



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

ACCIDENTES LABORALES

Autores: Álvarez, Sergio Omar
Ledesma Risso, Hugo Marcelo
Paco, Noelia

Director: Formoso, Marianella

2015

Trabajo de Seminario: Contador Público Nacional

Introducción:

Normalmente, en los sectores económicos, se trabaja fuertemente desde la Administración y/o el área financiera, en planear y construir estrategias enfocadas a obtener rentabilidad, mantener los niveles de liquidez adecuados para cada empresa en particular, la búsqueda de mercados y productos innovadores, la optimización de costos y gastos, el mejoramiento de la productividad y la eficiencia, entre otros. Pero muchas veces no se le presta la atención suficiente al Departamento de Salud Ocupacional, el cual no debe de ser visto como una formalidad, sino que de ser tenido en cuenta, como un área clave de la empresa, desde la cual, se generen y apliquen estrategias, enfocadas al bienestar de los trabajadores, garantizándole las condiciones de Seguridad mínimas, que les permita a los empleados ejercer sus funciones bajo un riesgo menor.

Es por eso que el objetivo de nuestro trabajo es investigar la evolución del marco legal y doctrinario relacionado con la seguridad e higiene laboral, la prevención de los accidentes de trabajo y determinar cómo afecta a la empresa.

Realizar algo fuera de normas técnica expone al empleador a asumir las consecuencias de una mala gestión en caso de ocurrir un siniestro por lo que el espíritu de ésta investigación es demostrar los beneficios que se obtiene al implementarlas.

Con el transcurso de los años se fueron creando numerosas leyes que motivan la intervención del estado en la protección del ciudadano trabajador. Las leyes, decretos y normas nacionales e internacionales establecidas para la prevención de accidentes laborales asignan diferentes

responsabilidades a cada uno de los actores, tanto es así que la industria cuenta en la actualidad con métodos concretos que establecen la necesidad de adoptar acciones correctivas y preventivas con el objetivo de disminuir la ocurrencia de estas contingencias como así también disminuir los costos de diferentes índoles que implican para la empresa.

En el presente trabajo mostraremos un modelo simplificado de como calcular los costos que producen los accidentes laborales, y como con una buena administración de riesgos se pueden disminuir dichos accidentes para evitar enormes pérdidas a la empresa.

Esta situación fue el motor que nos impulsó a realizar una investigación sobre los accidentes laborales con la finalidad de poder reducir los costos mediante la implementación de distintas estrategias.

CAPITULO Nº I

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES: INCULPABLES

VS LABORALES

Sumario: 1. Introducción. 2. Definición. 3. Plazos. 4. Remuneración. 5. Exposición

1. INTRODUCCIÓN

Los accidentes y enfermedades provocan la ausencia del empleado al trabajo y la legislación laboral explica cómo se realiza la liquidación de la remuneración del empleado por el período que no concurre a trabajar, manteniéndose todos los derechos laborales del trabajador. En algunos casos la remuneración está a cargo de la empresa y en otros casos a cargo de la aseguradora de riesgos de trabajo.

Desde el punto de vista de la administración de los Recursos Humanos es importante poner el foco de análisis en las causas de las inasistencias ya que las mismas provocan ineficiencias en el trabajo cotidiano y la falta de un empleado trae como consecuencia posibles situaciones no deseadas:

- a) que nadie haga la tarea,
- b) que la haga otro empleado realizando horas extras más costosas y con riesgos de cansancio y errores,
- c) que la haga un tercero externo con los costos y tiempos de su incorporación, capacitación y luego la desvinculación cuando regresa nuestro empleado accidentado o enfermo de alta,
- d) otras situaciones.

Por estos motivos sería ideal que las empresas gestionen sus recursos humanos llevando estadísticas o estudiando de qué manera se pueden disminuir o evitar inasistencias producto de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales con programas de prevención y capacitación para empleados y personal jerárquico.

2. DEFINICIÓN

Las inasistencias por accidentes y enfermedades pueden surgir por dos causas.

Accidentes y Enfermedades Inculpables son aquellos accidentes y enfermedades no relacionados con el trabajo y además el carácter de inculpable se relaciona con el hecho de que la contingencia no ha sido provocada por culpa del empleado y por dolo o sea con intención. Puede ser un accidente en su domicilio o en situación de una salida o vacaciones o por actividades particulares que realice y una enfermedad puede ser personal o hereditaria o contraída en otro ámbito que no sea el laboral.

Accidentes y Enfermedades Laborales son aquellos accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo llamados específicamente **Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales**.

Accidentes de Trabajo son aquellos hechos súbitos y violentos sucedidos en el trabajo o el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo (in itinere).

Enfermedades Profesionales son aquellas enfermedades o dolencias causadas o agravadas por el trabajo. Siempre que sean Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) o Incapacidad Laboral Permanente Provisoria (ILPP).

Un accidente de trabajo puede ser por ejemplo un accidente propio de la tarea que desarrolla el empleado o un accidente en el viaje de ida o vuelta al trabajo desde su casa. Recordemos que los desvíos no están cubiertos salvo casos especiales donde el empleado por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente notifica con 72 horas antes del desvío al empleador por escrito la novedad.

