejes en los que se ha de basar la acción sindical en salud laboral.

## Para empezar, unos principios

### 1- El daño a la salud es evitable:



Es difícil, por no decir imposible, encontrar situaciones de riesgo que no admitan algún tipo de medida de prevención. Las enfermedades laborales son inaceptables porque los riesgos de los que se derivan son impuestos al trabajador/a y pueden evitarse. El trabajador/a presta, en el contrato, su fuerza de trabajo no su integridad física y psíquica.

### 2- La salud no se vende:

Un viejo principio sobre el que siempre habrá que volver. En momentos de crisis económica, se dan las condiciones que favorecen la práctica de cambiar salud por dinero (el dinero es inmediato y tangible, la pérdida de salud no siempre lo es).

### 3- Los protagonistas son los propios trabajadores/as:

Sin sus conocimientos y experiencia es imposible una prevención eficaz. La actuación preventiva que quiera ser operativa posee una doble dimensión, técnica y social. La técnica para ser efectiva ha de ser asumida por la colectividad sobre la que actúa (Ley de Riesgos del Trabajo, art. 1, apartado 2, inc. d).

### 4- Evaluación compartida:

El conocimiento del riesgo y las medidas de prevención no son técnicas «neutras». Siempre son pensadas y abordadas desde determinados presupuestos no ajenos a los intereses en juego. Por ello es necesario la discusión y el acuerdo entre los técnicos y trabajadores/as.

### 5- La acción legal es insuficiente:

La legislación siempre va por detrás de la realidad que tiene que regular. Un buen número de aspectos sólo es posible tratarlos desde la negociación entre las partes.

## 6- El elemento decisivo es el control sindical de las condiciones de trabajo:

La salud de los trabajadores/as está decisivamente influida por sus condiciones de trabajo. La mejor manera, pues, de defender la salud es modificando estas condiciones en un sentido favorable a la salud y el bienestar.

La evaluación de riesgos es una pieza clave para la prevención. Aquí es donde se van a identificar los problemas, se van a fijar los límites admisibles y se van a elaborar las propuestas de control, dicha evaluación será el inicio de las acciones preventivas.

Por otra parte, las formas de organización del trabajo y la innovación tecnológica generan nuevos problemas de salud para los que carecemos de referentes claros en la legislación.

Mas en general, la salud laboral en cuanto bienestar integral de los trabajadores/as nunca podrá reducirse a la aplicación de normas legales o técnicos. En la actualidad, la prevención depende cada vez más de la capacidad de los trabajadores/as para intervenir en los procesos de decisión.

Por estas razones, es del máximo interés sindical orientar los derechos de participación hacia la evaluación de riesgos ya que ésta va a ser la base de las decisiones en materia de prevención.

Aunque no existe un modelo único para abordar el proceso de evaluación de riesgos desde una óptica sindical, proponemos una guía metodológica orientativa para la evaluación de estos.

### ¿De dónde partimos?

Antes de tomar la decisión de iniciar un proceso de evaluación, y si existiera el Comité de Seguridad debería hacerse una valoración sindical sobre dos cuestiones fundamentales:

- Marco normativo existente: ¿cuáles son las “reglas del juego” para participar en la evaluación?
- Interés de los trabajadores/as: ¿a qué están dispuestos realmente?

Si existen insuficiencias en alguno de estos dos campos hay que plantearse superarlas, bien negociando un marco más favorable (ejemplo: convenios colectivos), ó bien promoviendo acciones dirigidas a aumentar la disponibilidad de los trabajadores/as a participar (ejemplo: acciones informativas).



## ¿Cuáles son los problemas?

Recoger los puntos de vista de los trabajadores/as para identificar los problemas es una tarea básica que debe desarrollar el Delegado/a de Prevención. Para ello utilizaremos diversos instrumentos, como los cuestionarios individuales o los grupos de discusión.

También se deben utilizar otras fuentes de información: Datos o informes existentes en la empresa o en el Servicio de Medicina de Trabajo o Higiene y Seguridad en el Trabajo, observación directa de puestos de trabajo, información técnica o bibliográfica, etc. Con esta información podemos elaborar un primer informe o evaluación rápida de la situación e identificar los problemas prioritarios (Decreto 1338/96).

Contrastar este informe sindical con la representación patronal debe servir para intentar un primer acuerdo sobre la "lista de riesgos". El Comité de Seguridad y Salud, allá donde exista, puede ser un espacio de participación adecuado.

## ¿Cuándo el riesgo es demasiado riesgo?

Este es el siguiente tema clave de negociación: ¿qué estamos dispuestos a considerar como "límite aceptable" de riesgo?

Fijar los criterios de riesgo es un asunto a consensuar entre las partes. A este respecto, debemos tener en cuenta algunos aspectos tales como:

- No admitir límites de exposición para sustancias consideradas cancerígenas (en estos casos sólo cabe eliminar la exposición), ni admitir la realización de tareas ante una situación de riesgo inminente que ponga en riesgo la vida de la persona o colectivo que trabaja.
- Realización de los exámenes médicos fijados por la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo y las Resoluciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (Res. 43/97).
- Revisar los límites en función de la aparición de daños objetivos (ejemplo: Irritación, lesiones) o subjetivos (ejemplo: molestias, insatisfacción).
- Revisar de acuerdo a los datos existentes cuales son las actividades que se realizan en la empresa y cuales constituyen tareas con altos índices de accidentes, asegurando que se cumplan con las normas de salud y seguridad.

Lógicamente, la capacidad para negociar dependerá del rigor y solvencia de nuestras propuestas y en gran parte de contar con el apoyo de los trabajadores/as.

## ¿Se conocen los riesgos suficientemente?

Los problemas que son suficientemente conocidos como para actuar de inmediato no requieren investigaciones innecesarias sino negociar directamente medidas de control. La evaluación detallada de riesgos ha centrarse en los problemas insuficientemente conocidos que requieren un estudio más profundo para encontrar soluciones.

Aquí la atención del Delegado/a debe orientarse principalmente hacia los Servicios de Medicina del Trabajo e Higiene y Seguridad en el Trabajo. Necesitamos determinar cuales de ellos son relevantes y cómo van a ser tratados. No se trata de suplantar a los técnicos sino de ejercer también aquí nuestros derechos de control y participación.

