Por más SALUD y SEGURIDAD en el TRABAJO

10º Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo

TECNÓPOLIS | 25 y 26 de Abril

SRT
Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Presidencia de la Nación

AUTORIDADES NACIONALES

Dra. Cristina Fernández de Kirchner
Presidenta de la Nación

Lic. Amado Boudou
Vicepresidente de la Nación

Dr. Juan Manuel Abal Medina
Jefe de Gabinete de Ministros

Dr. Carlos Alfonso Tomada
Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Dra. Ofelia Mabel Cédola
Secretaria de Seguridad Social

Dr. Juan Horacio González Gaviola
Superintendente de Riesgos del Trabajo

Por más Salud y Seguridad en el Trabajo

SRT
Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Presidencia de la Nación

Vista preliminar

El material que se presenta tiene por finalidad plasmar una reflexión en relación al funcionamiento del Sistema de Riesgos del Trabajo en el contexto de las últimas décadas. La metodología elegida ha sido a través de la opinión de los distintos actores que hoy componen el Sistema y diariamente luchan con los desafíos de la problemática que nos ocupa, la legislación, las realidades provinciales, las dinámicas de la sociedad.

En este sentido, los principales referentes del Sistema se expresan en estos textos dando cuenta, cada cual desde su punto de vista, de la particular perspectiva que se le ofrece y sostiene.

Estos textos son también el empeño por acercar a Ustedes aquellas ideas centrales que le dan sentido a nuestro trabajo. Una exposición de los Valores que sustentan nuestro accionar.

Nuestros análisis estadísticos, con metodologías internacionalmente compartidas, dan cuenta asimismo del accionar político emprendido, de los logros recientes, de la influencia de los contextos, de la lucha contra las contingencias y finalmente, de la perseverancia en un rumbo de recuperación de la política pública en manos de un Estado Soberano, que se pone de pie y asume su rol orientador.

Estamos convencidos de que el **Trabajo** es el gran vertebrador social. Nosotros agregamos: **El Trabajo Decente. El Trabajo Seguro.**

Para que producir la Vida, no implique perderla. Porque Argentina lo merece todo.

Un Legado

"Tenemos testimonio de gestión y resultados, somos parte de esta nueva generación de argentinos que en forma abierta y convocante y desde la propuesta de un modelo argentino de producción, trabajo y crecimiento sustentable, llama al conjunto social para sumar, no para dividir; para avanzar y no para retroceder. En síntesis, para ayudarnos mutuamente a construir una Argentina que nos contenga y que nos exprese como ciudadanos.

Para eso es preciso promover políticas activas que permitan el desarrollo y el crecimiento económico del país, la generación de nuevos puestos de trabajo y la mejor y más justa distribución del ingreso. Como se comprenderá el Estado cobra en esto un papel principal: la presencia o la ausencia de éste constituye toda una actitud política.

Es el Estado el que debe actuar como el gran reparador de las desigualdades sociales en un trabajo permanente de inclusión, creando oportunidades a partir del fortalecimiento de la posibilidad de acceso a la educación, la salud y la vivienda, promoviendo el progreso social basado en el esfuerzo y el trabajo de cada uno. Es el Estado el que debe viabilizar los derechos constitucionales protegiendo a los sectores más vulnerables de la sociedad, es decir, los trabajadores, los jubilados, los pensionados, los usuarios y los consumidores.

Actuaremos como lo que fuimos y seguiremos siendo siempre: hombres y mujeres comunes, que quieren estar a la altura de las circunstancias, asumiendo con dedicación las grandes responsabilidades que en representación del pueblo nos confieren.

Para comprender la problemática de la seguridad encontramos soluciones que no sólo se deben leer en el Código Penal. Hay que leer también la Constitución Nacional en sus artículos 14 y 14 bis, cuando establecen como derechos de todos los habitantes de la Nación el derecho al trabajo, a la retribución justa, a las condiciones dignas y equitativas de labor, a las jubilaciones y pensiones móviles, al seguro social obligatorio, a la compensación económica familiar y al acceso a una vivienda digna, entre otros. Este modelo de producción, trabajo y crecimiento sustentable y con reglas claras, que generará recursos fiscales, solvencia macroeconómica y sustentabilidad fiscal, creando las condiciones para generar nuevo y mayor valor agregado, tiene además que permitir negociar con racionalidad para lograr una reducción de la deuda externa.

Sabemos que nuestra deuda es un problema central. No se trata de no cumplir, de no pagar. No somos el proyecto del default. Pero tampoco podemos pagar a costa de que cada vez más argentinos vean postergado su acceso a la vivienda digna, a un trabajo seguro, a la educación de sus hijos, o a la salud. Formo parte de una generación diezmada. Castigada con dolorosas ausencias. Me sumé a las luchas políticas creyendo en valores y convicciones a los que no pienso dejar en la puerta de entrada de la Casa Rosada".

Cristina Fernández de Kirchner | Presidenta de la Nación

"La Década Ganada"

"Este no es un año cualquiera, esta no es una sesión o un período de sesiones cualquiera, este 131° período de sesiones ordinarias legislativas coincide con dos aniversarios muy fuertes para mí como militante política, para mi generación y creo que para todos los argentinos. Este año se van a cumplir 30 años de la recuperación democrática de la República Argentina; 30 años que los argentinos recuperamos el derecho a la vida, que nos había sido arrebatado por el terrorismo de Estado; 30 años en que hemos recuperado la libertad; 30 años en que hemos recuperado a la soberanía popular como única fuente legítima del poder público en el país.

También en unos días más, apenas unos meses, el 25 Mayo de este año, vamos a cumplir 10 años desde el momento en que un hombre se sentó en este mismo lugar, con bastantes menos votos que esta Presidenta por cierto, pero con una voluntad, una capacidad y una convicción en el futuro basado precisamente en su memoria, que no reconocía límites. Daba comienzo entonces un proyecto político abarcativo a toda la Nación, donde ya íbamos a la lucha por la igualdad, por un mayor desarrollo económico, social y cultural, por las terribles frustraciones que habíamos vivido los argentinos. Yo quiero saludar a todas las fuerzas políticas de origen democrático de nuestro país por estos 30 años y por estos 10 años en que los argentinos hemos recuperado tantos derechos y tantas conquistas sociales.

Desarrollo y crecimiento son las dos palabras que, creo, más sintetizan estos últimos 10 años. Desarrollo laboral y de seguridad social, que ha sido posible por el período de crecimiento económico más sostenido, más importante y más prolongado de nuestros 200 años de historia, y además, crecimiento y desarrollo que se siguió acentuando a pesar de que en el año 2008 el mundo se derrumbó, y a pesar de que aún hoy la crisis parece no tener límites. Yo quiero compartir con ustedes lo que a mi criterio constituye esta década que yo denomino la década ganada por todos los argentinos.

Ganada por las cosas que hemos logrado. Que se entienda bien, se puede ganar una elección pero se puede perder el gobierno. Cuando hablo de década ganada lo hago no en términos electorales o partidarios sino de recuperación social, económica, cultural, democrática, de igualdad de los 40 millones de argentinos. Por eso me atrevo calificar sin lugar a dudas que esta década iniciada el 25 de Mayo de 2003 es la década ganada por todos los argentinos".

Apertura de la 131° Período de Sesiones Legislativas | 1° de Marzo de 2013

Carlos Alfonso Tomada | Ministro de Trabajo de la Nación

Los desafíos para promocionar un trabajo digno, sano y seguro en Argentina

Cuando decidimos, junto a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, crear[1] la Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo, lo hicimos convencidos de la necesidad de abrir un ámbito donde pudiéramos reunirnos una vez por año gobiernos, trabajadores, empleadores, especialistas nacionales e internacionales, frente a la ciudadanía, para expresar diversos puntos de vista, compartir experiencias, explicar teorías consolidadas y algunas innovadoras, mostrar acciones concretas y manifestar discrepancias. En definitiva, creamos un espacio que posibilita que los actores sociales y los especialistas se expresen libremente, para contribuir al mejoramiento de la realidad dentro del mundo del trabajo, y específicamente de esta problemática tan compleja como importante: la Salud y la Seguridad de la población cuando trabaja.

Con esas ideas fue que concretamos las primeras nueve ediciones, con un éxito que superó nuestras expectativas. Miles de personas en el público, cientos de expositores entre autoridades y especialistas, abordando esta problemática compleja del sistema de relaciones laborales. Siempre pusimos en el centro a la persona, el individuo, el ser humano, concebidos desde su pertenencia a un colectivo que pone su fuerza y capacidad de trabajo a órdenes de otro, para satisfacer sus necesidades alimentarias.

Esta tarea de concientización, acompañada por la recuperación del rol del Estado con la fijación de políticas, el fortalecimiento del papel de contralor y la mediación en conflictos en pos del bien común y la paz social, nos proporcionó algunos buenos resultados. Es el fruto de una política claramente encaminada hacia los derechos humanos –en este caso en el trabajo- encabezada desde el año 2003 por el ex presidente Néstor Kirchner y por la Presidenta Cristina Fernández desde el año 2007.

No puedo dejar de mencionar la disminución de la desocupación, el crecimiento de la actividad económica acompañada por un histórico crecimiento de las fuentes de trabajo, y no de cualquier clase de trabajo, sino de trabajo legal, genuino, registrado, en blanco. Lo valoramos porque en concreto significa una incorporación a la vida social y productiva de millones de argentinos y la recuperación de su dignidad. Eso es inclusión social. Personas adultas con trabajo, donde se les garanticen sus derechos, no sólo a salarios dignos, sino también a los demás beneficios previstos en la seguridad social.

[1]Es oportuno recordar a los impulsores de la I Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo, en el año 2004, por los Dres. Héctor "Coco" Verón y Carlos Aníbal Rodríguez, Superintendente de Riesgos de Trabajo y Gerente General respectivamente.

Un ejemplo de esto es el nivel de cobertura del sistema de riesgos del trabajo en la Argentina, y podemos afirmar que estamos en su récord histórico. De 3.720.097 trabajadores cubiertos que existían en el año 1996 pasamos a 4.489.803 en el 2002, contabilizando hoy 8.630.323.

De 336.188 empleadores registrados en 1996, pasamos a 307.585 en 2002 y hoy a 536.291. El paraguas de las políticas de prevención y del seguro está presente en cada etapa del crecimiento económico, en orden y con planificación estructural.

No es obra de la casualidad. Es la perseverancia en las políticas inclusivas de todo tipo y a todo nivel, que van desde crear condiciones macroeconómicas hasta el diálogo con los actores del sistema y la atención de todos los casos individuales que nos llegan. Argentina no cayó ante la reciente crisis mundial, sino que continuó creciendo. Mientras en Europa despedían, nosotros seguíamos fomentando nuevas rondas paritarias en resguardo de los derechos de los trabajadores, aumentando el Salario Mínimo y mejorando las condiciones laborales con planificación. Así suscribimos con trabajadores y empresarios, durante la VIII Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el año 2011, la Estrategia Argentina de Salud y Seguridad 2011-2015. Los firmantes fueron por la UIA, D. José Ignacio De Mendiguren, por CAME, D. Osvaldo Cornide y por la CGERA, D. Marcelo Fernandez, por el lado de los trabajadores el entonces Secretario General de la CGT, D. Hugo Moyano y por la CTA, D. Hugo Yasky y por el Consejo Federal del Trabajo.

De esa manera podemos afirmar que continúa la reducción de los accidentes graves y mortales, como consecuencia de la acción normativa y de control llevada adelante por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, coherente con la fijación de acciones concretas que jerarquizan el gasto de las A.R.T. en prevención, antes que en comercialización y administración.

Sabemos que todo lo que hicimos hasta ahora para mejorar las condiciones de trabajo no alcanza y tenemos que continuar, ya que la salud y la seguridad en el trabajo son un derecho humano básico: es el derecho a la vida, a la integridad psico-física.

Vaya paradoja: el hombre necesita trabajar para vivir y a veces no puede hacerlo por cuestiones diversas (mercado, aptitudes personales, etc.) y cuando puede, es posible que lo haga en situación de desamparo. Es decir que, por satisfacer un derecho básico como es el alimentario, se vulneran otros derechos de no menor importancia, como todos aquellos que diariamente nos motivan a emprender acciones para erradicar el trabajo no registrado, el trabajo infantil y la violencia laboral, a favor de una retribución justa, de una efectiva igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo laboral, y de la generación de ambientes sanos y seguros en el trabajo.

Mejorar los ambientes de trabajo no depende sólo del Estado. Si bien nuestro rol es fundamental, es vital que los trabajadores y sus representantes se involucren, al igual que es esencial y determinante que los empleadores y las Cámaras que los nuclean, entiendan que como dadores de trabajo, son los responsables primarios en el cuidado de la salud de la población cuando trabaja. Las ART también tienen un rol fundamental, acompañando a sus clientes en

el proceso preventivo, y no sólo a la hora de hacer una afiliación y una reparación del daño. Por ello no me cansaré de seguir convocando a todos al diálogo y al compromiso ya que necesitamos tener un rumbo claro y perseverante, no sólo para continuar con la mejora de la estructura y contenidos de la actual ley, hecho harto necesario, sino para que cada uno haga suyo el compromiso de honrar la vida, cumpliendo y haciendo cumplir las normas vigentes para la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.

Perseverar en hacer que el trabajo sea sano y seguro, y dar una lucha definitiva contra la trágica cadena de enfermedades, mutilaciones y muertes acaecidas en el mismo lugar donde un trabajador procura encontrar el sustento para sí y para su familia, es ante todo un imperativo ético y también aporta en forma definitiva a que el trabajo sea digno. Nuestras acciones, tienen esta guía que sugiero lean y examinen, también para señalarnos si nos apartáramos de ella:

- El crecimiento económico debe ser acompañado con igual dosis de trabajo decente y esto no es una formulación dogmática. La economía debe subordinarse a quienes debe servir, el pueblo y ello no es posible sin respeto a los derechos humanos y entre ellos, al trabajo decente. Solo así, tendremos una sociedad más justa y solidaria.
- Los accidentes y enfermedades les quitan esencialidades a las trabajadoras y trabajadores afectados, también perjudican a la empresa y a la comunidad; restan frente a todos.
- Ha habido demasiadas declaraciones y pocas acciones por parte de los actores sociales tratándose de la vida y la salud de las trabajadoras y trabajadores, nadie puede darse el lujo de ser un mero espectador pasivo.

Juan Horacio Gonzalez Gaviola | Superintendente de Riesgos del Trabajo de la Nación

Por más Salud y Seguridad en el Trabajo

En momentos en que el mundo se encuentra en la crisis más grande desde que se instauró el sistema capitalista, cuando el derrumbe de los mercados financieros conspira contra la producción del trabajo, reduciendo empleos y empresas -disminuyendo beneficios sociales, además- Argentina, que pasó por un proceso similar en la década del ´90, eligió claramente a partir de 2003, con la presidencia de Néstor Kirchner, un modelo que hiciera eje en la producción, el empleo y la inclusión. Esta elección fue la que nos llevó –y lo sigue haciendo- a este crecimiento sostenido durante los últimos diez años, a un promedio del 7% anual, bajando la desocupación (que superaba el 25% al comienzo de la gestión en 2003) a un 7%. Pero lo que dota de mayor valor a este crecimiento es que estos nuevos empleos que se generaron son empleos con mayor nivel de registración, disminuyendo consecuentemente también los índices de informalidad.

Esto fue acompañado por mejoras en los sistemas de seguridad social. La estatización del sistema jubilatorio, por ejemplo, permitió incluir a casi tres millones de personas que, de otro modo, no tenían acceso al sistema previsional. En principio estas mejoras se generaron por decreto, luego a través de un régimen de movilidad que, además de otorgar derechos a los jubilados, incrementó el haber mínimo en un 1343% desde 2003.

Hacer eje en el empleo significa también generar los mecanismos institucionales para el mejoramiento de la distribución de la renta. Esto se ha logrado a través de un proceso de convenciones colectivas –las de mayor continuidad en la historia argentina- que permitió que el reparto entre el salario y el capital hoy se acerque al tan mentado 50 – 50.

Una política de trabajo decente sería incompleta si nosotros, además de estas mejoras, no hubiéramos acompañado todo este proceso con políticas que permitan a las personas dignificarse a través del trabajo. El empleo de ninguna manera puede significar la pérdida de la salud y mucho menos de la vida.

Por eso es que, desde el inicio de la gestión de Néstor Kirchner y con la continuidad que representa el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, se implementan políticas que hacen eje en la prevención, logrando de esa manera una disminución sustancial de la siniestralidad, proceso que se profundizó en los últimos 5 años.

Cuando la década del ’90 concluyó, el sistema de riesgos del trabajo estaba totalmente desarticulado, producto de una descentralización sin políticas. Uno de nuestros ejes fue fundamentalmente mejorar la comunicación con los otros actores institucionales. En este momento la Superintendencia tiene firmados convenios con la totalidad de las provincias. Hemos venido trabajando en una agenda común, definiendo criterios que hoy se expresan en el uso de bases de datos electrónicas comunes, de un acta digital con formato único para todo el país y, fundamentalmente, una agenda inspectiva consensuada.

Impulsamos también el apoyo a las Autoridades de Trabajo Local (ATL) de las provincias. Con fondos otorgados por la Superintendencia lograron duplicar la cantidad de inspectores y equiparlos tecnológicamente, otorgándoles capacitación y movilidad. Esto ofrece un parámetro de la dimensión que tiene para nosotros el fortalecimiento de la fiscalización. En 2007 las inspecciones no llegaban a 7000. El año pasado superamos ampliamente las metas que nos habíamos fijado llegando a las 33.000 inspecciones, con un poco más del doble de inspectores de los que había aquél año.

Además de controlar las condiciones laborales en el sector privado, desarrollamos un mecanismo de regularización en el sector público en materia de salud y seguridad. Para alcanzar este objetivo firmamos 28 convenios con distintos organismos nacionales, provinciales y entidades educativas del sector público. Se relevaron más de 28.000 puestos de trabajo en 499 inspecciones realizadas y se capacitó a más de 60.000 trabajadores.

Esta política de prevención tiene varias patas: una de ellas es la mejor articulación que existe con los actores institucionales, con las cámaras empresarias, aquéllas que representan a los trabajadores y con los sectores científicos y técnicos. Esta tarea se vio coronada en el año 2011 con la firma de la primera Estrategia que hay en Latinoamérica en materia salud y seguridad en el trabajo, estableciendo metas y objetivos quinquenales que se vienen cumpliendo con la participación y la firma tripartita del Estado con el sector empresarial y el gremial. Para ello contamos con el apoyo de las entidades científicas vinculadas a la temática y también con el consentimiento y la participación de la totalidad de las provincias.

Otra de las patas de la política preventiva es, fundamentalmente, generar una cultura de seguridad en el trabajo. Para ello se intensificaron fuertemente las acciones para lograrlo. Se desarrollaron campañas en medios de comunicación y acciones de capacitación en escuelas y universidades, como así también con trabajadores y empresas, llegando prácticamente a 30.000 capacitaciones en los últimos tres años.

El tercer eje en materia de la política preventiva que llevamos adelante fue el fortalecimiento normativo. Nosotros perfeccionamos por un lado los programas de focalización, que permiten discriminar y ponerles la lupa a empresas de alta siniestralidad o actividades de alta siniestralidad como la construcción. Comenzamos a dar un salto en la prevención primaria, haciendo obligatorio el relevamiento de riesgos en todas las empresas, de manera tal que hoy Argentina está en condiciones de tener un mapa de riesgos de la totalidad del mundo del trabajo registrado.

Nuestro país ha alcanzado la cifra máxima de cobertura en términos de seguridad social -más de 9 millones de trabajadores-. Sobre este mapa de riesgo y un plan de mejoramiento las ART hacen acciones de supervisión, de asesoramiento y, si es necesario, de denuncia ante el incumplimiento de los empleadores. El accionar de las ART, vinculado al tema preventivo, se incrementó exponencialmente en estos últimos años. En el período que va del año 2003 a 2012 aumentaron un 190% las visitas a los lugares de trabajo, 2146% las denuncias realizadas y 257% las recomendaciones hechas. Se hicieron acciones de inspección sobre 6.400.000 trabajadores y se cuenta con más de 1600 preventores para realizar estas tareas.

La decisión de Argentina de firmar tripartitamente una Estrategia Argentina en Materia de Salud y Seguridad, se vio reforzada por la decisión de la Presidenta de la Nación de denominar el 2011 como el año del "Trabajo Decente, Salud y Seguridad de los Trabajadores".

Respecto a la normativa, estamos avanzando hacia la prevención primaria con el apoyo de todos los instrumentos tecnológicos que tenemos a mano. Nuestros nuevos desafíos hacen foco en que los servicios de higiene y seguridad, a partir de una reforma del Decreto 1338 que estamos promoviendo, comiencen a subir a la web toda la información que tienen disponible, permitiendo que ésta sea accesible para todos los actores. Utilizando una matriz digital única el sistema permite saber, a través del CUIT o CUIL, la totalidad de acciones que se realizan sobre un empleador/trabajador en materia de salud y seguridad, articulando estos datos con las prestaciones médicas. De ésta manera, cuando se realizan tareas inspectivas o una auditoría de escritorio, existirá una gran cantidad de información, que es muy útil para direccionar nuestras acciones correctivas.

Estas acciones correctivas, luego de la sanción de la Ley 26.773, adaptarán además el sistema de alícuotas, para que éstas actúen en términos de premios y castigos ante aquellas empresas que hacen las cosas bien o mal. Estamos trabajando en conjunto con la Superintendencia de Seguros de la Nación en este modelo, que impedirá que las empresas chicas paguen mucho más por no tener capacidad de negociación, limitar los gastos de comercialización y los gastos no prestacionales de las ART, para que esos recursos sean destinados mayoritariamente a las prestaciones –sobre todo para prevención, que tiene que ser una prestación creciente-.

Otro motivo de preocupación de la SRT ha sido tener un mayor control sobre la calidad y oportunidad de las prestaciones médicas que las ART están obligadas a dar. Habitualmente, el sistema se ponía en marcha por el reclamo de un trabajador, lo que daba lugar a la creación de un expediente que tardaba en resolverse, como mínimo, medio año y hasta dos o tres años, a veces. Cuando hay un reclamo por una prestación médica la respuesta tiene que ser inmediata. Mientras reunimos documentación para sancionar a la ART cuando no cumple, utilizamos el mecanismo de ventanilla electrónica, que permite en forma inmediata realizar el reclamo a la aseguradora. En la inmensa mayoría de los casos los reclamos tienen respuesta favorable dentro del término de los 5 días. Pero no nos quedamos ahí, sino que dimos otro paso más en la proactividad, creando nuestro propio cuerpo de auditores médicos, quienes acuden directamente a la sede de los prestadores médicos a interiorizarse sobre los problemas que se suscitan en los centros de atención, tratando de resolverlos en el origen.

En la actualidad contamos con 26 auditores médicos y proyectamos seguir incrementándolos para dar cobertura a todo el país. Se están realizando más de 1900 auditorías mensuales, en 2010 se hicieron más de 14500 y en 2011 fueron 29646.

Las acciones de control sobre las ART y el cumplimiento de la normativa específica se intensificaron. Esto también ha sido uno de los ejes que permitió el crecimiento de las acciones de las aseguradoras, específicamente en materia preventiva. También se ha aplicado una política sancionatoria en los casos que correspondía y, en consonancia, se incrementó la cantidad de multas cobradas a dichas entidades en este período.

Para que la optimización de las prestaciones que otorga el sistema de riesgos del trabajo abarcara a la totalidad de las mismas es que, también durante estos 10 años –y fundamentalmente en el período de la presidencia de Cristina Fernández de Kirchner- se produjo una mejora sustancial en las prestaciones dinerarias. Nacida en la década del noventa, la Ley del sistema de riesgos del trabajo era limitativa de los derechos de los trabajadores, discriminándolos negativamente cuando se lesionaban. Las indemnizaciones que se pagaban en promedio a los trabajadores, eran la mitad de lo que un ciudadano recibía por la misma lesión, fuera del ámbito laboral.

La primera mejora se logró a través del Decreto N°1694/09, cuando las indemnizaciones se incrementaron en forma contundente, se eliminaron los techos y se fijaron pisos. Las cifras que fijaba la Ley de Riesgos del Trabajo, que era una ley de la Convertibilidad, eran insuficientes en la medida en que se modificaban los precios. Los pagos por muerte eran por renta vitalicia y las cifras que se pagaban en ese concepto eran realmente ridículas.

Otra importante mejora se dio en las prestaciones que se otorgan al trabajador con incapacidad laboral temporaria, incorporando al pago todos los conceptos que incluye el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo. Esto no fue suficiente, ya que el pago de estas prestaciones no contemplaba lo que la jurisprudencia venía diciendo, que es la posibilidad de pagar por otro tipo de daños (como el moral). Tampoco contemplaba un sistema de movilidad.

En 2012 hay una reforma parcial al sistema de riesgos del trabajo, que hace foco principalmente en cómo se pagan las indemnizaciones, introduciendo importantes mejoras, quintuplicando los pagos únicos y actualizando los mismos de manera automática –a través de un índice que sigue la variación de los salarios, el RIPTE- para que no vuelvan a quedar desactualizados. Hoy, el sistema argentino (si lo comparamos con otros sistemas en el mundo) está siendo muy generoso y permite que el trabajador, en caso de lesionarse en el ámbito laboral, pueda reclamar un 20% adicional en concepto de otros daños o daño moral.

Como el sistema también era mezquino respecto al listado de enfermedades profesionales, y a lo largo de estos años observamos que en forma periódica muchos trabajadores tenían que recurrir a la Justicia para lograr que lesiones de la columna, varices y hernias fueran vinculadas al trabajo, es que, posteriormente a la sanción de la ley, el Consejo Consultivo se expidió acerca de la posibilidad de que en las circunstancias en que corresponda, sean cubiertas por el sistema de riesgos del trabajo.

Resumiendo, podemos decir que en estos diez años -especialmente los últimos cinco- el sistema logró mejoras sustanciales en todas sus prestaciones. Esto fue acompañado por un trabajo de reordenamiento de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo como organismo de control, que no sólo optimizó su articulación con los actores externos, sino que también generó una serie de instrumentos y procedimientos internos que permitieron agilizar el cumplimiento de sus roles dándole, de esa manera, soporte a estos importantes cambios que el sistema registró.

Cuando se discutió la Ley, mucha gente la criticaba porque el proyecto no mencionaba a la prevención, como si nosotros hubiéramos tenido que esperar una nueva ley para comenzar a

desarrollar las tareas preventivas que veníamos realizando. Puede existir cualquier tipo de discusión con las políticas que implementamos, pero los resultados que logramos son mensurables e indiscutibles: disminución de la mortalidad en un 24% y de los accidentes en el ámbito de trabajo en un 25%, según índice de incidencia.

En 5 años de gestión, estos resultados demuestran claramente un mayor compromiso, una mejor articulación e implementación de políticas en materia de seguridad y salud laboral, como así también un mayor control en las prestaciones médicas. Las mejoras en los sistemas de retribución ante los distintos tipos de incapacidades terminan de completar este modelo, acompañando los índices de más empleo, más registración, mejores salarios y mayor seguridad social, con mejor salud y seguridad en el trabajo.

Héctor Pedro Recalde | Presidente de la Comisión de Legislación del Trabajo

La salud de los trabajadores en la agenda legislativa

En los últimos años, la labor legislativa tendió al mejoramiento de las condiciones de trabajo en general y el cuidado de la salud de los trabajadores en particular. Fueron muchos los proyectos impulsados desde la Comisión de Trabajo de la Honorable Cámara de Diputados, que tengo el honor de presidir, los que finalmente fueron aprobados en el Parlamento.

Entre ellos podemos mencionar los Convenios de la Organización Nacional del Trabajo O.I.T. número 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981), y número 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2006), que fueron aprobados por medio de las leyes 26.693 y 26.694 respectivamente, publicadas en el Boletín Oficial el 26 de agosto de 2011. Asimismo se aprobó con la Ley 26.693 el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores.

Cabe destacar que, mediante la ratificación del Convenio 155 OIT, Argentina se comprometió a poner en práctica y reexaminar de forma periódica una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente laboral (Art. 4º).

Por su parte, con la ratificación del Convenio 187 OIT, nuestro país se comprometió a promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes producidas en ocasión del desempeño laboral, mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, y también a promover la mejora continua de la seguridad y salud en el empleo (Art. 2º).

Debo resaltar que el Protocolo de 2002, relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, establece que las autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de las siguientes funciones: "el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados, la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste".

En consonancia con las referidas normas supra legales, se dictó la Ley 26.773. Al respecto debo señalar que desde el año 2006, en que accedí a la diputación, presenté un proyecto de ley, consciente de la necesidad de que no se obligue a los trabajadores a litigar para obtener el resarcimiento de la minusvalía, que como consecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales hu-

bieran adquirido. Con tal fin mantuve reuniones con el Dr. Daniel Funes de Rioja y el Presidente de la UART, Lic. Jorge Aimaretti, en la comprensión de que si las reparaciones eran justas y se incluían enfermedades profesionales, no habría juicios. No se logró en aquel momento, y estimo que se logrará a partir de la Ley N°26.773.

Si bien existen algunas discrepancias parciales en relación a las posiciones adoptadas por el suscripto relativas al acceso a la justicia y competencia, es dable destacar los aspectos positivos de la ley en cuanto se incrementaron las prestaciones dinerarias de la Ley de Riesgos del Trabajo (24.557) que, conforme el Decreto N°1694/09, constituyen "pisos", dotándoselas de un mecanismo de ajuste de acuerdo a la variación de las Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables (RIPTE).

Efectivamente, la nueva ley introduce un mecanismo de actualización automática de las prestaciones dinerarias por gran invalidez, por incapacidad laboral permanente y por muerte, que se efectuará dos veces al año. Cabe destacar que este sistema es un símil de la movilidad jubilatoria. Dichas indemnizaciones serán actualizadas semestralmente (marzo y septiembre) en base a la evolución del índice RIPTE, que durante el último año registró un aumento superior al 32%.

Además, de acuerdo a la nueva normativa, la determinación de la "base imponible" para el cálculo de las indemnizaciones, se efectuará sobre el monto total de las remuneraciones y de los conceptos "no remunerativos" que perciba el trabajador y declare el empleador. Recordemos que, por ejemplo, el artículo 12 de la Ley N°24.557 sólo se refería a "remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones con destino al sistema de jubilaciones (SIJP)". (art. 10 in fine).

Otro aspecto positivo de la ley, es el relativo a lo dispuesto acerca de que "cuando el daño se produzca en el lugar de trabajo o lo sufra el dependiente mientras se encuentra a disposición del empleador", el trabajador o sus familiares recibirán un adicional del 20% "en compensación por cualquier daño no reparado". "En caso de muerte o incapacidad total", esta indemnización adicional nunca será inferior a los $70.000".

Por otra parte, la Ley N°26.773 elimina el sistema de renta periódica y establece el pago único de las prestaciones indemnizatorias dinerarias, que deberán efectivizarse dentro de los 15 días de la notificación del fallecimiento del trabajador accidentado o de la homologación o determinación de la incapacidad laboral de la víctima del siniestro.

Siguiendo los lineamientos de la aprobación de los Convenios 155 y 187 de la OIT y el Protocolo del 2002 relativo al Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, mediante la Resolución MTEySS Nº 915/2012, del 19/10/2012, ha convocado al Comité Consultivo Permanente de la LRT, para analizar la incorporación al Listado de Enfermedades Profesionales de las hernias inguinales, las várices y la espondilo artrosis, y evaluar la Tabla Baremo del Anexo I, del Decreto 659/96.

Finalmente, estimo que la experiencia en la práctica de la Ley 26.773 seguramente dejará enseñanzas útiles para que la obligación constitucional, que exige al empleador tutelar al trabajador, se perfeccione cada día más, y la experiencia de la aplicación de la ley ayude al análisis de su futura superación.

Raúl Horacio Ojeda* | Juez Nacional del Trabajo

Desafíos normativos en materia de Salud y Seguridad del Trabajo

Las recientes reformas al sistema de riesgos del trabajo, principalmente a través del Decreto 1694/2009 y de la Ley N°26.773, dejaron pendiente una reforma integral a la regulación en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo. No es imprescindible, pero sí importante y ya veremos porqué.

El problema

Pese a que conceptualmente podemos coincidir en que -tanto la prevención de riesgos del trabajo, como el seguro y la reparación de los accidentes y enfermedades, corresponden a un subsistema de la Seguridad Social, en Argentina- por problemas técnicos de la normativa vigente, se desplazó la temática hacia el Derecho de Daños.

Parte de esos problemas técnicos se origina en el divorcio de la normativa relativa a la Prevención (Ley N°19.587 de 1972) respecto de la de Seguro y Reparación (Ley N°24.557 de 2005); las que parten de paradigmas distintos y tienen concepciones totalmente disímiles de la problemática a regular. Esas Leyes y sus normas reglamentarias, muchas veces con desapego a la jerarquía normativa que impone la Constitución Nacional, contribuyeron a que en nuestro sistema sea esencial asegurarse, pero no prevenir; calcular costos de alícuotas y no programar acciones de reducción de siniestros; abaratar el costo laboral, por vía de pagar menos seguro y no de mejorar la productividad, evitando días de baja por accidentes y enfermedades del trabajo.

Eso implica que:

- Se aflige a los trabajadores, a su futuro y al de sus familias.
- Se resquebraja la cohesión social
- Se compromete el proyecto de país por la destrucción de capacidades humanas
- Se disminuyen las calificaciones existentes
- Se afecta la productividad de las empresas

Un cambio de paradigma

Bajo la presidencia de Néstor Kirchner cambió el paradigma, y, consecuente con su notoria preocupación a favor de los Derechos Humanos, el eje pasó a ser la salud y seguridad de las personas que trabajan. Durante su gestión (continuada luego por la Presidenta Fernández, a través del mismo Ministro de Trabajo) se inició un largo proceso de reforma legislativa (que me tocó coordinar en varias de sus etapas) y que aún no ha culminado.
Se ratifica diariamente que después de los derechos humanos básicos, a no ser perseguidos, encarcelados sin juicio previo, desaparecidos o asesinados, la siguiente ambición de las personas es vivir

una vida digna y la esencia de la dignidad es el trabajo, pero no cualquier trabajo, sino uno que sea decente.

Parte de ese proceso se puede resumir en acciones concretas, y así a la proclamada "recuperación del rol del Estado", como lema o como objetivo, se la vislumbra a través de una Superintentencia de Riesgos del Trabajo más proactiva ante la Prevención (programas, inspecciones, clausuras, intervenciones directas) y reactiva frente a los accidentes y enfermedades (investigación de causas, asistencia a las víctimas). Valga como ejemplo, el éxito del Programa de Reducción de accidentes Mortales (Res. S.R.T. N°1721/04 modificada por la 1392/05), y del Programa de Rehabilitación para Empresas con Establecimientos que registren Alta Siniestralidad (Res. S.R.T. N°559/09, modificada por Res. S.R.T. N°475/11), que arrojan resultados alentadores, aunque aún quede mucho por hacer.

Lo pendiente

A esa recuperación de la presencia del Estado en las tareas de normatización, investigación, concientización y fiscalización en materia de prevención, se le deben agregar otras acciones y medidas que sólo pueden provenir de una reforma a la Ley N°19.587, tales como:

- Promover la responsabilidad empresaria con instrumentos claros que determinen sus obligaciones y con reglamentación específica, de acuerdo a la rama de actividad y al tamaño de las empresas.
- Regulación específica para la utilización de personal eventual, contratistas, subcontratistas, servicios tercerizados, establecimientos con multiplicidad de empleadores.
- Clarificación del rol de las ART en materia de prevención, con mayor injerencia en actividades riesgosas y en empresas críticas.
- Participación de los trabajadores a través de los comités mixtos.
- Regulación de los servicios de salud y seguridad en el trabajo, internos y externos, facultando a la autoridad de aplicación a ejercer facultades disciplinarias sobre los técnicos que cumplan defectuosamente o sólo en la formalidad, sus incumbencias profesionales.
- Consagración del derecho a retener tareas a favor de los trabajadores, en caso de riesgo grave o inminente.

Colofón

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

CLAVES DEL PROGRAMA
DE LA 10° SEMANA ARGENTINA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Programas Nacionales de Prevención por Rama de Actividad

En el marco de la Estrategia Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo 2011-2015 -y en consonancia con la Política Nacional de Salud y Seguridad de los Trabajadores y del Medio Ambiente de Trabajo- la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), mediante su Gerencia de Prevención, diseñó y está ejecutando los Programas Nacionales de Prevención por Rama de Actividad y por Patología.

Los programas forman parte de una política desarrollada por la Gerencia de Prevención, que reside en adoptar las medidas apropiadas para garantizar la plena efectividad en la protección del derecho de los trabajadores a la salud y seguridad en el trabajo, con el fin de proteger su vida y preservar su integridad psicofísica. Esta política se complementa con trabajos vinculados al control y supervisión de los planes anuales relacionados a la prevención, que son implementados por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo.

El objetivo de los Programas Nacionales de Prevención es desarrollar e implementar políticas activas en prevención primaria, secundaria y terciaria, de manera conjunta y/o independiente con las organizaciones empresariales, las organizaciones sindicales, las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y las Autoridades de Trabajo Local.

A partir del año 2013 las ramas de la actividad a abordar por los Programas Nacionales de Prevención son:

- **Industria Metalmecánica**
- **Industria Automotriz**
- **Industria Frigorífica**
- **Transporte Terrestre**
- **Industria Petrolera**
- **Industria del Cuero**
- **Industria Maderera**
- **Industrias Lácteas**
- **Industria Minera**
- **Industria Eléctrica**
- **Sector que utiliza Nanotecnología**
- **Sector Construcción**

Los criterios de selección respondieron, por un lado, a aquellas actividades que presentan en el último trienio los índices de incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesio-

nales más altos; por otro lado, se eligieron aquellas ramas que son consideradas estratégicas para la política nacional de reindustrialización.