Dentro de enfermedades laborales se encuentran incluidas en un Listado de Enfermedades Profesionales aprobado por el Decreto 658/96, modificado por el decreto 1167/2003 y el decreto 49/2014. Cabe destacar que estas normas tienen su origen en un acuerdo tripartito entre el sector gremial de trabajadores, de empleadores y del Estado que integran el Comité Consultivo Permanente creado por la Ley de Riesgos del Trabajo

Hay que prestar especial atención al tratamiento de las enfermedades preexistentes al trabajo actual, por eso es tan importante que todo empleado nuevo tenga antes de ingresar a la empresa el examen médico preocupacional obligatorio.

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES	ENFERMEDADES Y ACCIDENTES PROFESIONALES
<p>Concepto: Es toda contingencia que afecta la integridad psico-física del trabajador pero que no tiene relación alguna con su trabajo.</p>	<p>Concepto: “es toda contingencia que afecta la integridad psicofísica del trabajador que ocurre en el trabajo o en ocasión del trabajo o en el trayecto desde hogar del trabajador hasta el lugar de trabajo o viceversa, siempre que el trabajador no haya alterado el itinere (camino).</p>
<p>Ejemplos: una persona sufre de un accidente inculpable si se fractura la tibia jugando un partido de fútbol el domingo con sus amigos; una persona sufre de una enfermedad inculpable cuando es adicta al alcohol o a las drogas.</p>	<p>Ejemplo: un trabajador que se cae de las escaleras que están al ingreso de la empresa.</p>
<p>Régimen aplicable: Ley de Contrato de Trabajo (arts. 208-213). Esta reglamentación protege a los trabajadores en relación de dependencia de la actividad privada, no excluidos por la misma.</p>	<p>Régimen aplicable: Ley de Riesgo del Trabajo 24557. Esta ley protege a los trabajadores en relación de dependencia de la actividad privada; a los funcionarios y empleados de la administración Pública y aquellas personas obligadas a prestar un servicio de carga pública; y otras personas incluidas por el Poder Ejecutivo Nacional, según decreto 491/1997: trabajadores domésticos que prestan servicio en relación de dependencia, los trabajadores autónomos y los trabajadores vinculados por relaciones no laborales; los incluidos en vínculos regulados por el sistema de pasantías, contrato de aprendizaje, prestaciones no laborales desarrolladas en cumplimiento de programas especiales de capacitación o empleo y las realizadas en virtud del cumplimiento de una beca.</p>
<p>Contingencias cubiertas: toda alteración en la salud que impida o torne desaconsejable el cumplimiento de la prestación laboral, y que su origen no tenga ninguna relación con el trabajo.</p>	<p>Contingencias cubiertas: Accidentes del trabajo: todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo</p> <p>Accidente “In itinere”: es el ocurrido en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, o viceversa, siempre que el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.</p> <p>Enfermedades Profesionales: son las que se originan en el ambiente de trabajo y están incluidas en el listado elaborado por el Poder ejecutivo.</p>
<p>La indemnización y el salario de los días de licencia por enfermedad o accidente que surja la debe abonar el empleador.</p>	<p>La indemnización se encuentra a cargo de las Aseguradoras de Riesgo del trabajo.</p>
<p>Sujetos alcanzados: trabajador; empleador</p>	<p>Sujetos alcanzados: trabajador; empleador y ART</p>

	PRESTACIONES EN ESPECIE	PRESTACIONES DINERARIAS			Financiamiento contributivo
		Incapacidad temporaria	Incapacidad parcial	Incapacidad total o muerte	
L A B O R A L	ART , incluye traslados, rehabilitación, recalificación profesional	Empleador y ART	ART	ART / SIPA	3% del Salario
N O L A B O R A L	OOSS, Prepagas y Hospitales. Con carencias, copagos, exclusiones, limitaciones	Empleador	Sin Cobertura	ANSES, Entes Provisionales, Entes Específicos según profesión	Parte de los Aportes y Contribuciones a Sist. Previsional y Sist. de Salud (entre 30 y 33% del salario), más Aporte del Estado, más Pago directo del Empleador

Cuadro Nº 2 <http://cpcemza.org.ar/wp-content/uploads/VI-JORNADAS-LABORALES-Y-PREVISIONALES-SERGIO-O.-BARRIENTOS.pdf>

3. PLAZOS

Los plazos para el pago de remuneración dependen del tipo de Accidente y Enfermedad.

Para accidentes y enfermedades inculpables

El empleado percibe remuneración durante tres meses si su antigüedad es menor a cinco años y percibe remuneración durante seis meses si su antigüedad es mayor a cinco años.

Estos plazos se duplican a seis y doce meses respectivamente si el trabajador tiene cargas de familias.

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un año contado desde el vencimiento de aquéllos.

Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla.