El Delegado/a debe estar pendiente y acompañar el desarrollo de la evaluación de riesgos, conocer las informaciones que se van generando y asegurarse de que se aplican rigurosamente los criterios pactados. Al mismo tiempo debe mantener una línea autónoma de información hacia el conjunto de los trabajadores/as y esforzarse por organizar la participación de éstos.

## ¿Qué se puede hacer?

Aquí debería comprometerse al Comité de Seguridad, si se constituye, al delegado y a la Empresa, y en un todo de acuerdo con los trabajadores/as, proponer las soluciones que se consideren más convenientes.

Para ello, los Delegados/as, podrán presentar al Comité de Seguridad y/o a la Empresa una propuesta en la que se contemplen todas las posibles alternativas al problema de manera que se genere un debate sobre cuáles se juzgan más adecuadas y qué estrategia hay que seguir para conseguir su aplicación.

La viabilidad de las soluciones dependerá en gran parte de la relación de fuerzas en términos de apoyo de los trabajadores/as que se haya conseguido a lo largo del proceso y de la capacidad de negociación con la empresa.

Los planes y acciones de prevención resultante deberán incluir el tipo de intervenciones a desarrollar, los plazos de realización y los criterios de eficacia, así como la evaluación permanente de las medidas.

El control sindical sobre los resultados de estos planes desde el Comité de Seguridad, si existiera ó desde su requerimiento a la Empresa, completaría este proceso circular que se reinicia con la fijación de nuevas prioridades y nuevos objetivos de mejora de las condiciones de trabajo.

## RELEVAMIENTO DE INFORMACIÓN Y REGISTRO DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES:

### ¿Cómo usar la Información y la Estadística?

El tratamiento estadístico de la información, de los accidentes o enfermedades contribuye a conocer mejor los problemas. Es necesario saber qué ocurre, cómo, cuándo, dónde y por qué, para elegir la forma de intervención más apropiada a lo que se trata de resolver.

Aunque lo ideal es el control del riesgo en origen, cuando no es posible, la mejor solución es detectar precozmente los problemas de salud. Ello implica disponer de buenos registros. Un buen sistema de registro nos permitirá saber rápidamente que algo anda mal y actuar antes de que sea demasiado tarde.

Además de la consulta sobre el estado de salud y molestias a los trabajadores/as, se han de tener en cuenta, en lo posible, la información que la empresa posee (Ley de Riesgos del Trabajo, art. 31, apartado 1, inc. d) y apartado 2, inc. e):

- Registros de siniestralidad obligatorios de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Registros de la vigilancia médica obligatoria, según los casos, de exposición a materiales peligrosos (ejemplo: amianto, plomo, etc.)
- Registros de los resultados de los reconocimientos médicos periódicos.
- Registros de los partes de baja por enfermedad.

Con independencia de que se puedan proponer acuerdos para ampliar o extender los registros existentes, conviene conocer algunas técnicas básicas para su explotación estadística.

Para comparar los datos de una empresa o sector con otros, no valen las cifras absolutas.

Hay que referirlos siempre a la población en riesgo. Supongamos que en la empresa A ocurren 3 accidentes en un trimestre y en la empresa B, 10. Aunque en B el número absoluto de accidentados es mayor que en A, no podemos valorar esta diferencia sin referirla a la población ocupada en cada una de ellas. Por ejemplo, si la empresa A tiene 15 trabajadores y la B tiene 100, resulta que la incidencia de accidentes en A (1 de cada 5) sería el doble que en B (1 de cada 10). La forma de convertir los datos en medidas de frecuencia comparables es calcular índices estadísticos.

Estos son los más usados:

#### • Incidencia:

Multiplicar el número de accidentes o enfermedades en un determinado periodo de tiempo por 1.000 y dividir el resultado por el número de trabajadores en riesgo en ese mismo periodo.

Para comparar índices de incidencia, hay que tener en cuenta dos cosas:

Que se refieran a periodos de tiempo similares (semana, mes, trimestre, año, etc.).

Que el total de horas trabajadas en los diferentes centros o áreas que se comparan no sean muy diferentes.

**Nº de casos x 1.000**

---

**Nº de trabajadores**

#### • Frecuencia:

Este índice permite comparar centros o áreas con diferentes tipos de jornada laboral (jornada completa o a tiempo parcial). Se calcula multiplicando los accidentes por 1.000.000 y dividiendo por el número de horas trabajadas por la correspondiente población en riesgo, siempre referido al mismo periodo de tiempo.

**Nº de casos x 1.000.000**

---

**Nº de horas trabajadas**

#### • Gravedad:

Número de días perdidos multiplicado por 1.000, dividido por el nº de horas trabajadas por toda la población en riesgo en un periodo de

tiempo do. Este índice, como su nombre indica, nos da una idea de la gravedad de las lesiones o enfermedades registradas, de tal forma que empresas o departamentos con índices de incidencia o de frecuencia similares pueden diferenciarse en el de gravedad. También puede ocurrir que una empresa tenga un elevado índice de frecuencia pero un índice de gravedad bajo o a la inversa, pocos accidentes pero muy graves.

**N° de días perdidos x 1.000**

**N° de horas trabajadas**

Estos índices pueden calcularse para diferentes grupos de trabajadores/as (por secciones o departamentos, por antigüedad, por sexo, por cualificación profesional, por tipo de contrato, etc.), con lo que se pueden establecer comparaciones entre ellos. También pueden usarse para ver si con el paso de los años la evolución es hacia una mejora o, por el contrario, se está cada vez peor. Lo mismo puede hacerse para todo un sector o territorio.

En función del problema que nos ocupe los índices se pueden calcular para un conjunto de lesiones (accidentes de trabajo en general, bajas por enfermedad, etc.) o para un tipo de lesión específica (accidentes por golpes, bajas por enfermedades psíquicas, etc.).

Si las cifras con que se trabaja son muy pequeñas, los índices pueden variar mucho por un caso más o menos, por lo que o no vale la pena calcularlos (aunque sí registrar adecuadamente los casos) o, si se quieren calcular, hay que alargar el periodo de tiempo considerado.