Los Programas Nacionales de Prevención están previstos en un proceso que se desarrollará en distintas etapas, que son las que figuran a continuación:

1° etapa

- Conformación de las **Comisiones Cuatripartitas** nacionales y regionales.
- Realización de un Encuentro Nacional y realización de Encuentros Regionales.

2° etapa

- **Relevamiento** y estudio de los riesgos, cargas y exigencias específicas del sector.
- Elaboración de los Mapas de Riesgo y de los Diagramas de Flujo Laboral.
- Relevamiento de los perfiles de alteraciones a la salud.
- Determinación de los estudios que componen los exámenes de ingreso y periódicos, por sector.

3° etapa

- Consenso sobre los lineamientos de las **políticas de prevención** primaria, mejoras de las CyMAT; prevención secundaria, de formación del recurso humano y terciaria, de reinserción laboral.
- Estrategias de **ejecución.**

4° etapa

- **Monitoreo** de las políticas preventivas y desarrollo de programas de **vigilancia epidemiológica** en seguridad, salud y trabajo

1. Comisiones Cuatripartitas

Las Comisiones Cuatripartitas son el órgano ejecutor de los Programas Nacionales, y están concebidas como espacios de co-construcción de los conocimientos. Se las considera espacios de intercambio de saberes y un lugar de consenso de políticas preventivas.

Estas comisiones se encuentran constituidas por cuatro representantes del Estado Nacional; cuatro de las Asociaciones Gremiales; cuatro de las Cámaras Empresariales y otros cuatro de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo.

Se tiene previsto desarrollar dos Seminarios Nacionales: el primero en la 10° Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo; el segundo a determinar con la correspondiente Comisión. A la vez existe la posibilidad, la cual incitaremos, de realización de encuentros similares en las regiones que ttttttttdecidan las Comisiones Cuatripartitas.

Los Seminarios Nacionales tendrán como objetivo instalar la temática en la comunidad involucrada, a modo de sensibilización. Además, son considerados como el espacio de confluencia de los distintos saberes y prácticas que fueron desarrollando los actores que conforman la Comisión Cuatripartita.

2. Los relevamientos

El relevamiento radica en elaborar un diagnóstico situacional sobre las características y los procesos laborales, como así también sobre las características y los procesos de salud/enfermedad del colectivo de trabajadores.

Respecto al análisis de los procesos laborales, se tomarán como punto de partida los más generales y se establecerán los riesgos, cargas y exigencias laborales (procesos deteriorantes) y los elementos protectores de la salud. El conjunto de técnicas para la indagación y análisis surgirá del consenso de la Comisión Cuatripartita. Contemplará como mínimo los registros de las exploraciones sensoriales, los registros de la aplicación de guías de observación de problemas y check-list específicos para cada rama de la actividad, así como los registros de las mediciones instrumentales. Todos los datos recolectados serán sistematizados en Mapas de Riesgo, Diagramas de Flujo y Diagrama de Bloque Laboral.

En relación al análisis de los procesos de Salud/Enfermedad, se centrará la mirada en las manifestaciones tempranas sobre la salud, es decir, en el conjunto de síntomas, dolencias y malestares. Se tendrá como meta conocer los perfiles de sintomatología del colectivo de trabajadores. También en este caso las técnicas de indagación y análisis serán consensuadas en la Comisión Cuatripartita. Contemplarán como mínimo, la aplicación de escalas, cuestionarios e inventarios.
Se priorizarán los datos que se elaboren con las distintas miradas de los actores de la Comisión Cuatripartita, es decir, que se co-construyan para establecer los diagnósticos situacionales. Asimismo, los datos anteriores elaborados por las partes intervinientes (sean investigaciones, intervenciones, resultados de capacitaciones, información sobre historias clínicas de los exámenes preocupacionales y periódicos, relevamientos de las CyMAT, resultados de inspecciones, relevamientos de agentes de riesgos, manuales de procedimientos y de buenas prácticas, entre otras) serán insumos de trabajo, puntapié inicial para la comisión y antecedentes para el lanzamiento de los Programas Nacionales.

3. Políticas de Prevención

A la luz de los diagnósticos se elaborarán Políticas Preventivas y Promocionales de la Salud. Dichas políticas preventivas tendrán distintos niveles de intervención:

- De impacto PRIMARIO: modificando elementos de los procesos de trabajo y por ende eliminando y controlando los riesgos, cargas y exigencias que derivan de dichos procesos.
- De impacto SECUNDARIO: compartiendo con el colectivo de trabajadores conocimien-

tos, habilidades y prácticas que permitan tener recursos para identificar y afrontar procesos peligrosos, como así también detectar manifestaciones tempranas en la salud. Además, serán útiles para consolidar los cambios actitudinales, de hábitos y de procedimientos que nutren a la Cultura de la Seguridad en el Trabajo. Estas políticas de impacto secundario se desarrollarán a partir de estrategias de capacitación con didácticas que involucren o impliquen a los actores y con la elaboración de los manuales de buenas prácticas.

- De impacto TERCIARIO: abordando la problemática de recalificación y reinserción laboral de aquellos trabajadores que tienen una restricción en su salud. Asimismo, se estimulará la creación de los Comités Mixtos, que oficien de plataforma para la ejecución de las políticas preventivas.

4. Monitoreo y vigilancia epidemiológica

El Monitoreo Estratégico en Salud y Seguridad en el Trabajo desplegará dispositivos de evaluación en cuanto a la eficacia de las políticas preventivas aplicadas en el marco de los Programas Nacionales.

Otros aspectos

Los programas cuentan con una plataforma informática que permite el registro y el seguimiento de los mismos de las distintas etapas.

Asimismo, poseen un espacio transversal que monitorea, evalúa y propone diferentes tópicos a las Comisiones Cuatripartitas. En dicho espacio participan los integrantes de las comisiones de todas las ramas de actividad que integran los Programas Nacionales de Prevención. Estos espacios serán fomentados por medio de:

A) Seminarios-taller que evaluarán las producciones transdisciplinarias y multisectoriales de los conocimientos y de las políticas que desarrollan las Comisiones Cuatripartitas. Se compartirán enfoques de la gestión, del conocimiento, de los aprendizajes significativos, de la co-construcción de los saberes, y de los Comités Mixtos.

B) Seminarios-taller que evaluarán las equidades de género, tanto en la construcción de diagnósticos como en la elaboración de las políticas preventivas.

C) Seminarios-taller que evaluarán las miradas territoriales y los vínculos de las ramas de la actividad con su entorno.

Prevención desde la Escuela: aprendemos a cuidarnos entre todos

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) se acerca a los alumnos de escuelas primarias para abordar, desde la infancia, ***la construcción de hábitos y valores para el fomento de la cultura de la prevención***. La meta es actuar en el presente para construir el futuro.

El programa Prevención desde la Escuela se viene desarrollando desde el año 2011, bajo la convicción de que la escuela es el ámbito ideal para la promoción de la salud de la comunidad educativa.

Hasta el momento han participado de la propuesta más de 60 escuelas primarias, ubicadas en la ciudad de Buenos Aires y en las provincias de Entre Ríos, Mendoza y Buenos Aires. Asistieron a los talleres más de tres mil alumnos y sus docentes.

Este año, luego de la aprobación del proyecto por parte del Ministerio de Educación de la provincia de Córdoba, se pactó un cronograma de trabajo que implica visitar, al menos, 25 escuelas de enseñanza primaria de la provincia, que se suman a los 50 establecimientos programados para visitar en la ciudad de Buenos Aires.

Trabajar en prevención implica valorar y cuidar la salud y la seguridad de las personas, con la convicción de que los accidentes son evitables. Bajo el lema *"prevenimos y aprendemos a cuidarnos entre todos"* se trabaja con los alumnos bajo la modalidad de taller, con el objetivo de lograr un efecto multiplicador que trascienda al ámbito de la familia y la comunidad.

La propuesta pone su eje en la participación y el diálogo como herramientas para la transferencia de información y la construcción colectiva del conocimiento. Busca que los alumnos logren aprendizajes vitales significativos, identifiquen y reflexionen sobre situaciones que puedan poner en riesgo su salud y seguridad, para que asuman conductas que fomenten la

prevención y el cuidado de la salud personal y colectiva. Además se promueven pautas para el cuidado de la voz de uso profesional entre los docentes que participan de los talleres.
Los talleres están destinados a alumnos de cuarto o quinto grado de escuelas de nivel primario y buscan fomentar la cultura de la prevención, la adopción de hábitos y actitudes que valoren la seguridad y el cuidado de la salud.

El juego es un facilitador del aprendizaje. Por eso, mediante actividades lúdicas, se aborda el tema de la prevención de accidentes y enfermedades en los ámbitos en los que los niños se desarrollan habitualmente, identificando riesgos en el hogar y en la escuela (juegos de palabras, adivinanzas, identificación de riesgos a partir de láminas, sopas de letras, palabras cruzadas).

Las actividades se desarrollan utilizando diversos elementos propios del mundo del trabajo (cascos, botas de seguridad, protectores oculares, auditivos, respiratorios, guantes, señales de advertencia, prohibición obligación, etc.) para la prevención y protección de los trabajadores.

A partir de su observación y manipulación, los niños y niñas conocen las funciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, como organismo responsable por parte del Estado de la protección y cuidado de la salud de los trabajadores.

A modo de síntesis, el ***Programa Prevención desde la Escuela*** promueve la reflexión sobre las distintas acciones y normas a adoptar para el cuidado de la salud y seguridad de todos, en las actividades cotidianas de juego y trabajo (uso de artefactos eléctricos, productos tóxicos, productos inflamables, la manipulación de materiales escolares, ordenamiento y carga de la mochila, entre otras). Analizando también la importancia del respeto por los demás, las actitudes de cooperación y tolerancia, obediencia responsable a las normas y cuidado de los espacios comunes.

Programa de Organismos Públicos: Salud y Seguridad para los Trabajadores del Estado

El Programa de Organismos Públicos se crea a partir de la necesidad de que el Estado Nacional, las Provincias y los Municipios cumplan con las condiciones de Salud y Seguridad Laboral de todos los trabajadores que se desempeñan en estos sectores, gestionando en forma conjunta con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), el cumplimiento de la normativa vigente.

Puesto que los Organismos Públicos presentan características propias que los diferencian del sector privado, y a los efectos de que puedan dar cumplimiento a la normativa de Higiene y Seguridad en el Trabajo, se ha tenido en consideración la existencia de estas particularidades, entre las que se pueden mencionar los mecanismos de compra y contratación con plazos y tiempos, que son distintos a los del sector privado, y la inflexibilidad presupuestaria, entre otros. Por otra parte, cuando son detectados incumplimientos a la normativa vigente, el problema de la aplicación de sanciones pecuniarias entre los distintos sectores del Estado no termina de solucionar la cuestión de fondo.

El Estado tiene el deber de cumplir con las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, mejorando las condiciones laborales y disminuyendo la siniestralidad de los trabajadores. Por tal motivo, la SRT, que es el organismo encargado de hacer cumplir las normas vigentes, ha creado el "Programa de Regularización de las Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo en Organismos Públicos", denominado en adelante Programa de Organismos Públicos, a partir de la Resolución SRT N° 1068/2010.

Entre los objetivos del Programa se encuentran:

- Promover el Sistema de Riesgos del Trabajo en el ámbito de los Organismos Públicos.
- Reducir la siniestralidad laboral y adecuar las condiciones y medio ambiente de trabajo en el ámbito de los Organismos Públicos.
- Promover la Capacitación en materia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de Trabajo en los Organismos Públicos.
- Obtener el máximo nivel de cobertura de riesgos del trabajo para los trabajadores de los organismos públicos nacionales, provinciales y municipales.
- Brindar colaboración y asistencia técnica al Estado Nacional, las Provincias y los Municipios, tendientes a fortalecer sus respectivas capacidades de gestión en las tareas de prevención de riesgos laborales y preservación de la salud y seguridad de los trabajadores que se desempeñan en su órbita.

Una vez firmado el convenio entre la SRT y el Organismo Público se da inicio a los relevamientos de los establecimientos con que cuenta el Organismo, que en la mayoría de los casos se encuentran distribuidos a lo largo de todo el país, donde los profesionales de la SRT realizan un diagnóstico técnico exhaustivo de las condiciones de Higiene y Seguridad Laboral. En base al diagnóstico se elabora el "Plan de Fortalecimiento", que es adaptado a las necesidades y posibilidades de cada establecimiento y que debe contener, entre otros aspectos, un plan de adecuaciones con las medidas a realizar, estableciendo plazos de ejecución.

Asimismo, como parte del Convenio, se desarrollan acciones de capacitación que están dirigidas a todo el personal del Organismo a través de la modalidad e-learning, cuyo contenido tiende a brindar conocimientos sobre el sistema integral de riesgos del trabajo, riesgos generales y específicos de la actividad, a través del Convenio que ha sido suscripto entre la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, el Centro Interamericano de Estudios de la Seguridad Social y la SRT.

Avances del Programa de Organismos Públicos:

	2011	2012	2013	TOTAL
Convenios Firmados	17	9	1	28
Convenios en Trámite			4	4
Relevamientos Realizados	209	266	24	499
Puestos de Trabajo Relevados	8.129	16.347	3.999	28.475
Superficie Relevada (m²)	154.313	306.308	52.744	513.365
Planes de Fortalecimientos	192	284	20	490
Capacitación E-learning	14.855	29.975	16.085	60.915
Capacitaciones Internas	5	5	1	11

Carlos Garavelli | Organización Iberoamericana de Seguridad Social - OISS

Vínculo para mejorar la Seguridad Laboral

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la República Argentina (SRT) trabajan en conjunto por el objetivo común de mejorar la Seguridad Laboral.

Estas tareas, que se desarrollan desde la creación de la SRT, se han incrementado en los últimos años en relación a dos temas:

1. La Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo: este Programa, desarrollado por la OISS en virtud del mandato emanado de las Cumbres Iberoamericanas de Jefes de Estado y Gobierno, tiene por objetivo el desarrollo del conocimiento de las condiciones reales del trabajo en los países de la región con características homogéneas -que permitan su comparación- y contar así con un elemento imprescindible para activar políticas eficaces y específicas de Seguridad y Salud Laboral.

   Argentina fue el primer país que adhirió formalmente a la Estrategia Iberoamericana (2009) y a partir de ella desarrolló la estrategia nacional (período 2011 – 2015).

   En ese marco, por Convenio Específico entre la OISS, SRT, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la colaboración de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona (España), se desarrolló en el período 2009–2010 la Encuesta Nacional sobre las Condiciones Medio Ambientales del Trabajo en el Sector Industrial. Al momento de esta publicación se está comenzando a diseñar, entre los mismos actores, una encuesta similar destinada al Sector Primario Rural (actividad agropecuaria).

2. Programa de Regularización de las Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo en los Organismos Públicos: en este marco la OISS desarrolló un portal educativo para brindar capacitación en una plataforma de enseñanza a distancia, realizándose cursos destinados a agentes públicos, con una duración de treinta y cinco horas cátedra. El mismo está integrado por un Módulo Genérico, compuesto de veinte lecciones y uno específico de dieciséis lecciones.

A continuación se detallan los mismos:

A) Módulo Genérico:

- Salud y Trabajo.
- La cultura de la prevención.
- Sistema de riesgos del trabajo.
- Riesgos contemplados en la legislación.

B) Módulos Específicos:

B.1) Trabajo en oficina:

- Riesgos físicos
- Condiciones higrotérmicas (temperatura y humedad)
- Ruido
- Riesgos biológicos, químicos y ergonómicos
- Espacio de trabajo
- Equipamiento
- Consejos y ejercicios
- Riesgos psicosociales

B.2) Docentes

- Marco teórico en educación.
- Orden y limpieza en el sector de trabajo.
- Riesgos en la actividad docente universitaria
- Instalaciones sanitarias
- Posición de pie
- La voz
- Medidas generales de prevención de riesgos

El Programa se encuentra en plena ejecución y por su intermedio se han capacitado funcionarios públicos de las siguientes reparticiones:

- AFIP
- ANSES
- CONICET
- DIPUTADOS
- GESTION PUBLICA
- INDEC
- INDUSTRIA
- INSTITUTO NACIONAL DE VITIVINICULTURA
- JEFATURA DE GABINETE

- MINISTERIO DE ECONOMIA
- MINISTERIO DE EDUCACION
- MINISTERIO DE SEGURIDAD
- MINISTERIO DE TRABAJO
- MTEYSS
- PAMI
- POLICIA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA
- REGISTRO NACIONAL DE LAS PERSONAS
- SECRETARIA DE AMBIENTE
- SEDRONAR
- SENADO DE LA NACIÓN
- SINDICATURA GENERAL DE LA NACION
- SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO
- SUPERINTENDENCIA DE SALUD
- SUPERINTENDENCIA SEGUROS DE LA NACION
- UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA
- UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE
- VIALIDAD NACIONAL
- PCIA DE BUENOS AIRES: ARBA, Astilleros Río Santiago, Dirección Provincial de Vialidad, Casa de la Provincia de Buenos Aires, Honorable Junta Electoral, Honorable Tribunal de Cuentas, Instituto Cultural, Instituto Provincial de Lotería y Casinos, IPS, Ministerio de Economía, Ministerio de Gobierno, Ministerio de Justicia y Seguridad, Ministerio de Producción, Ciencia y Tecnología; Ministerio de Salud; Ministerio de Trabajo, Ministerio de Asuntos Agrarios, Patronato de Liberados Bonaerenses, Secretaría de Espacio Público, Secretaría de Participación Ciudadana, Secretaría de Personal y Política de RRHH, Secretaría de Turismo, Secretaría Legal y Técnica, Tesorería Gral. de la Provincia.

El rol de la medicina en la Salud y Seguridad en el Trabajo

Si se tiene en cuenta que la salud del trabajador y la prevención de los agentes de riesgo constituyen un objetivo primario por excelencia para la Seguridad Social.

Que la Seguridad Social es un derecho inalienable del ser humano, concebido como garantía para la obtención del bienestar de la población, y como factor de integración permanente, estabilidad y desarrollo armónico de la sociedad.

Que es una responsabilidad indeclinable de los Estados garantizar a toda la población su derecho a la Seguridad Social; cualquiera sea el modelo de organización institucional, los modelos de gestión y el régimen financiero de los respectivos sistemas protectores que, dependiendo de sus propias circunstancias históricas, políticas, económicas y sociales, hayan sido elegidos.

Que en consonancia con los conceptos vertidos, la determinación de las incapacidades laborales por patología psicofísica en los trámites generados por contingencias como la invalidez, discapacidad, vejez y muerte, en el marco de Ley Nº 24.241, conjuntamente con los Consensos en Cardiología, Psiquiatría y Neoplasias (elaborados durante el período 2004-2013) deben ceñirse al Decreto Reglamentario N° 478/98, siendo fundamental el conocimiento de los criterios médico – funcionales que lo inspiraron, impartidos por los profesionales que los elaboraron y a diario lo aplican.

En el mismo marco de leyes de la Seguridad Social se encuentra la Ley Nº24.557 de Riesgos del Trabajo, en la cual el concepto de incapacidad se rige por parámetros diferentes a la Ley Previsional. En ésta última los Accidentes de Trabajo, las Enfermedades Profesionales del listado laudado y las Enfermedades Profesionales No Listadas (Decreto Nº 1278/2000) reglamentadas por los Decretos N° 658/96, 659/96, requieren de un marco conceptual diferente al momento de determinar la

incapacidad laboral consecuente.

Los cuadros patológicos de las diferentes especialidades, las diferentes formas de simulación, el diagnóstico diferencial con Neurosis de Renta, constituyen un abanico en el cual la ciencia y la pericia médica basada en el conocimiento y la astucia, facilitan una valoración ajustada.

La consideración del Estrés por Mobbing (conductas de maltrato laboral) denunciado como contingencia laboral en el seno de las Comisiones Médicas y de la Comisión Médica Central; el alcance del Estrés Postraumático en las Enfermedades Profesionales de origen psíquico, requieren de un análisis distinto.

Por último, el mayor de los desafíos: los "Protocolos de Prestaciones Médicas": Traumatológico, Psiquiátrico, Disfonías, Hipoacusias; con los cuales se busca cumplimentar el artículo 52 de Ley Nº 24.557 criteriosamente y con idoneidad.

Que en consonancia con el espíritu de las leyes con las que deben resolverse la incapacidad laboral y la invalidez, debe haber unificación y universalización a nivel nacional de los criterios a utilizar para:

- **Disminuir al máximo la posibilidad de errores en los diagnósticos.**
- **Evitar la utilización de nomenclaturas por fuera de la indicada en los Decretos reglamentarios, hecho que oscurece más que aclara, al momento de fijar incapacidad en el dictamen.**
- **Efectuar ponderaciones ajustadas a los derechos de las partes.**
- **Evitar el trabajo en soledad que atenta contra el intercambio que enriquece.**

Estas son metas cuyo logro representa alcanzar el objetivo buscado, que es el cuidado de la salud del trabajador.

El rol de la Negociación Colectiva en la Salud y Seguridad en el Trabajo

Cuando se aborda el tema de la Higiene y Seguridad en el Trabajo, se habla en definitiva de la protección de la salud del trabajador. La prevención de eventuales riesgos en las labores desarrolladas en los diferentes establecimientos es un tema de fundamental importancia a la hora de defender un trabajo digno, tal como lo prevé nuestra Carta Magna.

Del análisis de la normativa específica en la materia se advierte que los actores obligados, al menos legalmente, son los empleadores, a través de la Ley Nº19.587, y las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, a través de la Ley Nº24.557 y reciente Ley Nº26.773.

Sin embargo, la Negociación Colectiva desarrolla un papel fundamental, toda vez que importa el medio para que los trabajadores participen en la confección e implementación de medidas efectivas que ayuden a disminuir las contingencias laborales.

En el marco de las presentes Jornadas entendemos que es una necesidad primordial continuar profundizando la universalización del diálogo entre los actores sociales con el objetivo de alcanzar un trabajo más seguro.

La extraordinaria dinámica de la Negociación Colectiva observada durante la última década no tiene precedentes históricos. Año a año el Ministerio de Trabajo homologa miles de acuerdos y convenios colectivos, tanto de empresa como de actividad. Esta dinámica, entre otras cosas, ha permitido una sustantiva mejora de los salarios reales de los trabajadores, aunque en otros institutos de las relaciones laborales los avances no han sido tan contundentes, entre ellos particularmente los referidos a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

En este punto debemos reconocer que los trabajadores, por el simple hecho de cumplir con sus tareas diariamente, resultan ser quienes mejor conocen la actividad y los posibles riesgos implícitos. Son ellos quienes deben realizar, día a día, su trabajo y quienes sufren las consecuencias en su propio cuerpo. En materia de accidentes de trabajo, seguramente son los propios trabajadores quienes primero advierten determinado riesgo y quienes pueden proponer formas de disminuirlo o incluso erradicarlo. Por otro lado, en materia de enfermedades profesionales, son los trabajadores quienes realizan los movimientos o cumplen tareas en determinadas condiciones ambientales, que generan patologías. Por ello, muy probablemente sean ellos quienes lo advierten y quienes pueden brindar una solución, en la mayor parte de los casos.

A su vez, a diario se producen cuestionamientos y reclamos por parte de los trabajadores y sus organizaciones, en busca de un mayor protagonismo en la toma de decisiones relativas a la evaluación de los riesgos de la actividad y las medidas a adoptar tendientes a disminuir los mismos.

De este modo, la Negociación Colectiva cobra una especial trascendencia en la materia, debiendo insistir en la inclusión de la Seguridad y la Higiene en el Trabajo tanto en la formación de Comités Mixtos, como en la elaboración de cláusulas especiales en los Convenios Colectivos de Trabajo.

Se destaca que tales prácticas vienen aplicándose en numerosos sectores y los resultados obtenidos han sido muy positivos. Muestra de ello son los Comités Mixtos en temas específicos tales como capacitación o ergonomía, los cuales han aportado a la disminución de la siniestralidad laboral. Los sectores Automotriz, Metalmecánica y Aguas y Saneamiento son claros ejemplos de tales prácticas, obteniendo excelentes resultados.

También merece destacarse la labor realizada en el sector de la Construcción, cuyo Convenio Colectivo de Trabajo ha previsto la implementación de Comités de Seguridad e Higiene, en los cuales las partes se comprometen a hacer cumplir la normativa específica en la materia.

Por otro lado, en lo que hace a los restantes actores, tales como los empleadores y las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, las contribuciones de los trabajadores en pos de mejorar las condiciones de Seguridad e Higiene en los establecimientos y la disminución de los riesgos laborales, sin dudas los beneficiarán.

En conclusión, si bien son numerosos los sectores que han incluido a los trabajadores en la discusión sobre la Seguridad y la Higiene en el Trabajo, aún resta mucho por hacer, y la Negociación Colectiva resulta ser una alternativa interesante y eficaz a la hora de generar el compromiso de todos los actores sociales involucrados en el tema.

Nosotros, desde el Ministerio de Trabajo, promocionamos y estimulamos la inclusión de cláusulas en la Negociación Colectiva que apunten a un Trabajo Seguro.

El Trabajo Doméstico ante la sanción de un nuevo Estatuto Legal

En Argentina se han verificado avances en materia de Derecho Social y Laboral en los últimos sesenta años, con recurrentes retrocesos ligados a situaciones determinadas por las alternativas políticas y económicas por las que ha atravesado, pero que en líneas generales permite sostener que se han alcanzado mejoras en las condiciones de empleo y de trabajo. Esto último se ha acentuado desde el año 2003, reflejando una sucesión continua de medidas normativas que han promovido al trabajador y su familia.

Sin embargo, el sector de las trabajadoras de casas particulares ha quedado postergado en el tiempo sin poder modificar el marco regulatorio que, con claros signos peyorativos, le fijara la dictadura instaurada en 1955 (autodenominada "Revolución Libertadora") mediante el Decreto Ley Nº326/56 y complementado con el Decreto Nº7979/56.

Curiosamente, no se registran decisiones jurisprudenciales que hayan puesto en cuestión su constitucionalidad luego de las reformas introducidas a nuestra Constitución en 1957 y en 1994, a pesar de que el mero cotejo de la regulación de diferentes institutos de dicho Estatuto con la normativa constitucional impondrían tachas insuperables en un control de constitucionalidad.

Evidentemente, la situación de éste Colectivo pone de manifiesto problemas de tipo cultural en nuestra sociedad, ingredientes típicamente discriminatorios y una forzada invisibilización que combina cuestiones de clase con otras de género, que ameritan su examen más desde una perspectiva sociológica que jurídica, puesto que desde el Derecho –y en particular desde el Derecho Laboral- no hace falta una gran indagación del Estatuto de 1956 para su inmediata descalificación.

Es en el contexto anteriormente descripto en que debe apreciarse la iniciativa de la Presidenta, Dra. Cristina Fernández de Kirchner, quien no casualmente hizo público el envío al Congreso del Proyecto de Reforma un 8 de marzo (del año 2010), el Día Internacional de la Mujer.

Recordemos que se trata de un Colectivo Laboral compuesto casi totalmente por mujeres -más del 95% de las personas ocupadas en esos servicios- que, en forma remunerada y para terceros, replica las tareas de cuidados (tanto del hogar como de las personas) que clásicamente le han sido reservadas en la división sexual del trabajo, y que padecen similares faltas de reconocimiento en orden al valor económico de su trabajo. Más aún, quienes se ocupan de estas tareas no son reconocidas socialmente como trabajadoras, sino como meras prestadoras de un servicio personal, que las emparenta con esquemas propios de la servidumbre,

el colonialismo o la esclavitud, como ha tenido oportunidad de señalarse desde la misma Organización Internacional del Trabajo en su Informe para la Conferencia del año 2010 sobre ésta temática.

Es por ello que cabe atribuirle a la Ley recientemente sancionada un sentido reivindicatorio de la mujer y de las trabajadoras ocupadas en labores domésticas.

La decisión de la Presidenta, cuya trascendencia resulta no sólo por haber asumido esta necesidad de inclusión a la que ningún gobierno en casi sesenta años había prestado atención, sino por haber mostrado también real voluntad política en concretar esa aspiración legítima de un millón de trabajadoras; fue vehiculizada por el Ministerio de Trabajo, al que se le encargó la elaboración del Proyecto de Ley y desde donde se registró una intensa actividad en procura de su consagración legislativa.

El criterio que ha guiado la reforma normativa se asienta sobre el concepto de "Estatuto Mínimo", que consiste en partir de un presupuesto básico, que es el reconocer que la especialidad de un sector que justifica una regulación normativa diferenciada no obsta a la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo en tanto derecho común laboral para todos los trabajadores y trabajadoras del sector privado.

En este sentido, se ha trabajado sólo sobre los institutos que exigían una regulación singular que respondiera a la peculiaridad de las relaciones de trabajo del sector, remitiéndose en todo lo demás –y aún en algunos casos, parcialmente, con respecto a la normativa estatutaria- a las disposiciones contenidas en el Régimen de Contrato de Trabajo.

Garantizando Derechos, Construyendo Inclusión

"Estudiando ahora el estado actual de las clases trabajadoras en La Rioja, encontramos que ellas se hallan en un estado deplorable, que sienten ya los efectos de la alimentación insuficiente…y que si en toda la República es necesario acudir en ayuda del obrero, en La Rioja es un deber urgente…el jornal corriente del peón es en la ciudad de 0,80 sin comida, y éstos se pagan en vales contra casas de negocio, que cuando más les dan la mitad de su importe en dinero y la otra mitad en mercaderías, cuando no los obligan a tomar el todo de esta forma, ¡y a qué precios, señor!" (...)

(...)"Llegamos el 5 de febrero de Santiago y ya el primer día nos dijeron que no había muchas comodidades: llegamos a las 3 y nos dejaron esperando hasta las 8 en una estación de servicio. Después nos tiraron en un galpón en el medio del campo y no nos dieron comida por tres días. Sobrevivimos a mate cocido y tortillas (de harina y grasa), cuenta el joven sobre un establecimiento de producción olivícola de la provincia de La Rioja."

Pareciera que estamos en presencia de un mismo tiempo. Sin embargo, el primer relato surge de una descripción que en 1915 realizó Bialet Massé en su "Informe sobre la Clase Obrera Argentina", encomendado por el Ministro del Interior Joaquín V. Gonzalez con la finalidad de avanzar sobre un Código del Trabajo. El segundo de los recortes pertenece al testimonio de un trabajador de una importantísima empresa olivícola en la provincia de La Rioja que fuera denunciada durante Marzo de 2013 por el RENATEA.

Sería injusto decir que durante 100 años poco se ha realizado para revertir la situación de los trabajadores agrarios, en particular para los que quedaron en el camino en ese propósito; no sería honesto intelectualmente para quienes se propusieron desde el Estado la misión de la inclusión del trabajador agrario en condiciones de dignidad, cuando allá por el año 1944 se sanciona el Estatuto del Peón Rural con el impulso del Coronel Perón.

Pero de igual modo resulta inocultable la asimilación de realidades, la facilidad con que el lector

desprevenido podría sostener que nada ha pasado en 100 años.

El sector agrario carga históricamente la triste mochila de convertirse en la población laboral con mayor grado de desprotección y postergación, con informalidad y precariedad, con Trata Laboral y Trabajo Infantil, con trabajadores inmigrantes indocumentados y explotados. Estos niveles de trabajo indecente, son la base para proyectar un cambio de paradigma en el vínculo entre los trabajadores agrarios y el Estado Nacional. El paso sustancial fue dado por la Presidenta de la Nación al enviar al Congreso Nacional el nuevo Estatuto para el Trabajador Agrario, elaborado por el Ministerio de Trabajo sobre la base de la experiencia concreta, las convicciones fortalecidas a partir de mayo de 2003 y la necesidad de dar vuelta una página de exclusión. La aprobación de la Ley Nº26.727 marca una bisagra legal en la reafirmación de un nuevo sujeto de derecho.

Queda para el Ministerio de Trabajo, en particular para el RENATEA, la misión de refundar ese vínculo inexistente, acercar las políticas de inclusión al trabajador agrario, como puerta de entrada a los derechos ciudadanos.

Las condiciones de aislamiento y dispersión en los modos de realizar el trabajo son elementos coadyuvantes para la clandestinidad y, en muchos casos, la opresión. La ausencia por muchos años de organizaciones de trabajadores que acompañen a éste en lugar de convertirse en un instrumento de domesticación y disciplinamiento, hacen que sea el propio Estado el que tenga que asumir aquél rol.

Los objetivos perseguidos por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo desde 2003, son un componente vital de las barreras de protección que requiere un trabajador agrario. Resulta imprescindible descender en los niveles de siniestralidad laboral provocadas por malas prácticas. El cumplimiento de la jornada máxima de 8 hs. diarias, el descanso diario, semanal y anual tendrán que ser los elementos principales para una mejor salud en el trabajo agrario. La toma de conciencia del trabajador de su condición de Sujeto de Derecho también proporcionará elementos para valorizar la integridad psicofísica. De nada vale generar mecanismos de reparación, de igual modo necesarios, si no apuntamos a los máximos esfuerzos en materia preventiva.

Durante muchos años la salud del trabajador agrario sólo era analizada desde la capacidad para trabajar de sol a sol. Nos propusimos desde el RENATEA que nuestras Jornadas de Registración estén permanentemente acompañadas por equipos de salud (nacionales o provinciales) a fin de analizar la salud del trabajador como ciudadano, como persona.

Sabemos que el camino es arduo y largo y las dificultades a enfrentar son modos de fortalecer nuestro compromiso, pero nos duelen las injusticias y nos toca el honor de dar los pasos para comenzar a remediarlas.

"Por mandato popular, por comprensión histórica y por decisión política, ésta es la oportunidad de la transformación, del cambio cultural y moral que demanda la hora. Cambio es el nombre del futuro". (Nestor Carlos Kirchner – 25 de mayo de 2003).

El Trabajo Registrado construye Seguridad Social

Hace 10 años, con la asunción del Presidente Néstor Kirchner -el 25 de mayo de 2003- se inició un modelo de desarrollo con inclusión social, que colocó en el centro de las políticas públicas al trabajo y a la protección de la seguridad social. Esto permitió desarrollar un progresivo y sostenido proceso de de creación de empleo, que posibilitó una sustancial reducción de la tasa de desocupación, desde casi el 25%, en 2003, al 6,9% en la actualidad.

Guiado por este objetivo, desde hace una década, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social estableció sus prioridades: recuperar el empleo y reducir la informalidad laboral.

Este combate frontal contra la informalidad, permitió reducir la tasa de empleo no registrado, de casi el 50%, en 2003, al 34,6% de estos días y fortalecer al Sistema de Seguridad Social. Así, en este período se elevó significativamente la cantidad de aportantes y, por tanto, los recursos financieros propios. De hecho, la cantidad de trabajadores que hoy tienen un trabajo registrado, legal, con protección social, es la más alta de los últimos 38 años y es un 92% superior respecto de las personas que estaban en esta condición antes de la implementación de este patrón productivo. Vale destacar que el acceso a un empleo registrado, significa que los y las trabajadores/as cuentan con una cobertura de salud a través de una obra social para ellos y su familia, derecho a percibir asignaciones familiares, cobertura para los riesgos del trabajo, seguro por desempleo y en el futuro, una Jubilación.

Asimismo, el incremento del Salario Mínimo, Vital y Móvil y de las remuneraciones en general, a través de la Negociación Colectiva, impulsó una Política de Ingresos que fortaleció también al Sistema de Seguridad Social que se financia, entre otras cosas, con un porcentaje del salario de los trabajadores.

En esta Década Ganada se dieron enormes pasos en torno a la Inclusión en materia de Seguridad Social con:

- **El Plan de Inclusión Previsional, que permitió la incorporación de casi 2.8 millones de nuevos jubilados.**
- **Incrementos de los haberes jubilatorios mínimos y medios. Los primeros, en más de 1343% desde 2002 a la fecha.**
- **Ley de Movilidad Previsional, que implica 2 aumentos anuales.**
- **Recuperación del Sistema Público de Reparto.**
- **Asignación Universal por Hijo y Asignación por Embarazo para Protección Social.**

Todos estos logros en materia laboral y de Seguridad Social permitieron iniciar una nueva

etapa, de “sintonía fina”, que para el MTEySS significó dirigir sus políticas a los grupos más vulnerables dentro del mundo del trabajo a través de enfoques innovadores. No sólo se trata de que cada argentino pueda acceder a un empleo, sino que éste sea un trabajo de calidad, protegido, debidamente remunerado, registrado en la seguridad social y que le permita alcanzar condiciones de vida digna.

En materia de Riesgos del Trabajo hemos realizado grandes avances. A partir del 2009 incrementamos los montos de las indemnizaciones, eliminando los topes existentes para incapacidad total permanente y gran invalidez. En 2012 con la sanción de la Ley Nº26.773 se estableció un sensible aumento de las indemnizaciones por accidente, con aumentos automáticos 2 veces al año y la reducción del plazo para el cobro de las indemnizaciones.

Desde el Ministerio de Trabajo enfatizamos la Prevención, a través del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la convocatoria al Comité Tripartito para la ampliación del listado de Enfermedades Profesionales, y también la creación del Comité Técnico Permanente sobre Tareas Diferenciales dentro del ámbito de la Secretaría de Seguridad Social.

La relevancia otorgada por esta gestión a la protección frente a los Riesgos del Trabajo, quedó manifiesta en la Declaración del año 2011 como el “Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores”.