La reiteración del episodio por enfermedades crónicas o recaídas se llama recidiva y son consideradas producto de una misma enfermedad o accidente entonces los plazos se acumulan hasta concluir el derecho a percibir remuneración. Cuando transcurren dos años los plazos de acumulación vuelven a cero

• Enfermedades Inculpables Crónicas:

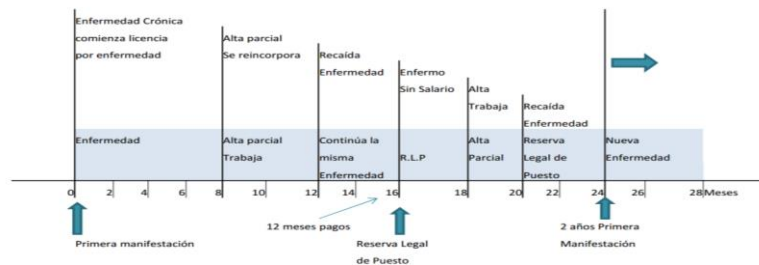


Figura N° 1: <http://cpcemza.org.ar/wp-content/uploads/VI-JORNADAS-LABORALES-Y-PREVISIONALES-SERGIO-O.-BARRIENTOS.pdf>

Para accidentes y enfermedades laborales los plazos están regulados en la Ley 24.557 de Riesgos de Trabajo donde si sucede una contingencia el empleador debe abonar la remuneración de los primeros diez días posteriores al hecho que genera la incapacidad y a partir del día once el pago está a cargo de la A.R.T. hasta el alta del trabajador o por otros motivos que impidan que el empleado regrese al trabajo.

4. REMUNERACIÓN

Para el cálculo de la remuneración de accidentes y enfermedades inculpables o laborales se utiliza el procedimiento del artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo con cierta diferencia en el caso de accidentes y enfermedades laborales como consecuencia de la aparición la Resolución (S.R.T.) 983/10.

Históricamente el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo solo se utilizó para calcular la remuneración de accidentes y enfermedades inculpables pero a partir del Decreto 1694/2009 los accidentes y enfermedades laborales se liquidan también se utiliza el artículo 208 LCT.

Textual: "Artículo 11 - Decreto 1694/2009 Establécese que las prestaciones dinerarias por Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) o permanente provisoria mencionadas en el artículo 11, inciso 2, se calcularán, liquidarán y ajustarán de conformidad con lo establecido por el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias."

El artículo 208 de la L.C.T. dice que la remuneración del trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

Entonces podemos determinar los conceptos del artículo por separado de esta manera:

1- La remuneración liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios.

2- Con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador.

3- Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios.

4- No pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento.

5- Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

Entonces para sueldos fijos se respeta el sueldo que el trabajador percibía al momento de la interrupción respetando los aumentos que se vaya produciendo ya sean legales, convencionales o por acuerdo dentro de la empresa. Cuando existen conceptos variables entonces se utiliza el promedio de últimos seis meses. Hay un control en el punto cuatro que debe comparar el sueldo percibido no sea inferior al que hubiera percibido si estaría trabajando. Si el empleado recibe remuneración en especies deben ser abonadas en dinero con una valoración adecuada.

Parece ser de difícil aplicación el control entre el sueldo que se está abonando y los aumentos ocurridos como acuerdo entre la empresa y los empleados ya que no son de público conocimiento y es habitual que el empleado que conoce de dichos aumentos reclame a la empresa o a la aseguradora según quien le esté abonando su salario.

Para accidentes y enfermedades inculpables se utiliza el artículo 208 LCT de manera directa todos los meses hasta que se cumplan los plazos de cobertura de remuneración.

Para accidentes y enfermedades laborales debemos liquidar la remuneración del trabajador teniendo en cuenta la Resolución (S.R.T.) 983/10 del 24/09/2010 que introduce cambios a la liquidación mensual del sueldo.

En dicha resolución se establece en el artículo 1 menciona que la remuneración para el cálculo del sueldo por accidentes y enfermedades laborales debe incluir la totalidad de los conceptos que el empleado debió percibir.

Textual: "Artículo 1 - Resolución (S.R.T.) 983/2010 Las prestaciones dinerarias en concepto de Incapacidad Laboral Temporal (I.L.T.) y Permanente Provisoria (I.L.P.P.), se calcularán, liquidarán y ajustarán, en ambos supuestos, conforme a las pautas dispuestas por el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Para determinar el monto de las aludidas prestaciones dinerarias, el término "remuneración" a que se refiere el precitado artículo, incluye la totalidad de los conceptos que debió percibir el damnificado al momento de la Primera Manifestación Invalidante (P.M.I.), sin tener en cuenta el tope máximo de remuneraciones sujetas a aportes que estipula la ley previsional."

Adicionalmente en el artículo 2 de la Resolución 983/10 se incluye el proporcional del Sueldo Anual Complementario en el pago mensual de la prestación dineraria para Incapacidad Laboral Temporal (ILT) o Permanente Provisoria (ILPP) o sea que al importe de remuneración mensual se le debe agregar una doceava parte correspondiente al S.A.C. Cabe mencionar que cuando el empleador tenga que liquidar el SAC normal de junio y diciembre o en una liquidación final debe calcular el proporcional de

SAC por el período que trabajo efectivo ya que en los períodos de accidente o enfermedad laboral se ha adicionado el SAC en los sueldos liquidados.

En situación de accidente de trabajo o enfermedad profesional el procedimiento que se utiliza es que la empresa sigue abonando el sueldo y las cargas sociales al empleado y luego le solicita el reintegro de los importes a la aseguradora de riesgos de trabajo.