### **Detectar enfermedades laborales:**

#### **Razonamiento epidemiológico**

Para estudiar los problemas de salud colectivos se requiere un proceso de trabajo.

- Observar y recabar información de los equipos de trabajo: Cuando en un grupo de trabajadores/as aparecen más enfermedades de las que cabría esperar, hay que preguntarse inmediatamente si esto tiene que ver con las condiciones de trabajo. Se debe iniciar una investigación para averiguar «qué lo provocó», con el fin de evitar más daños. El análisis grupal es una forma efectiva de obtener información sobre los daños, malestares y molestias que son comunes a un grupo de trabajadores/as.

- Casos observados y casos esperados: La mera existencia de trabajadores/as enfermos no indica necesariamente un problema de salud laboral, aunque también amerita una investigación para evitar daños futuros. Lo que si no hay que dejar pasar es cuando hay un exceso de enfermos.

Ya hemos mencionado anteriormente ¿Cuántos enfermos cabría esperar si ese colectivo no hubiera estado expuesto a nada en el lugar de trabajo?

¿Cuál sería el número de personas enfermas en una población no expuesta al riesgo, pero de edad, sexo y modo de vida similares?

Para ello, necesitamos información no sólo del colectivo de trabajadores/as, sino también de la población con la que los comparamos.

- ¿Tienen los enfermos algo en común? Nosotros queremos saber si una determinada profesión, proceso o puesto de trabajo son los responsables de la totalidad o la mayor parte del daño. Indagaremos, pues, las similitudes existentes entre los casos respecto a exposición, hábitos, residencia, etc. Analizar grupos de personas que trabajan en el mismo lugar de trabajo y por tanto expuestos a las mismas condiciones de trabajo, nos arroja pistas muy importantes para esclarecer qué elementos, productos, procesos, etc. Son los causantes de los daños detectados.

- No hacer nada también tiene consecuencias: como ya hemos desarrollado, no siempre es posible establecer con una evidencia rotunda la relación entre enfermedad y exposición en una determinada situación. Sin embargo, siempre será provechoso reducir la exposición, aun con un conocimiento parcial, que someter a los trabajadores/as a los riesgos que no se conocen con profundidad. Un indicio suficiente debería justificar la intervención sin esperar a que el daño a la salud de muchos trabajadores/as ponga en evidencia un riesgo que no se fue capaz de conocer a tiempo.

### **Las Instituciones como fuente de información**

En principio hay que partir de que la información que produce la Administración Pública que con recursos públicos debe estar a disposición de todas las ciudadanas y ciudadanos. ([www.srt.gov.ar](http://www.srt.gov.ar))

Las principales fuentes institucionales de información en salud laboral corresponden a las Administraciones, más concretamente a los Ministerios, Secretarías, Subsecretarías o Direcciones de Trabajo de cada una de las jurisdicciones, al Ministerio de Trabajo de la Nación, a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y a las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo.

Dichas instituciones tienen, entre sus obligaciones, las de información y editan distintas publicaciones de interés. Los datos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son recogidos por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en el ámbito del Ministerio de Trabajo.

### Guía para construir tu propio sistema de información

**1- Seleccionar un problema:** Tener en cuenta para ello cuestiones como la gravedad del riesgo, el número de afectados, la urgencia o la factibilidad de las soluciones. Asegúrate de que los afectados son sensibles al problema y están dispuestos a abordarlo.

**2- Mirar y escuchar:** La observación de los puestos de trabajo y los puntos de vista de los trabajadores/as involucrados son una fuente de información fundamental para el delegado/a. Puedes utilizar guías de observación o encuestas, pero no siempre son necesarias. Discute tus propios puntos de vista con los trabajadores/as o con otros delegados/as.

**3- Registrar la información:** Anota en un cuaderno lo que has visto y oído. Describe minuciosamente lo que hace el trabajador/a y lo que ocurre en el puesto de trabajo. Señala todo lo que te ha llamado la atención: cambios en la organización del trabajo, nuevas máquinas o productos, noticias sobre accidentes o incidentes, bajas por enfermedad, cambios de puesto de trabajo, conflictos, problemas de calidad, etc. Poner fecha a las informaciones que registras. Si es necesario, haz esquemas o planos. A veces conviene hacer alguna foto o, incluso, tomas de video.

**4- Hacer un informe:** Necesitas más información: tienes que localizar normas legales, datos toxicológicos, información sobre riesgos, estudios o mediciones, información sobre posibles soluciones, acuerdos del Comité de Seguridad, ó con la empresa o cláusulas del convenio colectivo que sean de aplicación, noticias de prensa. Busca asesoramiento técnico y acude al sindicato para recabarlos. Fotocopia la información útil y archívala en un informe en el que irás incluyendo nuevos documentos: denuncias, evaluaciones, propuestas, etc.

5- Prestar atención al daño a la salud: Insiste especialmente en las obligaciones de la empresa en materia de registro de accidentes. Proponer acuerdos para un registro adecuado de enfermedades relacionadas con la exposición (bajas, reconocimientos médicos específicos, etc.). Solicita informes previa concertación de la forma de presentar los datos. Así podrás evaluar la gravedad del riesgo y, en un futuro, la eficacia de las soluciones.

**6- Haz circular la información:** Una tarea básica del delegado/a de prevención es la de transmitir la información a los compañeros/as: hojas informativas sobre riesgos, carteles o boletines con datos estadísticos, llamadas de atención o denuncias en tablones sindicales, pequeñas reuniones informativas, asambleas, charlas... Busca la forma más comprensible y ágil de hacérsela llegar. Se trata de mantener un nivel de información y atención a los problemas de salud laboral más o menos constante. El objetivo es también promover el debate para mejorar las condiciones laborales de nuestra industria.

**7- Que la información relevada llegue a la Empresa:** La información es una herramienta, no un fin en sí misma. Los interlocutores de la empresa son su lógico destinatario: haz un informe razonado con la explicación del problema, sus causas y las propuestas de soluciones. En caso necesario, tramita la información a las instituciones competentes en forma de denuncia o de solicitud de asesoramiento preventivo.