Sin embargo, quedan por delante grandes desafíos como la ampliación de la cobertura para todos y todas los trabajadores/as, haciendo hincapié en los colectivos de trabajadores más vulnerables, como por ejemplo las trabajadoras de casas particulares y los trabajadores rurales, las políticas de prevención y reinserción laboral, y la generación y promoción de una Cultura de la Seguridad Social, en la que participen todos los actores involucrados.

Desde la Secretaría de Seguridad Social estamos trabajando para extender la cobertura a los trabajadores rurales, a través de los Convenios de Corresponsabilidad Gremial, para que puedan acceder a todos los Subsistemas de la Seguridad Social. Sin embargo, queda pendiente la compatibilización del Subsistema de Riesgos del Trabajo con esta herramienta, para lo cual se necesita un profundo compromiso y trabajo conjunto de los actores involucrados.

Necesitamos ciudadanos comprometidos con sus obligaciones, que conozcan sus Derechos pero también que asuman sus Responsabilidades.

Estamos convencidos de que, en el modelo de Desarrollo con Inclusión, no hay mejor seguridad social que el acceso a un trabajo registrado -pleno, productivo y de calidad-, y la protección de un sólido sistema que brinde amparo frente a los riesgos que atraviesan todos los seres humanos a lo largo de la vida.

La Problemática del Trabajo Infantil

La problemática del trabajo infantil se plantea desde la perspectiva de Derechos Vulnerados de la Niñez y es en este marco en el que se inscriben los importantes avances normativos e institucionales de la política pública en la materia.

La Comisión Nacional ha diseñado el Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente y el cumplimiento de los propósitos y objetivos del mismo se traducen en los principales logros, que resultan del abordaje de la problemática.

Además de la agenda pública local, Argentina ha dado importantes pasos para, en los ámbitos internacionales, liderar la temática e impulsar nuevas herramientas de abordaje desde una perspectiva intersectorial.

En sintonía con el lema propuesto para la 10° Semana Argentina de la Seguridad y Salud en el Trabajo ("Por el derecho a un trabajo digno, sano y seguro"), es pertinente mencionar la dimensión de vulneración del Derecho a la Salud, que está íntimamente asociado al Trabajo Infantil. Este aspecto ha sido tratado a través de la articulación de acciones específicas con el Ministerio de Salud de la Nación. Particularmente, se cuenta con el diseño de un material específico de impactos en la salud como consecuencia del trabajo infantil, para ser utilizado tanto por los profesionales y miembros de los equipos de salud como de todo aquel que intervenga en la problemática, así como el diseño y ejecución de un programa sistemático de capacitación al sector salud.

El programa mencionado tiene por objetivos valorizar y fortalecer el rol de detector de los agentes y profesionales del ámbito sanitario, de las situaciones de trabajo infantil. En la misma línea, se ha diseñado un circuito de detección y notificación de los casos de trabajo infantil desde el sector salud, que brindará insumos para mejorar el diseño de las respuestas institucionales.

Por otra parte, con el objeto de profundizar la generación de insumos

para la formulación de políticas públicas, desde el Observatorio de Trabajo Infantil y Adolescente se proponen distintos estudios y el desarrollo de metodologías especiales en materia de información para abarcar la complejidad del problema. Desde un abordaje cuantitativo y cualitativo se contribuye a diagnosticar adecuadamente la situación de niños, niñas y adolescentes que trabajan, de sus familias y del contexto socioeconómico y productivo en el cual se insertan. De esta manera, se han desarrollado investigaciones que han hecho un aporte en la detección y descripción de los principales riesgos en la salud que se presentan en particulares modalidades de trabajo infantil.

La Secretaría de Trabajo, a través de la Coordinación de Prevención del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente, enfrenta el desafío de optimizar la labor de la inspección y de las áreas vinculadas a ella desarrollando nuevos recursos.

En este sentido se han diseñado -y ya se aplican- nuevas Actas para contener la información resultante de los relevamientos, que tienen en cuenta la edad del sujeto encuestado. Con el objeto de hacer un adecuado monitoreo y seguimiento de esta clase de inspecciones, se ha puesto en funcionamiento el aplicativo COODITIA, que permite conocer toda la historia de la inspección, desde su origen hasta su efectiva resolución por el área administrativa laboral local, así como el resultado obtenido en materia de ayuda social para el niño, niña y/o adolescente cuyos derechos se han visto vulnerados por ser víctimas del trabajo infantil o del trabajo adolescente irregular.

El horizonte de estas iniciativas reconoce que la actualización del conocimiento proveniente de las inspecciones contribuye al logro de acciones inspectivas más eficaces. Se asume la importancia que la inspección del trabajo tiene para la promoción de los derechos laborales y para el cumplimiento de lo establecido por el Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Trabajo Adolescente (período 2011-2015), que refiere a la figura del inspector como un actor clave para la protección de la infancia y la adolescencia. Así, como fin último, se pretende lograr una inspección fortalecida y eficiente, cuya labor impacte favorablemente en términos de construcción de ciudadanía para los niños, niñas y adolescentes con los que se vincule.

Por último, la política pública en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil se sitúa en el contexto de ampliación efectiva de derechos laborales y de protección social como indiscutibles pilares de inclusión puestos en práctica durante la última década en nuestro país.

Programa de Apoyo a la Formación Sindical (PAFS)[1] y Condiciones y Ambiente de Trabajo

La Capacitación y Formación Sindical reconoce antecedentes de larga data; en 1955, cuando es derrocado Perón e intervenida la CGT, ésta ya contaba con 140 escuelas sindicales en el país, 76 de las cuales dependían directamente de su Subsecretaría de Cultura.

Inspirándose en esta experiencia, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social se ha propuesto hacer de la Formación Sindical una política de Estado, dando continuidad a varios de los contenidos históricos y contribuyendo a renovar algunas de sus herramientas y prácticas, sumándose así de manera activa al proceso de cambio registrado en las relaciones laborales, en el campo tecnológico y en las concepciones de los propios trabajadores respecto de su lugar en las organizaciones sindicales y en la sociedad.

Desde su lanzamiento el PAFS ha suscripto más de 100 Convenios con organizaciones de distinto tamaño, jurisdicción y región geográfica, que abarcan diversas ramas de actividad. La formación sindical se diferencia de las otras formas de capacitación en que no está centrada en el individuo, sino que siempre tiene como objetivo al conjunto y al fortalecimiento de la organización.

Junto a la transmisión de conocimientos incorpora la socialización de experiencias surgidas en la práctica cotidiana de las organizaciones. No obstante, la reflexión académica de contenidos completa estos saberes y mejora las competencias de las organizaciones gremiales.

Este Programa se propuso promover la formación de dirigentes, cuadros medios y delegados, como la mejor herramienta para cerrar la brecha abierta en las estructuras gremiales y en la sociedad toda, por la represión desatada con el golpe militar del ´76 y el vaciamiento del movimiento sindical, producto de la profundización de las políticas neoliberales de la década del ´90.

La recomposición de las organizaciones sindicales, dentro de la regeneración del tejido social argentino, es un elemento fundamental para una democracia con justicia social y equidad, organizada en torno al trabajo decente.

Tras años de crecimiento del empleo registrado, las organizaciones sindicales vuelven a nu-

[1]*El Programa de Apoyo a la Formación Sindical (PAFS), creado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en el año 2007, brinda asistencia técnica y financiera para el desarrollo de la formación sindical. Tiene por objetivo principal fortalecer a las organizaciones gremiales, optimizando su capacidad de análisis y de acción en el marco de las relaciones del trabajo. Apunta a que la formación sindical sea permanente y autosustentada dentro de las propias organizaciones.*

trirse de numerosos contingentes de afiliados que demandan más capacidad de organizar y expresar la voluntad colectiva, tanto en los momentos de conflicto como en los espacios de negociación.

El PAFS consagra explícitamente la autonomía de los sindicatos en la determinación de los contenidos y de los métodos de la formación y apuesta a una relación de confianza mutua entre sindicalistas, instituciones de formación, universidades y por cierto, el Estado en general y el MTEySS en particular.

A partir de dicha premisa, los contenidos de formación propuestos y desarrollados en el marco del Programa, son los que figuran en la siguiente tabla. Los datos reflejan la cantidad de proyectos que incorporaron cada contenido, en valores absolutos y en porcentajes respecto del total.

Tabla 1: Frecuencia de los contenidos en los proyectos de formación sindical

Temas	Contenidos	Cantidad (N= 107)	% (N= 107)
Historia y Sindicalismo	Historia del Movimiento Obrero	63	58,90%
	El sindicato: rol y acción gremial, organización y estructura	56	52,30%
	Análisis de la realidad económica social (nacional y/o sectorial)	52	48,60%
	Planificación y gestión sindical	13	12,10%
	Sindicalismo internacional	12	11,20%
	Globalización y Neoliberalismo	11	10,30%
	Articulación entre movimiento obrero y Estado	11	10,30%
	Libertad Sindical / Derechos humanos	7	6,50%
	Historia Argentina, latinoamericana y el contexto internacional	6	5,60%
	Historia de la Educación / políticas educativas	2	1,90%
	La Formación Sindical en las Organizaciones Gremiales	2	1,90%
	Subtotal	**81**	**75,70%**
Legislación y Negociación Colectiva	Legislación Laboral, sindical, estatutos	67	62,60%
	Convenios Colectivos y Negociación colectiva	55	51,40%
	Funciones y estructura del Estado y marcos normativos	13	12,10%
	Seguridad Social	8	7,50%
	Legislación de obras sociales y sistema previsional	6	5,60%
	Subtotal	**78**	**72,90%**

Continúa en la página siguiente

Viene de página 49

Formación práctica y ética del delegado	Técnicas de negociación y procedimiento de la resolución de conflictos	42	39,30%
	Oratoria y comunicación	34	31,80%
	El delegado gremial: el rol y la representación	33	30,80%
	Liderazgo y trabajo en equipo	19	17,80%
	Ética y Filosofía Política	10	9,30%
	Subtotal	**65**	**60,70%**
Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	Salud y Seguridad Laboral	28	26,20%
	Prevención y tratamiento de problemáticas psico-sociales	15	14,00%
	El medio ambiente físico, los accidentes y sus causas	20	18,70%
	Ergonomía y organización del trabajo	6	5,60%
	Subtotal	**34**	**31,80%**
Temas Específicos	Trabajo decente, empleo y registro	14	13,10%
	Género y empleo femenino	18	16,80%
	Violencia Laboral	6	5,60%
	Trabajo Infantil	3	2,80%
	Diversidad y Multiculturalismo	1	0,90%
	Subtotal	**30**	**28,00%**
Sector, Actividad y Empresa	Análisis de la actividad sectorial y de la propia tarea	20	18,70%
	Empresa, productividad y cambio tecnológico	17	15,90%
	Responsabilidad Social empresaria	2	1,90%
	Subtotal	**28**	**26,20%**

Hay dos temáticas que se abordan en casi el 75% de los proyectos de formación sindical: "Historia y Sindicalismo" y "Legislación y Negociación Colectiva". Otra importante cantidad de proyectos (60%) impulsan la "Formación práctica y ética del delegado".

Las CyMAT son abordadas en cerca de un tercio de los proyectos. Cabe señalar que, en este último caso, el Ministerio ha respondido de dos maneras diferentes: cuando los contenidos sobre CyMAT asumían un carácter técnico y eran el eje de la propuesta de capacitación, se la canalizaba hacia el dispositivo de formación de la SRT. En cambio, el PAFS apoyaba y sostenía aquellos proyectos que incluían las CyMAT en un marco más amplio de temas de formación sindical.

El PAFS se propone profundizar el abordaje de la dimensión institucional de las CyMAT y complementar así el rol primario e indelegable de la SRT en relación con la formación técnica sobre esta materia. Ofrece un ámbito para que cuadros de todos los niveles debatan y construyan las mejores estrategias para:

- Incluir de manera operativa, temas propios de cada actividad referidos a CyMAT, en la

Negociación Colectiva y en los respectivos convenios;
- Plantear estas mismas cuestiones en los espacios tripartitos y multisectoriales en los que participen, y a un nivel más operativo:
- Brindar a los cuerpos de delegados y los trabajadores en general, herramientas eficaces para resolver o canalizar institucionalmente situaciones que afecten la cotidianidad laboral de sus compañeros.

Los ámbitos de negociación, participación y formación, permiten poner sobre la mesa, entre otros temas:

- la necesidad de ampliación del concepto de condiciones de trabajo,
- la revisión crítica de la concepción de salud,
- la necesidad de crear comisiones mixtas de Condiciones y Ambiente de Trabajo,
- la incorporación, junto a la identificación de los riesgos, del concepto de Prevención como un eje fundamental del trabajo de dichas comisiones,
- la incorporación en los convenios y acuerdos de planes de capacitación permanentes sobre esta problemática.

El Teletrabajo en Argentina

En la celebración de la 10° Semana de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y en el marco de la política clara de trabajo digno, sano y seguro, que el Ministerio de Trabajo viene gestionando desde hace diez años, el teletrabajo es un motor de inclusión socio-laboral que permite la mejora de la empleabilidad.

Esta modalidad de trabajo a distancia que utiliza las tecnologías de la información y el conocimiento (TIC) requiere de una reorganización cultural para su eficiente aplicación, tanto desde el domicilio del trabajador como desde cualquier otro, siempre ajeno al del empleador.

Sin lugar a dudas, la era de la información ha dado paso a la era del conocimiento y los desarrollos tecnológicos han producido cambios, no sólo en el ámbito del trabajo sino también en las pautas que influyen en la forma de vivir de la sociedad. Por ello el Teletrabajo se presenta como un nuevo diseño espacial del proceso de producción, es una especie dentro del género Trabajo a Domicilio, pero su tipología no se agota en este marco, pues su naturaleza está definida por el uso de las TIC.

El MTEySS no fue ajeno a estos cambios. Por ello, desde el año 2003, la Comisión de Teletrabajo y luego la Coordinación de Teletrabajo en el año 2008 fueron escenario de debates y análisis entre actores sociales, académicos, funcionarios, juristas y especialistas que permitieron elevar el Proyecto de Teletrabajo en Relación de Dependencia para su tratamiento legislativo.

Pero aún con vacíos legales, el Teletrabajo sigue creciendo en el sector privado y público de nuestro país. Por eso el PROPET -Programa de Seguimiento y Promoción del Empleo en Teletrabajo- facilitó la aplicación de plataformas de teletrabajo en empresas. Al principio eran menos de 20 teletrabajadores fuera de convenio; hoy superan el promedio de los 200 trabajadores

convencionados, un resultado excelente, producto de una herramienta cuidada en cuanto a su aplicación y acompañada desde el consenso.

Los mitos que rodearon a esta modalidad tildándola de precaria, insegura y proclive al aislamiento fueron rebatidos a través de realidades, cláusulas de teletrabajo generadas en los diferentes talleres de negociación colectiva, intervención activa de los sindicatos que las han incluido en los CCT, el primer Observatorio de Teletrabajo Tripartito en el Ministerio de Trabajo, con participación de la OIT y la representación de los trabajadores y empleadores. Cabe destacar los Programas de Capacitación y Formación para Jóvenes de entre 18 y 24 años que no han finalizado sus estudios y para Mayores de 45 años en situación de desempleo; la formación para personas con discapacidad auditiva, visceral, motora y visual; el programa especial para evitar reincidencias para presidiarios y ex presidiarios; la certificación de competencias en teletrabajo y en roles específicos, que reconocen esta práctica aprendida desde el trabajo y valorada para retener talentos, conciliar la vida familiar y laboral, ahorrar gastos de viáticos y alimentos fuera del hogar, así como una contribución genuina a la mejora del medioambiente.

Uno de los primeros desafíos fue asegurar la protección integral del teletrabajador en materia de seguridad e higiene, su cobertura integral y la prevención para evitar accidentes y enfermedades por y en ocasión del teletrabajo.

Conjuntamente con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo se elaboró el "Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Trabajo. Teletrabajo en Empresas Privadas", que se presentó en el 3er. Coloquio de Teletrabajo, en septiembre de 2010. Se trata de un auxiliar indispensable para proveer al teletrabajador de las herramientas necesarias para autoevaluar si las condiciones de trabajo donde desarrolla su tarea son las pertinentes para preservar su salud y evitar riesgos. Las medidas de prevención implican visitas al lugar de trabajo (previo consentimiento del trabajador), encuestas y entrevistas que se llevan adelante con los grupos de teletrabajadores.

La práctica del PROPET derivó en el dictado de la Resolución Nº1552/2012, que nuevamente denota una sinergia entre la SRT y la Coordinacion de Teletrabajo, que fue expuesta en los diferentes foros y finalmente consagrada en la publicación "Teletrabajo: motor de inclusión socio laboral" presentada en septiembre de 2012.

Actualmente se han abordado los factores de riesgo tradicionales más conocidos que están vinculados a la ergonomía, la higiene y seguridad, tales como: características de las pantallas, teclados, mesas o superficies de trabajo, asiento de trabajo, espacio de trabajo, iluminación, condiciones ambientales y otros. A futuro, el tratamiento de los factores psicosociales en el teletrabajo será una asignatura a tratar.

Finalmente, la evaluación de las condiciones generales de trabajo se efectuará conforme lo determine la Coordinación de Teletrabajo. Por ello entendemos que esta modalidad es una herramienta que, en el marco de la Seguridad e Higiene, asegura la conservación y la creación más y mejores puestos de trabajo en una sociedad atravesada por la tecnología y dispuesta al cambio.

Jorge Alfredo Cutuli | Instituto Argentino de Seguridad

Seguridad Total: modalidades de Prevención

Antes de presentar el Proyecto sobre Seguridad Total, es necesario realizar una retrospectiva histórica analítica, que nos permitirá una serie de reflexiones y consideraciones. Para ello nos referiremos a cinco grandes momentos vinculados con el tema en Argentina.

1º Momento

Fue el de los ***pioneros***, es decir, aquellas personas que abrazaron la idea de la prevención de accidentes, sin contar con títulos en la especialidad y con muy poca bibliografía de consulta a nivel internacional. Profesionales de la medicina y especialistas en distintas disciplinas relacionadas, implementaron medidas para prevenir accidentes y enfermedades derivados del trabajo, contribuyendo de esta manera a la creación de una Cultura de la Seguridad, que fue gradualmente difundiéndose a nivel de autoridades, empleadores y trabajadores.

2º Momento

Comprende al ***campo legislativo*** y tiene sus orígenes en 1915, cuando se promulga la Ley Nº 9.688 sobre accidentes y enfermedades del trabajo. En 1930 se sanciona la Ley Nº 11.544, que reguló la jornada de trabajo efectivo en 8 horas diarias y 48 semanales; se promulga el Decreto del 11 de marzo, conocido como Decreto del 3/30, que determina "insalubridades calificadas" en los ambientes laborales estableciéndose, a través del artículo 6º, jornadas de 6 horas diarias ó 36 semanales cuando se trabaje constantemente en lugares considerados "insalubres" por este Decreto.

En 1966 se sanciona la Ley Nº 7.229 de la Provincia de Buenos Aires, que si bien es una ley que hace referencia a la radicación y funcionamiento de establecimientos industriales, incluyó importantes aspectos sobre Seguridad e Higiene.

En 1972 se promulga la Ley Nº 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la República Argentina.Su primer decreto, el Decreto reglamentario Nº 4160 del año 1973, es reemplazado en 1979 por el Decreto Nº 351, que rige actualmente.

En 1995 se sanciona la Ley Nº 24.557 de Riesgos del Trabajo, que unifica la seguridad y el seguro, dando lugar a la creación de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, bajo la fiscalización y control de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, siendo reglamentada al año siguiente por el Decreto Nº 170. En 1996 se sanciona el Decreto Nº 1338, referido específicamente a los servicios de medicina y de higiene y seguridad en el trabajo.

La legislación relacionada con la Salud y Seguridad Ocupacional se intensifica a través de la promulgación de numerosos decretos, resoluciones y disposiciones, entre los que se destacan:

- **Decreto Nº 911/1996** *"Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción"*.
- **Decreto Nº 617/1997** *"Reglamento de Higiene y Seguridad para la Actividad Agraria"*.
- **Resolución S.R.T. Nº 415/2002**, por la cual se crea el *"Registro de Sustancias y Agentes Cancerígenos"*.
- **Resolución S.R.T. Nº 311/2003** *"Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo para las Actividades de Televisión por Cable"*.
- **Resolución MTESS Nº 295/2003** que incorpora especificaciones sobre *Ergonomía y Radiaciones* y sustituye los anexos sobre carga térmica, contaminación ambiental, ruidos y vibraciones del Decreto Nº351/79 y deja sin efecto la Resolución MTSS Nº444/91 que modificaba el Anexo III (Contaminación Ambiental) de dicho decreto.
- **Decreto Nº 249/2007**, *"Reglamento de Higiene y Seguridad para la Actividad Minera"*.
- **Ley N° 12.913/2008** sobre la constitución en la Provincia de Santa Fe de los *Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo*.
- **Resolución S.R.T. Nº 299/2011** por la cual los empleadores deberán suministrar elementos de protección personal a los trabajadores, los que contarán (en los casos en que la posean) con la certificación según la resolución S.I.C. y M. N° 896 del 6 de diciembre de 1999.
- En base al trabajo conjunto entre la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y la Comisión Permanente de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo se concretaron las siguientes normas legales relacionadas: **Resolución S.R.T. Nº 37/2010** (*Inclusión de los Exámenes Médicos en Salud en el Sistema*); **Resolución S.R.T. Nº 953/2010** (*Criterios de Seguridad para Tareas Ejecutadas en Espacios Confinados*); **Resolución S.R.T. Nº 84/2012** (*Protocolo para la Medición de la Iluminación en el Ambiente Laboral*) y **Resolución S.R.T. Nº 85/2012** (*Protocolo para la Medición del Nivel de Ruido en el Ambiente Laboral*).
- **Resolución S.R.T. Nº 1528/2012**: *Protocolo para el Tratamiento de las Lesiones Traumáticas de los Miembros Superiores*.
- **Resolución S.R.T. Nº 1552/2012**: *Teletrabajo, mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones.*
- **Resolución Nº 1735/2012**: *"Programa de Apoyo de Capacitación Especifica" y Comité de Seguimiento y Aprobación del Programa.*
- Recientemente, la promulgación del **Decreto Nº 1720/2012**: *Constitución de Entidades Aseguradoras de Riesgos del Trabajo sin fines de lucro* (ART-MUTUAL).

También se sancionaron numerosas legislaciones que complementan el actual cuerpo de disposiciones en materia de Higiene y Seguridad y en Prevención de Riesgos del Trabajo en nuestro país, elaborándose un proyecto de modificatoria y actuación legal que se concreta en la **Ley Nº 26.773/12**: *Régimen de Ordenamiento de la Reparación de los Daños Derivados de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.*

Argentina cuenta con una legislación de más de 100 años relacionada con la seguridad. Podríamos citar como ejemplo la *Ley de la Silla*, cuyo proyecto fue elaborado por Alfredo Palacios en 1907, que obligaba al empleador a proveer de una silla o taburete con respaldo a sus empleados de todo rango.

3º Momento

Es el que hace referencia a la ***capacitación y formación profesional en materia de higiene, seguridad y medicina del trabajo*** y a las consiguientes ofertas educativas relacionadas a la temática:

A partir de 1950, y con el título de Técnico en Seguridad Industrial, se dictaron cursos de posgrado para egresados de escuelas técnicas, a cargo del entonces Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET).

A partir de 1970 se crearon los cursos de especialización en medicina del trabajo, que en la actualidad se dictan como carrera de posgrado para profesionales de la medicina.

En el mismo año se creó la carrera de grado de nivel terciario con el título de Técnico Superior en Seguridad e Higiene en el Trabajo, en la Escuela Superior de Seguridad e Higiene Industrial (A-706), dependiente del Instituto Argentino de Seguridad (I.A.S).

En 1981 la Universidad Tecnológica Nacional (U.T.N) dicta la carrera de Ingeniería Laboral como posgrado para profesionales en ingeniería.

En 1983 se aprueba la carrera de nivel secundario y de alcance nacional que otorga el título de Perito en Relaciones del Trabajo e Higiene Laboral.

En 1991 se implementa la Licenciatura en Higiene y Seguridad en el Trabajo como carrera de grado universitaria, dictada por la Universidad de Morón. Se dictaron también los cursos de posgrado en Higiene y Seguridad en el Trabajo, de 400 horas de duración, y también la carrera de Ingeniería en Seguridad Ambiental, a la que se accedía luego de obtener el título de Licenciado en Higiene y Seguridad.

A partir de 2001 se implementan los cursos de posgrado en Higiene y Seguridad en el Trabajo para graduados de nivel universitario y terciario. Los cursos, que otorgan título oficial, se orientan a las siguientes disciplinas:

- **Especialización en Protección Ambiental:** Resolución Nº 337 -Secretaría de Educación- GCABA.
- **Especialización en Higiene y Seguridad en el Agro:** Resolución N° 1304/03 -Secretaría de Educación- GCABA.
- **Especialización en Seguridad en la Construcción:** Resolución N° 1320/03 -Secretaría de Educación- GCABA.
- **Especialización Técnica en Seguridad contra Incendios:** Resolución N° 7455/2008 -Ministerio de Educación- GCABA.
- En cuanto a formación profesional existen en argentina, también, centros de estudios y entidades educativas oficiales y privadas, que desarrollan una amplia gama de capacitación para distintos niveles, sobre temas legales, humanísticos, técnicos y de especialización.

4º Momento

Se refiere a las ***Metodologías*** y a la implementación de ***Sistemas de Gestión y Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional.***

En 1975 el Instituto Argentino de Seguridad (IAS) crea la *Metodología de Procedimiento Operativo* (MPO) -Objetivo Riesgo Cero-, que se presenta como un método de trabajo para ser aplicado en la empresa productiva, configurando un elemento básico de organización interna tendiente a la uniformidad de criterios para la administración de la higiene y seguridad, coincidente con la legislación vigente, que permite la participación activa de los distintos niveles.

En 1996 se publica la *Norma BS British Standard 8800* de "Guide to Occupational Health and Safety Management Systems", No Certificable.
En 1999, la *OHSAS 18001* sobre especificaciones para Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional, Certificable a nivel internacional.
En Argentina, desde 1998, la *Norma IRAM 3800* de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y la Guía para su Implementación Nº 3801, para Certificar en la materia en el orden nacional.
En 1995, el *Sistema IAS para la Prevención de Accidentes*, que está dirigido a organizar y administrar la higiene y seguridad en el trabajo, aplicando su Metodología de Procedimiento Operativo (MPO), para facilitar y orientar el cumplimiento de la legislación vigente y la implementación de normas de gestión sobre seguridad y salud ocupacional, en coincidencia con las normas IRAM 3800 y OHSAS 18001.

En el año 2005 la Superintendencia de Riesgos del Trabajo adopta las *"Directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo"*, *ILO-OSH 2001*, de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), como documento y marco referencial para la Implementación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo por parte de los empleadores, bajo la Resolución Nº 103. En el año 2007 dicta la Resolución Nº 523, por la que aprueba las *"Directrices Nacionales para los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo"*, de aplicación voluntaria.

5º Momento

Es el que vivimos en la actualidad y comprende todo lo relacionado con la organización de la seguridad en la empresa. Nos encontramos en el comienzo de una etapa que propone una actualización e inclusión de nuevos caminos que priorizan la **prevención**: podemos llamarla de ***"Seguridad Total"***. En esta dirección podemos puntualizar sus aspectos más sobresalientes:

- La **Seguridad Total** es el proyecto válido y más efectivo para enfrentar los accidentes y enfermedades laborales con probabilidades de éxito.
- Es un **Proyecto Global**, basado en sistemas y en desempeños estrechamente relacionados que tienden, en la moderna práctica de la seguridad e higiene en el trabajo, a alcanzar objetivos metodológicos y de resultados.

- Es **aplicable a todo tipo de empresa o entidad laboral** y constituye, con su evaluación por medio del índice de riesgos, el mayor avance de gestión y organización para la prevención de riesgos.
- Es una verdadera **optimización de la prevención de riesgos del trabajo**, que incorpora las *4 modalidades de la prevención*, integradas en un plan maestro de demostrada eficacia.
- Está **aprobado y recomendado por la ALASEHT** (Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo), fundada el 25 de noviembre de 1977 e integrada por España y 12 países latinoamericanos.

La **Seguridad Total** es el nuevo y más efectivo avance en materia de prevención de riesgos del trabajo porque:

- Optimiza el cumplimiento de la legislación vigente en la materia y de la política de SySO de la organización laboral.
- Fija los objetivos metodológicos y de resultados que son:
  1. alcanzar el *Riesgo Cero* (Riesgos bajo Control) y
  2. el *Cero Accidente*.
- Determina la aplicación de un *Plan Maestro de Seguridad*.
- Incorpora un nuevo *Indice de Riesgos* de carácter proactivo que permite evaluar la actividad de Seguridad de la Organización.
- Incluye las *Responsabilidades de Seguridad* de todas las áreas y niveles de la organización, con detalles de obligaciones específicas en la materia.
- Orienta en la *Capacitación y Acreditación de Competencias en Seguridad.*
- Involucra a todos los integrantes de la empresa, por medio de la enseñanza y aplicación del *Control y Autocontrol Preventivo.*
- Identifica las *responsabilidades de los nuevos riesgos o de los repetitivos detectados*, para tomar las medidas correspondientes de adecuación ("círculo vicioso")
- Pone en práctica las cuatro modalidades de la prevención: **Proactiva, Operativa, Pasiva y Reactiva**, aplicables en forma simultánea y permanente.

Las **4 Modalidades de la Prevención** tienen como objetivo fundamental:

- **Seguridad proactiva**: evitar que los accidentes ocurran, poniendo bajo control los riesgos potenciales
- **Seguridad operativa**: evitar se produzcan los accidentes, aplicando el Autocontrol Preventivo
- **Seguridad pasiva**: minimizar las consecuencias de los accidentes ocurridos, contando con el equipamiento y entrenamiento necesarios.
- **Seguridad reactiva**: evitar que los accidentes se repitan por las mismas causas.

Las cuatro modalidades de la seguridad, conforman el PLAN MAESTRO DE PREVENCIÓN, que puede aplicarse a cualquier tipo de ambiente o actividad laboral y social, siendo además un componente implícito en los sistemas de gestión de SySO.

Alberto Ruibal | Cámara Argentina de Seguridad

Elementos de Protección Personal (EPP) y la Prevención de Accidentes

Cuando se habla de prevención de accidentes se reconoce, en primer lugar, la importancia de la creación de una conciencia de seguridad en todos los estamentos de la organización, con particular énfasis en los trabajadores. Asimismo, su desarrollo se sustenta fundamentalmente en la capacitación con el fin de lograr conductas seguras.

Complementariamente a esta acción, se debe procurar crear condiciones seguras en el lugar de trabajo mediante la eliminación y neutralización de riesgos o la instalación de protecciones que impidan el acceso de los trabajadores a las zonas de riesgo.

La aplicación de estos criterios reduce la posibilidad de que ocurran accidentes, pero en los casos en que, por la índole del riesgo o por su eventualidad no son suficientes, se recurre al uso de los Elementos de Protección Personal (EPP).

Se trata de la última barrera para proteger al trabajador. La eficacia del EPP se sustenta en el cumplimiento de determinadas condiciones que garantizan la protección adecuada ante la presencia de un posible riesgo presente en la actividad laboral. Estas condiciones están establecidas en las normas técnicas que definen las caracte-

rísticas constructivas que deben cumplirse.

Las regulaciones laborales destinadas a la protección del trabajador establecen, entre otras, las obligaciones del empleador de suministrar los EPP. Ahora bien, ni el empleador cuando lo suministra, ni el trabajador cuando lo usa, cuentan con los medios para evaluar si el citado elemento suministrado y usado cumple con todos los requisitos que debe reunir para brindar la protección correspondiente.

En épocas pasadas debía confiarse en la buena fe de quien lo fabricaba o comercializaba, lo cual no garantizaba el cumplimiento de todas las medidas. Fue por ello que se dictó la normativa que establecía la Certificación Obligatoria, que obliga a quien fabrica o importa un EPP, a requerir el dictamen de un organismo de certificación reconocido por la autoridad de aplicación. En este caso, es la Dirección Nacional de Comercio Interior, dependiente de la Secretaría de Comercio, quien garantiza el cumplimiento de la correspondiente norma mediante los ensayos que la misma establece; los cuales deben además, llevarse a cabo en un laboratorio también habilitado por la autoridad de aplicación. De esta manera, se garantiza el cumplimiento de su objetivo primario: brindar la protección necesaria al trabajador.

La experiencia acumulada en el tiempo transcurrido desde la aplicación de la Resolución 896/99 permitió detectar desviaciones en su cumplimiento, por lo que se hizo necesario establecer un procedimiento que coadyuvara al objetivo de proteger la integridad física del trabajador.

Con esta finalidad, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo dispuso el dictado de una normativa por la cual se establece la obligación del empleador de llevar un registro por cada trabajador donde se debe indicar el tipo de E.P.P. que debe suministrarse en función del riesgo a proteger, indicando si el mismo cuenta con la correspondiente certificación, si así correspondiera.

Los indicadores del mercado y las consultas recibidas en la Cámara Argentina de Seguridad demostraron lo acertada que resultó la promulgación de la Resolución 299/11.

La Historia del Trabajo en Argentina

Formato
Capítulos (13 x 30')

Sinopsis de la serie
La Historia del Trabajo en Argentina es un desarrollo de los acontecimientos que dieron lugar al establecimiento de las fuerzas productivas en el país, desde el período de creación y consolidación del Estado Nacional, a mediados del siglo XIX, y las diversas transformaciones que sufrieron hasta desembocar en la Reforma del Estado encarada a finales del siglo XX. En este contexto, el largo camino emprendido por los Trabajadores Argentinos, el Sector Empresario, el Estado y las Fuerzas Políticas, más el aporte de Técnicos e Intelectuales dedicados a impulsar el desarrollo económico de la Nación es una complicada trama de relaciones que sólo puede comprenderse abarcándola en capítulos. Esta serie resume, también, el esfuerzo de un pueblo por alcanzar el bienestar a través de guerras, migraciones, terremotos bursátiles, revoluciones, acontecimientos que junto al desarrollo científico de la producción modificaron la Historia del Trabajo en Argentina.

Contenido
Los temas a tratar en la Historia del Trabajo

Capítulo 1
De la Colonia a 1890

- De la Colonia a la Revolución de Mayo. Siglos XVII, XVIII y albores del XIX. El mitaje, la abolición de la esclavitud. Las distintas formas de obtención de la riqueza y los escalafones de trabajo.
- Del contrabando a la organización nacional. Primeros intentos de regulación (Belgrano, Moreno y el Contrato Social). Mataderos, saladeros y frigoríficos. La Era de Rosas.
- De 1853 a 1870. Consolidación del Estado y Fundación del Movimiento Obrero.
- Gremios, oficios y nacionalidades. Inmigración, huelgas, las organizaciones obreras y la corporación burguesa. La Revolución Industrial y su impacto en el Capitalismo. Crisis de 1890.

Capítulo 2
1890 – 1910

- La expansión agroganadera
- Inmigración y colonización
- La experiencia republicana

- Los primeros y fallidos intentos de crear una central sindical: 1889-1900
- El movimiento huelguístico entre 1891 y 1896
- UGT, FORA y CORA (1901-1914)
- La Huelga General del 2 de noviembre de 1902. La Ley de Residencia. Huelgas entre 1903 y 1904.
- 1904: Proyecto Ley Nacional del Trabajo. El informe Bialet Massé
- 1904: el Partido Socialista y Derecho laboral
- 1905: Ley Nº4.661 que establecía el descanso obligatorio los domingos, en Capital Federal, para obreros y empleados.
- 1907: La Huelga de Inquilinos. Creación del Departamento Nacional del Trabajo. Se reglamenta el trabajo de mujeres y niños (Ley Nº5.291).
- La Masacre del 1º de Mayo y la Semana Roja de 1909

Capítulo 3
1910 – 1930

- El Centenario y la Represión. La Ley de Defensa Social N°7.029
- Primeros sindicatos agrupados por ramas de industria: Creación de la Federación Obrera Marítima (1910) y de la Federación Obrera Ferrocarrilera (1912)
- 1912: El Grito de Alcorta
- 1913: Ley Nº9.104 que extiende el descanso dominical a todo el país
- 1914-1915: Unidad y división sindical: dos FORAs
- Voto Secreto, Democracia y Sindicalismo
- 1916-1917: Dos grandes movimientos de lucha obrera: la FOM en 1916 y la FOF en 1917.
- Sindicalización de los trabajadores rurales
- La Revolución Rusa (1917)
- La Semana Trágica y la Patagonia Trágica (1919-1921)
- Anarquismo y luchas obreras.
- 1922: Fundación de la Unión Sindical Argentina
- 1926: Nace la COA

Capítulo 4
1930 – 1939

- La crisis de la bolsa y el nacimiento del mercado interno.
- Golpe militar y sindicalismo
- 27 de Septiembre de 1930. Fusión de la USA y la COA y creación de la CGT
- 1933: La Ley Nº11.729 (Contrato de Trabajo en el Sector Servicios, vacaciones pagas e indemnización por despido)
- 1933: El Pacto Roca - Runciman. Las críticas del sindicalismo.
- Generalización de los sindicatos por rama.
- 1935-1939 Surgimiento del Pensamiento Nacionalista en el Movimiento Obrero.
- 1935: Creación de FORJA.
- 1936: Diciembre. La interna cegetista y las dos CGT (Independencia y Catamarca)

- 1936. Congreso General Constituyente de la CGT Independencia
- El 1º de mayo de 1936
- 1939: Primer Congreso Ordinario de la CGT

Capítulo 5
1939 - 1943

- El impacto de la guerra en el Ejército (GOU), en la economía y en el movimiento sindical.
- Sustitución de importaciones. Explosión industrial. Crecimiento geométrico de la mano de obra obrera. Migraciones internas.
- 1942. Segundo Congreso Ordinario de la CGT
- 1943: 9 y 10 de marzo: CGT N° 1 y CGT N° 2
- La Revolución de 1943: Perón Director del Departamento Nacional del Trabajo.
- La intervención a los Sindicatos Ferroviarios. Mercante

Capítulo 6
1943 – 1949

- La Argentina justa, libre y soberana
- La consolidación de la masa trabajadora: dignificación del trabajo.
- 1944: Estatuto del Peón. Los Tribunales de Trabajo. Devolución de las retenciones a los ferroviarios.
- 1945: El Decreto Ley de Asociaciones Profesionales Nº23.852. El Decreto Nº33.302 (Instituto Nacional de Remuneraciones y Aguinado).
- Nacionalización del Banco Central.
- El IAPI y los trabajadores
- La Nacionalización de los Servicios Públicos.
- Eva Perón, la CGT y la Fundación.