5. EXPOSICIÓN EN EL RECIBO DE SUELDO

En el recibo de sueldo se deben reflejar y detallar correctamente los conceptos liquidados al empleado, que forman parte de la remuneración total del periodo.

En el caso de accidentes y enfermedades **inculpables** debería ponerse un concepto que sea denominado “Licencia inculpable laboral” u otra leyenda que refleje correctamente la situación. Tengamos en cuenta que como ejemplo, en el caso de un empleado con sueldo fijo a fin de mes cobrará lo mismo pero se debe exponer por separado los conceptos de sueldo trabajado y licencia inculpable. Puede ser que por criterio de la empresa se exponga el sueldo mensual completo, y se resten del mismo los días de inasistencia y se sume la remuneración por la licencia inculpable para dejar claro que el sueldo mensual no se disminuye. Esto es una formalidad que algunas empresas toman, otras directamente informan los días trabajados con su remuneración y los días de licencia por accidente o enfermedad inculpable con su remuneración en otro renglón del recibo de sueldo.

En el supuesto de accidentes de trabajo o enfermedades **profesionales** se debería utilizar un concepto para informar los primeros 10 días que abona el empleador y los días restantes que abona la ART teniendo en cuenta que en la mayoría de los casos es la empresa quien abona los

sueldos y cargas sociales y luego la ART reintegra los importes correspondientes. En este caso para los primeros 10 días usaríamos un concepto como “Prestación Dineraria a cargo de la empresa” o “a cargo del empleador” y para los días siguientes liquidados por el empleador usaríamos un concepto como “Prestación Dineraria cargo de la ART” o “por cuenta de la ART”. El nombre de los conceptos los define el empleador o el liquidador de sueldos¹.

Caso

Datos

Edad del trabajador: 35 años
01/01/2014

Fecha de ingreso:

Fecha del accidente de trabajo: 16/08/2014

Meses del año	Sueldo Basico	Horas Extras	S.A.C	Total de remuneraciones	Días del mes
Enero	\$ 1.000,00	\$ 100,00	\$ -	\$ 1.100,00	31
Febrero	\$ 1.000,00	\$ 20,00	\$ -	\$ 1.020,00	28
Marzo	\$ 1.000,00	\$ -	\$ -	\$ 1.000,00	31
Abril	\$ 1.000,00	\$ 30,00	\$ -	\$ 1.030,00	30
Mayo	\$ 1.000,00	\$ 40,00	\$ -	\$ 1.040,00	31
Junio	\$ 1.000,00	\$ 30,00	\$ 550,00	\$ 1.580,00	30
Julio	\$ 1.000,00	\$ 50,00	\$ -	\$ 1.050,00	31
Agosto	\$ 533,33	\$ -	\$ -	\$ 533,33	16
Total de meses	\$ 7.533,33	\$ 270,00	\$ 550,00	\$ 8.353,33	228

Salario base diario

$$\frac{\$8.353}{228} = \$36,64 \text{ por Día}$$

Determinación del salario base mensual $\$ 36,64 \times 30,4 = \$1.113,85$ por Mes

Reintegro de las prestaciones dinerarias:

Datos para el cálculo de Reintegro:

¹ [Cronista.com](http://www.cronista.com/fiscal/Liquidacion-de-sueldos-para-accidentes-y-enfermedades-a-cargo-de-empresa-o-aseguradoras-de-Riesgo-de-Trabajo-20110829-0007.html), en Internet: <http://www.cronista.com/fiscal/Liquidacion-de-sueldos-para-accidentes-y-enfermedades-a-cargo-de-empresa-o-aseguradoras-de-Riesgo-de-Trabajo-20110829-0007.html>

- Días Perdidos: 25
- Días A cargo del empleador: 10
- Días A cargo de la aseguradora: 15
- Salario Base Diario: \$36,64

El reintegro de esos 15 días más las contribuciones patronales son:

$\$ 36,64 \times 15 = \$549,6 + \text{contribuciones patronales}$

Contribuciones = $\$549,6 \times 23\% = \$126,41$

Reintegro = $\$549,6 + \$126,41 = \$676,01$

- Detalle de los recibos

Agosto

Descripcion	Unidad	Valor unitario	Remuneracion	Descuentos
Sueldo mensual	30	\$ 33,33	\$ 1.000,00	
Ausencias por accidentes	14	\$ 33,33	\$ -466,67	
ILT a cargo de la Empresa	10	\$ 36,64	\$ 366,37	
ILT a cargo de la A.R.T.	4	\$ 36,64	\$ 146,55	
Jubilacion (Ley N° 24.241)	11%			\$ 115,09
I.N.S.S.J.P. (Ley N° 19.032)	3%			\$ 31,39
Obra Social (Ley N° 23.660)	3%			\$ 31,39
Totales			\$ 1.046,25	\$ 177,87

Septiembre si el empleado siguiera accidentado por el mes completo

Descripcion	Unidad	Valor unitario	Remuneracion	Descuentos
Sueldo mensual	30	\$ 33,33	\$ 1.000,00	
Ausencias por accidentes	30	\$ 33,33	\$ -1.000,00	
ILT a cargo de la Empresa	0			
ILT a cargo de la A.R.T.	30	\$ 36,64	\$ 1.099,12	
Jubilacion (Ley N° 24.241)	11%			\$ 120,90
I.N.S.S.J.P. (Ley N° 19.032)	3%			\$ 32,97
Obra Social (Ley N° 23.660)	3%			\$ 32,97
Totales			\$ 1.099,12	\$ 186,84