### Contenidos para una información adecuada en salud laboral

#### 1- Disposiciones de emergencia

- Plan contra incendios y de evacuación.
- Disposiciones en casos de emergencia por utilización de equipos o materiales peligrosos.
- Normas para una utilización segura de los materiales y equipos de emergencia.
- Primeros auxilios.
- Dispositivos o señales de alarma y normas de actuación.

#### 2- Procedimientos de vigilancia:

- Mediciones de los factores de riesgo presentes.
- Resultados de la vigilancia de la salud.
- Resultados del control de las instalaciones y elementos de seguridad o de protección colectiva y personal.

#### 3- Equipos de trabajo:

- Riesgos inherentes al equipo de trabajo.
- Riesgos derivados de la ubicación, instalación, reajuste o desmontaje.
- Riesgos derivados de las diferentes formas de utilización.
- Normas y medidas de seguridad.
- Normas para la utilización de la protección personal.

- Requisitos y restricciones en la utilización del equipo.
- Consecuencias de las posibles anomalías y formas de actuación.
- Precauciones durante las operaciones de limpieza, mantenimiento o ajuste.
- Procedimientos seguros para almacenamiento y transporte.
- Procedimientos para una colocación segura de equipos usados o contaminados.
- Fallos del equipo de trabajo.
- Medidas de emergencia y de primeros auxilios.
- Procedimientos para la vigilancia de la salud.

#### 4- Agentes químicos, físicos o biológicos

- Identificación del agente.
- Riesgos inherentes.
- Riesgos derivados de las formas concretas de utilización o de exposición.
- Precauciones que se deben tomar para eliminar el riesgo o minimizar sus consecuencias en caso que éste se actualice.
- Selección de equipos o métodos de trabajo para minimizar la exposición.
- Procedimientos de seguridad y medidas de protección.
- Consecuencias de posibles anomalías y formas de actuación.
- Valores límites de exposición.
- Acciones y precauciones en casos de sobreexposición.
- Medidas de emergencia y primeros auxilios.
- Restricciones de uso y de acceso a la zona de utilización.
- Procedimientos para la vigilancia de la salud.

#### 5- Organización del trabajo:

- Riesgos potenciales de los sistemas de organización del trabajo implantados (jornada, tiempo de trabajo, ritmos, etc.)
- Riesgos de aplicación de dichos sistemas.
- Medidas adoptadas o previstas para minimizar los riesgos.
- Restricciones individuales para el trabajo con determinados sistemas de organización, formas de ajuste, reorganización y adaptación de las condiciones de trabajo a las capacidades de las personas.
- Acciones individuales y colectivas para disminuir los riesgos.
- Procedimientos para la vigilancia de la salud.

#### 6- Condiciones en que se desarrolla el trabajo:

- Riesgos del puesto de trabajo en relación con:
  - La naturaleza o condiciones del puesto (acceso, riesgo de caídas, caída de objetos).
  - La naturaleza o condiciones del edificio o local.
  - Los servicios de electricidad, gas, agua, fuel u otros.

#### 7. Riesgos en relación con las tareas:

- Manejo y transporte de materiales.
- Trabajos Riesgosos (demolición y excavación)
- Alteración temporal o permanente de las condiciones de trabajo.
- Emisión o aplicación de agentes en el puesto de trabajo.
- Actividades de riesgo de otros trabajadores/as.
- Violencia.

#### 8. Riesgos del ambiente de trabajo:

- Emisión o acumulación de agentes en aire, agua o superficies, provengan de donde provengan.
- Presencia de atmósferas peligrosas o irrespirables especialmente en espacios confinados.
- Cargas electrostáticas o radiaciones electromagnéticas.
- Microclima, temperatura, presión, humedad, iluminación.

#### 9. Normas individuales de seguridad e higiene:

- Restricciones para fumar, beber o comer.
- Normas de higiene personal.
- Normas individuales de precaución y limpieza respecto al local, puesto y equipo de trabajo.
- Normas de utilización del equipo de protección personal.
- Disposiciones sobre vigilancia de la salud y sobre los servicios de salud accesibles para el trabajador/a.
- Responsabilidades personales de uso, mantenimiento y emplazamiento de los dispositivos de seguridad.
- Procedimientos de seguridad específicos de la tarea (paradas de máquinas, aislamiento, ambientes confinados, permisos, etc.).

## Planificación

### Guía de control del sistema de prevención en la empresa

#### 1. Política de salud y seguridad

Questionario guía	Si	No	Observaciones
1- ¿Existe un Plan General de Prevención de Riesgos en la empresa?			
2- ¿Existen, en la empresa, Planes de Emergencia y otros planes de actuación específicos (ej: de reducción del ruido)?			
3- ¿Se revisan regularmente los planes?			
4- ¿Se están poniendo en práctica? ¿Se ha demostrado su eficacia?			
5- ¿Han sido elegidos los Delegados/as?			
6- ¿Se constituyó un Comité de Seguridad?			
7- ¿Han sido dados a conocer a cada trabajador/a, los aspectos que le conciernen? (Riesgos a los que están expuestos y cómo prevenirlos, etc.)			
8- ¿Existen normas de trabajo y procedimientos internos escritos?			
9- ¿Se prioriza la prevención colectiva (control del riesgo en origen) sobre la personal?			
10- ¿Existen, en los diferentes niveles de la organización empresarial, responsables de salud y seguridad, con responsabilidades definidas?			
11- ¿Están capacitados estos responsables y reciben una formación continuada en salud y seguridad? ¿Son conscientes de sus obligaciones y responsabilidades legales?			
12- ¿Se ha constituido un Servicio de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo?			
13- ¿Se consulta a los trabajadores/as sobre salud y seguridad?			
14- ¿Se han elegido Delegados/as Sindicales?			
15- ¿La empresa proporciona formación y recursos suficientes a los Delegados/as?			
16- ¿Existen procedimientos para el control del riesgo en el puesto de trabajo?			
17- ¿Existen normas y valores límite de exposición como criterio de prevención?			
18- ¿Se realiza una vigilancia de la salud específica en función de los riesgos?			
19- ¿Se elabora un informe con los resultados colectivos de los exámenes de salud?			
20- ¿Se sabe qué puestos de trabajo originan mayores problemas de salud?			
21- ¿Se resuelven los problemas después de detectarse?			