Capítulo 7
1949 - 1951

- El Peronismo y la unidad latinoamericana. El ATLAS de los trabajadores.
- El Movimiento Sindical y el Gobierno Peronista
- Disolución del Partido Laborista y auge de la CGT. El verticalismo
- Crisis económica del ´49.
- Los derechos de los trabajadores en la Constitución de 1949
- El Congreso de la CGT de 1950. Adhesión de la central al Movimiento Nacional Justicialista.
- Sequía de 1951 y 1952.
- La CGT y la fórmula de la Patria

Capítulo 8
1951 - 1955

- 1951: El golpe fallido del 28 de setiembre. Las armas para los obreros.
- La distribución de la renta entre 1946 y 1955
- 1953: La Ley de Convenios Colectivos
- El Segundo Plan Quinquenal y el autoabastecimiento energético (Contrato con la Californian)
- La superación de la crisis (acuerdo de precios y salarios) y el Congreso de la Productividad de 1955
- Bombardeo de Plaza de Mayo y Golpe de Estado
- Los trabajadores y la participación política.

Capítulo 9
1955 – 1973

- Revolución Libertadora.
- Ilegalización del Peronismo y de la actividad sindical. La resistencia obrera.
- 1957: Surgimiento de las 62. El programa de la Falda
- 1958: El Pacto. La Ley de Asociaciones Profesionales Nº14.455.
- 1961-1963: Proceso de Normalización Cegetista. 1963: Alonso Sec. Gral.
- Planes de Lucha del Movimiento Obrero Organizado Pro–Retorno de Perón (Programa de Huerta Grande, Framini - Anglada, Perón a la Rosada, Pro - Retorno, luche y vuelve)
- El Congreso Normalizador de 1968. CGT Azopardo y CGT de los Argentinos
- 1969: El Cordobazo
- 1970: CGT, una nueva normalización. Rucci Sec. Gral.
- Los intentos democráticos fallidos.
- Revolución Argentina (1966-1973)

Capítulo 10
1973 – 1974

- Tercer Gobierno de Perón: Pacto Social
- El Pacto Social. En menos de un año, recuperación de la participación de los asalariados en el PBI. Mayor salario real de la historia en 1974. La legislación laboral alcanza su punto más elevado (Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744).

Capítulo 11
1974 – 1976

- La Crisis del Petróleo y su impacto en la política argentina.
- Dictaduras en Latinoamérica.
- Muerte del Perón y crisis del Proyecto Nacional.

Capítulo 12
1976 – 1983

- La Dictadura más sangrienta que conoció el pueblo argentino, cuyos antecedentes se remontan a 1955.
- El neoliberalismo y la destrucción de la industria.
- Estatización de la deuda externa.
- Movimiento Obrero organizado: blanco central de la furia genocida junto al estudiantado y toda forma de organización social.
- La resistencia obrera. Las Madres de Plaza de Mayo.
- La Guerra de Malvinas acelera el fin de la dictadura.

Capítulo 13
1983 – 2009

- Democracia y Globalización
- Los años de Alfonsin.
- El Fondo Monetario Internacional y la Deuda Externa.
- El fracaso de la fragmentación sindical: Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551.
- El menemismo.
- Marco sociopolítico
- Leyes de Flexibilización Laboral
- La acción sindical y la protesta social durante el menemismo.
- De la Rúa. Coimas en el Senado. 19 y 20 de Diciembre de 2001. Los trabajadores en la calle luchando por sus Derechos.
- Elecciones 2003. Se abre un nuevo capítulo en la historia argentina. Los trabajadores y la reformulación del Proyecto Nacional. La recuperación de los Derechos. La Concertación Social por un Modelo de Crecimiento y de Justicia Social.

PANORAMA INTERNACIONAL
EN MATERIA DE TRABAJO DECENTE

Gerardo Martínez | Confederación General del Trabajo de la República Argentina- CGT RA

Visión sobre la Salud y Seguridad en el Trabajo

Los trabajadores venimos luchando en Argentina y en nuestro continente con fuerte acción sindical y también con propuestas dinámicas, para lograr legislaciones que contengan un verdadero sistema que actúe sobre la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, privilegiando el principio de integralidad que el mismo debe contener.

Seguiremos difundiendo y concientizando para la aplicación de la "Cultura de la Prevención", apuntando fundamentalmente a disponer lugares de trabajo sustentables y saludables.

Muchas experiencias pasadas y presentes dividen a la Reparación y a la Prevención, más aún, enfrentándolas como si fuesen incompatibles.

Los trabajadores creemos en sistemas que consideren la reparación integral pero, fundamentalmente, que privilegien la prevención, atendiendo a las razones que originan los accidentes laborales que se traducen en daños o muertes de compañeros y compañeras.

Reconocemos el rol inspectivo del Estado en sus distintos niveles tendiente a la constitución de verdaderos poderes de policía laboral, que generen el necesario convencimiento respecto de la obligatoriedad en el cumplimiento de las normas de prevención de CYMAT, como así también las sanciones que debe aplicarse rigurosamente ante los incumplimientos, graves faltas e inconductas que se produzcan.

Estamos convencidos de que las actividades productivas que suponen riesgos laborales en sus procesos, responden a una total falta de prevención siendo producto de prácticas de empleadores que priorizan la reducción de costos en lugar de protección de la vida y la salud de las trabajadoras y trabajadores.

La obligación de los empleadores es proveer ambientes sanos y seguros; no hacerlo es vulnerar el derecho de los compañeros y compañeras que buscan mejoras sus condiciones de vida a través de un trabajo digno.

Los trabajadores tenemos mucho que aportar desde nuestro saber y práctica, y nuestra experiencia nos dice que un cambio de paradigma se logrará con la participación sindical y con el compromiso de toda la sociedad en la instauración de verdaderas políticas de prevención. En tal sentido, en nuestro país resulta auspicioso que en el seno del Comité Consultivo Permanente de la Ley de Riesgos del Trabajo, integrado en forma tripartita por trabajadores, empleadores y el Estado Nacional a través de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación- se haya aprobado la "Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011/2015", enmarcada en lo prescripto en los Convenios 155 y 187 de la OIT, ratificados por Leyes 26.693 y 26.694.

La Estrategia Nacional tiene por objeto promover las mejoras en las condiciones de trabajo con el fin de proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores, prevenir accidentes y daños en la salud como consecuencia del trabajo, reduciendo al mínimo las causas inherentes al medio ambiente de trabajo.

Además, se encuentra en concordancia con los objetivos de la "Estrategia Sindical de Salud Laboral", aprobada por el Congreso de la Confederación Sindical de las y los Trabajadores de las Américas - CSA, en cuya elaboración y seguimiento participa activamente la CGT RA.

También en el marco iberoamericano participamos en la discusión, elaboración y seguimiento de la "Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad del Trabajo", aprobada por los Jefes de Estado y Presidentes de Iberoamérica.

A través del Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente- EMTD de la CGT RA- primero de origen sindical en el mundo - participamos en la Confederación Sindical Internacional - CSI, en la regional CSA, en los ámbitos del MERCOSUR, en el marco de las Comisiones Sociolaborales y en todos los estamentos internacionales, a los fines de estudiar y promover la mejora continua de las condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo

Consolidaremos la actividad permanente en los Organismos Internacionales (OIT-Organización Internacional del Trabajo, OISS-Organización Interamericana de Seguridad Social y AISS-Asociación Internacional de la Seguridad Social) y a nivel Nacional, para la creación y desarrollo de programas de cooperación en materia de Salud y Seguridad.

A nivel de las Américas, es importante resaltar el compromiso asumido por las y los trabajadores en la Estrategia Sindical en Salud y Seguridad en el Trabajo de la CSA *..."El movimiento sindical debe reivindicar y ejercer con firmeza el protagonismo que le corresponde en salud laboral, fortaleciendo su acción sindical con capacidad de propuesta (con los apoyos y alianzas necesarios), eligiendo sus propias prioridades sobre las que centrar el debate y construyendo posiciones prácticas que contribuyan a definir estrategias nacionales en salud laboral, identificar prioridades de actuación sobre colectivos, sectores y riesgos, y redefinir y fortalecer mecanismos eficaces de participación y diálogo social en salud laboral en igualdad de condiciones. Trabajar en la formación de la inclusión de cláusulas de salud y seguridad laboral en los espacios de negociación colectiva"*

Desde Argentina aceptamos el desafío de avanzar en el camino trazado por una legislación que proteja y tutele la salud y la seguridad en los puestos de trabajo. Esa es nuestra responsabilidad y la forma de honrar la representación que nos han otorgado las y los trabajadores.

En tal sentido, seguiremos trabajando en consolidar un sistema de protección de riesgos laborales que privilegie efectivamente la prevención y asegure la debida protección de la salud y vida de los trabajadores, tal como obliga la normativa de la OIT.

Carmen Bueno | Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina

América Latina: el enfoque de la OIT en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Convenio 187 y la Recomendación 197, adoptados en el año 2006 por la Conferencia Internacional del Trabajo, desarrollan el marco promocional de la Seguridad y la Salud de los Trabajadores (SST) a nivel nacional. Estas normas, completando lo ya establecido por el Convenio 155 del año 1981, incluyen cuatro conceptos principales para mejorar el funcionamiento y la gobernanza en esta materia, como así también para avanzar en la construcción de una cultura preventiva: el sistema nacional de SST, es decir, el marco legal e institucional sobre el SST; la política nacional de SST, como una declaración tripartita de principios y compromisos en materia de SST; el perfil nacional de SST, que analiza la situación de la SST en el país, incluyendo los resultados; y el programa nacional de SST, como los planes a medio plazo con objetivos, metas, actividades e indicadores dirigidos a mejorar la situación preexistente.

En los últimos años, muchos países de América Latina están adoptando progresivamente este enfoque estratégico de la OIT para la SST, mostrando progresos en la forma de gestionarla a nivel nacional. Este es el caso, sin ánimo exhaustivo, de países como Brasil, El Salvador y México, que han desarrollado, algunos con el apoyo de la OIT, políticas y programas nacionales en la materia, en consulta tripartita con las organizaciones de empleadores y de trabajadores a través de la constitución de instancias nacionales tripartitas de diálogo social. En el marco de un proyecto de la OIT, Honduras también formuló su primer Perfil Nacional de SST. Por su parte, Chile se encuentra en el proceso de formulación de su primera política y su primer programa nacional, tras haber ratificado el Convenio número 187. Perú también instaló un Consejo Consultivo para Seguridad y Salud y aprobó un nuevo marco normativo para la prevención de los riesgos laborales, habiendo expresado su interés en abordar la formulación de una primera política nacional de SST.

Mención especial merece el caso de Argentina que, con la aprobación de la "Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011-2015", se propuso objetivos generales y específicos en materia de SST, junto con medidas, plazos y sujetos responsables de su implementación. Paralelamente, mediante el Decreto 75/2011, la Presidenta de la Nación declaró al 2011 como "Año del Trabajo Decente, la Salud y la Seguridad de los Trabajadores".

La asistencia de las autoridades de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de Argentina al Taller de la OIT sobre "Desarrollo de Políticas y Programas Nacionales de SST", celebrado en la Oficina de la OIT de Santiago de Chile en junio de 2012, supuso un estímulo para que la citada Estrategia haya sido recientemente completada con la primera "Política Nacional de Salud y Seguridad de los Trabajadores y del Medio Ambiente de Trabajo", aprobada

en Noviembre de 2012 por los integrantes de la Comisión Técnica del Consejo Consultivo Permanente de la Ley sobre Riesgos del Trabajo, entre los que se encuentran actores sociales como la Confederación General del Trabajo (CGT), la Central de los Trabajadores de la Argentina (CTA), la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME), la Confederación General Empresaria de la República Argentina (CGE-RA), la Cámara Argentina de la Construcción (CAC), la Unión Industrial Argentina (UIA), así como los organismos técnicos gubernamentales.

Todas estas acciones culminaron con la reciente ratificación por parte de Argentina del Convenio 188 de la OIT, así como la aprobación de los contenidos de los Convenios 102, 155 y 187, si bien estos últimos están pendientes del envío de los correspondientes instrumentos de ratificación.

A fin de asistir a los países en este proceso de implementación del enfoque estratégico de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo, el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín (CIF-OIT Turín) ha elaborado, en estrecha colaboración con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de la OIT, el **Plan de Formación de la OIT "Desarrollo de Programas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo"**.

Este material, disponible en español e inglés, es una herramienta de asistencia para representantes de instituciones gubernamentales, empleadores y trabajadores responsables de la formulación de las políticas y los programas nacionales, para miembros de instancias tripartitas de SST, y para otros actores relevantes que quieran aproximarse a este nuevo enfoque. Contiene experiencias comparadas de numerosos países de todo el mundo que han avanzado tripartitamente en la implementación de los Convenios núm. 155 y 187 de la OIT.

Juan José Laxagueborde | Asociación Internacional de la Seguridad Social - AISS

Herramientas de transformación en la Seguridad Social

"Las Américas tienen una trayectoria ampliamente reconocida en lo que respecta al diseño y suministro innovador de los programas de Seguridad Social. El nivel de compromiso político para construir una Cultura de la Seguridad Social… es un factor clave de éxito", ha señalado Hans-Horst Konkolewsky, Secretario General de la AISS.

En base a los indicadores económicos, sociales, demográficos y del mercado de trabajo, la AISS considera que hay importantes evoluciones y tendencias regionales que han influido positivamente en los recientes resultados. Éstas engloban, en su conjunto, la adopción de medidas destinadas a garantizar la financiación sostenible y la inclusión social; el papel de la seguridad social en la reducción de las desigualdades; la redistribución de la riqueza; los esfuerzos desplegados para transformar positivamente los procedimientos administrativos y las prácticas de organización que permiten hacer frente a los programas de inclusión social y servicios; y la inversión en medidas preventivas y proactivas.

Estos esfuerzos han permitido extender la cobertura a una mayor proporción de la población; han introducido nuevos sistemas universales o específicos y han servido para mejorar la suficiencia de los pagos de la inclusión social.

En la práctica, las transformaciones innovadoras del diseño y aplicación de las políticas, -especialmente las que están centradas en mejorar el acceso para grupos de personas de ingresos bajos- representan un notable caso de éxito de las políticas de seguridad social. Este éxito ha sido posible gracias a la reorientación de los objetivos de las prestaciones y los servicios y mediante cambios organizativos más amplios. Por ejemplo, muchos programas de transferencias monetarias condicionadas brindan, gracias a su diseño, un apoyo proactivo para mejorar el acceso a los servicios de salud y educación, y a las oportunidades de empleo.

El papel que desempeñe la Seguridad Social en la reducción de las desigualdades dependerá en gran medida, de que siga siendo capaz de brindar protección universal y de aprovechar los aumentos de los niveles de empleo formal en el mercado de trabajo para extender la cobertura de los programas contributivos.

Las administraciones de la seguridad social han realizado avances significativos. En esta línea, las políticas de difusión de la información a menudo están orientadas a jóvenes, en gran parte para inculcar desde una edad temprana la importancia de la Solidaridad, y el Trabajo en el sector formal.

Al aplicar este enfoque, se tiene en cuenta que los jóvenes son a menudo importantes proveedores de información en sus hogares. En concreto, concientizar a la población sobre sus derechos y responsabilidades, facilita alcanzar la extensión de la cobertura. Políticas de difusión y comunicación que apoyan una cultura de la seguridad social y fomentan la adopción de una perspectiva más proactiva y preventiva con respecto a la gestión de los riesgos del ciclo de vida, son una señal positiva de esta perspectiva innovadora y vanguardista.

Independientemente de la evolución positiva que se ha observado durante los últimos años, el modo de extender los sistemas sostenibles de Seguridad Social y cuidados de la salud, que proporcionen cobertura adecuada durante toda la vida; seguirá siendo un desafío importante para las políticas nacionales y regionales en este nuevo siglo.

Rodolfo Arias Díaz | Comisión Americana de Prevención de Riesgos de Trabajo -CISS

Instrumentos de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo

La Prevención de Riesgos del Trabajo se consideró, por mucho tiempo, como una actividad de poca importancia. Algo que implicaba elevados costos para las empresas e instituciones, con resultados sumamente pobres. En la mayoría de los casos se pretendió, a través de reglamentos y normas, aplicar medidas de prevención que disminuyeran los accidentes y las enfermedades de trabajo; también la disminución de la exposición a los diferentes factores de riesgo presentes en los ambientes laborales, a través de principios básicos y fundamentales de seguridad, higiene y salud. Podemos decir que ambas -instituciones y empresas- cumplieron parcialmente con sus respectivas responsabilidades. Las instituciones, con acciones de tipo punitivo para las entidades productivas; las empresas, en la mayoría de las veces, sin otorgarle el interés a una prevención integral y sin seguir ningún modelo específico de prevención.

La experiencia nos demostró que en muchos casos, la aplicación de estas medidas significó gastos importantes para las empresas, sin lograr realmente disminuir la casuística de accidentes y enfermedades del trabajo. Y lo que es aún más crítico, los trabajadores no se identifican con una filosofía de prevención. La consecuencia es una empresa cuya imagen es de escasa competitividad en los mercados internacionales y altamente contaminante.

En este artículo nos interesa discutir el enfoque moderno para estudiar la accidentabilidad en las empresas, bajo el punto de vista de los diferentes modelos de prevención de riesgos de trabajo que se han desarrollado. A partir de éstos pretendemos encontrar aquél que tenga un enfoque de actualidad para hacer frente, con imaginación y estrategias bien definidas, al problema de los accidentes y las enfermedades del trabajo.

Un punto de inicio para efectuar este análisis es, indiscutiblemente, la situación económica por la cual atraviesan los países de la región. Este ítem impacta directamente en las condiciones de trabajo y la salud de la población en general y de los trabajadores en particular. Los factores que podríamos considerar para este análisis son:

1. Los efectos de los procesos de modernización y su impacto sobre la salud de los trabajadores, que se tradujeron en la pérdida de diferentes conquistas logradas, y de manera significativa, en el deterioro de las condiciones de trabajo y de vida, entre otros muchos cambios.

2. Los modelos económicos neoliberales que se impusieron en muchos de nuestros países. Este punto reviste dos aristas: por un lado, los modelos mencionados lograron el incremento comercial y de producción que se requieren para el crecimiento y desarrollo; y

esto lo quiero dejar claro, porque no se pretende ver con perversidad la aplicación de éstos programas. Por otro lado, no se resolvieron aspectos fundamentales como la justicia social, la democracia y el mejoramiento de la calidad de vida en los lugares de trabajo.

En este sentido, la política neoliberal ocasionó que numerosas empresas, sobre todo pequeñas y medianas, tuvieran que detener sus procesos de producción debido, entre otros factores, a la apertura comercial. El gasto social se vio disminuido al destinar recursos preferentemente a subsidiar a la industria orientada a la exportación, se especuló con el ahorro, se liberaron los precios de bienes y servicios y se aceleró el proceso privatizador de la empresa pública. También se reformularon las relaciones laborales y los mecanismos de control sobre las organizaciones de los trabajadores, se frenó el incremento salarial y aumentó el desempleo.

Un aspecto crucial que tuvieron que pagar los trabajadores por el proceso de modernización y su competitividad fue el descenso en el nivel de ingreso. A pesar de que se dio cierto proceso de recuperación económica de los trabajadores, esto fue válido sólo para aquellos calificados. Ingresos salariales bajos también sirvieron para atraer inversiones y la instalación de nuevas empresas provenientes de países desarrollados, ya que el costo de la mano de obra en Latinoamérica es bastante bajo.

Aparentemente, el ofrecimiento que pueden hacer los países de América Latina frente a la globalización pasa por disponer de una mano de obra abundante y barata, aunque incluso esta opción tiene serias limitaciones, ya que la mano de obra no dispone de la preparación necesaria para hacer frente a las exigencias de los nuevos procesos productivos. Las estadísticas reflejan que sólo del 20% al 30% de la fuerza laboral que se incorpora a la actividad productiva tiene una formación terminal o ha recibido cursos de capacitación.

Si bien se reconoce la necesidad de capacitar y adiestrar adecuadamente a los trabajadores para hacer frente a los niveles de calidad y productividad deseados, ello requiere luchar también contra las limitaciones significativas y rezagos de la educación elemental de la población, es decir, enfrentarse muchas veces a una población analfabeta, ya que sólo un porcentaje reducido de los habitantes urbanos mayores de 15 años posee niveles de preparación orientados a su incorporación en el mercado laboral; situación que implica que una alta proporción de la población sólo tenga acceso al sector informal.

La combinación de altos índices de desempleo, inestabilidad laboral, depresión salarial, competitividad y baja calificación de la fuerza de trabajo, aunados a las deficientes condiciones de vida de los trabajadores, integran un panorama bastante crítico. Al proceso de cambio y modernización se agregan también modificaciones importantes en la relación laboral entre los empleadores y sus trabajadores, sobre todo en lo referente a la prevención de riesgos que implementan las instituciones de seguridad social y los ministerios de trabajo, a fin de hacer frente al incremento de los accidentes y enfermedades laborales de una forma más equitativa para todos los involucrados; responsabilizando a empleadores y trabajadores en la prevención, mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad e higiene industrial.

Es importante mencionar también que los cambios tecnológicos y la organización y división interna del trabajo exigidos por la modernización, como los que se están dando en la industria de la transformación y en la maquiladora, se pueden apreciar de dos maneras: por un lado, la organización del trabajo y división interna se pueden modificar sin la existencia del cambio tecnológico. La experiencia demuestra que la modernización sin cambios tecnológicos se ha dado en casi todos los sectores industriales. Los cambios ocurridos en los últimos años efectivamente muestran un incremento en la inversión para la compra de maquinaria y equipo, pero la recuperación de la eficiencia productiva no puede atribuirse exclusivamente a ello, ya que por otra parte esta recuperación puede atribuirse a los bajos salarios y a la intensificación de la jornada laboral, en algunos casos.

La segunda causa hace foco en los efectos que éste proceso modernizador causó en las industrias exportadoras, particularmente, acentuando y consolidando ese proceso. El mejor ejemplo es la industria maquiladora.

Hay que resaltar que el empleo en este tipo de industria no garantiza un mejoramiento en la calidad de vida de la población. Algunos indicadores negativos presentes en esta actividad son el uso intensivo de la fuerza de trabajo; la organización de tipo taylorista; bajos salarios; inestabilidad en el empleo; escasa capacitación; condiciones insalubres; medio ambiente de trabajo con presencia de factores de riesgo y un sindicalismo de protección. Entre los grupos de trabajadores que se han visto afectados por estas estrategias se encuentran además los de la industria azucarera, construcción, textil, automotriz, petrolera y siderúrgica, entre otros.

Salvo algunas excepciones, los empresarios prefieren no asumir la responsabilidad sobre el riesgo y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Siendo los principales beneficiarios del proteccionismo estatal, les resulta difícil ahora invertir en salud, seguridad y prevención en el ambiente laboral, como un mecanismo que mejore la productividad y la calidad. En este sentido, pocos han puesto en marcha programas de salud, seguridad e higiene y productividad en los que la participación sea integral, donde los trabajadores jueguen un rol participativo y no solo de simples observadores. Sin embargo, al cambiar el proteccionismo de las instituciones y al emplearse nuevos enfoques para estudiar la accidentabilidad en las empresas, éstas tendrán que cumplir con una prevención integral o derivar el tema a terceros.

Este panorama, poco alentador en materia de prevención, encuentra a su vez la explicación en las características dinámicas de las economías de nuestros países. El crecimiento que muestra la región sigue siendo insuficiente para mejorar el empleo, los salarios y las condiciones de trabajo.

De lo anterior se desprende que poco más de un tercio de los países de América Latina se mantienen estables; cinco de ellos pueden presentar avances y otros tantos muestran un deterioro laboral caracterizado ya que, a pesar de la recuperación económica mostrada, la situación laboral no mejora.

A lo comentado, hay que añadir que la población trabajadora en América Latina enfrenta serios problemas de cara al proceso de incorporación a la economía mundial, situación que también -y con un costo más elevado- se presenta en el panorama epidemiológico, el cual se caracteriza entre otros puntos por presentar serios problemas de morbi-mortalidad por patología típica de los países del tercer mundo y, simultáneamente, rasgos importantes de la transición epidemiológica.

A fin de poder centrar el tema sobre el "Enfoque Moderno para Estudiar la Accidentabilidad en las Empresas", es importante rescatar las estrategias de la Organización Mundial de la Salud/ Organización Panamericana de la Salud (OMS/OPS) para alcanzar la meta de salud para todos. Los Gobiernos Miembro han acordado que la principal meta social en los próximos decenios debe consistir en alcanzar, para todos los ciudadanos del mundo, un grado de salud que les permita llevar una vida social y económica productiva, enfatizando que la atención primaria es la clave para alcanzar la meta de salud para todos como parte del desarrollo general.

Los Gobiernos Miembro también reconocieron que, para su plena aplicación, la atención primaria requiere de estrategias complementarias, entre las que se destacan: el desarrollo de los sistemas de servicios nacionales, reorientados a conseguir la cobertura sobre todo de las poblaciones rurales y urbanas no atendidas o sub-atendidas; la organización y participación de la comunidad en el bienestar; la disponibilidad y producción de insumos y sobre todo la formación de recursos humanos y su financiamiento.

La característica principal de esta meta es su dimensión totalizadora, que considera la salud como uno de los componentes del nivel de bienestar de cada comunidad. En este sentido la meta trasciende los límites de una concepción de la salud como un fenómeno de "enfermedad-no enfermedad", para considerarla la resultante social de cada comunidad nacional, que a su vez se expresa concretamente en un determinado estilo de nivel y calidad de vida.

La consecución de esta meta reclama transformaciones sociales y económicas de gran trascendencia y hondo significado, así como la revisión de los conceptos en los que se basan la orientación y organización de los sistemas nacionales de salud. La meta de Salud para Todos debe ser considerada no sólo como un objetivo que se desea alcanzar, sino también como un factor dinámico esencial para los procesos de cambio. Su potencial radica en la posibilidad inmediata para orientar y dimensionar las políticas de prevención a todos los niveles con su correspondiente movilización de los recursos para el logro de las estrategias.

Sabemos que la transición epidemiológica de la población trabajadora en nuestro país manifiesta cambios importantes, como consecuencia de las transformaciones demográficas y la rápida industrialización, producto de la modernización y la tecnología. Las instituciones encargadas de la salud y prevención de los accidentes de trabajo reconocen la necesidad de revisar los enfoques y los métodos que se han seguido hasta el momento, tanto por las propias instituciones como por las empresas.

Las estrategias proponen ofrecer otra dimensión de las medidas de protección y prevención

actualmente en uso, donde se busque establecer políticas claras de prevención al mismo nivel de las de producción y asegurar la participación de todos los involucrados, principalmente de los trabajadores. Esto implica que Salud, Seguridad y Prevención deben verse como estrategias similares a la atención primaria de la salud y el fortalecimiento de programas de Salud en el Trabajo, con énfasis -como ya se dijo- en la atención primaria y en la participación de toda la comunidad laboral.

A fin de ofrecer un panorama que permita tener una idea de lo que se espera sobre la Prevención frente a los procesos de cambio, es importante señalar el desarrollo que han tenido la salud, seguridad y prevención para hacer frente a los problemas de accidentes, enfermedades, escasas productividad y aceptación por todos los directamente involucrados.

Los primeros intentos organizados de realizar estudios sobre cómo evitar accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, tuvieron su origen en los inicios de la Revolución Industrial, pero en forma sistematizada aparecen recién en los estudios de H.W. Heinrich, expresados en su trabajo "Industrial Accident Prevention", publicado en los Estados Unidos de América.

En diferentes países de América Latina se formaron diversas asociaciones, tanto públicas como privadas, que encauzaron trabajos, estudios y algunas investigaciones en materia de Prevención. Sin embargo, hasta los últimos treinta años se manifiesta el interés de organizaciones de industriales e instituciones gubernamentales por fundamentar sistemas propios de promoción y prevención.

En este sentido es posible ubicar tres etapas en el Desarrollo y Aplicación de la Prevención en América Latina:

La primera tiene su fundamento en el interés por las fuentes causales de orden mecánico. Se modifican, rediseñan e instalan máquinas o equipos para incrementar los volúmenes de producción. Se protegen las partes peligrosas de las mismas y parcialmente se suministra equipo de protección personal para evitar accidentes. Esta etapa tiene su aplicación en la cuarta y quinta década del siglo pasado.

La segunda se enfoca en el interés por la participación activa de los trabajadores. Se descubre como factor en la causa de los accidentes al factor humano y por lo tanto surge la "Teoría de la Culpa". Se sostiene que todos los accidentes suceden por descuido de los trabajadores, aplicándose como medidas de control la supervisión y, de manera parcial, la capacitación. Esta se aplica en la sexta, séptima y parte de la octava década del siglo pasado.

Finalmente, la tercera etapa tiene su aplicación en la octava y novena década del siglo pasado y principios de este siglo. Está en pleno desarrollo y busca el interés de diversas disciplinas en el estudio de los accidentes y enfermedades del trabajo. En este sentido, establece que éstos tienen un origen multicausal y se caracteriza por lograr el bienestar físico y social de los trabajadores en cualquier actividad, implicando la búsqueda de un enfoque moderno e integral para estudiar la accidentabilidad-.

Adriana Di Leo | Foro Interamericano de Becarios - OIT

Cómo minimizar los Riesgos del Trabajo

Durante los días 8 y 9 de noviembre de 2012 se celebró en Buenos Aires el FORO INTERAMERICANO DE BECARIOS OIT, el cual estuvo destinado a los profesionales latinoamericanos que asistieron durante los últimos años a cursos sobre la Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, que se dictan en el Centro de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la ciudad de Turín – Italia (ITCILO).

Este Foro fue convocado a partir de la inquietud de dos becarios argentinos que participaron de los cursos y pudo concretarse gracias al auspicio ofrecido por el Consejo Profesional de Ingeniería Electricista y Mecánica de la República Argentina – COPIME -, que ofreció no sólo sus instalaciones y apoyo económico, sino también su vasta experiencia en la organización de este tipo de eventos.

Asimismo se contó con el invalorable apoyo de nuestra autoridad de aplicación - Superintendencia de Riesgos del Trabajo -, la cual estuvo presente a través de su máximo representante, el Dr. Juan Horacio González Gaviola, como así también a través del Lic. Claudio San Juan –ex becario OIT- y de los Lic. Adela Contreras, Johanna Gerke y Marcos Alberto.

La idea de base de la Convocatoria fue profundizar el intercambio de experiencias concretas, que podía producirse a través de las presentaciones de los participantes procedentes de distintos países de Latinoamérica en los que impera normativa con distintos matices, planteando no sólo las fortalezas sino también las debilidades o los problemas que se producen en la práctica cotidiana, pudiendo apreciarse que dentro del espacio ofrecido por los cursos en el ITCILO a este intercambio de experiencias, resultaba un módulo de gran interés y de provecho.

Siguiendo el esquema del tripartismo, propiciado por la OIT, estuvieron presentes dentro de las exposiciones del Foro, algunas efectuadas por organismos gubernamentales (SRT), otras por representantes de los trabajadores (Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas – STIGAS -) y el resto efectuadas por representantes de los empleadores; incluyendo en este grupo, no sólo a los profesionales que se desempeñan trabajando en estos temas en las empresas sino también a los que desde consultoras técnicas asesoran a empresas.

Los participantes del Foro procedieron de Argentina, Brasil, Colombia, Perú, Uruguay y Venezuela. La apertura del evento estuvo a cargo del Dr. Juan Horacio Gonzalez Gaviola, quien disertó sobre los cambios producidos en la Ley de Riesgos del Trabajo y comentó los avances realizados por el organismo a su cargo, los cuales incluyen la generación de una política nacional y el delineamiento de una estrategia en materia de salud y seguridad.

Los temas que se trataron en el encuentro fueron los siguientes:

- Integración de Sistemas de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo con los de Medio Ambiente o Calidad.
- Riesgos Psicosociales.
- Participación de los Trabajadores: Comités u otras formas de integración a la gestión.
- Programas de Calidad de Vida o Bienestar.

Las conclusiones del Foro, presentadas formalmente ante la SRT y el Centro de Formación de la OIT, fueron las siguientes:

1. DIRECTRICES 2001 OIT: se determinó la necesidad de solicitar su actualización al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, incluyendo el abordaje de cuestiones psicosociales y ergonómicas, puesto que más allá de la gran difusión que ha tenido la OHSAS 18001 -por su posibilidad de certificación- es clave un mayor acento en la participación de los trabajadores en la gestión de las cuestiones relacionadas con la Salud y Seguridad en el Trabajo.

2. RIESGOS PSICOSOCIALES: se consideró necesario promover el intercambio y divulgación de estudios comparados relacionados con factores psicosociales en nuestra región. También se consideró necesario solicitar a la OIT el otorgamiento de becas, tanto para promover el inicio, continuidad y culminación de labores de investigación en curso, vinculados a factores psicosociales, como para la realización de cursos de formación destinados a los profesionales de la Salud y Seguridad.

3. COMITÉS MIXTOS (TRABAJADORES –EMPLEADORES): Del intercambio en el Foro pudo verse que existe una gran variedad en cuanto a su aplicación, conformación y atribuciones, según los distintos países. Se consideró más operativas a aquéllas que fomentan la participación de los trabajadores pero que dejan la gestión concreta y las decisiones técnicas en manos de los Servicios de Seguridad y Salud, como es el caso de Brasil.

4. UTILIDAD Y POSIBILIDAD DE CONTINUAR CON ESTOS ENCUENTROS CON PERIODICIDAD ESTABLECIDA: se determinó en forma unánime la importancia de continuar con estos encuentros, resolviendo que realizarlos en forma bianual sería lo más operativo. Quedó abierta la posibilidad de realizar el próximo Foro en cualquier otro país de la región, para lo cual la Comisión Organizadora de este primer encuentro, quedó a disposición para transferir todos los datos recopilados para su realización. Representantes de Brasil (Belo Horizonte) quedaron en informar dentro de los próximos meses, si pueden hacerse cargo de la organización del encuentro previsto para 2014. De no poder hacerse cargo, se practicará una consulta entre los participantes del Foro y si nadie pudiera hacerlo, la Comisión Organizadora del Primer Foro comenzará en Octubre 2013 la preparación del encuentro previsto para 2014, nuevamente en Buenos Aires Argentina - con el auspicio del COPIME.

MIRADAS DE LOS ACTORES
DEL SISTEMA DE RIESGOS DEL TRABAJO

Daniel Funes de Rioja | Unión Industrial Argentina

Cultura de la Prevención: Un desafío tripartito

La política en materia de Prevención de Riesgos Laborales y las cuestiones vinculadas a la Salud e Higiene laboral, no son meramente coyunturales ni de preocupación excluyente de uno u otro sector.

Es -sin lugar a dudas- una responsabilidad compartida por gobiernos, trabajadores y empleadores, dado que impacta en la integridad psicofísica del trabajador, en el ambiente de trabajo, la productividad y la calidad de vida de los habitantes de una sociedad.

Es por ello que -en ese contexto- todos están llamados a cumplir un rol y una responsabilidad. Ninguna duda cabe al respecto hoy, cuando la evolución legislativa de Argentina ha ido marcando hitos. Primero, una ley precursora pero eminentemente reparatoria, es decir, que había que *compensar* el daño (no se trataba de evitarlo sino simplemente de repararlo). Evidentemente una legislación pionera en la materia y de indudable avanzada, pero que con el paso de los años fue siendo superada por una realidad que empezó a trabajar sobre dos conceptos: la *prevención* y la integralidad de la reparación. La prevención implica la asunción de una Cultura, y ésto es una responsabilidad compartida: entre quien regula para que haya normas razonables y principios que velen por el interés común -pero que a su vez sean efectivamente aplicables y eviten la anomia, la deserción o la indiferencia- y los

trabajadores y empresarios, que deben compartir el fin común de la preservación del capital humano tomando conciencia no sólo del beneficio que para cada trabajador tiene el no estar expuesto al riesgo de un accidente, sino el beneficio para la propia empresa, la productividad y hasta su imagen.

Muchas legislaciones fueron avanzando en este cambio de paradigma y ello llevó en nuestro país a la sanción de la Ley de Riesgos del Trabajo que, más allá de las objeciones judiciales y de carácter constitucional que la reciente Ley 26.773 ha venido a reparar, lo cierto es que la misma se basa –en lo pertinente- en tres ejes:

1. la prevención como política;
2. la reparación integral respecto al evento dañoso;
3. la cobertura integral desde la etapa del accidente, asistencia médica-farmacéutica, reparación económica, como la rehabilitación y reinserción.