Reintegro del mes de septiembre

SBD x DIAS SEP x 23%

$\$36,64 \times 30 \times 23\% = \$252,82$

Reintegro total: $\$1.099,12 + \$252,82 = \$1.351,94$

CAPITULO II

LEY DE RIESGOS DE TRABAJO

Sumario: 1. Introducción. 2. Historia. 2.1 Los riesgos del trabajo en el mundo. 2.2 Antecedentes de la Ley. Ley 9688 y 24028. 3. Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo. 4. Jurisprudencia. 5. Modificaciones introducidas por la Ley 26.773. 6. Otras normas. 6.1. OIT: Organización Internacional del Trabajo. 6.2. INSHT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 6.3. Ley N° 19587: 1972, "Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo – Decreto 351". 6.4. Norma Argentina IRAM 3800:1998, "Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional". 6.5. Incumplimiento legal

1. INTRODUCCIÓN

La evolución de la actividad y desarrollo industrial y tecnológico, han generado un indiscutible progreso para bienestar de la humanidad. La evolución de la tecnología sin embargo, no ha podido evitar la ocurrencia de eventos que afectan la salud y capacidad física de los trabajadores.

El desarrollo y expansión del poder de la maquinaria y los establecimientos industriales en gran escala, genera constantemente un incremento en los siniestros laborales, pese a las medidas preventivas reconocidas en higiene y seguridad.

Desde la sanción de la Ley N° 24.557 del 1995 hasta el presente se han dictado gran cantidad de normas complementarias, reglamentarias, aclaratorias y modificatorias, que constituyen un conjunto de difícil estudio.

Analizando la documentación obtenida de distintos medios, pudimos notar que existen opiniones muy encontradas y fuertes críticas acerca de la reglamentación existente relacionada con los riesgos del trabajo.

Están aquellos que opinan que la actual reglamentación fue un gran adelanto en lo que se refiere a la prevención de riesgos y a las prestaciones dinerarias, como por otra parte, están los que proclaman a viva voz su inconstitucionalidad.

Realizaremos a continuación un resumen de los puntos que a nuestra consideración merecen ser destacados.

2. HISTORIA

La preocupación para que los daños sufridos por los trabajadores en su actividad, fueran reconocidos y reparados por parte de los empleadores, a seguido una evolución histórica.

2.1 Los riesgos del trabajo en el mundo

Desde el primer tratado sobre las enfermedades ocupacionales de Bernardino Ramazzini en 1700 "De morbis artificum diatriba", hasta nuestros días, se han producido muchos cambios evolutivos en las legislaciones laborales de todo el mundo. El progreso de la medicina, que ha llevado al descubrimiento y mejor conocimiento de las enfermedades ocupacionales, es quizá el elemento que más ha condicionado estas modificaciones.

Pero también muchas veces, situaciones o conveniencias puramente económicas, han sido las condicionantes de leyes no tan favorables para los trabajadores. En los primeros años de la revolución industrial de Europa, el Código de Napoleón y la English Common Law, sostenían la teoría del "**riesgo ordinario**" en la industria y solamente propugnaban un cuidado **racional** para la mera seguridad del trabajador. Solo se indemnizaban las lesiones donde se probaba culpa grave del empleador.

Precisamente cuando se intentaron propugnar las leyes de la indemnización, se planteó que tal paso revolucionario sería desastroso para la industria.

La minería, navegación y transporte ferroviario, que obviamente presentaban los mayores riesgos, previeron su catástrofe económica. Ello asociado a su poder de influencia, motivó un uso experimental de las leyes indemnizatorias durante muchos años.

Es quizá al Emperador Guillermo I de Alemania, a quién se debe el definitivo comienzo de una revolución legislativa en este sentido, que inmediatamente hizo extensiva a otros aspectos sociales.

En 1883 la Reichstag promulgó la ley de enfermedad; en 1884 la de indemnizaciones por accidentes de trabajo; y en 1889 la de seguro por invalidez y vejez.

A partir de allí, en forma prácticamente simultánea se aprobó en Inglaterra la Employer's Liability Act, e inmediatamente la Workmen's Compensation Act.

En EEUU, los movimientos de indemnización comenzaron una década después. Recién a partir de 1911 se produjo un rápido progreso en este sentido. Para 1934, todos los estados excepto Alabama, ya exigían a los

empleadores asegurar sus riesgos por indemnización o dar pruebas de su responsabilidad para asumirlos.

2.2 Antecedentes de la Ley. Ley 9688 y 24028

En nuestro país, hasta 1915 en que se sancionó la ley 9688, los pleitos por accidentes y enfermedades del trabajo se resolvían en los juzgados de paz y en base de las previsiones del Código Civil.

Entonces, la demostración de que no medió culpa por parte del dueño de la cosa que causó el daño, lo relevaba de aquella reparación. Por supuesto la situación de los trabajadores resultaba sumamente difícil, ya que eran ellos quienes debían demostrar la responsabilidad de su empleador en la consecuencia dañosa, cosa que excepcionalmente sucedía.