#### 2. Actividades del Delegado/a

Questionario guía	Si	No	Observaciones
1- ¿Informas regularmente a los trabajadores/as de tus actuaciones y las de la empresa?			
2- ¿Relevas los lugares y puestos de trabajo?			
3- ¿Utilizas guías de inspección?			
4- ¿Investigas e Informas los accidentes e incidentes?			
5- ¿Utilizas guías de investigación de accidentes?			
6- ¿Controlas la realización de las mediciones y evaluaciones del medio ambiente de trabajo?			
7- ¿En caso de que participes, elaboras informes de tus actividades en el Comité de Seguridad y Salud?			
8- ¿Requieres de la empresa la información técnica o legal que necesitas?			
9- ¿Controlas la eficacia de las medidas de prevención que se aplican?			
10- ¿Utilizas algún medio para recoger la opinión de los trabajadores/as?			
11- ¿Recibes asesoramiento por parte del Servicio de Medicina del Trabajo o de Higiene y Seguridad en el Trabajo?			
12- ¿Eres consultado sistemáticamente por la empresa sobre las cuestiones de salud laboral?			
13- ¿Realizas propuestas de mejora de condiciones trabajo a la empresa?			
14- ¿Coordinas con los Delegados/as de las empresas contratistas o subcontratistas cuando éstas existan?			
15- ¿Promueves en estos trabajadores su intervención en materia de prevención?			
16- ¿Justifica la empresa la respuesta negativa a tus propuestas?			
17- ¿Te preocupas de las condiciones de trabajo de los trabajadores/as temporales?			

### 3. Comités de Seguridad y Salud

Questionario guía	Si	No	Observaciones
1- ¿Está constituido el Comité de Seguridad y Salud?			
2- ¿Se reúne regularmente, se levanta acta de las reuniones y se controla su contenido?			
3- ¿El Delegado ha sido invitado a participar del mismo?			
4- ¿Se procede al estudio y seguimiento de las estadísticas de accidentes y enfermedades?			
5- ¿Investiga los accidentes e incidentes?			
6- ¿La empresa controla las actividades del Servicio de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo?			
7- ¿Participan en la elaboración de planes de prevención?			
8- ¿Hace un seguimiento de los planes de prevención, emergencia, etc.?			
9- ¿Consigue resolver problemas?			

### 4. Negociación colectiva

Questionario guía	Si	No	Observaciones
1- ¿Dispone tu Convenio de cláusulas específicas de salud laboral?			
2- ¿Contiene cláusulas que amplían o mejoran la legislación vigente?			
3- ¿Especifica tu Convenio formas de ejercicio de los derechos de información?			
4- ¿Establece la obligatoriedad de mantener registros de informaciones sobre riesgos y sobre la salud de los trabajadores/as?			
5- ¿Establece el número de horas que deberán dedicarse a la formación en salud laboral de delegados/as y trabajadores/as?			
6- ¿Concreta las medidas que la empresa ha de tomar para el conocimiento y evaluación de los riesgos?			
7- ¿Contempla medidas concretas de protección colectiva de la salud de los trabajadores/as?			
8- ¿Se exige a la empresa al cambio de puesto de trabajo por motivos de salud?			
9- ¿Qué nuevas medidas de salud laboral habría que incluir en próximos convenios?			

### Trabajar con método para Planificar

La realidad suele ser compleja y para cambiarla son necesarias tres cosas: conocerla bien, implicar a los interesados y ofrecer soluciones.

Para abordar un problema de salud laboral de un modo sistemático lo primero es definir el problema: saber de qué se trata y conocer las circunstancias que lo rodean.

Conocido el problema en líneas generales, lo más seguro es que necesites tener más datos y tengas que pasar a una fase de investigación que te exija una inspección detallada: pasar una encuesta, solicitar una evaluación técnica, manejar una estadística, etc. Cuando pienses que dispones de la información suficiente para decidirte por el tipo de solución a la que crees necesario y posible llegar, es el momento de plantearse un plan de acción para conseguir dicho objetivo. Si necesitas ayuda, recurre al sindicato.

#### 1. Definir el problema:

Al Delegado/a le pueden llegar los problemas por múltiples vías: quejas o denuncias de los trabajadores/as, campañas del sindicato, cuestiones suscitadas en la sección sindical o en el comité de salud laboral, etc.

Pero, sobre todo en relación con los problemas no evidentes, buena parte de la actividad del Delegado/a dependerá de su propia iniciativa de inspeccionar los lugares y puestos de trabajo, animar a los trabajadores/as a plantear los problemas, solicitar información a la empresa, estudiar las estadísticas de absentismo, comprobar el cumplimiento de las normas de seguridad, leer publicaciones de salud laboral, etc.

Cualquiera que sea la vía por la que surja el problema, para definirlo puede serte útil intentar contestar a preguntas como las que siguen:

- ¿Cuáles son los hechos?
- ¿Cuál es la causa principal?
- ¿Hay otras causas o factores implicados?
- ¿Cómo se puso de manifiesto?
- ¿A quiénes afecta?
- ¿Cuál es la actitud/opinión de los afectados?
- ¿Se puede evaluar el problema utilizando medios cuantitativos (mediciones) o cualitativos (opiniones)?
- ¿Constituye un riesgo grave para la salud o la seguridad de los trabajadores/as?

- ¿Está contemplado en la normativa legal?
- ¿Qué tipo de solución preventiva es posible?
- ¿Qué tipo de acción (legal, sindical) o negociación se puede llevar a cabo?

## 2. Inspeccionar el lugar de trabajo:

Puede haber múltiples razones para inspeccionar un lugar o puesto de trabajo: comprobar que cumple las normas de salud y seguridad, sacar a la luz problemas, entrevistarse con los trabajadores/as y conocer su opinión, investigar las causas de un accidente, comprobar la aplicación de medidas acordadas o sugeridas por la Inspección de Trabajo, etc.