No cabe la menor duda que hay un equilibrio necesario entre estos tres ejes y ello se materializa a través de un régimen de seguro de clara naturaleza de cobertura social que inspira el modelo y que en la práctica ha llevado ya -más allá de las discusiones habidas y que son de conocimiento público- a una reducción sustantiva de la siniestralidad y, en especial, de la mortandad como consecuencia de eventos dañosos.

El desafío futuro no es el de conformarse con estos resultados, sino el de asumir el compromiso de llevar adelante en forma conjunta y articulada una política que transforme norma en hábitos y hábitos en cultura. La salud no se negocia en una paritaria. La prevención no puede ser librada al azar o al milagro de que "aquí no nos pasó". Las disposiciones en la materia, sean de carácter gubernamental o producto de la negociación convencional, tienen que ser realistas, pertinentes y efectivas.

Solo así dejará de existir entre nosotros la percepción de la "industria del juicio" o la sensación de imprevisibilidad.

Párrafo aparte merece el tema de los accidente in itinere (es decir yendo y viniendo al lugar de trabajo) donde la siniestralidad más alta del sistema no se debe medir en términos de reparación sino de un trabajo sistemático sobre seguridad vial y respeto a las normas de tránsito, que garanticen la seguridad física de quienes se trasladan a sus trabajos, respetando y haciendo respetar en forma estricta la citada normativa, que constituye la quintaesencia de la prevención en la materia.

Eduardo Fernández | Asamblea de Pequeños y Medianos Empresarios - APyMES

Pymes y políticas de Prevención

La Asamblea de Pequeños y Medianos Empresarios (APYME) tiene entre sus valores fundamentales el apoyo y fomento de las políticas que favorezcan a las pymes y a los trabajadores, en tanto integrantes de un mismo entramado humano, social y productivo.

En primer lugar, esta visión está en la base de la concepción humanista y solidaria que sostenemos, y por otra parte siempre hemos sido conscientes de que para desarrollarse y crecer las micro, pequeñas y medianas empresas necesitan que las políticas públicas favorezcan el crecimiento de la demanda en el mercado interno.

El efecto nocivo del desempleo y la precarización laboral se hizo evidente al cabo de la década del ’90 en nuestro país, cuando en nombre de la competitividad y la productividad se proponía, en un contexto de creciente desempleo en el marco de la “convertibilidad”, desmantelar la legislación laboral y precarizar de hecho las condiciones de trabajo.

Hoy basta analizar lo que ocurre en muchos países de Europa a raíz de la crisis financiera internacional: cuando el Estado desprotege a los trabajadores no se ganan recursos sino que se pierden, comenzando por el más valioso: la vida humana.

En nuestro país, tras los sucesos de 2001 y 2002, la sociedad pareció hacer un duro aprendizaje. A partir de 2003, el gobierno de Néstor Kirchner -que tiene continuidad en el gobierno actual- comenzó a restituir derechos y a sentar las bases de un proyecto que privilegie el trabajo y la producción con mayor justicia social.

Entre las cuestiones pendientes estaba una necesaria reforma a la ley de ART, a fin de encauzar y desalentar la litigiosidad imperante, lo que llevó a la sanción de la Ley 26.773, publicada en el Boletín Oficial en octubre de 2012.

La normativa resultó muy positiva por cuanto tiende a mejorar la protección del trabajador y se dirige a promover mejoras en las prestaciones de las aseguradoras, que deben ser efectivizadas.
Ahora bien, es preciso señalar que por muchas mejoras que se introduzcan en la normativa, esencial para el desarrollo de las políticas públicas, no habrá una mejora sustancial de la situación de empresas y trabajadores sin políticas eficaces de prevención.

Sobre todo para las Pymes, en las cuales la incidencia de los costos directos e indirectos derivados de un aumento en la siniestralidad puede resultar decisiva.

Hoy conocemos una cantidad de herramientas destinadas a enfocar esta cuestión, tanto desde el punto de vista conceptual como de la gestión empresaria. Ningún empresario media-

namente informado desconoce la importancia de contar con un sistema de prevención de accidentes y con una política destinada a optimizar las condiciones de trabajo en su establecimiento o actividad.
Desde este punto de vista, se entiende que la seguridad está ligada con la prevención, y que la prevención no es una simple aplicación de recetas sino un modo de trabajo que debe implementarse integralmente en todos los procesos y ámbitos en que se desenvuelve la actividad.

Para las Pymes, esta certidumbre debe traducirse en la posibilidad de acceder a las herramientas concretas que permiten, por ejemplo, contar con una certificación, algo que en muchos rubros los mismos proveedores demandan.

La presencia del Estado es indispensable para corregir las asimetrías que se producen entre pymes y grandes empresas. Las Pymes necesitan contar con la misma disponibilidad de herramientas, ya que los siniestros ocurren tanto en una gran empresa como en una pequeña. Por lo tanto, las necesidades de prevención y mejora de las condiciones de trabajo son similares, pero las empresas de menor tamaño necesitan de un apoyo diferenciado que les permita cumplir con la normativa vigente, proteger a sus trabajadores en forma adecuada y ser competitivas.

También es necesario que se actúe sobre las mismas ART para que atiendan del mismo modo a los pequeños establecimientos que a los de mayor envergadura, que son evidentemente más rentables.

La Prevención debe llegar a todos y las Pymes no pueden estar al margen de la atención de una necesidad de primer orden, tanto en el aspecto humano como en el social y económico, ya que como hemos dicho al principio, no podemos concebir un proyecto productivo sin empleo y sin condiciones de trabajo dignas que favorezcan la salud, la preservación de un clima laboral adecuado, el cuidado del medio ambiente y el desarrollo de todas las fuerzas productivas.

Mara Bettiol | Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo - UART

Se hace camino al andar

El Sistema de Riesgos del Trabajo está pronto a cumplir 17 años de vigencia. Sin embargo, los últimos 10 fueron los de su consolidación definitiva. Una serie de factores concomitantes impulsaron este camino virtuoso. Y desde nuestra óptica se pone de manifiesto el éxito que se obtiene cuando el sector público y el privado trabajan con objetivos comunes, coordinados, en pos del bienestar general. Son muchos los factores intrínsecos a la operatoria del sistema, como así también los del contexto, que colaboraron para esta consolidación.

En cuanto al contexto, la expansión económica sostenida y el crecimiento del empleo formal, continuando con los intrasistema, destacó la definición de roles y su cumplimiento acabado por parte de cada actor (Estado, empleadores, trabajadores y ART), la normativa específica por sector, el registro de siniestralidad, el esquema de determinación de alícuotas, el presupuesto específico para la investigación y la capacitación, la convicción de los empleadores sobre la obligación y la conveniencia de contar con planes de prevención acordes a su actividad o riesgo, la participación de los trabajadores en el quehacer de la prevención, la amplitud de la cobertura y el nivel de servicio de la atención. Todo esto sustentado en acciones para generar conciencia de prevención.

En este último aspecto se inscriben las diez ediciones de la Semana Argentina de la Seguridad y Salud en el Trabajo organizadas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Las mismas fueron un factor de difusión del sistema. Así, año tras año, cada Semana sumó su aporte a la ponderación de las políticas de prevención de accidentes, como así también a la importancia que representa para empleadores y trabajadores la cobertura del Sistema de Riesgos del Trabajo. Las diferentes ediciones llegaron a grandes audiencias y a núcleos específicos de toma de decisión en forma directa, como así también encontrando eco en los medios de todo el país. Promovieron la difusión de casos exitosos y experiencias extrapolables en materia de prevención a través de los Premios Bialet Massé, galardón que no sólo habla de responsabilidad empresaria sino que también abre puertas para el desarrollo de la prevención a diferentes niveles de la sociedad.

2003-2013

La evolución del sistema en la última década nos muestra que se duplicaron los índices de cobertura. De 416 mil empresas se creció a 907 mil. Se pasó de 4,4 a 8,7 millones de trabajadores. En cuanto a accidentes mortales, las mediciones marcan un contundente descenso de los mismos. Se pasó de 152 por cada millón de trabajadores cubiertos a 113, considerando los siniestros in itinere. Pero si se toman únicamente los ocurridos en el lugar de trabajo la baja fue de 94 a 64. La siniestralidad general pasó de 61 a 56 por cada 1000 trabajadores cubiertos. A comienzos de ésta década empezó a evidenciarse, también, una divergencia clara entre la línea ascendente del PBI frente a la curva descendente de la siniestralidad, independizando la cantidad de accidentes y riesgos laborales del crecimiento de la economía, justamente por el manejo eficiente e integral de los mismos.

Agrupando a los profesionales de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente

Este Colegio es una sociedad civil sin fines de lucro de índole nacional y de duración limitada, con cuarenta y dos años en actividad, que nació en la Ciudad de Buenos Aires el 25 de Noviembre de 1970, denominándose en ese entonces "Colegio Profesional de Seguridad Industrial". A partir de modificaciones estatutarias, el 17 de Abril de 1974 cambia su nombre por el de "Colegio Profesional de Higiene y Seguridad Industrial". En julio de 1991 pasó a denominarse "Colegio Profesional de Higiene y Seguridad en el Trabajo" y a partir del 2 de Octubre del año 2000 "Colegio Profesional de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente".

Quiénes pueden integrarlo

- Aquellas personas físicas que cuenten por lo menos con dieciocho años de edad y posean título habilitante en Higiene, Seguridad y Medio Ambiente, expedidos por establecimientos de enseñanza oficial o privada, reconocido y legalizado por la Dirección de Enseñanza Privada del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación, o extranjero oficialmente reconocido en el país de su otorgamiento y revalidado por autoridad competente.
- Aquellas personas físicas que sean alumnos regulares, con una antigüedad mínima de cuatro meses como tales, en las carreras de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente cursadas en establecimientos de enseñanza oficial o privada reconocidos por la autoridad competente.
- Aquellas personas físicas, entidades públicas o asociaciones civiles que, consustanciados con los objetivos perseguidos o que procuren estatutariamente fines análogos a los del Colegio Profesional, cooperen con las actividades del mismo, aportando su apoyo mediante donaciones, subvenciones o cualquier otro título de singular beneficio, destinadas a engrosar los fondos generales y/o bienes del Colegio o a financiar determinadas actividades técnicas sobre la o las especialidades.
- Aquellas personas físicas, argentinas o extranjeras, que se hayan destacado por su actuación científica y/o técnica en las especialidades señaladas o hayan prestado servicios al Colegio Profesional.
- Los profesionales de otras disciplinas afines que, por su interés y colaboración dentro y/o fuera del país con el Colegio Profesional, sean propuestos por resolución unánime del Consejo Directivo a la Asamblea General Ordinaria, quién por simple mayoría de votos designará a los miembros.

Qué fines persigue

- El fin fundamental es agrupar a los profesionales y técnicos de la especialidad de Hi-

giene, Seguridad y Medio Ambiente y aquellas personas físicas, entidades públicas o asociaciones civiles consustanciadas con la especialidad.

- Las actividades del Colegio poseen un carácter exclusivamente profesional, científico, estadístico y social, estando totalmente proscriptas las de carácter político, religioso, racial o comercial.

Además, debemos decir que hace 41 años nació nuestra ley marco de Higiene y Seguridad en el Trabajo, la Ley Nacional Nº19.587/72, de la cual fuimos partícipes.

Aunque hoy resulte difícil de creer para algunos, desde mucho antes de que existiese esta ley había idóneos, técnicos y empresarios que hacían Higiene y Seguridad en nuestro país, aunque no hubiese una obligación legal que lo exigiera.

Este grupo de pioneros, con una increíble fuerza y visión de futuro, realizó una perseverante labor en el desarrollo de la higiene y seguridad en los distintos campos de la industria de nuestro país. De esta manera se establecieron medidas preventivas para preservar la salud de los trabajadores y crear y mantener adecuadas condiciones de trabajo. Va en estas palabras nuestro más profundo agradecimiento para todos aquellos que participaron en esta lucha.

Gracias a la Ley Nº19.587 y su decreto reglamentario el 4160/73, los técnicos en seguridad y los médicos del trabajo tuvieron el primer marco legal para desarrollar la actividad ya no sólo como una necesidad social, sino también como una obligación legal de interés socioeconómico para todos los actores de la vida laboral.

Los técnicos y profesionales de la seguridad y de la medicina del trabajo que siempre nos dedicamos a este tema, hemos tenido muy en claro que la prevención de accidentes y la protección de la salud de los trabajadores eran necesarios y beneficiosos para todos. Por eso, el principal desafío de hoy es intensificar las acciones y redoblar los esfuerzos, para lograr el mejoramiento continuo de las condiciones y medio ambiente de trabajo, para el beneficio de todos los involucrados en el sistema y en especial de los trabajadores como la base fundamental del trabajo.

En la 10° Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo no queremos dejar de mencionar la Ley Nº 2.515, sancionada por la legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el 27 de Noviembre de 2007, que creó el Colegio Único de Profesionales de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; la cual fue vetada por el actual Jefe de Gobierno porteño el 17 de diciembre del mismo año.

Esta ley hubiera permitido que los técnicos y licenciados, ante la falta de un colegio profesional específico, pudieran tener un encuadre legal de matriculación para desempeñar, sin zonas grises, el rol que legítimamente ocupan en materia de prevención y protección de la salud y la vida de los trabajadores.

Creemos que hoy es una oportunidad excelente para renovar nuestro compromiso con la acción y convocar a todos aquellos que, de uno u otro modo, están vinculados a la higiene y

seguridad en el trabajo de nuestro país (autoridades, empresarios, trabajadores, sindicatos, instituciones sociales, organizaciones normativas, técnicos y profesionales relacionados), a cumplir una permanente y solidaria labor para acrecentar la toma de conciencia a favor de la preservación y protección de la vida de los trabajadores con la persuasión y el convencimiento que a todos nos comprende.

Por eso convocamos:

A las Autoridades Nacionales y Gobiernos de cada jurisdicción con competencia en el establecimiento de políticas para el sector, a actualizar las leyes, reglamentaciones y normativas que han quedado obsoletas y modificar las que contravengan el objetivo de fortalecer el desarrollo orgánico de esta actividad.

También los convocamos a encauzar la realidad actual de los prevencionistas, rehabilitando el Registro Nacional de Graduados en Higiene y Seguridad o estableciendo claramente a través de una legislación apropiada, la nómina de títulos que habilitan para ejercer las tareas de dirección y auxiliares de los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo, ya que la falta de claridad en la normativa vigente sobre este tema ha traído aparejadas múltiples complicaciones en el funcionamiento de estos servicios, desvirtuando el real y adecuado ejercicio de la profesión y generando diversas dudas, confusiones y controversias interpretativas entre los profesionales, los Consejos y/o Colegios, los empleadores, las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, las autoridades y los actores del sistema.

A las autoridades de aplicación del gobierno de cada jurisdicción con competencia en el control, los convocamos a establecer reglas de juego simples y claras y a implementar acciones y controles serios y uniformes, basados en los contenidos de las normativas o reglamentaciones aplicables vigentes y teniendo en cuenta el espíritu que toda ley trae intrínsecamente incorporado, con el fin de lograr una acertada interpretación de su texto, de modo tal que por lo menos la mayoría de los inspectores interpreten igual las mismas normas.

A las ART las convocamos a trabajar más intensamente en la prevención de los accidentes y enfermedades laborales, a encontrar un método que permita establecer un régimen de alícuotas que evite desvíos y se corresponda realmente con los niveles de cumplimiento de las normas de seguridad que posee cada empresa y con los resultados que en materia de siniestralidad registra. Por supuesto que, independientemente de esto, los incumplimientos deberán ser justa y rápidamente sancionados por las autoridades de control de la jurisdicción correspondiente.

A las organizaciones sindicales las convocamos a continuar trabajando en pos de establecer efectivos y eficientes canales de cooperación con los distintos actores sociales, como elemento esencial para incluir la promoción de la seguridad y salud en el lugar de trabajo, en un marco de derechos, responsabilidades y deberes, tratando de encontrar un terreno fértil para crear lugares de trabajo saludables, mediante la participación y el consenso.
A los trabajadores y trabajadoras los convocamos a ejercer sus derechos de gozar de un ambiente de trabajo sano y seguro, a cooperar, participar, acompañar aquellas iniciativas

que conduzcan a mejorar sus condiciones de trabajo y disminuir los riesgos de cada puesto laboral, a aplicar medidas técnicas y sanitarias precautorias que tengan por objeto proteger su vida y preservar y mantener su salud, y a estimular y desarrollar una actividad positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de su actividad laboral.

A los empresarios que aún no están convencidos, los convocamos a desarrollar una estrategia global de Salud y Seguridad en el Trabajo y a definir e incorporar en sus empresas políticas y sistemas de gestión sobre el particular para que junto con la productividad, calidad, rentabilidad y competitividad se instale también la cultura de la prevención y protección de la salud de los trabajadores y la mejora continua de las condiciones y medio ambiente de trabajo, constituyendo el basamento de una estrategia destinada a reducir las tasas de accidentes y de enfermedades profesionales. Esto sin duda les permitirá obtener el más favorable resultado en términos sociales, de rendimiento empresarial y de fortaleza económica.

A los técnicos y profesionales que ejercen esta profesión los convocamos a recordar y mantener vigentes los deberes que impone la ética profesional, a adoptar los principios básicos de desempeño que permitan direccionar sus potencialidades individuales en pos de la buena práctica de sus funciones; a contribuir con su conducta profesional y por todos los medios a su alcance a preservar y promover la salud de los trabajadores, a proteger su capacidad laboral, procurar un medio ambiente de trabajo sano y seguro y a asumir un real compromiso con la preservación psicofísica y social de los trabajadores.

A las autoridades educativas las convocamos a procurar la formación de trabajadores, técnicos y profesionales por medio de programas de estudio acordes a los riesgos que las nuevas tecnologías y la misma sociedad va creando, lo que permitirá que los mismos asuman la responsabilidad que les compete con conocimientos acordes a las problemáticas actuales. También los convocamos a incorporar en los programas de educación de los distintos niveles lo referente a higiene y seguridad, no sólo de los ambientes laborales sino de todos los lugares y actividades que realiza el ser humano.

Creemos que la enseñanza del cuidado y preservación de la salud de las personas en general, de los trabajadores en particular y la educación contra los riesgos profesionales deben ocupar hoy un lugar preferente en la transformación que debemos impulsar, para que en el futuro próximo se registren menores pérdidas de vidas y bienes.

Finalizando, sabemos que se puede reducir la siniestralidad sólo cuando existe una amplia actividad de todos los interesados dedicada a combatirla, por eso convocamos a todas las personas relacionadas con el mundo del trabajo a que analicen cómo realizar su trabajo y determinar si podrían desarrollarlo de un modo más seguro, con el fin de evitar accidentes y enfermedades. Además, los invitamos a que colaboren con nosotros para promover esta digna profesión, no solamente hoy, sino todos los días.

Hugo Salgueiro | Sociedad de Medicina del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires

SMTBA: al servicio de la salud del trabajador

La Sociedad de Medicina del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (SMTBA) participa desde hace muchos años en el asesoramiento a la Gerencia de Prevención de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en su carácter de miembro activo de la Comisión Permanente de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo.

La SMTBA cumple 30 años de actividad continua en el campo científico ocupándose de la salud del trabajador, aniversario que celebraremos durante el XIII Congreso Latinoamericano de Salud Ocupacional durante los días 1 al 4 de octubre de 2013.

Su objeto -entre otros- es el estudio, la difusión, la actualización, el perfeccionamiento, el adelanto y el progreso científico de la Medicina del Trabajo, con la finalidad de preservar, promover, proteger y mejorar la salud del hombre en relación a su trabajo, manteniendo un sólido compromiso con la defensa de la Salud, la Higiene y la Seguridad de los Trabajadores, el respeto por los Derechos Humanos, el desarrollo sustentable y la preservación del medio ambiente, como así también propender al nucleamiento de los profesionales de esta especialidad médica, asesorándolos en la defensa de sus intereses profesionales, sociales, económicos, éticos y científicos.

Asimismo difunde y promueve entre sus miembros el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la salud en el Trabajo de la Comisión Internacional de Salud Ocupacional y velará por su cumplimiento. Desde hace 2 años participamos activamente en la elaboración de las funciones de los servicios de salud ocupacional, basándonos en los niveles organizativos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con la finalidad de mejorar sustancialmente dichos aspectos, previamente tratados en los Decretos 351/79 y 1338/96.

Desde el año pasado se trabaja en forma intensa junto a la Gerencia de Prevención dándole forma legal y se encuentra a la firma de las autoridades el decreto respectivo. Esperamos, por medio del mismo, que los médicos del trabajo vuelvan a las fábricas para trabajar en forma conjunta con los especialistas de higiene, seguridad y ergonomía, para disminuir la siniestralidad a nivel nacional.

Así como la industria fue adquiriendo cada vez mayor complejidad, se hace imprescindible que los procesos de salud y seguridad ocupacional sean diseñados y controlados bajo un sistema de gestión de nivel local y nacional.

Todo este proceso se encuentra claramente detallado en el nuevo decreto, que esperamos sea una realidad en el corto plazo para beneficio de todo el sistema. Finalmente, la SMTBA, desde los primeros tiempos de su funcionamiento, realiza una actividad docente continua para mejorar la calidad del recurso humano profesional, imprescindible para alcanzar el objetivo de preparar médicos del trabajo con la formación científica y principios éticos que reclama la comunidad de trabajadores y la sociedad argentina en general.

Mario Paonessa | Instituto Argentino de Normalización y Certificación - IRAM

Normas al servicio de la Salud y la Seguridad de los Trabajadores

Cuando el objetivo es la prevención de accidentes y de enfermedades profesionales, para proteger la vida y la salud de los trabajadores, siempre cumplen una función importante las normas técnicas y la certificación de la calidad de productos, servicios y sistemas de gestión.

En todo el mundo las normas técnicas de seguridad tienen un rol imprescindible en la definición de la calidad mínima de los productos y servicios. Ellas establecen los requisitos y los ensayos para evaluar el buen desempeño y la aptitud de los bienes y servicios destinados a la seguridad, de modo que sirvan para afrontar los riesgos y para que brinden la protección que se espera de ellos.

Por otra parte, especialmente en temas de prevención de accidentes, salud y seguridad ocupacional, para poder confiar en que los productos, servicios y sistemas de gestión resultan adecuados, es práctica usual en todo el mundo exigir la certificación de la calidad de éstos, según las normas pertinentes.

Contar con normas de seguridad y con la certificación por tercera parte según éstas, es una forma sencilla y eficiente que tienen en especial los trabajadores, como usuarios finales o consumidores, para poder confiar en lo que ofrece el mercado para protegerlos.

En nuestro país, el IRAM (Instituto Argentino de Normalización y Certificación) enmarcado en el Sistema Nacional de Normas, Calidad y Certificación, es el organismo reconocido para el estudio de las normas técnicas argentinas y, a la vez, es pionero como organismo de certificación de productos, servicios y sistemas de gestión de seguridad, con una amplia trayectoria y experiencia en ese campo.

Existen en nuestro país desde hace ya más de cinco décadas -y son ampliamente utilizadas- las normas IRAM, dedicadas a la Prevención de Riesgos Laborales, como asimismo la certificación de calidad de diversos productos dedicados a la seguridad.

En algunos casos esa certificación es de carácter voluntaria y en otros casos obligatoria, como por ejemplo la que se exige actualmente para los elementos de protección personal.

Existen al presente, y son cada día mas requeridas y utilizadas, numerosas normas argentinas IRAM, las que cubren los más amplios aspectos abarcados por las exigencias de la normativa gubernamental en materia de seguridad, salud y riesgos laborales, teniendo en cuenta tanto los aspectos preventivos como los de protección, en campos tales como:

- **Iluminación, colores y señales de seguridad**
- **Ergonomía**
- **Carga térmica**
- **Medición de contaminantes químicos ambientales**
- **Seguridad contra incendios**
- **Riesgos eléctricos**
- **Ruido y vibraciones**
- **Recipientes a presión**
- **Medios de izaje y elevación**
- **Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional**

Otras tantas normas están en elaboración o en revisión cada año, de modo que con ellas se pueda hacer frente a los permanentes desafíos del avance tecnológico y los nuevos riesgos.

Quienes aplican estas normas y hacen uso de la certificación son los proveedores de bienes y servicios destinados a la prevención de riesgos laborales, los laboratorios de ensayo, las ART, los organismos reguladores gubernamentales, los profesionales y técnicos de seguridad, como así también las industrias y demás establecimientos laborales, las asociaciones gremiales y en general, los trabajadores como destinatarios o usuarios finales.

Se puede afirmar con total convicción que en Argentina, en estas últimas tres décadas, hubo un incremento muy positivo de la confianza y la utilización de los recursos que brindan la normalización técnica y la certificación de seguridad de productos, servicios y sistemas de gestión, lo que hace más efectiva la Prevención de Riesgos del Trabajo.

Avances en las condiciones laborales

Los avances en el Sistema Argentino de Riesgos del Trabajo son indudables. La magnitud de la fuerza de trabajo de la Provincia de Buenos Aires hace que su participación y gestión sea decisiva en la mejora de sus indicadores. Entre 2007 y 2010 se redujo en un 19,1% el índice de accidentes y enfermedades profesionales y en un 26,6% el correspondiente a trabajadores fallecidos en ocasión de trabajo. La disminución en este último índice significó que se han salvado, en el período, más de 1000 vidas, número similar a la cantidad total de trabajadores fallecidos dentro del sistema de riesgos del trabajo en el año 2007.

El Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, a partir de la gestión del Gobernador Daniel Scioli, profundizó el accionar del Ministerio de Trabajo en materia de inspecciones laborales y de Higiene y Salud laboral mediante un incremento del número de inspectores, a los que brindó capacitación, proveyó de netbooks con conexión Wi–Fi al Registro de Autorización de Inspección (RAI), permitiéndoles realizar las actas inspectivas en forma digital. Para este fortalecimiento de la capacidad inspectiva se contó con el respaldo técnico y económico de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación.

Particularmente, viene manteniéndose una actividad inspectiva sostenida en las zonas rurales, detectándose numerosos trabajadores en condiciones de Seguridad e Higiene laboral deficientes, en su mayoría en circunstancias de hacinamiento, sin agua potable ni instalaciones sanitarias.

Al fortalecimiento de la capacidad inspectiva se le sumaron dos ejes de trabajo: la concientización de los actores sociales y la participación de los trabajadores. En materia de concientización, se desarrollaron más de 150 Jornadas que convocaron aproximadamente 10 mil personas. Cabe recordar un hecho inédito en nuestro país, ocurrido el 13 de abril de 2011 en la Casa de Gobierno, cuando los representantes de la CGT, la CTA, los Colegios Profesionales y las Cámaras Empresarias de todos los sectores de servicios y productivos firmaron el "Acuerdo para Fortalecer las Acciones sobre Salud y Seguridad en el Trabajo en la Provincia de Buenos Aires", sobre la base de la Estrategia Argentina de Salud y Seguridad 2011-2015.

El Programa de Mejoramiento de las Condiciones de Salud y Seguridad en la Industria de la Construcción, y la Campaña Trabajo Decente 2013, constituyen un avance importante en materia de concientización, ya que a las jornadas de sensibilización y a las visitas a los lugares de trabajo con material informativo se las complementa con inspecciones que verifican el cumplimiento de la normativa.

La participación de los trabajadores en la mejora de las condiciones y medioambiente laboral, es una realidad para el sector público del Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires. La Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (CoMiSaSEP), integrada por representantes estatales y de los sindicatos de los trabajadores estatales, es la encargada de proponer

políticas públicas referidas a la prevención y protección de la vida y la salud de todas las personas que se desempeñen en éste Poder.

El consenso logrado en el seno de la CoMiSaSEP ha permitido la consolidación del Sistema de Gestión Participativa mediante la sanción de la Ley Nº14.226 y su Decreto Reglamentario N°120/11. Este conjunto normativo ha permitido el funcionamiento de las Comisiones Mixtas en cada una de las áreas ministeriales, de los Comités Mixtos en aquellas áreas que lo requieren y de los Delegados de Prevención.

Además, la CoMiSaSEP ha dictado recomendaciones en materia de prevención de enfermedades, gestión administrativa y presupuestaria, capacitación y formación. Cabe mencionar, especialmente, la Especialización en Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo, que dicta el Instituto Provincial de Administración Pública, que ya cuenta con 130 egresados de cuatro promociones y está próximo a un nuevo llamado.

Respecto a las mejoras en las condiciones de Salud y Seguridad en que desarrolla su labor el personal policial y penitenciario, está funcionando la Comisión creada por el Decreto Nº 179/12. Como cierre del año 2012 fue promulgada la Ley N° 14.408, que crea para el sector privado en el ámbito provincial los COMITÉS MIXTOS DE SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO. La iniciativa del Gobernador Scioli tiene por objeto mejorar las medidas de Prevención de Riesgos para la Salud, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

No podemos dejar de citar el concurso Bialet Massé, que organiza el Ministerio de Trabajo provincial, que ya va por la tercera edición y que ha generado un espacio de investigación, formación y acción sobre las condiciones laborales en distintos sectores de la provincia.

Para finalizar, cabe destacar el apoyo de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo de la Nación, los Gremios, las Cámaras Empresariales y los Colegios Profesionales de nuestra provincia, en particular el aporte y el compromiso de los gobiernos municipales y de la Honorable Legislatura Provincial.

El rol del Estado en materia de Salud y Seguridad Laboral

Conforme con las disposiciones del Pacto Federal del Trabajo y las Leyes Concordantes Nº4.121 y Nº5.013 de la Provincia, Catamarca ejerce el poder de Policía Laboral por intermedio de la Subsecretaria de Trabajo en todo su territorio, a través de la Dirección de Inspección Laboral, mediante la implementación de Programas principalmente destinados a la fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales convencionales, estatutarias y reglamentarias del trabajo y sus actividades, en coordinación con otros organismos, nacionales y provinciales, atinentes a la problemática laboral.

En virtud de ello la Subsecretaría de Trabajo celebró, oportunamente, el Convenio Complementario Nº 14/08 con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, a fin de lograr efectivas acciones de fiscalización laboral vinculadas a las condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, en consecución de los deberes y obligaciones emergentes de las Leyes Nº19.587 (de Higiene y Seguridad en el Trabajo) y 24.557 (de Riesgos del Trabajo), sus normas reglamentarias y complementarias.

El enfoque de la problemática laboral en el ámbito provincial debe ser entendido, en principio, para arribar a una justa comprensión de la materia Salud y Seguridad en el Trabajo. Para ello hay que tener en cuenta particularmente la supresión de políticas laborales que engendraron en la sociedad condiciones de subempleo (planes nacionales, provinciales, municipales, o de la modalidad de contratación de cooperativas de trabajo), que llevaron progresiva e inexorablemente a la constante violación de normas y disposiciones en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Las políticas de subempleo que utilizaba el Estado provincial desde hace dos décadas, hasta la supresión de los planes de empleo y capacitación dispuesta por la nueva gestión gubernamental, en realidad generaron un clientelismo político nefasto para el crecimiento económico laboral de cualquier sociedad ordenada; ello sin ninguna duda trajo aparejada una sistemática violación de las disposiciones legales en materia de Registración Laboral e Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Tal situación dio lugar al fomento de un paulatino y sostenido traslado de ésta práctica desmedida al sector privado, que indirectamente, mediante subcontrataciones, subocupaciones y empleos precarios, se beneficiaba con la posibilidad de concretar vínculos laborales clandestinos en desmedro de los trabajadores. Estos trabajadores en situación laboral de menoscabo percibían el beneficio de un plan de empleo, cuyo ingreso económico no resultaba suficiente para cubrir sus necesidades básicas. Esta situación le permitía al sector privado, además de continuar con la clandestinidad laboral, hacer surgir nuevos emprendedores comerciantes que

acrecentaron el desarrollo de un mercado económico absolutamente marginal y sensiblemente alejado del cumplimiento de las normas legales que rigen la actividad laboral, acentuando la desprotección social, el desempleo, el subempleo y las condiciones inseguras de trabajo, con una marcada incertidumbre sobre la efectiva percepción de los ingresos; todo ello con una evidente anuencia de la anterior gestión gubernamental.

Cabe exponer y recordar lo que, de manera clara y sin vericuetos, enseña el prestigioso laboralista Mario Eduardo Ackerman, en la publicación realizada en el año 2004 -Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo- al tiempo que analiza y explica los conceptos de Prevención y Seguridad, al entender que ambos conceptos se superponen y se confunden.

Define el prestigioso autor al Deber de Prevención como la obligación de desarrollar las acciones necesarias para eliminar o evitar las situaciones laborales que supongan una amenaza a la salud de las personas que trabajan o de terceros, para crear un medio laboral sano y seguro. Éstas acciones constituyen un deber jurídico de fuente estatal, regulado por el Estado, quien impone una obligación de resultado, existiendo a tal efecto una pluralidad de obligados: el Empleador, al ser el dueño de los medios de producción y del ambiente de trabajo, la Aseguradora de Riesgos del

Trabajo, la Entidad Sindical, el Estado y el propio Trabajador, entre otros.

En lo referente a la Seguridad, el Dr. Ackerman entiende que es obligación del empleador adoptar las medidas necesarias para tutelar la integridad psicofísica del trabajador, cuyo fundamento se encuentra en la subordinación del trabajador frente al empleador como consecuencia lógica del poder de dirección, siendo éste el único, exclusivo y excluyente obligado, a fin de adoptar las medidas necesarias para tutelar la integridad psicofísica del trabajador.

Estos claros conceptos llevan a la ATL Catamarca a entender que la problemática, tanto en materia de Salud, Seguridad y Previsión de la Siniestralidad Laboral, encuentra su base o punto de solución en el cumplimiento por parte de los distintos Actores Sociales, de lo normado en las Leyes N° 19.587 y N° 24.557, sumado al ejercicio mismo y oportuno del poder de Policía Laboral que encabeza el Estado, a fin de que aquéllas cumplan con la normativa señalada.

Éste particular enfoque resulta de la experiencia en la fiscalización que ésta ATL Catamarca realiza a empleadores en el territorio provincial, revisando el cumplimiento de directrices o normativas simples y razonables en materia de Seguridad Laboral, encontrándose que los empleadores cuentan con el respectivo contrato con la Aseguradora de Riesgos del Trabajo, pero con la particularidad de que en el ámbito o puesto de trabajo presentan falencias, inobservancias y desidia en cumplimiento de normativas de Previsión y Seguridad Laboral.

Se observó la ausencia de promoción para la Prevención de Riesgos del Trabajo, como también la falta de planes de mejoramiento de las condiciones de Higiene y Seguridad Laboral, sin capacitación a los trabajadores.

Esta ATL Catamarca hace hincapié de manera particular, a través de la fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de Registración Laboral y como principal objetivo la prevención del riesgo, en razón de que la nueva gestión gubernamental en materia laboral tuvo como finalidad la eliminación del subempleo en sus diversas modalidades.

Consecuente con ello, la registración laboral trajo aparejada la contratación de una Aseguradora de Riesgos; accionar que se desarrolla a fines del año 2011, por cuanto la gestión de los responsables de las políticas de empleo en períodos anteriores se limitaba al monitoreo de planes de empleos provinciales, dejando de lado la fiscalización en materia de higiene y seguridad en el trabajo, a tal punto que en el periodo que va de diciembre de 2011 a marzo de 2013, en el ejercicio de su poder de Policía Laboral, esta ATL triplica su accionar, teniéndose en cuenta la topografía provincial y la ubicación territorial de sus distintos centros de actividades productivas agroindustriales, ganaderas y mineras.

Con la nueva política laboral, sin desconocer el eje central de la normativa vigente, esta ATL Catamarca tiende a la efectiva fiscalización en el cumplimiento de lo normado por las disposiciones en cuestión. Es decir tiende especialmente a velar porque el sector empresarial tenga y aplique una política de prevención anterior al hecho o siniestralidad laboral, en el entendimiento de que una vez ocurrido el accidente el daño producido resulta irreparable. Nada puede devolver la capacidad de trabajo o la vida en él perdida; en ese camino estamos.

Un hombre que trabaja, construye un pueblo feliz

Corrían los años ‘70 cuando se creó el Departamento Provincial de Trabajo. En los albores de la lograda y anhelada democracia, la defensa de los derechos de los trabajadores en las provincias pasa a manos del ámbito nacional, hasta que a finales de esa última década, definitivamente, se ordena la creación de organismos provinciales en todo el país, descomprimiendo de esta manera, la labor del Ministerio de Trabajo de la Nación en lo que hace a la resolución de conflictos laborales plurindividuales, colectivos, e individuales. Es así que, por mandato de la Ley Nº20.524, el Estado Nacional pone en vigencia la creación de las Secretaría y Subsecretaría de Trabajo provinciales.

Los artífices de la creación de nuestro organismo no podían ser de otra manera que Justicialistas. ¿Por qué decimos esto? Porque los objetivos permanentes del justicialismo son la política del trabajo, la producción y la justicia social. La representación social de los humildes, los que sufren y los desamparados.

Estos son los ejes que hacen grandes a una Nación. Fueron compañeros y compañeras justicialistas los que pusieron sus ideales al servicio de la clase trabajadora, al darle tratamiento a una ley que en cada artículo contuviera todo aquello que identifique plenamente los derechos del trabajador, siempre postergado, vulnerado, y tantas veces desoído en sus reclamos.

Así fue que, en el año 1989, nació la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia del Chubut., con el espíritu de la Ley Nº 3270. Ya en el año 2009 se reforma la Ley Nº3.270, dando lugar a la creación de la Secretaría de Trabajo, con lo que se llega a jerarquizar el organismo en el ámbito laboral.