Así la ley francesa de 1898, sirvió de inspiración para que nuestros legisladores y juristas propiciaran una ley que contemplara específicamente la reparación indemnizatoria por los accidentes y enfermedades generadas por el trabajo, y que como aquella se basara en la teoría del "riesgo profesional".

Entre 1900 y 1914 se elaboraron 10 proyectos. El último, retomado por el diputado Arturo Bas, fue presentado en la cámara baja el 25 de Septiembre de 1915 y aprobado dos días después. El Senado también lo aprobó inmediatamente, y el 29 de Septiembre se sancionó la primera ley de accidentes de trabajo.

Finalmente fue promulgada por el Poder Ejecutivo el 11 de Octubre de 1915 con el número 9688, y la reglamentación por parte del Departamento Nacional del Trabajo se promulgó el 14 de Enero de 1916.

En una publicación en la revista de la sociedad de medicina interna de Bs. As. El *Dr. Basile Ricardo* expone:

“La ley 9688 definía algunas de las enfermedades que debían ser indemnizadas por el empleador, establecía parámetros que definía al empleador como responsable de la salud de sus empleados lo referido al trabajo.

Sesenta años más tarde se promulgó la ley 19587 de Higiene y Seguridad para todos los lugares de trabajo. Esta ley se destaca en la protección de la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores; prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos, estimular y desarrollar la prevención de accidentes o enfermedades derivados de la actividad laboral.

Los principios que orientan esta ley incluyen la creación de Servicios de Higiene y Seguridad, Medicina del Trabajo (preventiva y asistencial), determinación de medidas mínimas de seguridad, Estadística, etc., y la reglamentación de los siguientes capitales: características constructivas de los establecimientos, condiciones de higiene en los ambientes laborales (máquinas, herramientas, etc.), protección personal del trabajador”.

La Ley 9688 contemplaba tres tipos de siniestros posibles:

1. Accidentes del trabajo: Se consideraban allí a todas las lesiones corporales o daños en la salud, que fueran producto de un hecho súbito y violento, ocurrido en las condiciones establecidas en el artículo 1.

2. Enfermedades profesionales: En principio, estas enfermedades profesionales debieron estar perfectamente definidas por el PEN en el decreto reglamentario.

3. Enfermedades del trabajo: También llamadas "enfermedades accidente". Son todas aquellas en las que además del factor causal esencial, intervienen otro u otros factores, que sí son atribuibles al ambiente de trabajo o tipo de la tarea, y que inciden en la salud agravando, acelerando y/o desencadenando esa enfermedad.

Durante algo más de 75 años, tuvieron plena vigencia en nuestro medio, estos tres tipos de siniestros indemnizables previstos en la ley 9688.

La Ley 24028 fue sancionada en Noviembre de 1991. En esta ley se incorporaron modificaciones que tendieron a limitar la responsabilidad del empleador en algunos casos de enfermedad de sus empleados, casos que estaban previstos en la ley 9688. Los "accidentes" ocurridos en el lugar de trabajo o in itinere y las "enfermedades profesionales", no fueron modificados.

La ley estableció que: "... *En caso de concurrencia de factores causales atribuibles al trabajador y factores causales atribuibles al trabajo, sólo se indemnizará la incidencia de estos últimos, la que será determinada por la autoridad administrativa o judicial según correspondiere*".

Ahora el empleador debía responder sólo por la parte dañosa generada por la influencia de la tarea.

Tanto la ley 9688 como la 24028 tenían como objetivo reparar las contingencias mediante una indemnización tarifada del daño. Asimismo facultaban a los empleadores para que se aseguren por los riesgos del trabajo y permitían a los trabajadores siniestrados y a sus derechohabientes recurrir a la vía civil (arts. 1108/1113 Cód. Civil) para reclamar una reparación integral del daño.

En 1995 se sancionó la ley 24.557 de Riesgos del Trabajo, promulgada el 3/10/95. Su entrada en vigor quedó supeditada a la aprobación del listado de enfermedades profesionales y tabla de evaluación de incapacidades, lo cual se produjo sólo a mediados de 1996.

3. LEY N° 24.557 SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO

3.1 OBJETIVOS DE LA LEY

- Reducir la siniestralidad laboral.
- Reparar los daños originados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación de los trabajadores.
- Promover la recalificación y recolocación laboral.
- Promover mejoras en las medidas de prevención y prestaciones reparadoras.

3.2 QUIENES ESTÁN INCLUIDOS EN EL SISTEMA

- Los funcionarios y empleados del sector público nacional, provincial y municipal; los trabajadores en relación de dependencia del sector privado y las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública.
- Faculta al Poder Ejecutivo a incluir a trabajadores autónomos, servicio doméstico, bomberos voluntarios y relaciones no laborales.

3.3 QUIENES DEBEN ASEGURARSE

- Todos los empleadores deben asegurarse obligatoriamente en una aseguradora de riesgos del trabajo o en una compañía de seguros de su libre elección.
- También si cumplen los requisitos de solvencia económico financiera para afrontar las prestaciones de la Ley y garanticen los servicios

necesarios para otorgar las prestaciones de asistencia médica, podrán auto asegurarse.