La inspección sindical del puesto de trabajo puede ser de tipo general (conocer las condiciones de trabajo y comprobar que cumplen los requisitos mínimos exigidos en la legislación de salud y seguridad) o puede ser una inspección especial para vigilar un riesgo determinado: seguridad de una máquina, estado de la iluminación, etc.

### Control sindical del riesgo, secuencia operativa

Proceso de investigación	Fuentes de información	Acción social
<b>Definir el problema</b>	Empresa. Trabajadores/as Bibliografía. Sindicato	Derechos de información.
<b>Investigar:</b> Informarse. Inspeccionar. Implicar a los trabajadores/as.	Bibliografía. Experiencia de los trabajadores/as. Informes técnicos.	Investigación sindical. Asesoramiento técnico. Información a los trabajadores/as
<b>Evaluar el problema:</b> Mediciones técnicas. Datos de salud.	Informes técnicos. Registros médicos. Límites, criterios Legislación. Sindicato	Derechos de información. Participación de trabajadores/as.
<b>Proponer soluciones</b>	Experiencias Información técnica. Sindicato	Participación de trabajadores/as. Negociación.
<b>Sistema de vigilancia:</b> Registro datos técnicos. Registro datos sanitarios. Evaluación de la eficacia y vigilancia de la salud.	Servicios de salud en el trabajo	Control sindical permanente.

En ambos casos es conveniente que te prepares la inspección, con antelación, para hacerla más efectiva. Esta preparación consiste en:

## Disponer de información

Que permita formarte una idea de conjunto y saber en qué elementos fijar la atención. Para ello necesitas informaciones relativas a aspectos como el proceso productivo, los edificios, las máquinas e instalaciones, la tecnología usada, los productos, los turnos, jornadas, la distribución de las áreas y puestos de trabajo, la composición y distribución de la plantilla, etc.

## Contar con documentación de apoyo

- Información de los suministradores: máquinas, herramientas, productos químicos.
- Normas y límites legales.
- Normas de trabajo y guías de seguridad.

## Utilizar guías de inspección

En muchas de las monografías de esta colección encontrarás guías de inspección. También puedes encontrarlas en otros textos de salud laboral. Puedes elaborar tu propia guía de inspección.

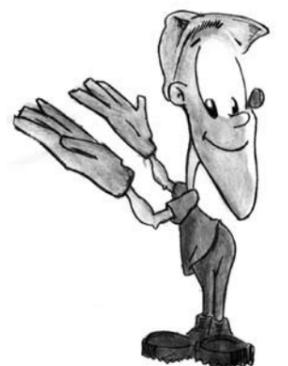
## Organización de la información

Después de realizada la inspección ya tendrás una idea más acabada del problema. Ahora ordena el trabajo realizado: elabora un informe del resultado de la inspección. Informa a los trabajadores/as y discute con ellos el resultado del informe. Informa al responsable de la empresa de ese resultado y solicita una respuesta. Plantea acciones inmediatas si observas un riesgo grave e inminente.

## 3. Implicar a los trabajadores/as:

La participación de los trabajadores/as es imprescindible pero a veces se torna difícil. Esta es una queja habitual entre los delegados/as de prevención. Antes de hacer afirmaciones del tipo «los compañeros no se interesan por los problemas de salud y seguridad», piensa que puede haber otras razones:

- Muchos riesgos no son evidentes y pasan desapercibidos para los trabajadores/as, en especial porque se produce acostumbramiento a ellos.



- Piensan que los problemas de salud y seguridad no son tan importantes como el salario o la seguridad en el empleo.
- Creen que la falta de cuidado personal es el principal problema de la seguridad y no la falta de medidas de prevención por parte de la empresa.
- A veces, las medidas de prevención adoptadas por la empresa son percibidas como una imposición y una forma más de control del trabajo, muchas veces provocadas por la forma en que se establecen.
- Perciben los riesgos como algo inevitable y esencial del trabajo, y el daño a la salud por el azar o la "mala suerte"  
Algunas de estas razones indican la existencia de actitudes pasivas para cambiar las cosas. Combátelas con argumentos, pero sobre todo, piensa en formas de participación adecuadas al objetivo que te has propuesto y al momento, tales como las que ya han sido mencionadas:
- Información a través de carteleras, hojas informativas, carteles, charlas informales.
- Consulta acerca de sus opiniones para plantear alternativas que mejoren la situación, ya sea en forma individual, grupal o por medio de cuestionarios.

No te quedes solo. Busca la forma de implicar a otros delegados/as o compañeros de trabajo. Forma un «grupo activo» con las personas más interesadas y establece un plan de actuación.

#### 4. Proponer soluciones:

Cuando dispongas de información suficiente pasa a proponer soluciones. Esta es la parte más difícil y que depende más de la habilidad del delegado/a. No obstante se pueden señalar algunos elementos a tener en cuenta. La viabilidad de una solución va a depender de muchas variables relacionadas con estos tres aspectos:

- El tipo de problema.
- Los resultados de la investigación.
- La fuerza sindical con la que contemos.

Cuando tenga que ser una solución a largo plazo, técnicamente difícil o costosa, y no sea el momento adecuado para exigirla, es necesario proponer medidas provisionales (ej: frente al ruido, en espera de una solución técnica, poner protectores auditivos). Rotar a la persona a otra actividad que no esté expuesta al ruido, etc.

Dependiendo del tipo de problema: importancia, urgencia de solución, nivel en la estructura de la empresa (puesto de trabajo, sección, área de producción...) es conveniente plantearlo a la persona adecuada y seguir algún tipo de procedimiento como el siguiente:

1. Plantea el problema al jefe inmediato solicitando que se tomen las medidas oportunas lo antes posible.
2. Si no hay acuerdo inmediato, dirige un escrito a la persona inmediatamente superior, solicitando una solución al problema. Si tienes propuestas concretas, inclúyelas.
3. Fijarse un plazo de contestación y ten en cuenta que, en caso de una respuesta negativa, el empresario te debe explicar razonadamente el por qué. Pídeselo por escrito. Si la respuesta de la empresa no es satisfactoria, haz tu propuesta al Comité de Seguridad ó a la Empresa, para que estén informados del asunto.
4. Si lo anterior no es posible o no surte efecto, informa a los trabajadores/as, a la sede Central del Sindicato y denuncia la situación a la Autoridad Competente.