Qué hacemos?

La Secretaria de Trabajo se ocupa del Control y Erradicación del Trabajo No Registrado, de la lucha por la eliminación del Trabajo Infantil, velando por el cumplimiento de las normas vigentes. Pero no sólo somos un Organismo de Contralor, sino que también funcionamos como un ente conciliador, actuando como mediadores ante los conflictos laborales suscitados, interviniendo para acercar a las partes de manera que lleguen a una justa composición de sus intereses.

Dirección General de Higiene, Seguridad y Riesgos del Trabajo

Este ámbito administrativo coordina la actividad de los cuerpos técnicos y los procedimientos de las dependencias operativas, en todo cuanto haga a la aplicación de las normativas

vigentes en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, con un acompañamiento constante de las Delegaciones dependientes de nuestra cartera, planificando y fiscalizando la acción operativa del ámbito laboral en la provincia.
Desde ésta área, con asesoramiento de profesionales, se lleva a cabo todo el diligenciamiento de expedientes originados en las fiscalizaciones llevadas a cabo en todo el territorio provincial.

Es órbita de ésta Dirección General la supervisión del cumplimiento de los Acuerdos suscriptos entre la Superintendencia de Riesgos Del Trabajo con esta Administradora de Trabajo Local. El titular de esta área también integra la comisión de enlace del Consejo Federal del Trabajo, conjuntamente con el subsecretario de Trabajo de la Provincia.

Nuestro equipo de trabajo se encarga de controlar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de Higiene y Seguridad Laboral, y la Prevención de Accidentes del Trabajo, graves y mortales, con el fin de lograr la tan buscada reducción de siniestralidad.

En ese sentido se han intensificado las líneas de acción, relacionadas con las metas inspectivas y su posterior seguimiento, fiscalizando aquellas empresas que, burlando el Sistema de Prevención, no cumplan con las normas laborales y de riesgos del trabajo vigentes, ya que son las responsables de los daños derivados de un accidente de trabajo y de las enfermedades profesionales.

Haciendo hincapié en el año 2012 hemos suscripto el Convenio Ventanilla con el citado organismo nacional, que es un recurso tecnológico más avanzado, puesto que está al servicio de las ATL, que se encuentran alineadas a un proyecto común de Gobierno.

A treinta años de nuestra democracia, podemos decir que estamos trabajando sin pausa para la erradicación de accidentes laborales y enfermedades profesionales

Con lineamientos estratégicos claros, conscientes que son los trabajadores la piezas fundamentales de este engranaje que hace funcionar nuestro bendito país.

Gestión por el Derecho a la Salud y Seguridad en el Trabajo

Desde la gestión del Gobernador Sergio Daniel Urribarri se decidió continuar con la política que se venía desarrollando anteriormente, fortaleciendo la unión estratégica con otros organismos competentes (y otros actores vinculados a esta cuestión) a efectos de seguir implementando acciones conjuntas que se apeguen al fomento del trabajo en condiciones laborales óptimas y debidamente registrado. En ese orden, se renovó y fortaleció el convenio de cooperación y colaboración con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

A partir de allí existen objetivos compartidos con ese órgano nacional de control en lo que hace a garantizar el efectivo cumplimiento del derecho a la Salud y Seguridad de los trabajadores, con miras a conseguir mejores trabajos en condiciones decentes, preservando la salud y seguridad de los trabajadores promoviendo, esencialmente, la Cultura de la Prevención, la Regularización del Empleo y el combate al Trabajo No Registrado.

Ello posibilitó, además, ampliar la planta de personal de inspectores técnicos en Higiene y Seguridad, ampliar la flota de automóviles que se dedican a estas inspecciones, desarrollar campañas de promoción y difusión de estos asuntos vinculados a la salud y la seguridad de los trabajadores; contar con estadísticas actualizadas e iniciar los procedimientos necesarios para adquirir la indumentaria y la instrumentación técnica necesaria para desarrollar tales tareas, entre otras cuestiones. En lo que a estadísticas se refiere, se duplicaron los compromisos mínimos que se tenían con la SRT, lo que permite adelantar que Entre Ríos viene bajando los índices de accidentabilidad laboral desde el año 2007 a la actualidad, por lo que es posible afirmar que el trabajo en esta provincia es cada vez más seguro.

Se cuenta con estadísticas que muestran que en la provincia existen alrededor de 26.133 empleadores con cobertura y unos 260.000 trabajadores con ART. Según esos datos, la mayor cantidad de accidentes denunciados se dan en las empresas que emplean entre 100 y 500 trabajadores y en aquellos establecimientos que tienen entre 11 y 25 trabajadores. Cerca del 80% de los casos denunciados obedecen a accidentes de trabajo y alrededor de un 10 % a accidentes in itínere. Finalmente, ellos se producen principalmente en empresas de servicios y en la industria manufacturera.

Trabajo conjunto entre Nación y Provincia

Es vital el apoyo que recibimos de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación (SRT), organismo con el que firmamos un acuerdo mediante el cual ésta colabora con el Ministerio de Trabajo de Entre Ríos mediante el financiamiento parcial de sus acciones de

contralor, concurriendo con sus inspectores cuando es necesario. Se trata de un operativo conjunto entre la Nación y Provincia, dando como resultado una mayor capacitación de los recursos humanos para aumentar la fiscalización y controles en Entre Ríos.

Además, la cartera laboral provincial recibió durante los últimos meses varias unidades móviles, que fueron destinadas a fortalecer la actividad inspectiva en todo el territorio de la provincia. Asimismo, el organismo provincial incorporó nueva tecnología para agilizar las inspecciones; se trata de netbooks con tecnología 3G con las cuales se equipó a los inspectores de Seguridad e Higiene. Este apoyo de la SRT nos permitió lograr mayor seguridad, agilizar las tareas inspectivas y mejorar los controles.

Como consecuencia de esto, en el año 2012 se realizaron 433 inspecciones y se labraron 543 infracciones; números que muestran el gran aumento en comparación con las 280 inspecciones realizadas y las 86 infracciones labradas del año 2007.

En 2012 se realizaron 33 inspecciones en el agro, 30 en pymes, 120 en sectores de la construcción, 170 en sectores de alta siniestralidad y 80 en básico. Mientras que en el año 2007 se habían realizado 35 inspecciones en el agro, 40 en PyMES, 110 en sectores de la construcción, 60 en sectores de alta siniestralidad y 35 en básico.

Desafíos para el 2013

Son enormes los desafíos que tenemos y debemos seguir trabajando con el compromiso que lo venimos haciendo para estar a la altura de las circunstancias. Es necesario seguir trabajando, redoblando los esfuerzos para avanzar hacia un trabajo cada vez más seguro y más sano, en la profundización de las acciones y políticas encaradas durante este año, mejorando y puliendo el trabajo unificado con las distintas dependencias del Ministerio de Trabajo, para continuar en esta senda de recuperar los derechos laborales.

Para esto será necesaria una constante capacitación en la utilización de las nuevas herramientas brindadas por la SRT, con el fin de mejorar la calidad de las inspecciones.

Además, creemos conveniente aumentar la difusión de la Cultura Preventiva a través de campañas de sensibilización en Salud y Seguridad en el Trabajo.

Aumento de la capacidad inspectiva en Seguridad e Higiene

Con relación a las tareas de inspección de Seguridad e Higiene durante el período 2012-2013, se han realizado visitas a los establecimientos asignados por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, especialmente a los aserraderos del interior provincial, como así también a las diversas obras que se construyen en la jurisdicción provincial.

Si bien es cierto que la capacidad operativa del servicio inspectivo se halla resentida, ello se debe a la falta de recursos humanos para el desempeño de tal tarea (se necesita dotar al organismo de inspectores en Seguridad e Higiene). Repercute en ello además la dilatada geografía provincial, que requiere contar con suficientes recursos humanos y materiales. Esas son algunas de las razones por las cuales se ha cumplido con un 50% de las metas fijadas. Durante el año 2013 nos hemos propuesto reforzar la tarea inspectiva y en esa dirección está encaminada la Administración de Trabajo Local.

Capacitación continua y acciones preventivas

Año 2005

- Jornadas de Seguridad e Higiene organizadas en forma conjunta con el Colegio de Ingenieros de Jujuy y la Dirección Provincial del Trabajo de Jujuy – en el Complejo José Hernández.
- Jornadas de Capacitación en Trabajo Infantil – organizadas por el Consejo Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil – Ministerio de Trabajo de la Nación – Dirección Provincial del Trabajo Jujuy
- Jornadas de Capacitación en tareas inspectivas – en la ciudad de Salta – organizadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Año 2006

- Participación de los inspectores en el Seminario "Riesgos del Trabajo", dictado por el Dr. Héctor Montero, de la Universidad Católica de Salta.
- Participación de los inspectores en la 1º Jornada Provincial de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, organizado por la Universidad Católica de Salta.
- Participación en el Plan Anual de Capacitación "Hacia la Calidad en la Gestión Pública" Instituto Provincial de la Administración Pública

Año 2007

- Participación de los inspectores de Higiene y Seguridad en la 4ª Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo, organizada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo – Buenos Aires.- abril de 2007.
- Participación de los inspectores en el Seminario de Capacitación en Riesgos en Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Saturnismo (Unión Obrera Metalúrgica).

Año 2008

- 5ª Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo -Buenos aires, abril de 2008-.

Año 2009

- 6ª Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo – provincia de Córdoba, abril de 2009.
- Jornadas de Actualización en Higiene y Seguridad en el Trabajo para Inspectores Laborales -Dirección Provincial de Trabajo, Superintendencia de Riesgos de Trabajo- octubre de 2009.

- Encuentro de capacitación y difusión de la Ley Nº 26.476 "Régimen de Regularización Impositiva y protección del Empleo registrado con Prioridad en PYMES y Exteriorización y Repatriación de Capitales" -Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Ministerio de Gobierno y Justicia, Dirección Provincial de Trabajo de la Provincia de Jujuy.

Año 2010

- 7ª Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo, "La cultura de la Prevención es un proyecto Nacional" Provincia de Salta. 27 y 28 de Abril de 2010.-
- 1º Jornada Interinstitucional "Aportes para el Fortalecimiento de la Educación Técnico-Profesional". Instituto Superior de Formación Técnico-Profesional "Gob. Eduardo Fellner" -12 de noviembre de 2010-.
- Jornadas de Actualización en Salud y Seguridad en el Trabajo para Inspectores Laborales, desarrolladas por la SRT en San Salvador de Jujuy, los días 6, 7 y 8 de julio de 2010.

Año 2011

- Jornadas organizadas en conjunto con la SRT, en el marco de la "8ª Semana Argentina de la Salud y la Seguridad en el Trabajo y IIIº Semana Federal". Haciendo partícipes a los trabajadores a través de sus representantes gremiales, empresariales y del organismo del estado. Los temas destacados en la jornada fueron:

"Procedimientos para la denuncia de accidentes de Trabajo" Disertante: Representan te comisión médica 22 Jujuy – SRT, Dr. José Causarano.

- "Sistema de Gestión de Seguridad a PYMES Y CONTRATISTAS" Panelistas: Ing. José Serra Tur, jefe de SYMA Cementos MINETTI, Planta Puesto Viejo. (Presidente del comité inter empresario de seguridad y medio ambiente del NOA)
- "El Incentivo Positivo Como Método de Prevención de Riesgos". Panelistas: Minas Pir-

quitas INC. : Lic. Juan Lima; Lic. Cesar Flores; Tecnico Axel Leschke (exposición stand).

- "Implementación del sistema de gestión en Pymes. Panelistas: Ing. Odilon Mamani representante Colegio de Ingenieros de Jujuy.
- Novedades Legislativas, "Resolución SRT 463/09, Resolución SRT 559/09, Resolución SRT 37/10 y Resolución SRT 299/10". Panelistas: Ing. Adrian Ferigutti y Téc. Carlos Julia Dpto. Prevención ART Latitud Sur.
- Ergonomía: nueva óptica de promoción en la calidad del trabajo. Eduardo Costelo, Secretario de Trabajo de Salta.
- Seguridad e Higiene Laboral en el Ambito Mercantil. Panelistas: Sec. Gral. Centro Empleados de Comercio, Mario Tejerina, y Dr. Nicolas Gualchi
- Perspectiva de la Higiene y Seguridad en el Ambito de la Minería desde el rol gremial. Panelistas representantes de AOMA Sección Aguilar: Sec. General Rene Carlos Trejo y Sec. Seguridad Higiene Carlos Humacata.
- Seguridad y Salud en el Trabajo en el campo minero y relaciones comunitarias. Panelistas: Mario Juárez, gerente de operaciones de Minera EXAR SA y José Paz, encargado de Relaciones Comunitarias.
- Participación de los inspectores en el Taller de Salud Laboral y Prestaciones Medicas Organizado por la SRT y La Dirección Provincial de Trabajo (Año 2012)
- 9ª Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo, IV Semana Federal, "Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011-2015" 26 abril de 2012.-
- Participación en capacitación para inspectores de Salta, Tucumán y Jujuy a cargo del equipo de Julia Simonelli. En actualización de normativa y la aplicación de las actas digitales, se recibió por parte de la SRT una netbook.

Acciones en materia de Higiene y Seguridad

Se realizan inspecciones en materia de Higiene y Seguridad:

- Por denuncias efectuadas a este organismo de control
- Por solicitud de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo
- Investigación de Accidentes Laborales que fueron denunciados por las ART a la SRT
- Inspecciones a empresas que no registran cobertura aunque declararon tener empleados en la AFIP
- Empresas que han sido intimadas desde la SRT, y no se obtuvo respuesta
- Seguimiento de empresas testigo y empresas que están con PRS resolución 559/09 de alta siniestralidad
- Inspecciones a solicitud de Sindicatos
- Inspecciones de oficio en donde se detecta el incumplimiento de la legislación sobre Higiene y Seguridad -Ley 19.587, 24.557 y las específicas en los diferentes rubros:

1. *Construcción Dec. 911 y concordantes*
2. *Agro Decreto 617 y concordantes*
3. *Comercio en general Decreto 351 y concordantes*

La ATL, dentro del convenio con la SRT, se compromete a afectar los recursos humanos suficientes para cumplir con los objetivos y acciones del mismo, tendientes a desarrollar acciones de prevención, fiscalización y/o inspección de los empleadores y de sus establecimientos, centros de trabajo u obras, en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo. También a participar activamente en la inspección de las empresas y establecimientos, centros de trabajo u obras incluidos en los distintos programas de prevención elaborados por la SRT que tuvieran domicilio en esta jurisdicción, cargando inmediatamente en la página www.srtprov.gov.ar los resultados de las acciones de prevención realizadas.

También corresponde a esta ATL verificar la correcta registración de los trabajadores y su declaración en el Sistema Único de la Seguridad Social. Verificar la existencia de trabajo infantil en cualquiera de sus formas, para su posterior erradicación.

De las acciones proyectadas para el Dpto. de Higiene y Seguridad

- Incrementar Personal Calificado.
- Adquirir Elementos de medición de acuerdo a lo que se requiera desde el departamento de Higiene y Seguridad.
- Completar la compra de insumos necesarios al sector.
- Continuar con las capacitaciones a los inspectores a fin de una actualización continua de la legislación vigente

La misión de la Dirección Provincial del Trabajo es la protección del trabajador frente a las contingencias del Trabajo y la promoción de ambientes de trabajo sanos y seguros.

Los servicios que brindamos son los siguientes:

- Información sobre el Sistema de Riesgos del Trabajo en general.
- Informar derechos y obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores en torno a la problemática de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Brindar orientación sobre los pasos a seguir frente a un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.
- Recibir, investigar y resolver denuncias sobre incumplimientos a la normativa vigente en materia de Higiene y Seguridad.

Todos los servicios que tienen como destinatarios directos a los ciudadanos, y más especialmente, a los trabajadores y empleadores, son gratuitos y están orientados a tutelar los derechos

de los trabajadores y a supervisar, controlar a los empleadores y las condiciones de medio ambiente del trabajo donde desarrolla sus tareas el trabajador.

Nuestros objetivos

- Promover la protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo.
- Fomentar la prevención y mejoramiento real de las condiciones de trabajo.
- Garantizar el cumplimiento efectivo de la Ley de Higiene y Seguridad, Ley de Riesgos del Trabajo y normativa concordante, con lo que se pretende que ningún trabajador muera, se hiera o adquiera una enfermedad como consecuencia del trabajo.

El objetivo fundamental radica en ejercer la prevención y modificar las condiciones en materia de Higiene y Seguridad en los distintos lugares de trabajo desde los propios trabajadores, a través de la capacitación y la elaboración de instrumentos de difusión, tanto de la problemática como de las tareas llevadas adelante.

Acción preventiva y correctiva

Esta tarea está a cargo del Departamento de Higiene y Seguridad, que a través de las inspecciones que realiza y ante la detección de incumplimientos en esta materia, intima a la razón social a realizar acciones correctivas, con lo que se apunta a lograr la vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores.

Acciones conjuntamente con los Inspectores de la SRT

Inspecciones principalmente en empresas de alta siniestralidad y en empresas mineras tales como mina Pirquitas y Minera el Aguilar como principales exponentes en nuestra provincia. También se realizan operativos en el sector del Agro

Promoción del modelo productivo SAPEM

El Gobierno de La Rioja desarrolla activamente la Cultura del Trabajo, siendo la primera provincia en aplicar un modelo productivo denominado SAPEM (Sociedad Anónima con Participación Estatal Mayoritaria), como parte del compromiso del Estado en la generación de empleo e inclusión de trabajadores a la producción en industrias, agro, comunicaciones e industria alimenticia, entre otros; dando apoyo a la política nacional.

La presidenta Cristina Fernández de Kirchner destacó en la inauguración de Agro-Andina (SAPEM) *"...la buena idea que tuvo el gobernador Luis Beder Herrera de un modelo a la riojana..."* de estas empresas mixtas, que a muchos les interesa tomar como ejemplo a seguir.

La Secretaría de Trabajo de la provincia es una institución dependiente del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos, a cargo de la Licenciada Miriam Espinoza de Zalazar. Acompaña las políticas nacionales y provinciales, desempeñando un papel vital en la planificación y ejecución de las distintas acciones, con una clara concepción de su rol: a partir de las premisas impulsadas por el gobierno nacional y provincial se ha propuesto intensificar el rol de control y planificación de las acciones tendientes a preservar la integridad psicofísica de los trabajadores, tal como lo establece la Ley Nº19.587, que fue sancionada en el año 1972, y la actual Ley Nº24.557 (de Riesgos del Trabajo), sancionada en el año 1995.

En este marco, un grupo de profesionales y técnicos capacitados mediante el convenio firmado entre la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y la Administración de Trabajo Local (ATL) , realiza inspecciones de control de trabajadores registrados y de las medidas de Higiene y Seguridad, además de las tareas de: homologación de estudios médicos de pre ingresos, recepción de denuncias de accidentes de trabajo, registro y foliación de la documentación laboral, registro de los profesionales en Higiene y Seguridad por empresa, toma de denuncias por despidos, llamado a audiencias de conciliación, conciliaciones obligatorias, homologación de acuerdos, etc.

La Secretaria de Trabajo (ATL) cuenta con cinco Direcciones:

Dirección Gral.de Higiene y Seguridad Laboral; Dirección del Interior; Dirección Gral.de Policía de Trabajo; Dirección Gral.de Relaciones Laborales y Dirección Gral.de Administración y Despacho. Además cuenta con delegaciones ubicadas en el interior de la provincia:

- Delegación Aimogasta – Dpto. Arauco
- Delegación Chilecito- Dpto. Chilecito
- Delegación Chamical- Dpto. Gobernador Gordillo
- Delegación Chepes –Dpto. Rosario Vera Peñaloza
- Delegación Villa Unión- Dpto. Gral. Lavalle

En estas delegaciones se realizan tareas inspectivas de prevención y control en toda la provincia de La Rioja, en rubros como la industria, comercio, obra en construcción, agro y firmas dedicadas a la plantación, cosecha y elaboración de olivas, vid, jojoba, nuez, frutas, etc.

Acciones:

- Se mejoró sustancialmente la calidad de las actas de inspección realizadas por nuestros inspectores.
- Se desarrollaron capacitaciones a los delegados sindicales sobre riesgos laborales.
- Se desarrollaron jornadas de capacitación, conjuntamente con la UTN y con el Colegio de Ingenieros de la Provincia, sobre salud y seguridad en la Construcción.
- Se amplió el plantel de Inspectores de la Dirección Gral. de Higiene y Seguridad Laboral.
- Se amplió el parque automotor de la ATL.
- Se adoptó la confección de actas digitales.
- Se continúa capacitando a Inspectores (Licenciatura en Higiene y Seguridad Laboral)
- Se instrumentó la Resolución Nº913/10 para el registro de los profesionales por empresa que realizan los servicios de Higiene y Seguridad y el libro de registro de visitas de los mismos.
- Se instrumentó la Resolución Nº839/11 (aviso de inicio de cosecha), a fin de conocer la realidad de cada emprendimiento de cara a las cosechas.
- Se firmaron convenios con UTN; Consejo Profesional de la Ingeniería y Colegio de Arquitectos, realizando tareas conjuntas de capacitación en Riesgos Laborales.
- Se realizan capacitaciones con el cuerpo de Inspectores-Técnicos en Higiene y Seguridad del Trabajo y la Subsecretaria de Empleo de la Provincia, dirigidas a los trabajadores (PIL) de Educación y Salud.
- Se realizan operativos de inspección de manera conjunta con la Unidad especial de Trata de Personas, perteneciente a la Policía de la Provincia de La Rioja. También con Migraciones, Gremios, etc.

De acuerdo a los datos registrados respecto al incremento de la tarea inspectiva, se posee la siguiente información:

- Año 2011: se labraron 207 actas digitales, como resultado de inspecciones realizadas de julio a diciembre.
- Año 2012: 1003 actas digitales.
- Año 2013: 294 actas digitales confeccionadas hasta el 15 de marzo.

Esta Secretaría planifica:

1. Aumentar el plantel de Inspectores Técnicos en la Dirección de Higiene y Seguridad.
2. Continuar con las capacitaciones en riesgos laborales en el interior de la provincia.
3. Realizar la adquisición de equipos de medición, cámaras fotográficas, computadoras, mobiliario, etc.
4. Continuar con la capacitación de los inspectores técnicos en la Licenciatura en Higiene y Seguridad.
5. Incorporar Inspectores Técnicos en las delegaciones del interior de la provincia.
6. Coordinar tareas de prevención con la Comisión de Higiene y Seguridad, perteneciente al Consejo Profesional de la Ingeniería.
7. Participar de las capacitaciones que realiza la UTN – Regional La Rioja, en la temática relacionada con Higiene y Seguridad.
8. Promover acciones conjuntas con las distintas instituciones del Estado: Subsecretaría de Empleo, Secretaría de la Mujer, Ministerio de Salud, Ministerio de Producción, etc.
9. Solicitar a la SRT capacitaciones específicas para el cuerpo de Inspectores.

Al servicio del trabajador y la producción

Desde el área de Higiene y Seguridad de la SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, dependiente del Ministerio de Trabajo, Justicia y Gobierno de la Provincia de Mendoza, se refieren a continuación algunos de los actos resolutivos emitidos por esta Subsecretaría. Los mismos muestran el crecimiento de las actuaciones en materia de prevención, contralor, y ejecución de políticas tendientes a disminuir los riesgos emergentes de las relaciones del trabajo en las distintas actividades económicas dentro del ámbito provincial.

Resulta conveniente resaltar que, como producto de los vínculos que se han establecido últimamente entre la Nación –Superintendencia de Riesgos del Trabajo-, y la Provincia - Ministerio de Trabajo, Justicia y Gobierno (Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social)-, los resultados han sido altamente productivos. Esta situación hace que Mendoza sea una de las primeras provincias del país en aplicar el "Acta virtual de inspección de Higiene y Seguridad". Esto posibilita el acceso a la información de manera ágil, segura y eficiente, lo que a su vez redunda en una actualización de la información y ampliación de la base de datos entre los organismos, que resultan vitales para mejorar el desempeño y determinar las políticas futuras a seguir.

Asimismo se puso en funcionamiento el sistema de Ventanilla Electrónica, donde la SRT informa a la ATL los incumplimientos de las distintas empresas de la provincia, los que la STSS posteriormente verifica oportunamente, cargando luego el resultado de la inspección en la base de datos de la SRT, vía extranet.

Parte de estos logros se deben a la colaboración que la SRT efectúa a través del aporte material de vehículos, de insumos informáticos y capacitaciones al personal, fortaleciendo de esta manera el área de inspección y vigilancia en materia de Higiene y Seguridad.

Resolución Nº2136/01:

La SSTSS reglamenta los procedimientos para inspeccionar técnicamente y con carácter previo a la puesta en marcha las calderas o generadores de vapor que funcionen dentro de la provincia. A estos fines se crea el Registro de Aparatos sometidos a Presión interna "Registro de Calderas y Afines", que contiene datos técnicos, ubicación y características en vista de la prevención de riesgos. Además crea el Registro de Calderistas, especificando el procedimiento mediante el cual se accede al mismo.

Resolución Nº 2.442/02 S.S.T. y S.S.:

Se crea en el ámbito de la S.S.T. y S.S. de la provincia el "Registro de Empresas de carácter

privado con o sin personería jurídica y de personas físicas, cuya actividad sea la de diseño, cálculo, construcción y mantenimiento y montaje de recipientes a presión, con fuego o sin fuego". Se crea el "Registro de Empresas y Profesionales cuya actividad sea la de ejecutar y certificar los ensayos periódicos de prueba hidráulica, control ultrasónico de espesores y cálculo de vida útil remanente en dichos recipientes".
Asimismo, la presente resolución se complementa con el Registro de Operadores de Elementos Sometidos a Presión con fuego y sin fuego normado en la Res. Nº2136/01.
La resolución tiene por objeto garantizar el control por parte del Organismo, del cumplimiento de las disposiciones establecidas por el Decreto Nº351/79.

- Como resultado de su implementación desde el 2001 a la fecha, se han registrado y habilitado 200 calderas en el territorio provincial.
- Como resultado de su implementación desde el 1 de febrero de 2002 a la fecha, se han registrado 1367 Operadores en el territorio provincial.

Resolución Nº4675/02 S.S.T Y S.S.:

Se crea la obligación de las empresas de llevar un Libro de Higiene y Seguridad (donde se deben registrar todas las acciones que realizan los Servicios de Higiene y Seguridad en la empresa) y realizar su registración en la provincia ante la STSS.

- Como resultado de su implementación desde el 2001 a la fecha, se han registrado y habilitado 7.954 Libros de Higiene y Seguridad en el territorio provincial.

Resolución Nº 3520/11

La SSTSS reglamenta los procedimientos para inspeccionar técnicamente y con carácter previo a la puesta en marcha a los recipientes de aire a presión, aire comprimido o acumuladores de aire comprimido de cualquier modelo, en el territorio de la provincia.
El registro y habilitación de los equipos de aire sometidos a presión o aire comprimido se realiza en el Registro de Calderas y afines de la provincia.

- Como resultado de su implementación desde noviembre de 2011 a la fecha, se han registrado y habilitado 215 compresores en el territorio provincial.

Resolución Nº8724/11

Modifica el Régimen del Registro del Libro de Higiene y Seguridad establecido por la Resolución Nº4675/02, ordenada por el artículo 10º del Decreto Nº1338/96.Establece los requisitos y el procedimiento para la conformación de libros de registraciones de Higiene y Seguridad Laboral para los sujetos que están obligados a hacerlo. Expone expresamente el procedimiento administrativo interno a seguir. Incorpora "Procedimientos Especiales" para empresas cuyas actividades son: Limpieza, Seguridad y Vigilancia, Constructoras.

Resolución Nº8725/11:

Implementación del art. 3º del Decreto 1338/96 – Creación del Registro de Profesionales de la Salud y el procedimiento de registración y rubricación en este Organismo del Libro de Servicio de Medicina Laboral (interno y/o externo)

- Como resultado de su implementación desde el año 2011 a la fecha, se han registrado 70 Libros de Medicina Laboral.
- Como resultado de su implementación desde el año 2011 a la fecha, se han registrado 59 Médicos con Especialización en Medicina Laboral

Resolución Nº5912/11:

- Ante lo dispuesto por la Ley Provincial Nº8.171, que establece en su artículo 7º que las reparticiones públicas no darán inicio al trámite de gestiones administrativas donde intervengan los profesionales agrupados en el Colegio Profesional de Ingenieros y Geólogos, el Colegio de Arquitectos y el Colegio de Técnicos de Mendoza, sin la previa presentación del correspondiente certificado de habilitación profesional emitido por el Consejo Profesional correspondiente.

La Resolución referida prevé que no podrá darse por concluido ningún trámite administrativo en donde hayan intervenido profesionales, anteriormente referidos, sin la presentación de recibo, factura o conformidad expresa del profesional interviniente.

Resolución Nº8143/12:

Ante la alta siniestralidad de las empresas de servicios eléctricos, la STSS reglamentó la obligatoriedad por parte de las empresas prestatarias de servicios eléctricos, empresas de mantenimiento de instalaciones de media, baja y alta tensión y empresas que integren el grupo de "Agentes del Mercado Eléctrico Mayorista", con menos de 151 empleados equivalentes, de contar con un Servicio de Medicina Laboral con una asignación de 5 horas semanales para el profesional responsable del servicio.

Resolución Nº45/12 (Secretaría Administrativa Legal y Técnica de la Gobernación):

Creación en el ámbito de la Coordinación de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo de la denominada "Unidad de Investigación Administrativa de Accidentes Laborales "

Decreto Nº 257/13:

Ratifica el Convenio Marco de Cooperación y Asistencia Técnica entre el Gobierno de la Provincia de Mendoza, y la SRT.
Establece en su artículo 2º la creación "Concejo de Salud, Higiene y Seguridad Laboral" dentro del ámbito de la Administración Pública, y determina los sectores que lo integran.

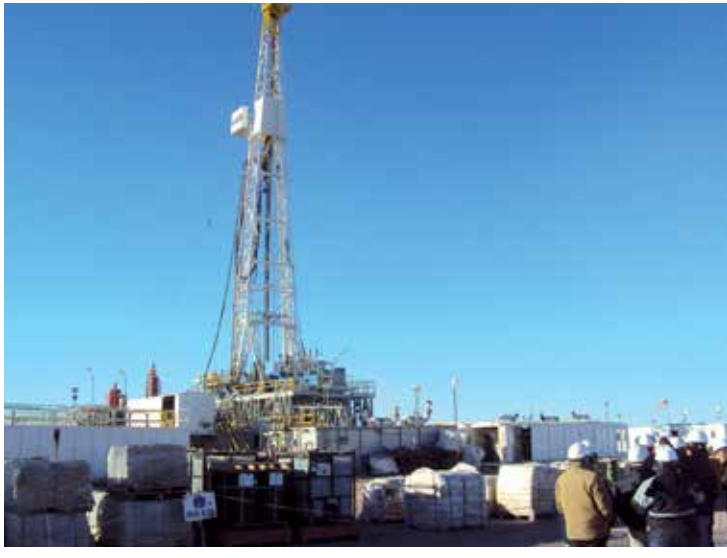
ATL Neuquén

Trabajo sano y seguro: primer principio en las relaciones del trabajo

Con el objetivo de garantizar el trabajo decente, tanto en el ámbito público como privado, la Subsecretaría de Trabajo lleva a cabo tareas de fiscalización y asesoramiento a empleadores y trabajadores.

Las tareas de fiscalización y asesoramiento se realizan fundamentalmente a través de la inspección del trabajo cuya función esencial es la de velar por la aplicación y el cumplimiento de la legislación laboral.

En relación a los recursos humanos, la inspección de Seguridad e Higiene cuenta con un cuerpo de inspectores profesionalizado, que viene desarrollando en forma continua esta tarea por más de 10 años. En los últimos cuatro años se ha descentralizado la inspección con la incorporación de personal técnico en las cuatro delegaciones regionales: Delegación Este, con base en la ciudad de Neuquén capital; Delegación Centro, ciudad de Zapala; Delegación Norte, ciudad de Rincón de los Sauces y Delegación Sur, ciudad de Junín de los Andes.



Los desafíos que plantean los requisitos técnicos específicos de las distintas ocupaciones, el uso de la tecnología y la existencia de nuevos procesos industriales hacen necesario contar con mecanismos que permitan la formación sistemática de los recursos humanos, por ello se organizan jornadas de actualización para inspectores.

En relación a los medios materiales y financieros, si bien el gobierno provincial siempre destinó sus partidas presupuestarias a la Administración del Trabajo, la provincia ha suscripto con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo un Convenio, mediante el cual ésta colabora con el financiamiento parcial de los gastos que demanda la realización de acciones de prevención, capacitación, promoción del sistema, investigación e inspección. Este convenio ha permitido actualmente incrementar los recursos humanos, previsto para acciones inspectivas, lo que resulta en un

mayor número de inspecciones a establecimientos y cobertura por delegación. En el marco del Convenio mencionado se crea un Sistema Integrado de Comunicación con las administraciones provinciales, por medio del cual se puede acceder a información sobre índices de accidentabilidad de las empresas, accidentes graves - mortales así como también avances en los Programas de Reducción de Siniestralidad. Esto posibilita fundamentalmente la planificación de inspecciones, a fin de orientar los recursos a aquellas empresas que tienen altos índices de accidentes. En el mismo sentido se realizan operativos de inspección conjuntos destinados a obras en construcción, empresas incluidas en los distintos programas de prevención elaborados por la SRT y empresas cuya actividad es la explotación de petróleo, gas y minería.

Se ha mejorado la eficiencia del Sistema de Comunicación con la entrega a cada inspector de una netbook.

En el marco del convenio, la SRT ha entregado a la provincia tres vehículos 0 Km., camionetas que han mejorado la accesibilidad a las distintas características geográficas de la provincia.

En relación a la inspección, el perfil productivo regional determina en cada región el desarrollo de actividades de mayor o menor riesgo, de allí que cada Delegación orienta la inspección según los riesgos de sus actividades preponderantes.

La inspección en general se dirige en mayor número a la industria de la construcción, con porcentajes que anualmente oscilan entre un 30 y un 60%. Esto coincide con el criterio de dirigir la inspección hacia las actividades que presentan mayores riesgos y la construcción es una de ellas. Los trabajadores de este sector se encuentran expuestos en su trabajo a una gran variedad de riesgos para la salud. Además coincide con el crecimiento significativo que ha registrado la construcción en la provincia de Neuquén, fundamentalmente en Neuquén Capital y en los segmentos turísticos (Villa La Angostura, San Martín de los Andes).

En segundo lugar el rubro comercio. Esto también se condice con la instalación en la provincia de grandes hipermercados y con la solicitud de inspección, por incumplimientos detectados, que frecuentemente efectúa el Centro de Empleados de Comercio.

Las actividades del agro se ubican en tercer lugar. Esto se justifica por el crecimiento que ha tenido el sector frutihortícola, en la Delegación Regional, principalmente en las localidades de San Patricio del Chañar y Añelo. El trabajo agrícola requiere campañas específicas de inspección, tendientes a supervisar las condiciones de trabajo y de habitabilidad de los trabajadores estacionales. En estos diez años podemos decir que se mejoraron las condiciones de habitabilidad de los trabajadores temporarios, aunque todavía nos encontramos con establecimientos que cuentan con viviendas e infraestructuras sanitarias precarias y obsoletas.

En la Delegación Regional Centro y en la Regional Norte se ha focalizado la inspección en las actividades de extracción de minas y canteras y en la petrolera. Estas actividades se realizan en todo tipo de climas y en condiciones meteorológicas variables, se trabaja en condiciones difíciles y los

trabajadores están expuestos a distintos riesgos. Si bien la función más relevante de los sistemas de inspección es la de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, también les compete facilitar a los empleadores y trabajadores información y asesoramiento técnico, tarea que generalmente los inspectores realizan en el curso de las visitas de inspección que efectúan a las empresas. La experiencia nos permite aseverar que una función de asesoramiento bien interpretada da mejores resultados que un control sin más. Conscientes de la importancia que reviste la acción educativa, acerca de los problemas de Higiene y Seguridad en el Trabajo, es que realizamos capacitación destinada a delegados de los distintos sindicatos, contando con buena participación de los trabajadores. En estos diez años podemos concluir que, producto del esfuerzo conjunto entre la Provincia y la Nación, se ha duplicado el número de establecimientos inspeccionados, ampliando la cobertura al interior de la provincia. Se ha capacitado a los trabajadores y a los inspectores en forma continua.

Pero pese a los esfuerzos y a los avances tecnológicos, los trabajadores se accidentan o enferman en el lugar donde procuran encontrar el sustento para su familia. Es por ello que debemos redoblar los esfuerzos para hacer que el trabajo sea sano y seguro.

Estamos convencidos de que el trabajo conjunto y mancomunado de todos los actores implicados en la tarea diaria de la prevención de accidentes, es la clave para contribuir a mejorar las condiciones y medio ambiente laboral en que se desempeñan los trabajadores.

Las metas que nos proponemos alcanzar tienen por objeto:

- Incrementar la cobertura de establecimientos inspeccionados.
- Fomentar la difusión de la cultura preventiva a través de campañas de salud y seguridad en el trabajo.
- Continuar con el desarrollar programas formativos para delegados gremiales.
- Poner a disposición de las cámaras empresariales programas de capacitación en salud y seguridad en el trabajo.
- Mejorar la capacitación de los agentes implicados en la fiscalización de las condiciones de trabajo.
- En el marco legal avanzar en el dictado de normas, teniendo en cuenta las especificidades y riesgos de las distintas actividades.