3.4 PREVENCIÓN DE RIESGOS

- Los empleadores, trabajadores y las ART están obligados a tomar medidas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo.
- Para ello las partes deberán asumir compromisos concretos de cumplir con las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo.
- Los contratos entre la ART y los empleadores incorporarán un Plan de Mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad, que indicará las medidas y modificaciones que los empleadores deban implementar para cumplir la normativa vigente, fijándose en veinticuatro (24) meses el plazo máximo para su ejecución.
- Mientras el empleador se encuentre ejecutando el Plan de Mejoramiento no podrá ser sancionado por incumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.
- La ART controlará la ejecución del Plan de Mejoramiento.

3.5 CONTINGENCIAS CUBIERTAS

Consideramos conveniente transcribir el punto 1 del artículo 6, donde se define al accidente de trabajo:

“1. Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o

atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.”

La ley sólo cubre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales detalladas en la nómina que elabora el Poder Ejecutivo Nacional. Las enfermedades no incluidas en el listado como sus consecuencias no serán consideradas resarcibles.

Accidentes o enfermedades excluidas de esta ley:

“a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo.

b) Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación.”

La reforma introducida por el decreto 1278 del año 2000 admite excepciones para casos concretos de otras enfermedades (no incluidas en el listado) que se determine finalmente por la Comisión Médica Central que son provocadas por la ejecución del trabajo como causa directa e inmediata, y establece el procedimiento para resolver el caso individual.

3.6 TIPOS DE INCAPACIDAD

- Incapacidad Laboral Temporaria: daño que impide temporariamente la realización de las tareas habituales (ILT). Cesa por alta médica, incapacidad permanente o muerte, y transcurrido un año desde la primera manifestación de invalidez.
- Incapacidad Laboral Permanente: daño que ocasiona una disminución permanente de la capacidad de trabajo. La ILP que da derecho a

percibir una prestación mensual tiene carácter provisoria durante los primeros 36 meses, plazo que puede ser extendido a 24 meses más. Vencidos esos plazos, la ILP tiene carácter de definitivo. Los plazos pueden reducirse en caso de certeza del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laboral. La situación de incapacidad laboral permanente que diese al damnificado derecho a percibir una suma de pago único tendrá carácter definitivo a la fecha del cese del período de incapacidad temporaria.

- Incapacidad Laboral Permanente Parcial: cuando existe un porcentaje de incapacidad menor a 66%.
- Incapacidad Laboral Permanente Total: cuando existe un porcentaje de incapacidad mayor al 66%.
- Gran Invalidez: cuando el trabajador en situación de incapacidad laboral permanente necesite la asistencia continua de otra persona para los actos más elementales de su vida, se dice que está en situación de gran invalidez.

3.7 PRESTACIONES DINERARIAS

“Las prestaciones dinerarias de esta ley gozan de las franquicias y privilegios de los créditos por alimentos. Son, además, irrenunciables y no pueden ser cedidas ni enajenadas.”

Son las prestaciones que se otorgan para resarcir las consecuencias económicas de los diferentes tipos de incapacidad.

Para obtener la cuantía de las prestaciones se parte del ingreso base al que se define como la cantidad que resulta de dividir la suma total de remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones devengadas en los doce meses anteriores a la primera manifestación de invalidez o el tiempo de

servicios si fuese inferior, por el número de días corridos comprendidos en el periodo considerado.

Según el tipo de Incapacidad y el porcentaje de afectación de la misma, el trabajador percibirá una prestación mensual, más las asignaciones familiares.

En el supuesto de incapacidad laboral permanente total y definitiva, el damnificado percibirá:

- Las prestaciones por retiro definitivo por invalidez del régimen previsional al que estuviera afiliado.

- Una prestación de pago mensual complementaria, determinada actuarialmente en función del capital integrado por la ART, según el procedimiento que detalla la ley.

El trabajador declarado gran inválido percibe las prestaciones dinerarias por incapacidad laboral permanente total, más una prestación mensual equivalente a tres veces el Módulo Previsional definido por la ley previsional 24.241, más una compensación adicional de pago único de \$100.000.

En el caso de muerte del trabajador, sus derechohabientes percibirán la pensión por fallecimiento establecida en el régimen previsional, más la prestación mensual complementaria precedentemente indicada para el supuesto de incapacidad laboral permanente total definitiva, y asimismo una compensación adicional de pago único de \$120.000.

En la última reforma se amplía el concepto de derechohabientes, estableciendo que en caso de inexistencia de las personas enumeradas en la ley previsional, las prestaciones de la Ley de Riesgos corresponderán a los

padres, y en su defecto a familiares a cargo del trabajador fallecido que determine la reglamentación.

3.8 PRESTACIONES EN ESPECIE

Como parte de la cobertura, las ART deben otorgar las siguientes prestaciones en especie:

- a) Asistencia médica y farmacéutica.
- b) Prótesis y ortopedia.
- c) Rehabilitación.
- d) Recalificación profesional.
- e) Servicio funerario.

Las ART pueden suspender las prestaciones dinerarias en caso de negativa injustificada del damnificado, determinada por las comisiones médicas, a recibir las prestaciones en especie de los puntos a, c y d. Las prestaciones de los puntos a, b y c se otorgan hasta la curación completa o mientras subsistan síntomas incapacitantes.