Es conveniente que presentes las demandas por escrito y guardes copia. De esta manera, fuerzas una contestación y siempre estarás en condiciones de demostrar ante la Inspección, Juzgado, etc., la falta de voluntad de la empresa o sus representantes de solucionar el problema

## 5. Negociar:

En muchas ocasiones la actuación preventiva deberá ser objeto de negociación y será resultado del compromiso alcanzado (Ley de Riesgos del Trabajo, art. 1, apartado 2, inc. d) y Ley de Asociaciones Sindicales, arts. 43 y 44). Por ello es conveniente que estés lo mejor preparado posible.

- Prepárate para la negociación, asegurándote el apoyo de los trabajadores/as afectados.
- Presenta el problema con el mayor apoyo documental y de datos posible.
- Selecciona la legislación en la que te puedes apoyar: leyes, normas, técnicas, sanciones previstas.
- Ten preparadas propuestas de mejora o de solución.
- Exige plazos para las diferentes fases de solución del problema.
- Argumenta sobre los inconvenientes de mantener la situación y las ventajas de cambiarla desde el punto de vista económico.

## 6. Hacer seguimiento:

Tan importante es plantear los problemas, proponer mejoras y llegar a acuerdos sobre medidas, como asegurarse que se ponen en práctica y dan resultados positivos.

Controlar la aplicación de las medidas de prevención mediante plazos para su ejecución.

Controlar su eficacia:

- Recogiendo la opinión de los afectados.
- Solicitando mediciones ambientales y comparándolas con las anteriores.
- Solicitando exámenes médicos para objetivar los cambios en el estado de salud de los trabajadores/as.

Establecer sistemas de vigilancia con evaluaciones periódicas y registro de informaciones que permitan un seguimiento sindical permanente de la situación.

## Participación de los Trabajadores

La Ley 24.557 de Riesgos en el Trabajo en su art. 40 genera uno de los espacios de participación de los trabajadores, denominado Comité Consultivo Permanente, más la participación de los Empleadores y del Gobierno; con el objetivo de mejorar la legislación vigente y reforzar el protagonismo social en salud laboral y, especialmente, la participación de los representantes de los trabajadores/as.

Con ello se reconoce que la prevención no es una cuestión exclusivamente técnica sobre la cual quienes no son profesionales no pueden opinar, sino que forma parte de la negociación de las condiciones de trabajo.

En Argentina, en la actual legislación no está definida la creación de los Comités de Seguridad en las empresas donde estén incluidos los trabajadores; Esta actividad está definida por Resoluciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (Res. 35/98, 51/97 y 319/99).

Los Delegados constituyen la representación autónoma de los trabajadores/as para ejercer los derechos de consulta y participación en salud laboral en todas las empresas con más de 10 trabajadores/as. Es autónoma en cuanto que la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales (LAS) les atribuye unas competencias y prerrogativas que no dependen del beneplácito empresarial, es decir, que pueden ejercer sus funciones por sí mismos. Es una forma óptima de ejercer la representación sindical de los trabajadores/as.

Aunque el reconocimiento legal del derecho de participación es universal para todos los trabajadores/as, la ley vigente no concreta cómo deberá ejercerse esta participación

### ¿Por qué Participar?

- **Participar es tener algo que decir:** Si la prevención se entiende simplemente como la aplicación de criterios técnicos o de normas reglamentarias, el papel de los trabajadores/as se reducirá a contemplar cómo el experto aplica estos criterios, cómo el empresario cumple las recomendaciones técnicas o cómo el Inspector de Trabajo hace cumplir la ley. Sólo serán espectadores de una función en la que los protagonistas son otros. No aportan nada. Simplemente aprueban o desaprueban lo que hacen los demás.

- **Participar es poder disentir:** Defender un punto de vista propio es lo que da sentido a la participación. El objetivo no puede ser otro que hacer visible la propia experiencia de los trabajadores/as respec-

to a los riesgos de su trabajo y su percepción subjetiva de bienestar o malestar. Hacer patente que los problemas existen aunque no los contemplen las leyes o no los puedan cuantificar los técnicos. Esta es la aportación sindical genuina: conseguir que se tenga en cuenta la opinión de quienes sufren los riesgos, de los que experimentan en sí mismos el éxito o fracaso de la prevención. Aunque para ello se tenga que discrepar del criterio de los expertos, se tenga que ir más allá de la ley o haya que oponerse a las alternativas del empresario.

- **Participar es tomar parte en las decisiones:** Estar informados de lo que otros evalúan o inspeccionan es una condición necesaria pero no es propiamente participar. Ser encuestados para que otros analicen nuestros puntos de vista y saquen sus conclusiones, tampoco lo es. Reducir la participación a aspectos formales tiene también una escasa utilidad. Es necesario que todas las partes confíen en la participación, que se consideren las respectivas aportaciones en un plano de igualdad y se tenga la disposición de llegar a acuerdos. Para ello, muchas veces será necesario luchar contra la cultura jerárquica de la empresa y contra algunas actitudes de los técnicos, disputando la capacidad de decisión sobre aspectos que tradicionalmente han estado vedados para los sindicatos.

- **Participar es hacer prevención:** la construcción colectiva de la salud laboral pasa por aumentar el control de las propias condiciones de trabajo. Un primer paso es reconocerse como grupo y expresar colectivamente la percepción individual de los problemas. Esto es ya una medida de salud pero, además, es lo que hace posible un segundo paso: pasar de la expresión colectiva a la acción colectiva. Aumentar la capacidad de los trabajadores/as para controlar su propio trabajo y el apoyo mutuo ante condiciones adversas es el verdadero sentido preventivo de la participación.

#### **Participación autónoma de los Delegados/as**

Los Delegados/as son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de defensa de los derechos laborales incluyendo el cumplimiento de la defensa de la salud y seguridad laboral (Ley de Asociaciones Sindicales, arts. 2 y 3).