Es importante destacar que el espíritu que contiene la norma que regula el funcionamiento de la Ley de Riesgos del Trabajo es trabajar en lo que se denomina un triangulo virtuoso, que incluye a los empleadores y trabajadores a través de sus organizaciones sindicales y del Estado. Todo ello a fin de profundizar la prevención, la capacitación y la formación de recursos humanos que entiendan en la adopción de medidas preventivas y mejoramiento de las condiciones y medio ambiente del trabajo. Esto nos permitirá avanzar en la reducción de la siniestralidad en los distintos sectores de la matriz productiva de la provincia de Neuquén, de la región y del país, haciendo realidad las consignas de la Organización Internacional del Trabajo sobre "Trabajo Decente" y condiciones laborales, honrando los Convenios Internacionales a los que adhirió nuestro país.

Acciones y proyecciones para el año 2013

De acuerdo a lo establecido en el artículo 44 de la Constitución Provincial, el Gobierno de Salta tiene la obligación de ejercer la facultad de policía a efectos de reconocer y resguardar los derechos de los trabajadores.

A lo largo de la historia de la provincia dichas facultades fueron ejercidas por diferentes reparticiones u organismos públicos. Durante el periodo 1932-1936 se organiza el denominado "Departamento Provincial del Trabajo", el cual fue reemplazado por la "Dirección Provincial del Trabajo", cuya administración y funcionamiento fue regulada por la Ley Nº 6.291 (publicada el 28/11/1984), siendo dicho organismo dependiente del Ministerio de Gobierno.

A partir del año 2008, el gobernador Juan Manuel Urtubey toma la decisión política de crear el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Ley de Ministerios Nº 7.483 – fecha de publicación 10-12-2007) con la intención de que la provincia cuente con un organismo de rango ministerial cuyas funciones no sólo sean las de cumplir con los deberes y garantías otorgadas por la Constitución Nacional y Provincial en relación a los derechos laborales de los trabajadores, sino también las de generar las condiciones adecuadas para la generación de empleo. Como resultado de la creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las funciones que desarrollaba la antigua "Dirección Provincial del Trabajo" fueron absorbidas y ampliadas por la "Secretaría de Trabajo y Previsión Social".

Desde el año 2011 a la fecha, y debido a la modificación de la Ley de Ministerios (Ley Nº 7694), el organismo se denomina actualmente Ministerio de Trabajo, el cual conserva las funciones encomendadas desde su creación y otras nuevas relacionadas con el desarrollo del trabajo social, generación del empleo, y un espacio para la inclusión laboral de los jóvenes salteños. Actualmente se encuentra en elaboración un proyecto de ley para reemplazar la Ley Nº 7.694 la cual va a permitir organizar y adaptar a la Secretaría de Trabajo a los nuevos procedimientos de fiscalización.

División Higiene y Seguridad en el Trabajo -Misiones y Funciones

La división Higiene y Seguridad es el área que posee actualmente la Secretaría de Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo; y relacionada con el cumplimiento de las diferentes normas que regulan la Higiene, la Salud y la Seguridad en el Trabajo. La misión y funciones que le fueron encomendadas son las siguientes:

Misión

Fiscalizar el cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad, destacando como objetivo principal la Prevención.

Funciones

- Inspeccionar, detallando (mediante Acta) los hechos u omisiones que configuren una posible infracción y todo otro elemento que sea de utilidad para el esclarecimiento del mismo, a los efectos de hacer cumplir la normativa vigente (Leyes: Higiene y Seguridad Nº19.587 - Aseguradora de Riesgos del Trabajo Nº 24557).
- Verificar las condiciones de Higiene y Seguridad que fueran objeto de requerimiento y/o modificación en el momento de la inspección.
- Labrar Acta de Infracción de las faltas constatadas.
- Investigar accidentes y/o enfermedades profesionales.
- Dictaminar y confeccionar resoluciones de aplicación de multa y de eximición de sanción.
- Brindar asesoramiento legal (cuerpo de abogados) de acuerdo a la temática específica del área.
- Dar cumplimiento a las solicitudes requeridas por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.
- Determinar la salubridad o insalubridad de ambientes, condiciones y/o trabajo.
- Recepción de documentación y tramitaciones internas: (cedulas de notificación, descargos).
- Representar a la Comisión de Enlace entre ATL (Administración de Trabajo Laboral de la Provincia de Salta y SRT (Superintendencia de Riesgos del Trabajo).
- Supervisar el equipo de trabajo a cargo.
- Remitir informe semanal al Director de Fiscalización sobre la tarea inspectiva, sea de oficio o solicitada por la Superintendencia de Riesgo de Trabajo.

La evolución positiva que tuvo el accionar inspectivo de la División Higiene y Seguridad del Trabajo puede mensurarse dentro de los siguientes parámetros:

1. **A nivel institucional:** En el año 2008, el gobierno del Dr. Juan Manuel Urtubey crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (actualmente Ministerio de Trabajo) jerarquizando a la antigua "Dirección Provincial del Trabajo" ya que la misma pasa a denominarse "Secretaria de Trabajo". Esta jerarquización del organismo específico a cargo de las funciones de contralor de las leyes del trabajo implicó otorgar mayor relevancia a sus funciones dentro de las políticas estatales laborales.
2. **A nivel recursos humanos**: existe un incremento en la cantidad de personal tanto inspectivo como técnico legal en el área de Higiene y Seguridad desde el año 2001 a la fecha.
3. **A nivel recursos operativos:** Se observa un notable incremento de los recursos asignado a la División Higiene y Seguridad desde el año 2001 a la fecha. Actualmente el equipo cuenta con computadoras de escritorio, notebooks, vehículos e instrumentos de medición suficientes para desarrollar eficientemente las tareas inspectivas a cargo. Se proyecta la adquisición de nuevas computadoras, muebles de oficina y un (1) vehiculo para el presente periodo.
4. **A nivel estructura edilicia:** Actualmente el Equipo de Higiene y Seguridad se encuentra ubicado en una nueva ala de oficinas de la Secretaría de Trabajo, la que se encuentra en remodelación. Estas nuevas oficinas implican un cambio cualitativo en las condiciones del trabajo en relación al lugar físico que ocupaban hasta el año anterior ya que las mismas poseen acceso independiente, cuentan con mayor luminosidad, espacio, baños

propios y acceso a Internet Wi Fi. Se prevé la adquisición de muebles modernos y funcionales para las nuevas oficinas.

5. **A nivel recursos tecnológicos:** Actualmente el equipo inspectivo de Higiene y Seguridad cuenta con una notebook por cada inspector, lo que le permite cumplir con los procedimientos informáticos establecidos por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo y con la mayoría de los instrumentos de medición necesarios para obtener precisión en las auditorías practicadas. Asimismo se informa que se encuentra previsto desarrollar un proyecto informático que implique digitalizar la totalidad de los procedimientos y actuaciones de la Secretaría de Trabajo.
6. **A nivel capacitaciones y perfeccionamiento académico:** Se vienen realizando capacitaciones en forma conjunta con la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, habiéndose desarrollado en noviembre de 2012 las 1º Jornadas de Capacitación del NOA dirigidas a inspectores de Higiene y Seguridad., evento en el que se contó con la presencia de personal fiscalizador de las provincias de Jujuy y Tucumán. Asimismo, en el presente año se implementará un sistema de becas que permitirá obtener el título de Licenciado en Higiene y Seguridad a aquellos inspectores que actualmente revisten el carácter de técnicos en dicha materia. También se confirmó a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo la participación de la provincia como sede de la Semana de la Salud y Seguridad en el Trabajo a desarrollarse los días 24 y 26 de Abril del 2013.
7. **A nivel actividad inspectiva:** Se observa un incremento de la cantidad de inspecciones desde el 2007 a la fecha, mientras que las verificaciones sufrieron la merma temporaria por la baja del personal ya mencionada, aunque durante los periodos 2010/2012 se refleja una recuperación en los valores debido al esfuerzo del personal fiscalizador a cargo. Desde el año 2012 se mejoró la calidad de las inspecciones debido al programa de capacitaciones del personal y a los instrumentos de medición adquiridos. Respecto a las metas acordadas con la SRT, las mismas fueron duplicadas durante el año 2012 en relación al año anterior, habiendo convenido para el presente ejercicio un nuevo incremento mensual de inspecciones con dicho organismo. Se proyecta duplicar las metas fijadas para el año 2014, debido a la previsión del aumento del personal inspectivo, recursos asignados y mejoramiento en las condiciones generales del trabajo (computadoras, muebles, oficinas, etc) para el equipo de Higiene y Seguridad; lo cual implicaría un incremento relativo de un 200% en relación al año inmediato anterior.

Política provincial de Salud y Seguridad en el Trabajo

Los acuerdos internacionales de trabajo que firmó Argentina ante la OIT, propuestos en los Convenios Nº81 (1950), Nº129 (1972), establecen que todo miembro de la OIT deberá mantener un servicio de Inspección de Trabajo, que velará por el cumplimiento de normativas legales respecto a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, conforme declaración del PACTO FEDERAL DEL TRABAJO, donde dice que el Trabajo es una actividad que expresa, identifica y caracteriza la condición humana y que, por lo tanto, dignifica y enriquece a quien la ejerce en el seno de la comunidad organizada.

También su Santidad Juan Pablo II dijo que el trabajo ocupa el centro de la Cuestión Social. La Constitución Nacional, en su Artículo 14 bis, expresa que el trabajo goza de la protección de las leyes, que consagra al trabajador en condiciones equitativas de labor, retribución justa, salario mínimo, vital y móvil.

La provincia de San Juan firmó el PACTO FEDERAL DEL TRABAJO el 29 de Julio de 1997, asumiendo el compromiso con la Nación respecto al cumplimiento de los Convenios N° 81 y 129 de la OIT. Para ello sancionó la Ley N°5.976, que señala a la Subsecretaria de Trabajo como el órgano de competencia y jurisdicción para entender las cuestiones laborales en el territorio provincial y aprueba con la Ley N°7.166 el pacto de marras.

El 21 de Abril de 1972 se sanciona y promulga la Ley N°19.587: "Ley Básica de la Higiene y Seguridad en el Trabajo" que, junto a otras normas como la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744/1974 y reformas; la Ley de Riesgos de Trabajo N°24.557, etc., conforman la legislación laboral argentina. La provincia persigue los objetivos de la Ley 19.587, que son" la protección de la vida, de la salud y de la integridad psicofísica de los trabajadores ", reflejados en los Artículos N°1, 45, 47,52, 53, 56 de la Ley Provincial N°5.976.

Trabajo Decente

En un contexto de creciente integración económica internacional, expresada por la expansión del comercio, el crecimiento de los mercados y desarrollo de sistemas de producción trasnacionales, se presenta la necesidad de revertir los impactos negativos de la globalización, construyendo más y mejores oportunidades de trabajo e ingresos, respetando los derechos y garantizando la salud y seguridad de los trabajadores de todo el mundo. Desde 2003 el gobierno nacional decidió jerarquizar el empleo y colocarlo en el centro de las políticas públicas, estableciendo el trabajo como articulador entre la esfera económica y social, como fuente de dignidad de las personas y factor básico de ciudadanía. El eje de la política pública

se orientó a la creación del Trabajo Decente, es decir, productivo y protegido, con los beneficios que prevé la normativa laboral.

El trabajo decente se entiende como trabajo de CALIDAD, que implica recuperar la dimensión social del trabajo y acceder a él en condiciones de libertad y de reconocimiento de los derechos básicos del trabajo

Para formalizar en los términos del Convenio 155 OIT , el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a través de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO, elaboró un proyecto de "Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011-2015" , firmado el 27 de Abril del 2011.

La Subsecretaría de Trabajo de la provincia, desde fines del 2011, con una nueva conducción a cargo del Dr. Roberto Correa Esbry, se ha propuesto la puesta en marcha de un conjunto de acciones y programas para articular con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo la visión del trabajo decente, sumándose de este modo a la Estrategia Argentina de Salud y Seguridad.

La decisión es fortalecer la política provincial en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Se están elaborando líneas de trabajo con plazos definidos donde los ejes prioritarios son:

- Articular la política laboral provincial con políticas que impactan en la cantidad y calidad del empleo.
- Mejorar condiciones de empleo con énfasis en el empleo decente para los jóvenes y el desarrollo económico provincial.
- Contribuir a la prevención y erradicación del Trabajo Infantil.
- Fortalecer el diálogo entre los distintos actores laborales como son las entidades gremiales, cámaras empresariales y trabajadores, para promover el trabajo decente.

Departamento de Higiene y Seguridad

El Departamento de Higiene y Seguridad, de la Subsecretaría de Trabajo de San Juan, se originó en noviembre de 2008, con la firma del Convenio entre la Provincia de San Juan, a través del Ministerio de Trabajo, ATL, y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Persigue el mejoramiento permanente de la calidad del empleo y las acciones de fiscalización tendientes a verificar las condiciones y medio ambiente de trabajo, la correcta registración de los trabajadores y su declaración en el Sistema Único de Seguridad Social, la disminución de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y la identificación de los establecimientos y actividades donde se registra utilización de mano de obra infantil en cualquiera de sus formas. Está integrado actualmente por un plantel de 6 inspectores.

Desde el año 2012 hasta la actualidad se realizaron casi 600 inspecciones, lo que constituye un aumento del 80 por ciento respecto a años anteriores. Esto permitió llevar un control más detallado del estado de salud y seguridad del trabajo en la provincia, generando una mayor conciencia.

El porcentaje de las actividades fiscalizadas fue:

- 40% Pyme- Alta Siniestralidad
- 30% Construcción
- 15% Caleras
- 15% Empresas Grupo Básico

Plan de trabajo 2013

El nuevo plan de trabajo a implementar en el año 2013 para el Departamento de Higiene y Seguridad ATL - San Juan tiene el propósito de:

- Aumentar el número de Inspectores, Ingenieros, Licenciados y/o Técnicos Especialistas en Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- Perfeccionar la implementación del Acta Única por parte del Departamento de Higiene y Seguridad para beneficiar a todos los actores del sistema de riesgos del trabajo. Dicha herramienta permite notificar fehacientemente al empleador comunicaciones de las ART (Aseguradoras de Riesgos del Trabajo), las ATL (Autoridades de Trabajo Local) y la Superintendencia.
- Elevar el número a 120 inspecciones técnicas mensuales.
- Realización de operativos a distintas actividades como la agrícola, minera, hospitalaria, etc.
- Adquirir instrumental de medición de última generación para mejorar la calidad de la inspecciones.
- Realizar capacitaciones para las actividades con alto riesgo en la provincia como la actividad minera no metalífera (sobre todo caleras) y fabricación de ladrillo, además de la construcción y la vitivinicultura. Se proyecta la participación de los gremios involucrados, empresarios y trabajadores.

Salud y Seguridad en la actividad minera- Provincia de San Juan

El crecimiento sin precedentes del sector minero de San Juan en los últimos años conllevó no sólo aumentos en producción, y por ende de mano de obra tanto en exploración y explotación mineras, sino también la incorporación de nuevas tecnologías.
Paralelamente con el aumento en el interés inversionista y la demanda del mercado, se han generado aumentos en la accidentalidad de los trabajadores de la actividad minera.

Considerada una actividad de alto riesgo, la minería debe ser producto de los esfuerzos conjuntos y coordinados de las empresas mineras, sus trabajadores, las instituciones de control (en el caso de la provincia, la Subsecretaria de Trabajo –ATL-, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación –SRT-, las A.R.T y el sector académico y de investigación -Universidades y Fundaciones-), con el fin de prevenir efectivamente la ocurrencia de accidentes incapacitantes y fatales.

La minería en la provincia de San Juan tiene, como ya se mencionó, dos sectores con realidades y características muy distintas entre sí, como son la MINERÍA METALÍFERA y la NO METALÍFERA.

Minería metalífera

Los proyectos VELADERO, PASCUA–LAMA, GUALCAMAYO Y CASPOSO son llevados a cabo por compañías extranjeras y comprenden en la actualidad la Gran Minería en la provincia; se dedican a la explotación y exploración de metales y tienen un sistema integrado de gestión que incluye el medio ambiente y la salud y seguridad en el trabajo.

Puestos de trabajo generados

Para la obtención del metal la industria minera desarrolla procesos en los que se distinguen diversas etapas, tales como construcción de las infraestructuras, preparación del yacimiento, explotación, tratamiento, cierre y post cierre. Estas etapas se llevan a cabo secuencial o simultáneamente, y la mano de obra demandada en cada una de ellas difiere en cantidad y capacitación, y si está vinculada directa o indirectamente a la actividad minera.

Al inicio de la nueva minería, con los cinco proyectos (Veladero, Lama-Pascua, Gualcamayo, Casposo y Pachón), se esperaba que en conjunto generarían alrededor de 30.000 puestos de trabajo, entre directos e indirectos. Entendiendo por puestos de trabajo directos los que surgen del proceso de la actividad minera propiamente dicha y puestos de trabajo indirectos los creados por las actividades que se van generando alrededor de la empresa minera, es decir, los que genera el sector de proveedores de bienes y servicio que cada proyecto contrata para atender sus necesidades, se estima que por cada puesto de trabajo directo, se generan en promedio 2,5 puestos indirectos.
La mayor demanda de mano de obra en un emprendimiento minero corresponde a la etapa de construcción de la infraestructura de la mina, predominando aquellos del sector de la Construcción (campamentos, caminos, minas, infraestructura, etc,), cuyo periodo de trabajo dura de 2 a 4 años. En esta etapa se encuentran los proyectos Pascua – Lama y Pachón.

Minería no metalífera

El sector minero no metalífero se encuentra comprendido por pequeñas, medianas y grandes empresas, las cuales presentan condiciones muy variadas tanto en su estructura organizacional como en su política de salud y seguridad.

De acuerdo a un relevamiento realizado por las inspecciones laborales de la Subsecretaría de Trabajo de San Juan, y en base a estadísticas realizadas, se pudo detectar que en entre el año 2009 y el 2012, en el sector calero, el 83% de las empresas son PyME, y de ellas el 43% son microempresas familiares o artesanales.

Sólo las empresas grandes, que representan el 17% del total, han incorporado tecnología en

el proceso productivo y tienen un control en base a condiciones de higiene y seguridad o programas de control por parte de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y de las ART; el resto presenta problemas como los que se detallan a continuación:

- Falta de cumplimiento y conocimiento de las normas de Higiene y Seguridad y Salud Laboral.
- Atraso tecnológico, no sólo en los procesos, sino también en la gestión.
- Escaso conocimiento del recurso minero y la falta de integración de las operaciones de extracción, beneficio y elaboración primaria.
- Falta de aplicación racional de los métodos de explotación.
- Recursos humanos limitados, personal no calificado y no especializado.
- Altos costos de transporte y flete.
- Baja capacidad para identificar y acceder a los instrumentos de apoyo (relación estado/empresa-empresa/estado).
- Falta de acceso al financiamiento de capital de trabajo e inversión.
- La resistencia al cambio de los empresarios y trabajadores en general. Para ello se requiere todo un trabajo de análisis y diseño institucional, seguido de un proceso de cambio social y cultural.
- Personal no asegurado y desconocimiento de estadísticas en cuanto a accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Salud y Seguridad en el trabajo: una política prioritaria del Estado

Garantizar condiciones sanas y seguras que preserven la vida y la salud de los trabajadores es una prioridad para el gobierno de la Provincia de Santa Fe desde diciembre de 2007. Se crea entonces el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entendiendo que lo que acontece en el trabajo es determinante para el desarrollo integral de las personas y de la sociedad en su conjunto.

En el marco de los objetivos planteados en el Memorando de Entendimiento firmado en 2008 con OIT Argentina, y como resultado del diálogo social y el trabajo colectivo de representantes de trabajadores, empleadores y organizaciones de la sociedad civil de toda la provincia, se elaboró la "Agenda de Trabajo Decente" cuyos objetivos, resultados y líneas de acción, fueron y continúan siendo el marco de las políticas públicas vinculadas al trabajo en Santa Fe.

Creación de la Dirección Provincial de Salud y Seguridad en el Trabajo

En 2008, el Ministerio de Trabajo crea la Dirección Provincial de Salud y Seguridad en el Trabajo, como ámbito desde el cual se ponen en marcha las políticas específicas de fiscalización y de prevención en la materia. La primera resolución ministerial (2008) puso en vigencia el Código de Ética de la Inspección del Trabajo, de adhesión voluntaria para los funcionarios del área, y que establece un marco de integridad, honorabilidad, transparencia y profesionalidad al inspector.

Inspección profesionalizada para un mejor control

Se conforma en 2009 un cuerpo profesional de inspectores especializados en salud y seguridad en el trabajo, ingresados por concurso. La cartera laboral adquiere tecnología de última generación para el desempeño de las funciones: notebook, impresoras portátiles, conexión a Internet móvil, así como compra de instrumental de lectura directa para la medición de riesgos físicos y químicos, entre otros.
El área se orienta a fomentar la prevención de los riesgos laborales a través de la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; la capacitación y apoyo técnico a trabajadores y empleadores; la promoción de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo; el desarrollo de estudios y diagnósticos de condiciones y medio ambiente de trabajo. Esta área investiga desde su inicio la totalidad de los accidentes graves y mortales, e impulsa capacitaciones destinadas a la preservación de la salud de los trabajadores con las asociaciones sindicales de toda la provincia.

Más estructura y equipamiento

La cartera laboral ha intensificado en los últimos cinco años el desarrollo de las políticas de fiscalización en Salud y Seguridad. Por ello, entre 2008 y 2012 triplicó la estructura de inspección,

incorporando 24 nuevos trabajadores al área (ingresados por concurso) sólo en 2012, contando hoy con 77 profesionales, que se desempeñan en todo el territorio provincial. Se adquieren en 2012 cuatro nuevos vehículos destinados a fortalecer la inspección: la flota de automóviles fue adquirida con el aporte de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, sumándose a otros dos que se habían destinado al área, y a los cuatro nuevos adquiridos este año.

Más inspecciones

En 2012 se llevaron a cabo 5016 actividades inspectivas de Salud y Seguridad, lo cual representa un crecimiento del 29,6% en comparación al año anterior. Cabe destacar que del total, el 55.8% se realizó en el sector de la construcción, y el 27.1% en la industria manufacturera. El resto se concretaron en establecimientos dedicados a agricultura, comercio, electricidad, gas y agua, servicios financieros, servicios sociales y transporte.

Comités de Salud y Seguridad: pioneros de una experiencia exitosa

Por impulso del Gobierno, el Parlamento aprobó en 2008 la Ley Nº12.913, que estableció en la provincia la obligatoriedad para las empresas (públicas y privadas) de más de 10 trabajadores de contar con "Delegados de Prevención", y para las que tienen una dotación de personal mayor a 50 trabajadores, la obligación de conformar "Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo": órganos que cuentan con la participación (en igual número) de representantes de trabajadores y empleadores. Esta experiencia fue inédita para entonces en el país, dado que empleadores y trabajadores tienen la responsabilidad y obligación de velar por la salud y la seguridad en los ámbitos laborales.

En la actualidad, en toda la Provincia de Santa Fe funcionan 711 Comités y 821 Delegados de Prevención, representando un universo de 181.529 trabajadores y 1.342 empresas. Se avanza en la conformación de comités en el sector público, tanto en comunas y municipios de la provincia como en distintas áreas del gobierno. La experiencia ha sido recogida en el volumen especial al que es posible acceder ingresando a www.santafe.gov.ar/trabajo.

La Prevención como resultado de la participación

En el marco del funcionamiento de las Comisiones Tripartitas de Trabajo Decente se concretaron

acciones diversas, como los nuevos requerimientos para carteles en obras y la obligación de los constructores de exhibirlo. Se desarrollaron en distintas ciudades operativos tripartitos de fiscalización con empleadores y trabajadores, como los realizados en el sector de la construcción. En el sector de la industria, se realizaron estudios de condiciones y medio ambiente de trabajo en las fundiciones, actividad seleccionada por la variedad y gravedad de los riesgos que presenta: fueron relevadas 15 fundiciones, que involucran la salud de 500 trabajadores. El Ministerio de Trabajo puso a disposición de la ciudadanía una línea telefónica gratuita (0800-555-3846) para realizar denuncias sobre situaciones sospechadas de violación a la normativa laboral: condiciones laborales precarias o que impliquen riesgos graves para la salud de los trabajadores.

Multiplicidad de normas

La provincia de Santa Fe sancionó una serie de normas que han sido únicas en su tipo en nuestro país, lo que la hace pionera en la defensa de la vida y la salud de los trabajadores. Entre ellas se destacan: Reglamento de Condiciones de Trabajo Decente en los Campamentos Rurales; Reglamento de Condiciones Básicas de Higiene y Seguridad en las playas de estacionamiento de camiones; Obligatoriedad de la difusión del "Programa de Seguridad" y capacitación por parte de los empleadores a todos los trabajadores; Reglamento de Condiciones Mínimas de Trabajo Decente para los trabajadores temporarios de Campamentos Rurales destinados al proceso productivo de semillas; Código de Buenas Prácticas en los Call Center; Difusión del Programa de Seguridad y capacitación de todos los trabajadores, en cada etapa del plan de obra; prohibición de tratamiento con fosfina y/o cualquier otro tipo de agroquímicos de granos, productos y subproductos de cereales y oleaginosas, durante su cargamento en camiones o vagones y tránsito por la provincia de Santa Fe; reglamentación de la ubicación de locales destinados a depósitos de fitosanitarios, entre otras. Las mismas pueden leerse ingresando a www.santafe.gov.ar/trabajo

La difusión como instrumento de concientización y sanción social

De forma mensual, el Ministerio de Trabajo publica en el sitio oficial del gobierno las direcciones de las obras sancionadas por haber cometido faltas graves a la normativa de salud y seguridad laboral, y que por ello pusieron en riesgo la vida de los trabajadores. El listado se publica en www.santafe.gov.ar/trabajo, indicándose los motivos por los cuales las mismas fueron suspendidas parcial o totalmente. La decisión fue tomada en el marco de la 20º reunión de la Comisión Tripartita de la Construcción, con el objetivo de promover un conocimiento y castigo social –antes que económico- de aquellos que ponen en riesgo la vida en ocasión del trabajo.
Se han elaborado numerosas piezas de difusión relativas a diversas temáticas, que hacen del conocimiento una de las herramientas priorizadas para garantizar eficiencia en la prevención: trabajo rural, programa de uso responsable de agroquímicos, prohibición del uso de fosfina, ART: derechos y obligaciones de los empleadores, documentos de trabajo, derechos de los trabajadores, entre otros.

Colaboración activa con la justicia

No reconoce precedentes la colaboración sostenida por el Ministerio de Trabajo con el Poder

Judicial santafesino en materia de Salud y Seguridad Laboral, a través de las numerosas denuncias penales radicadas por graves delitos, como homicidios culposos y lesiones en casos donde trabajadores han perdido sus vidas o han padecido enfermedades vinculadas a su trabajo. Como resultado, la justicia procesó penalmente a empleadores y profesionales responsables de las áreas de Seguridad Industrial. La Cartera Laboral ha respondido a los numerosos pedidos de entrega de documentación, datos y demás elementos de prueba a los jueces. Se ha prestado incondicional colaboración -a través de la participación de funcionarios e inspectores- ante los estrados judiciales, participando de forma directa en el esclarecimiento de los accidentes de trabajo investigados penalmente.

Hitos

2007 – Creación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Fe
2008 – Memorando de Entendimiento con OIT Argentina por el que se impulsa el Programa de Trabajo Decente en Santa Fe
2008 – Creación de la Dirección de Salud y Seguridad en el Trabajo
2008 – Sanción de la Ley N°12.913 de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo
2009 – Se conforma el cuerpo profesional de inspectores especializados en Salud y Seguridad en el Trabajo
2009 – Elaboración y presentación de la Agenda de Trabajo Decente de Santa Fe
2010 – Primer estudio cualitativo sobre el Trabajo Infantil en la Provincia de Santa Fe
2011 – Se constatan los resultados positivos de la implementación de Comités de Salud y Seguridad, en el marco de la primera evaluación de la experiencia realizada en toda la provincia
2012 – Se triplica la estructura de inspección de la provincia
2012 – Se realizan operativos tripartitos de inspección en la construcción

ATL Santiago del Estero

Por mejores condiciones laborales

En los últimos siete años, el gobierno de Santiago del Estero, gracias al apoyo del Gobierno Nacional, concentró su gestión en la implementación de políticas para el desarrollo y la generación de empleo. Paralelamente se implementaron normas para garantizar condiciones dignas de trabajo a todos aquellos santiagueños que ya lo tenían y a los que fueron accediendo gracias a estas medidas.

Con la intención de dar participación y escuchar cuáles eran las necesidades de los trabajadores se convocó a todos los gremios que componen la CGT local a conformar una Mesa de Diálogo. En este ámbito surgió la necesidad de crear un organismo de control, con la fuerza suficiente para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales.

Como respuesta a este requerimiento, el gobierno de la provincia creó la Secretaría de Trabajo, a la que le dio el rango de Ministerio. Dentro de este ámbito quedó conformada la Dirección de Higiene y Seguridad en el Trabajo, a la cual se le asignaron las condiciones edilicias, mobiliarias, material informático, vehículos y el personal capacitado acorde para el desempeño de sus funciones.

La tarea se concentró en los sectores laborales más vulnerables. Se incrementó el número de inspecciones, a tal punto que se llegó a duplicar las metas exigidas por el Convenio celebrado con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación.

En el año 2011 se firmó el convenio de "Cooperación y Coordinación en el Control y Fiscalización de las Normas de Trabajo y Seguridad Social" y se unificaron los criterios de fiscalización con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación, reformulando la información en actas.

Se dispuso la implementación de las inspecciones en el horario de la siesta y tarde - noche, logrando de esta manera un mayor control con el objetivo de la Prevención, cubriendo así 20 horas diarias al servicio de los trabajadores.

El 40 por ciento de las inspecciones fueron verificadas, incluso en reiteradas ocasiones, según las características del riesgo detectado en la inspección, con el fin de prevenir cualquier tipo de accidente que afecta a los trabajadores. De esta manera se recibe una mayor respuesta por parte de las empresas, con resultados muy favorables para los trabajadores.

Con la intención de que todas las empresas conozcan los requisitos que deben cumplir los trabajadores en materia de Higiene y Seguridad se realizaron notificaciones masivas.
Además, los inspectores de la Dirección de Higiene y Seguridad están realizando la capacitación en el área en que se desempeñan, siguiendo así la carrera universitaria de Técnico Superior en

Higiene y Seguridad Laboral, con fondos destinados por el convenio con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Cuando se creó la Secretaría de Trabajo, en el año 2011, una de las principales preocupaciones del gobierno de la provincia fue llevar soluciones a los sectores laborales más sensibles. En este sentido se apuntó a sectores como la construcción, donde los trabajadores desempeñaban sus tareas sin ningún tipo de seguridad y hoy podemos contar con orgullo que gracias al trabajo conjunto con otros organismos del Estado, ninguna obra se habilita si todos sus trabajadores no cuentan con las normas de Seguridad e Higiene.

También se realizó un seguimiento a los peones rurales, que muchas veces se encontraban en condiciones infrahumanas. Es por eso que se puso en funcionamiento un Registro y la Libreta de los Trabajadores Rurales; se realizaron Convenios con otras provincias para tener un control del personal golondrina y se efectúan permanentes inspecciones en zonas rurales, para lo cual se adquirió una camioneta 4x4 y equipamiento para la comunicación satelital.

Gracias a estas políticas de control, en dos años de gestión, se podría decir que se logró un cambio sustancial, ya que los índices de siniestralidad y accidentes de trabajo en nuestra provincia están por debajo de la media nacional.

Estamos llevando el mensaje por un lado, a los trabajadores, que deben hacer respetar sus derechos, no sólo en lo salarial, sino también en Seguridad e Higiene y, por otra parte, a los empleadores, sobre la importancia de la Prevención primaria de los Riesgos del Trabajo.

En vísperas de cumplirse los 30 años del restablecimiento del sistema democrático en nuestro país, queremos señalar que la Democracia es sinónimo de libertad, pero nadie puede ser libre si no tiene un trabajo digno, sano y seguro.

La intención es continuar y agudizar las políticas de Prevención. Sabemos que todavía nos resta mucho por hacer, pero estamos seguros que avanzamos a paso firme y por el camino correcto.

ATL Tierra del Fuego

Un esfuerzo integrador federal

En la imperiosa necesidad por ocupar puestos de trabajo, con la importancia que ello conlleva para el sector obrero, en referencia a la garantía de encontrar el sustento para su familia y lograr el máximo desarrollo personal, y al sector empresario por conseguir el servicio de mano de obra requerido; es por lo general que la Seguridad pasa a un segundo plano.

Tal situación ha motivado a nuestro Ministerio a sumar en sus tareas habituales la concientización a empleadores y trabajadores sobre la importancia de la prevención de accidentes laborales y/o enfermedades profesionales, aceptándolo como una inversión que será beneficiosa para ambos sectores.

Asimismo, durante el último período, pudo observarse materialmente en las tareas desarrolladas en nuestra provincia la importancia del nexo entre las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y nuestro Ministerio de Trabajo (ATL) como un esfuerzo a nivel nacional.

Las distintas herramientas brindadas por los sistemas informáticos suministrados y los planes de trabajo coordinados, donde a través de los informes que las Aseguradoras elevan a la SRT y ésta a la ATL, la provincia ha tenido la opción de inspeccionar a los empleadores teniendo como base lo observado por el prevencionista; ha generado una mayor comprensión de la situación de los empleadores objetos de análisis, y eventualmente una más completa inspección.

De esta manera pudimos ver, con agrado, cómo los empleadores nos recibían sin mayores reclamos y tomaban mayor conciencia de su irregularidad, asociando lo ya observado precedentemente por la ART. Hay que destacar, en la aplicación del círculo de información antes mencionado, que los empleadores relacionan directamente la intervención de los prevencionistas contratados por la ART con una acción directa de Nación, potencialmente verificada por el Ministerio de Trabajo de la Provincia.

A su vez advertimos que la ART ve con asombro el accionar de este Ministerio ante las auditorias que ellos informan a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, quedando en evidencia que la colaboración de los diferentes organismos nacionales y provinciales están generando un cambio de fondo, forjando una nueva cultura en materia de prevención de accidentes y en condiciones dignas de trabajo.

Por tal razón, y gracias al esfuerzo integrador de los organismos nacionales y provinciales, se logró la colaboración entre instituciones buscando todas las formas, los modelos o los patrones, explícitos o implícitos, a fin de realizar una mejora continua en las condiciones laborales y de prevención de accidentes, alcanzándose una cultura laboral que regula el comportamiento de las personas que la conforman.

Eficiencia en las Auditorías

Si bien las inspecciones lograron una mejora sustancial como consecuencia de lo expuesto precedentemente, la eficiencia en la gestión de auditorías al implementar el uso de Actas Virtuales ha sido exponencial contando, gracias al aporte de Superintendencia de Riesgos del Trabajo, con herramientas informáticas en el uso de computadoras móviles con acceso a Internet (3G) y una plataforma virtual como software de aplicación para el desarrollo de las mismas.

Los tiempos fueron reducidos considerablemente en toda la logística de inspección, con resultados óptimos y un incremento en el volumen de inspecciones y expedientes concluidos, alcanzándose así el objetivo final de la tarea inspectiva, es decir, el control y la corrección de las conductas perniciosas para el trabajador.

El acceso a información específica de cada empleador, durante la inspección en los establecimientos, es otra ventaja operativa que la plataforma virtual nos suministra en el momento y lugar que lo requerimos.

Provee a los inspectores de una herramienta íntegra que facilita la tarea puntual en el lugar objeto de análisis y permite entender la situación del sector económico al que pertenece el inspeccionado, con la posibilidad de encontrar patrones comunes de incumplimiento y atacarlos con las herramientas globales y políticas pertinentes.

Evolución en nuestra provincia

Haciendo una breve reseña de esta cartera laboral provincial, desde el año 2003 a la fecha se alcanzaron logros importantes para toda la comunidad.

Entre 2007 y 2008 se incorporaron a la labor inspectiva cinco móviles, los cuales se distribuyeron en las ciudades de Ushuaia y Río Grande, situación sin precedentes en el ámbito de Tierra del Fuego, teniendo de esta manera autonomía propia y un mayor campo de acción, pudiendo realizar inspecciones en todo el ámbito de la provincia.

Asimismo, en el año 2008 se incorporó a la planta del Estado Provincial un Ingeniero en Seguridad e Higiene del Trabajo, dándole de esta manera un mayor apoyo técnico a los actos inspectivos, teniendo en cuenta que este Ministerio solamente contaba con personal idóneo, el cual desarrollaba tareas con total conocimiento y predisposición.

Durante 2010 se incorporaron al Estado cuatro profesionales, dos Licenciados en Higiene y Seguridad y dos Técnicos en Higiene y Seguridad, lo que hace que este Ministerio cuente con un plantel de inspectores totalmente capacitado, logrando de esta manera mayor calidad y cantidad de inspecciones, con un incremento del 40% entre los años 2003 a 2007 y de un 110% en el año 2012.

En un claro ejemplo de jerarquización del área se incorpora, en el año 2012, un médico laboral abocado no sólo al apuntalamiento del trabajo de los inspectores del sector, sino también y en especial, al análisis de las insalubridades laborales en el ámbito de la provincia.

Como corolario del crecimiento conjunto entre la cartera provincial y la S.R.T. en pos de lograr una mayor y mejor prestación de tareas en Tierra del Fuego, en este año 2013 la SRT entrega a la provincia una camioneta 4x4, la cual es de suma necesidad teniendo en cuenta las condiciones geográficas y climáticas de la región.