#### **1. Derechos:**

Estos son los derechos que la ley otorga a los Delegados/as

**Inspección:** Verificar en los lugares de trabajo la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo (Ley de Asociaciones Sindicales, arts. 2 y 3).

**Información:** Recibir la información y documentación de que el empresario debe disponer obligatoriamente: evaluación de riesgos, plan de prevención, controles periódicos, estadísticas sobre resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as y relación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día. Además, deben ser informados de la incorporación de trabajadores/as de empresas de trabajo temporal, para extender a ellos su labor de protección (Ley de Riesgos del Trabajo, art. 31, inc. e), apartado 3, inc. a) y Decreto 351/79, art. 213).

**Capacitación:** Recibir capacitación a cargo del empleador por medio del servicio de seguridad e higiene (Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo, art. 9 inc. k), Ley de Riesgos del Trabajo, art. 31, apartado 3, inc. a), Ley de Contrato de Trabajo, Capítulo VIII, y Decreto 351/79, art. 208).

#### **Delegados - Derechos sindicales**

- Derecho de los trabajadores/as a elegir los Delegados/as,
- Protección de los trabajadores y de sus derechos laborales,
- Dispensa de trabajo sin pérdida de salario para ejercer las funciones de representación de los trabajadores/as,
- Derecho a la Formación en Salud y Seguridad en tiempo de trabajo y sin pérdida de salario.
- Derecho de inspección de los lugares de trabajo.
- Derecho a reunirse con los trabajadores para conocer sus demandas y necesidades
- Derecho a formular propuestas al empresario sobre derechos laborales
- Derecho a ser consultado sobre cuestiones que afectan o puedan afectar a la salud laboral
- Derecho de participación en ámbitos relacionados

Derecho a:

**Propuesta:**

Pueden formular propuestas al empresario y al Comité de Seguridad y Salud recabando la adopción de medidas de prevención y de mejora de los niveles de seguridad y salud.

Coordinación: se podrán celebrar reuniones conjuntas de Delegados/as y las empresas que concurren a un mismo centro de trabajo.

**Denuncia:**

Acudir a la Autoridad competente de la jurisdicción por medio de una denuncia escrita cuando las medidas adoptadas por el empresario no son suficientes para garantizar la salud y seguridad en el trabajo.

**Paralización de trabajos:**

En caso de riesgo grave e inminente, los Delegados pueden solicitar la intervención de la inspección del trabajo para paralizar los trabajos.

**2- Garantías y recursos:**

En su calidad de representantes de los trabajadores/as, los Delegados/as gozan de todas las garantías previstas para los mismos, incluyendo:

Participar en las Reuniones del Comité de Seguridad y Salud, en caso de constituirse el mismo,

Cualquier reunión convocada por el empresario,

Evaluar los riesgos,

Acompañar a los Inspectores de Trabajo en sus visitas al centro de trabajo,

Investigar los accidentes de trabajo

Capacitación en Seguridad Laboral

Los incumplimientos empresariales respecto a los derechos de información, consulta y participación o no proporcionar la formación y los medios adecuados a los Delegados/as podrán ser denunciados ante la Autoridades Competentes en la materia.

**El Delegado/a Sindical**

**Tareas y recursos**

La tarea del Delegado es el control de los derechos de los trabajadores, entre otros sus condiciones de laborales. Es una tarea que exige algunos conocimientos técnicos y sobre todo mucho entusiasmo. Este Delegado/a debe ser un «activista» de la salud laboral.

Para el desempeño de esta tarea necesita:

**Competencias y derechos** (Ley de Asociaciones Sindicales, art. 43):

Información.

Inspección de lugares y puestos de trabajo.

Investigación de problemas, derechos de consulta y de propuesta.

**Formación:**

Específicamente para este cometido. Esta formación debe correr a cargo de la empresa y hacerse bajo control sindical (Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo, art. 9 inc. k), Ley de Riesgos del Trabajo, art. 31, a) Tratado de Trabajo, Capítulo VIII

**Recursos:**

Tiempo en horas de trabajo, para asistir a las reuniones con la empresa, para comunicarse con los trabajadores/as, para asesorarse y, en general, para el desempeño de sus competencias. Facilidad de acceso a informaciones de carácter técnico o legal disponibles en la empresa. Recursos para desarrollar el trabajo cotidiano: material de oficina, teléfono, fax, posibilidad de archivar documentación, etc. (Ley de Asociaciones Sindicales, art. 44, inc. a).

**Vías de comunicación:**

- Con la sede Central del Sindicato
- Con los responsables de la empresa.
- Con los Servicios de Medicina e Higiene y Seguridad en el Trabajo



## Intervención sindical

### Para Recordar....

### Algo más que denunciar y reclamar

El Delegado/a, además de ser un buen sindicalista, debe conocer la legislación relacionada con salud laboral. Su tarea le va a exigir llevar a cabo actividades como las siguientes:

#### • Identificar riesgos:

- Inspeccionar centros y puestos de trabajo.
- Investigar situaciones de riesgo.
- Investigar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Recoger sistemáticamente las opiniones de los trabajadores

#### • Evaluar toda la importancia de los problemas:

- Estar informado de los riesgos y los daños ligados de las diferentes tareas
- Evaluar la intensidad y magnitud de la exposición.
- Conocer la legislación de referencia.
- Priorizar los problemas según importancia.

#### • Contrastar opiniones con las otras partes:

- Participar activamente en las visitas de la Inspección de Trabajo.
- Participar en las evaluaciones técnicas de las condiciones de trabajo.
- Interpretar críticamente los informes.
- Evaluar de forma compartida con los técnicos el riesgo y las medidas de prevención.

#### • Informar a los trabajadores/as:

- Asesorar y orientar ante problemas concretos que se presenten.
- Informar sobre los riesgos y su prevención.
- Difundir los resultados de la evaluación de los riesgos.
- Discutir todas las propuestas de mejora con los propios interesados.

#### • Proponer soluciones:

- Estudiar alternativas técnicas al problema.
- Negociar planes globales y medidas concretas a tomar.
- Presentar denuncias ante los incumplimientos observados.