El control, la corrección, el fomento de una Cultura del Trabajo Decente, en condiciones dignas, entendiendo al trabajador no ya como objeto sino como sujeto de estudio y de protección en el ámbito del mundo laboral, han sido las principales preocupaciones para este Ministerio de Trabajo provincial.

Hemos encontrado el apoyo y soporte que la Superintendencia de Riesgos de Trabajo nos prestó a lo largo de todos estos años, y que esperamos en lo venidero siga desarrollándose con el mismo énfasis y preocupación.

Abogamos por el desarrollo de mayores y mejores herramientas, que en principio otorguen al inspector la excelencia al momento de cumplir con sus tareas, y que garanticen al Estado la información necesaria para reducir -y por qué no acabar- con la precarización, la negligencia y las problemáticas que hoy azotan al mundo del trabajo.

Logros en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Con el objetivo primordial de mejorar las condiciones laborales de nuestros trabajadores, y con el convencimiento de que su bienestar promueve el desarrollo armónico de la sociedad, es que ésta Secretaría adoptó y promovió, desde el inicio de su gestión, políticas de trabajo con las que se obtuvieron resultados muy satisfactorios en el cumplimiento de aquel fin.

Como siempre se expresa, el ejemplo comienza en casa, y en una primera etapa nos concentramos en conseguir un espacio físico acorde para contener a nuestro personal, incrementar la planta de inspectores y vehículos para trasladarse.

Cabe señalar que hasta el año 2004, la Secretaría de Trabajo no contaba con un edificio

adecuado y eran periódicas sus mudanzas, provocando la parálisis de todo el proceso de inspección laboral. A ello se sumaba que no se contaba con un inmueble acorde a las necesidades y tampoco con el mobiliario adecuado para las tareas que se pretendían ejercitar (una sola computadora para todos). En cuanto el personal que prestaba servicios en el área, sólo habían 3 inspectores para inspeccionar toda la provincia y ningún vehículo disponible para realizar inspecciones fuera del radio céntrico.

En el año 2009, luego de un minucioso proceso de selección, se incorporaron nuevos inspec-

tores a nuestra Secretaría. Esto provocó un importante incremento en la tarea inspectiva y de contralor. En esa época se realizaban, aproximadamente, 300 inspecciones por año, alcanzando para el 2012 las 1100. No sólo aumentaron las inspecciones, también la calidad de las mismas. Para lograrlo fue de mucha utilidad el acompañamiento de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, desde donde se preocuparon por la constante capacitación de nuestros inspectores.

- Marzo de 2010, en Tucumán: contaminación con agroquímicos, inspecciones al agro, a la construcción, confección de actas de inspección y dictámenes acusatorios circunstanciados, etc.
- Abril de 2010, en Córdoba: celebración de la Semana de la Higiene y la Seguridad.
- Abril de 2011, en Salta: celebración de la Semana de la Higiene y la Seguridad.
- Agosto de 2011, en Tucumán: Ley Nº24.557 y actualización de indemnizaciones.
- Noviembre 2011, en Tucumán: las cooperativas de trabajo y su importancia en el medio laboral.
- Marzo 2012, en Tucumán: Fallos sobre estrés laboral y mobbing, Método de Árbol de Causas, investigación de accidentes de trabajo, etc.
- Abril de 2012, en Córdoba: celebración de la Semana de la Higiene y la Seguridad.
- Agosto de 2012, en Tucumán: trámites en las ART, Comisiones Médicas y accidentes laborales.
- Octubre de 2012, en Salta: gestión de carga de actas; inspecciones en la minería, en la construcción y al Grupo Básico; control a empresas de alta siniestralidad y PyMES, etc.

Los cursos de capacitación fueron acompañados con actividades de concientización social que nos llevaron a organizar, en conjunto con la SRT, las Semanas de la Higiene y Seguridad en el Mundo Laboral, con la participación de la Universidad Nacional de Tucumán, la Universidad Tecnológica Nacional, la Universidad Católica Santo Tomás de Aquino y el Consejo Profesional de la Ingeniería en Tucumán (COPIT), quien agrupa a los ingenieros y técnicos en Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Los resultados de nuestra gestión se encuentran a la vista y entendemos que éste es el camino correcto para lograr, en definitiva, el bienestar general, y en particular el bienestar de nuestros trabajadores, promoviendo siempre, más y mejor trabajo para todos y todas.

INFORME DE GESTION
2003 - 2012

Informe SRT 2003 -2012

Introdución

El Sistema de Riesgos del Trabajo ha seguido una trayectoria de consolidación dificultosa, al ritmo de las particularidades que fue asumiendo la economía nacional. Las condiciones de trabajo se vieron indudablemente afectadas por el crecimiento de la informalidad y la precarización laboral, que alcanzaron en el año 2001 su punto más álgido. La brutal caída del empleo, por su parte, sustrajo trabajadores al sistema productivo y las condiciones en las cuales se desarrollaba la actividad laboral provocaron fenómenos de subregistro y dificultades de control para los organismos estatales que debían proteger al trabajador.

Como ejemplo de las dificultades experimentadas y el cambio ocurrido, podemos ver que en 1993, antes de la implementación del sistema de AFJPs, la tasa de desempleo era del 8,8%, y un año después de la vigencia del régimen, la misma se había incrementado en 10 puntos porcentuales, ubicándose tiempo después cerca del 19%. Con la implementación del sistema de AFJP's, en vez de incrementarse el número de jubilados con cobertura, éste se redujo del 60%, al 47%.

A partir del año 2003 se instauró un cambio de paradigma, por el cual se concibe que el Estado tiene la obligación de promover la creación de trabajo genuino, formal y en blanco a partir de la inversión y la obra pública. Esto abarca a todas las esferas vinculadas al trabajo, no sólo a la generación de empleo, sino a la formalización del mismo y a la lucha por el logro de condiciones dignas de Salud y Seguridad Laboral y la instalación de un sistema previsional solidario.

Es así que las condiciones contextuales empiezan a modificarse y las variables centrales de la actividad económica, en tanto se manifiesta la reactivación, van siendo acompañadas por el crecimiento del empleo y la ampliación de los derechos de los ciudadanos, lo que a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo le genera el desafío de sostener y aumentar los niveles de cobertura del sistema y optimizar las prestaciones, velando por lograr una mayor cercanía con el trabajador y federalizar efectivamente el Sistema de Riesgos del Trabajo; ampliando y profundizando a nivel nacional la operatoria de las fiscalizaciones, e involucrando en ello a todos los actores del Sistema.

Desde el año 2008, los ejes de la gestión del Organismo se centran en fortalecer el mismo, como herramienta de contralor y articulación política, lograr la federalización de los acuerdos con las provincias (ATL) -para el desarrollo de las campañas de prevención y realización de fiscalizaciones, como para extender el control sobre las ART y los empleadores por éstas controlados. La Prevención se transforma también en uno de los ejes de la actuación institucional: campañas de sensibilización, dirigidas a la población trabajadora en general y a co-

lectivos vulnerables de trabajadores, como es el caso de mujeres y comunidades aborígenes; más recientemente los trabajadores de los organismos públicos; la inversión en investigaciones, y el esfuerzo continuo por lograr aumento de la cobertura.

Cabe destacar que los desafíos planteados por las modificaciones contextuales, se incrementaron al plantearse la modificación de la Ley de Riesgos del Trabajo. Ésta se actualiza a los efectos de avanzar más en la expansión de los derechos de los trabajadores y el mejoramiento de la calidad del Sistema. Al establecer la actualización periódica de los montos indemnizatorios, la carencia de topes, un piso mínimo para los resarcimientos y fundamentalmente, definir el cese de la cuestionada "doble vía" en la operatoria del reclamo de los trabajadores, se actúa a los efectos de reducir la judicialización, cuyo peso está, tanto descalabrando las previsiones de los actores empresariales, como obteniendo pobres resultados de resarcimiento para los trabajadores involucrados, incrementando el costo e incertidumbre general del Sistema.

Pese a las dificultades enumeradas, los esfuerzos desarrollados a través de las líneas estratégicas implementadas en los Planes de Fortalecimiento Institucional del Organismo, los lineamientos de acciones ejecutados y más recientemente, la adhesión a la Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo, han tenido efectos evidentes en los datos que a continuación se exponen como resultados globales en materia de cumplimiento de la misión institucional.

Se mencionarán también algunas otras acciones institucionales puestas en marcha a partir del último trienio, avanzando en problemáticas históricas para los trabajadores, como es la condición de los trabajadores del Sector Público y otros colectivos no incluidos o incluidos en forma deficiente, en la cobertura del Sistema de Riesgos del Trabajo.

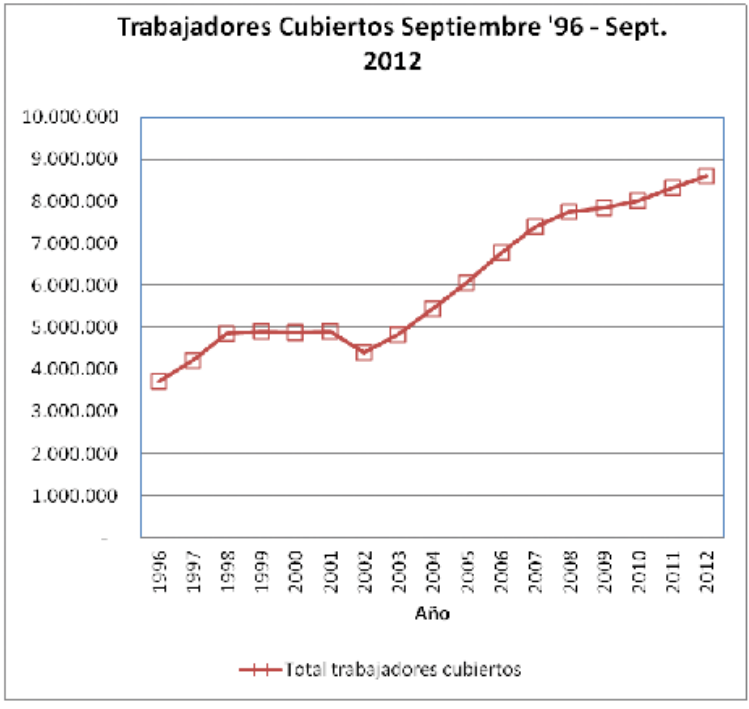
SRT | ALGUNOS RESULTADOS DE GESTIÓN- 1996/2012

El principal imperativo del accionar institucional ha sido aumentar la cobertura, favorecer la inclusión de los trabajadores, amén de accionar en pro de la Prevención de los Riesgos.

El siguiente cuadro muestra el aumento de la cobertura cuya tendencia ascendente comienza a consolidarse claramente a partir de 2003.

Cuadro 1- Trabajadores cubiertos Septiembre 1996 - Septiembre 2012

Año	Totales
1996	3.720.123
1997	4.217.302
1998	4.846.825
1999	4.899.534
2000	4.875.112
2001	4.909.955
2002	4.404.590
2003	4.832.782
2004	5.443.344
2005	6.068.984
2006	6.773.450
2007	7.386.802
2008	7.759.061
2009	7.834.323
2010	8.014.524
2011	8.312.958
2012	8.607.313



Del mismo modo, la cantidad de empleadores asegurados sigue el ritmo creciente del empleo, algo asociable a las tareas de control sobre los empleadores, como muestra el Cuadro siguiente.

Cuadro 2- Empleadores Asegurados Septiembre 1996 - Septiembre 2012

Año	Empleadores asegurados por Año Septiembre 1996 - Septiembre 2012
1996	362.265
1997	407.119
1998	411.512
1999	430.681
2000	437.738
2001	448.746
2002	417.092
2003	463.938
2004	516.995
2005	579.184
2006	643.694
2007	699.338
2008	749.398
2009	777.065
2010	810.296
2011	853.212
2012	894.827

La Siniestralidad | Algunas consideraciones de contexto:

Asociado a la recuperación económica se observa el crecimiento del empleo. Hacia 2010 se registran alrededor de 4.9 millones de nuevos puestos de trabajo, lo que implica más de 4 millones de personas ocupadas[1].

Los registros de accidentabilidad operan fundamentalmente sobre la base del *empleo registrado*. La formalización del empleo constituye otro de los grandes logros de la actual década. El 66% de los empleos que se generan en el período 2002-2009 (2.3 millones de empleos) son formales, en empresas del sector privado. Ahora bien, es de destacar el efecto de ambos fenómenos –crecimiento del empleo y de su formalización- en las estadísticas, haciendo aún más relevantes los resultados de la política pública en la lucha contra la siniestralidad.

Los registros de accidentabilidad operan fundamentalmente sobre la base del *empleo re*

1. Fuente: MTESS en base a EPH.

gistrado. La ***formalización*** del empleo constituye otro de los grandes logros de la actual década. El 66% de los empleos que se generan en el período 2002-2009 (2.3 millones de empleos) son ***formales***, en empresas del sector privado. Ahora bien, es de destacar el efecto de ambos fenómenos –crecimiento del empleo y de su formalización- en las estadísticas, haciendo aún más relevantes los resultados de la política pública en la lucha contra la siniestralidad.

Es de considerar que, en la década anterior, no sólo había una merma notable del empleo, sino también un predominio del empleo no registrado, dejando al trabajador librado a su suerte y fuera del sistema de Riesgos del Trabajo: **durante la década de los ´90, nueve de cada diez empleos eran informales ("en negro")**. A partir de 2003 la relación comienza a invertirse y actualmente 8 de cada 10 empleos son empleos formales .

Por lo tanto, en la información estadística, se estaría *compensando parte del subregistro existente desde años anteriores*. La información del 4to trimestre del 2011, de acuerdo a datos del MTESS por EPH, arroja para la población urbana total asalariada *una tasa de empleo no registrado del 31%*, contra el histórico 50% que se registró hasta el 2003.

Estas consideraciones son el contexto necesario para el análisis de las variables que se presentan.

En la siguiente tabla se presenta el resultado de un análisis de las variables mencionadas, distribuidas a lo largo de los años 1996/97 hasta 2012 (datos provisorios).

En principio, se ha dividido la información en dos conjuntos: desde 1996-97 a 2002, por una parte, y desde 2003 hasta 2012, por la otra. Para cada período se ha calculado la variación porcentual entre sub-períodos de dos años , para computar la variación porcentual acumulada de cada período.

Luego se compararon, en cada variable, los resultados de esas variaciones acumuladas y finalmente las correspondientes al período 96-2002 y al período 2003-2012, a efectos de determinar las diferencias entre ambos

.

Tabla 1 - Variaciones porcentuales por subperíodo y comparación entre Períodos

Año	Trabajadores Cubiertos	Empleadores asegurados por año	Total anual casos notificados	Total anual casos notificados (excluye in itinere y reagravam.)	Total casos con 1 ó más días de Baja	Casos AT/EP (excluye in itinere y Reagrav.) con 1 o más días de Baja	Casos AT/EP fallecidos (excluye in itinere y reagravamientos)	Total fallecidos
Variac % 96-2002	4%	-4%	11%	4%	-11%	-12%	-20%	-9%
Variac % 2003-2012	35%	39%	30%	22%	36%	29%	26%	28%

En la Tabla anterior podemos ver, por ejemplo, que el aumento de la cobertura de trabajadores entre un período y otro es del **749%**: en otras palabras, *el esfuerzo realizado para au-*

mentar esa cobertura a partir del 2003 ***representa casi ocho veces*** el realizado en años anteriores. En tanto, se observa un aumento en los empleados asegurados por año y el total anual de casos notificados de 43 y 19 puntos porcentuales, respectivamente.

Los índices de incidencia por su parte, ameritan otro tipo de análisis, ya que trabajarlos a través de variaciones porcentuales no arroja resultados representativos del comportamiento de la variable de origen.

Tabla 2 - Promedios del Período en Principales Índices

En la siguiente tabla se muestran los ***promedios del período 96-2012***, para cada índice, con su correspondiente desvío estándar respecto de éstos y su coeficiente de variación, en función de detectar desviaciones del conjunto de datos respecto de la media aritmética.
Como puede verse los promedios son representativos

Año	Índice de incidencia global (por mil)	Índice de incidencia global (por mil) (Excluye in itinere y reagrava-mientos)	Indice de incidencia global AT/EP[2]	Indice de incidencia global en fallecidos, por millón	Indice de incidencia de AT/EP en fallecidos (por millón) (excluye in itinere y reagravam.)	Índice de letalidad global (por cien mil)
1996	846,00	0,00	84,30	233,20	0,00	251,88
1997	963,99	70,90	77,40	220,90	149,20	263,82
1998	1103,00	66,90	72,90	223,40	132,00	238,89
1999	1020,94	69,40	76,70	204,70	132,50	228,48
2000	915,00	66,70	77,50	185,90	118,30	205,51
2001	781,95	60,60	68,99	159,00	92,50	192,45
2002	680,00	51,66	62,38	152,10	93,50	197,65
2003	718,00	61,02	72,70	152,20	94,30	173,20
2004	804,00	67,80	80,20	150,13	97,66	162,47
2005	857,00	69,03	81,46	142,80	88,30	150,13
2006	995,00	67,94	80,70	149,10	90,60	156,48
2007	1020,00	67,87	82,46	140,72	83,88	149,81
2008	952,00	65,33	80,58	122,97	73,88	137,16
2009	830,00	57,64	72,88	105,75	61,28	130,59
2010	871,00	54,90	71,32	109,33	61,63	138,09
2011	943,00	56,08	73,28	113,45	67,13	140,90
2012	956,00	50,41	68,62	110,73	63,47	146,04
Promedio	**897,46**	**62,76**	**75,55**	**157,43**	**93,76**	**180,21**
Desv. Estan-dar	110,171907	6,536044295	5,6928311	40,6766267	26,1029918	42,3931533
Coef. Varia-cion	12,3%	10,4%	7,5%	25,8%	27,8%	23,5%

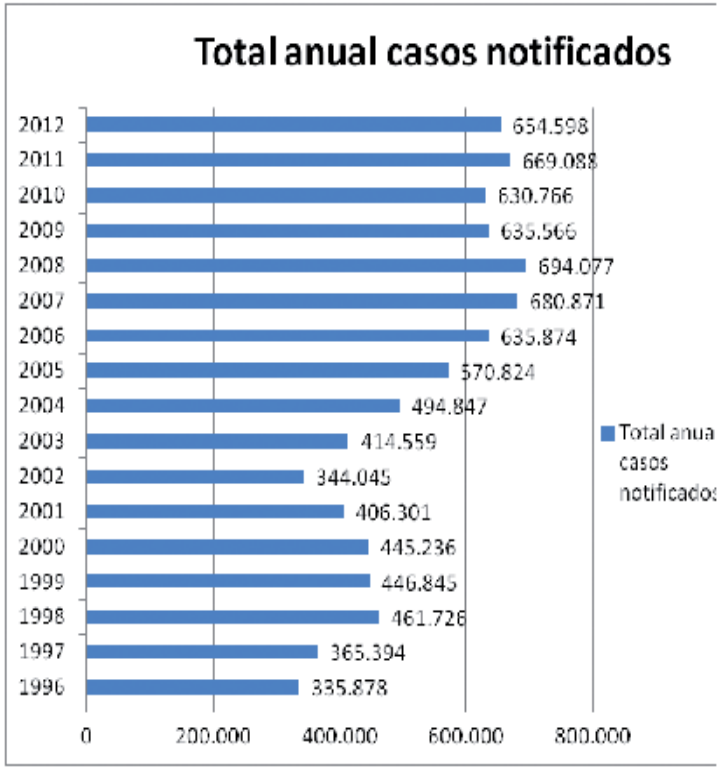
2. Cantidad de trabajadores damnificados por el hecho o en ocasión del trabajo, por cada mil trabajadores cubiertos, en un período anual

Los índices, considerados en general, muestran a la fecha mejoras respecto del promedio. En casos particulares revelan las dificultades que la situación plantea.

A continuación se presentan gráficas de las variables consideradas.

Cuadro 4 - Casos notificados período 1996 -2012

Año	Total anual casos notificados
1996	335.878
1997	365.394
1998	461.726
1999	446.845
2000	445.236
2001	406.301
2002	344.045
2003	414.559
2004	494.847
2005	570.824
2006	635.874
2007	680.871
2008	694.077
2009	635.566
2010	630.766
2011	669.088
2012	654.598



Cabe acotar que los accidentes ocurridos in itinere son un fenómeno de mayor complejidad cuya ocurrencia es multicausal y las posibilidades de intervenir para su prevención son de incumbencia de distintas esferas de política pública así como de la propia cultura ciudadana.

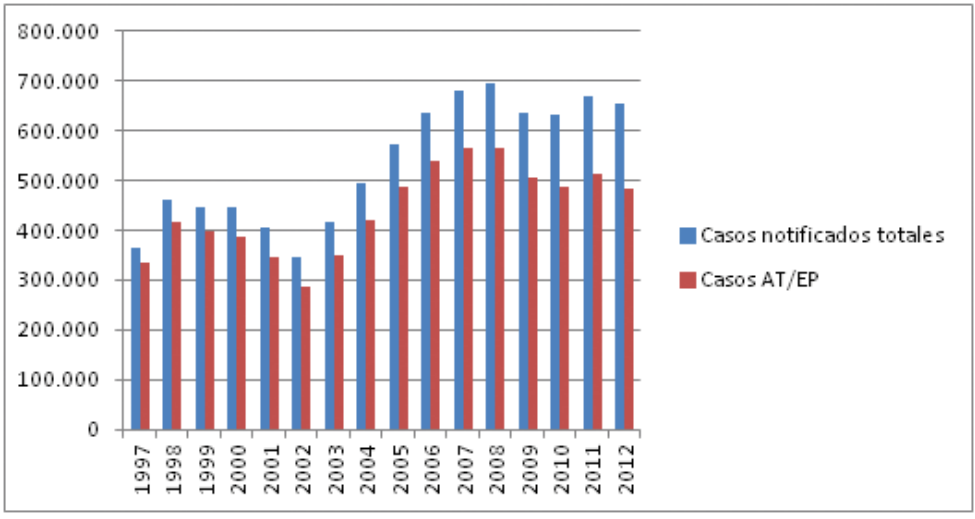
Los siguientes cuadros muestran los valores de AT/EP excluyendo de los mismos a los accidentes *in itinere.*

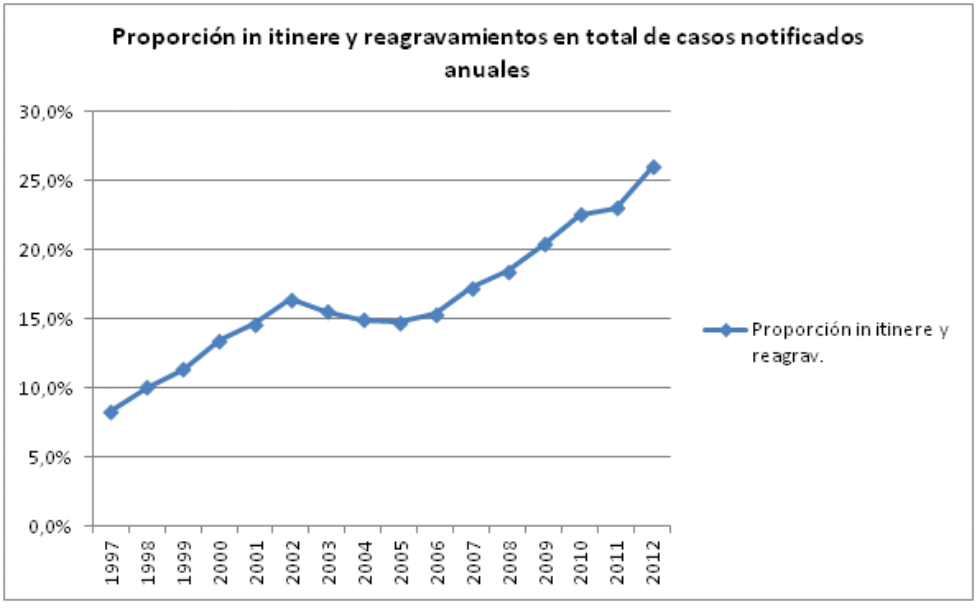
Cuadro 4.a - Proporción de Casos AT/EP*

Año	Casos notificados totales	Casos AT/EP(*)	Proporción AT/EP
1997	365.394	335.071	91,7%
1998	461.726	415.435	90,0%
1999	446.845	396.233	88,7%
2000	445.236	385.512	86,6%
2001	406.301	346.802	85,4%
2002	344.045	287.643	83,6%
2003	414.559	350.191	84,5%
2004	494.847	421.016	85,1%
2005	570.824	486.564	85,2%
2006	635.874	538.402	84,7%
2007	680.871	563.489	82,8%
2008	694.077	566.015	81,5%
2009	635.566	505.825	79,6%
2010	630.766	488.579	77,5%
2011	669.088	514.755	76,9%
2012	654.598	484.344	74,0%

(*)No incluyen accidentes in itinere ni reagravamientos

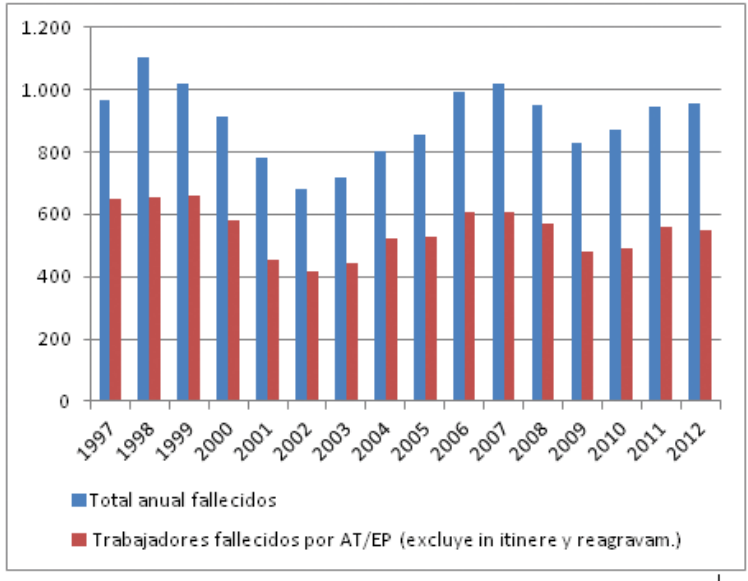
En las gráficas puede verse que la dinámica de los accidentes in itinere es creciente, por lo que la composición de un índice que los incluya arrojará resultados que no **responden necesariamente a una política de control estricto de los riesgos del trabajo.** Sin que esto signifique liberación de la responsabilidad de proteger al trabajador accidentado en ocasión del trabajo, sí invita a analizar las posibilidades de controlar las causas por las que este tipo de accidentes se producen.


800.000
700.000
600.000
500.000
400.000
300.000
200.000
100.000
0
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
Casos notificados totales
Casos AT/EP


Proporción in itinere y reagravamientos en total de casos notificados anuales
30,0%
25,0%
20,0%
15,0%
10,0%
5,0%
0,0%
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
Proporción in itinere y reagrav.

Cuadro 7- Comparación gráfica del total anual de Trabajadores fallecidos a causa o en ocasión del trabajo, en relación a los decesos por AT/EP (excluyendo in itinere y reagravamientos)

Año	Total anual trabajadores fallecidos	Trabajadores fallecidos por AT/EP*
1996	846	--
1997	964	651
1998	1.103	652
1999	1.021	661
2000	915	582
2001	782	455
2002	680	418
2003	718	445
2004	804	523
2005	857	530
2006	995	605
2007	1.020	608
2008	952	572
2009	830	481
2010	871	491
2011	943	558
2012	956	548



(*) Excluye in itinere y reagravamientos.

Hay una relación relativamente constante entre ambos trazados, con una diferencia promedio entre ambos conjuntos de 352 casos.

Cuadro 8 - Índice de incidencia global en fallecidos (por millón). Período 1996-2012

Año	Incidencia fallecidos x millón
1996	233,2
1997	220,9
1998	223,4
1999	204,7
2000	185,9
2001	159,0
2002	152,1
2003	152,2
2004	150,1
2005	142,8
2006	149,1
2007	140,7
2008	123,0
2009	105,8
2010	109,3
2011	113,5
2012	110,7

Con un promedio de los últimos 17 años de **157,43** trabajadores fallecidos por o en ocasión del trabajo (esto es, incluyendo in itinere y re agravamientos) puede verse que el índice de fallecidos **decayó respecto de dicho promedio,** falleciendo 46 trabajadores menos en el 2012.

Si se toma por otra parte el índice **excluyendo** los accidentes in itinere, (que como ya se dijo, son una dimensión compleja de la siniestralidad laboral ya que no es controlable su ocurrencia por la política de prevención de riesgos laborales o por los empleadores) se ve que los resultados de la prevención son mayores: respecto de un promedio del período de **93,7** trabajadores fallecidos, el índice en 2012 cayó a 63,4, esto es, fallecieron treinta trabajadores menos.

Cuadro 9 - Índice de incidencia global AT/EP (por mil). Período 1996-2012

El siguiente cuadro expresa la cantidad de trabajadores damnificados por el hecho o en ocasión del trabajo, por cada mil trabajadores en un período anual.

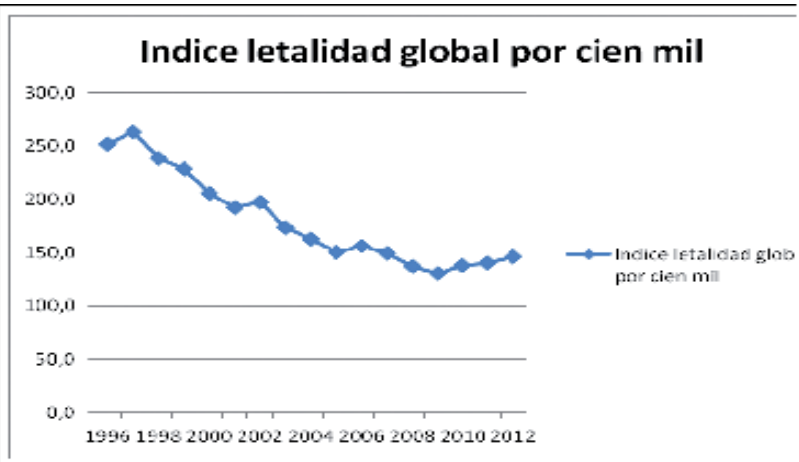
El *promedio de los últimos 17 años* es de **75,55** trabajadores. En 2012 se alcanzó un índice anual de **68.6**.

El promedio es representativo, y la tendencia a la baja iniciada a partir de 2007 muestra una diferencia alentadora en este sentido pese a que el contexto de crecimiento industrial se mantiene en forma general.

Año	Incidencia x mil
1996	84,3
1997	77,4
1998	72,9
1999	76,7
2000	77,5
2001	69,0
2002	62,4
2003	72,7
2004	80,2
2005	81,5
2006	80,7
2007	82,5
2008	80,6
2009	72,9
2010	71,3
2011	73,3
2012	68,6

Cuadro 10 - Índice de letalidad global (por cien mil). Período 1996-2012

Año	Indice letalidad global por cien mil
1996	251,9
1997	263,8
1998	238,9
1999	228,5
2000	205,5
2001	192,5
2002	197,6
2003	173,2
2004	162,5
2005	150,1
2006	156,5
2007	149,8
2008	137,2
2009	130,6
2010	138,1
2011	140,9
2012	146,0



El índice de letalidad, esto es, (trabajadores fallecidos en cantidad de Casos totales, x 100.000) ha tenido una sostenida tendencia a la baja hasta el año 2010, en que aumenta levemente aunque lejos de alcanzar el promedio del período que es de 180,2 casos.

Otras Acciones de Carácter Institucional

Como se dijo en la introducción, en la última década se viene trabajando más intensamente en compensar el relativo retiro del Estado de la década anterior, acompañando el conjunto de políticas nacionales. Los esfuerzos realizados por mejorar las prestaciones del Sistema de Riesgos del Trabajo optimizando la gestión interna del Organismo dieron por resultado una mayor celeridad en la atención de una creciente demanda de trámites, mejoras en la articulación interjurisdiccional para el fortalecimiento del Control y avances significativos en la detección y solución de las Cuotas Omitidas que ha llevado a un decreciente número de descargos. La interacción con las provincias se ha agilizado y hecho más eficiente a través de la notificación electrónica de los incumplimientos y se progresa en la digitalización de los distintos trámites y procesos internos. Otra dimensión muy relevante es la que se ha dado en materia de actualización normativa y formulación de acuerdos interministeriales, así como con Organismos Internacionales.

Desde el 2011 se profundizan las acciones de carácter estratégico, orientadas a aumentar la influencia y posicionamiento institucional de la SRT, que se desarrollan paralelamente a las que están en curso desde el 2008, aglutinadas en el Plan de Fortalecimiento Institucional.

Las acciones de índole estratégica se iniciaron a partir del año 2010 con el *"Acuerdo para la implementación en la República Argentina de la Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo"*, (celebrado el 27 de abril del año 2010 entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación –MTESS-, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, la Confederación General del Trabajo –CGT-, la Central de los Trabajadores de la Argentina –CTA-, la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas –CSA- y la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social –OISS-) y se concretaron y profundizaron a partir del lanzamiento de la *"Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011-2015"*.

Otras acciones estratégicas se encauzan a través del *Programa Organismos Públicos* (Res. SRT N° 1068/2010) en cuyo marco, durante el presente año, se firmaron Convenios de asistencia y capacitación con 26 (veintiséis) ministerios, encarando la regularización de su situación frente a la Ley de Riesgos del Trabajo, ya que el convenio implica el fortalecimiento de las estructuras de los establecimientos a nivel de Higiene y Seguridad, así como la capacitación de la totalidad de los agentes en el conocimiento de los Riesgos del Trabajo. Este Programa tiene el mérito particular de encarnar una largamente esperada reivindicación de derechos para los empleados públicos, significando para esta Superintendencia cumplir con la meta de ***Ampliación de la Cobertura e Incorporación de Colectivos No Incluidos.***

Los datos que arroja este Programa son someramente los siguientes:

- **Convenios de Implementación vigentes: 26 firmados, 6 más en trámite.**
- **Agentes públicos capacitados 44.840.**
- **Relevamientos realizados con sus respectivos Planes de Mejora: 425.**

- **Cantidad de puestos de trabajo relevados en el Sector Público: 19.802**
- **Superficie relevada por el Programa: 369.476 m^2.**

Por otra parte, se han intensificado los esfuerzos por fortalecer la cultura de la prevención, siendo el Año 2011 declarado por el Ejecutivo, a instancias de esta S.R.T. "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores". Desde entonces se trabaja más fuertemente aún con el Ministerio de Educación, Cámaras Empresariales, Organizaciones Educativas y Sindicatos para llevar la Capacitación a todo el país, fortalecer los equipos provinciales, sostener y consolidar los convenios interjurisdiccionales para profundizar el control, y contribuir a la concientización a través de Campañas de Sensibilización.

El camino que queda por recorrer está lleno de nuevos y viejos desafíos, pero la plataforma que implica lo logrado, permite emprenderlo con renovada esperanza en que un proyecto inclusivo, democrático y de fortalecimiento del Estado es la vía para seguir obteniendo resultados que mejoren la vida de todos los trabajadores.

SUMARIO

A 30 años de la recuperación de la Democracia y 10 años de gestión en el mejoramiento de las condiciones de trabajo

10° SEMANA ARGENTINA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
Por el Derecho a un trabajo digno, sano y seguro

SUMARIO

5 Vista Preliminar

7 Un Legado
Néstor Kirchner
9 La Década Ganada
Cristina Fernández de Kirchner
10 Los desafíos para promocionar un trabajo digno, sano y seguro en Argentina
Carlos Alfonso Tomada
13 Por más Salud y Seguridad en el Trabajo
Juan Horacio Gonzalez Gaviola
18 La salud de los trabajadores en la agenda legislativa
Héctor Pedro Recalde
20 Desafíos normativos en materia de Salud y Seguridad del Trabajo
Raúl Horacio Ojeda

Claves del programa
de la 10º Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo

25 Programas Nacionales de Prevención por Rama de Actividad

29 Prevención desde la Escuela: aprendemos a cuidarnos entre todos

31 Programa de Organismos Públicos: Salud y Seguridad para los Trabajadores del Estado

33 Vínculo para mejorar la Seguridad Laboral

36 El rol de la medicina en la Salud y Seguridad en el Trabajo

38 El rol de la Negociación Colectiva en la Salud y Seguridad en el Trabajo

40 El Trabajo Doméstico ante la sanción de un nuevo Estatuto Legal

42 Garantizando Derechos, construyendo Inclusión

44 El Trabajo Registrado construye Seguridad Social

46 La Problemática del Trabajo Infantil

48 Programa de Apoyo a la Formación Sindical (PAFS) y Condiciones y Ambiente de Trabajo

52 El Teletrabajo en Argentina

54 Seguridad total: Modalidades de Prevención

59 Elementos de Protección Personal (EPP) y la Prevención de Accidentes

61 Historia del Trabajo en Argentina (Documental cinematográfico)

Panorama Internacional
en materia de Trabajo Decente

69 Visión sobre la Salud y Seguridad en el Trabajo

71 América Latina: el enfoque de la OIT en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

73 Herramientas de transformación en la Seguridad Social

75 Instrumentos de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo

80 Cómo minimizar los Riesgos del Trabajo

Miradas de los Actores
del Sistema de Riesgos del Trabajo

85 Cultura de la Prevención: Un desafío tripartito

87 Pymes y políticas de Prevención

89 Se hace camino al andar

90 Agrupando a los profesionales de Higiene, Seguridad y Medioambiente

94 Al servicio de la Salud del Trabajador

95 Normas al servicio de la Salud y la Seguridad de los Trabajadores

97 Autoridad de Trabajo Local

142 Informe de Gestión 2003 – 2012 (SRT)