3.9 DETERMINACION Y REVISION DE LAS INCAPACIDADES

Las comisiones médicas y la Comisión Médica Central serán las encargadas de determinar:

- a) La naturaleza laboral del accidente o profesional de la enfermedad;
- b) El carácter y grado de la incapacidad;

c) El contenido y alcances de las prestaciones en especie.

Estas comisiones podrán revisar el tipo, carácter y grado de la incapacidad, y resolver discrepancias (dentro de su competencia) que puedan surgir entre la ART y el damnificado o sus derechohabientes. En todos los casos el procedimiento será gratuito para el damnificado, incluyendo traslados y estudios complementarios.

3.10 GESTIÓN DE LAS PRESTACIONES

En el artículo 26 se establecen los requisitos que deben cumplir las ART entre los cuales se nombran requisitos de solvencia financiera, capacidad de gestión.

Los empleadores no incluidos en el régimen de autoseguro deberán afiliarse obligatoriamente a la ART que libremente elijan, y declarar las altas y bajas que se produzcan en su plantel de trabajadores.

Se crea como entidad de control y supervisión la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, que es un ente autárquico que funciona en jurisdicción del Ministerio de Trabajo.

3.11 DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

“1. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo:

a) Denunciarán ante la SRT los incumplimientos de sus afiliados de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, incluido el Plan de Mejoramiento;

b) Tendrán acceso a la información necesaria para cumplir con las prestaciones de la LRT:

c) Promoverán la prevención, informando a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo acerca de los planes y programas exigidos a las empresas:

d) Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento:

e) Informarán a los interesados acerca de la composición de la entidad, de sus balances, de su régimen de alícuotas, y demás elementos que determine la reglamentación:

f) No podrán fijar cuotas en violación a las normas, ni destinar recursos a objetos distintos de los previstos por esta ley;

g) No podrán realizar exámenes psicofísicos a los trabajadores, con carácter previo a la celebración de un contrato de afiliación.”

La ART no puede negarse a recibir la denuncia que se le formule derivada de un accidente o enfermedad. Siempre deberá expedirse expresamente aceptando o rechazando la pretensión y notificar fehacientemente al trabajador y empleador.

“2. Los empleadores:

a) Recibirán información de la ART respecto del régimen de alícuotas y de las prestaciones, así como asesoramiento en materia de prevención de riesgos:

b) Notificarán a los trabajadores acerca de la identidad de la ART a la que se encuentren afiliados;

c) Denunciarán a la ART y a la SRT los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en sus establecimientos;

d) Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento:

e) Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento.”

“3. Los trabajadores:

a) Recibirán de su empleador información y capacitación en materia de prevención de riesgos del trabajo, debiendo participar en las acciones preventivas;

b) Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento, así como con las medidas de recalificación profesional;

c) Informaran al empleador los hechos que conozcan relacionados con los riesgos del trabajo;

d) Se someterán a los exámenes médicos y a los tratamientos de rehabilitación;

e) Denunciarán ante el empleador los accidentes y enfermedades profesionales que sufran.”

3.12 ENTES DE REGULACION Y SUPERVISION DE LA LRT

La SRT tendrá como principales funciones:

a) Controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo pudiendo dictar disposiciones complementarias

b) Supervisar y fiscalizar el funcionamiento de las ART;

c) Imponer las sanciones previstas en esta ley;

d) Requerir la información necesaria para cumplimiento de sus competencias;

e) Mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales y además, deberá elaborar los índices de siniestralidad;

f) Supervisar y fiscalizar a las empresas autoaseguradas el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad del trabajo en ellas.

3.13 RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR ANTES DE LA LEY 26.773

El artículo 39 de la Ley N° 24.557 del año 1995 antes de la modificación introducida por la ley 26.773 eximia a los empleadores de toda responsabilidad civil, frente a sus trabajadores y a los derechohabientes de éstos, con la sola excepción de la derivada del artículo 1072 del Código Civil (caso de dolo, o sea de hecho ejecutado a sabiendas y con la intención de dañar)

Cuando se lleve a cabo esta acción en la justicia civil, el damnificado tendrá además derecho a las prestaciones de la Ley de Riesgos a cargo de las ART o de los autoasegurados.

Si alguna de las contingencias previstas en el artículo 6 de esta ley hubieran sido causadas por un tercero, el damnificado o sus derechohabientes podrán reclamar del responsable la reparación de los daños y perjuicios que pudieren corresponderle de acuerdo con las normas del Código Civil.

En este último caso, la ART o el empleador autoasegurado, están obligados a otorgar al damnificado o a sus derechohabientes la totalidad de las prestaciones prescriptas en esta ley, pero podrán ejercer acción de

repetición contra el responsable del daño causado, reclamando el valor de las prestaciones que hubieran abonado, otorgado o contratado.

Este es uno de los artículos más criticados por los Juristas por su discordancia con la Constitución Nacional, ya que el otorgamiento de las prestaciones veda el acceso a la vía civil. Desde 1915 todas las leyes anteriores a la LRT reconocían ese derecho.

El impedimento legal de no poder accionar de acuerdo al derecho común, y pretender la reparación integral de los daños y perjuicios sufridos en su calidad de trabajadores bajo relación de dependencia y subordinación, vulnera el principio de igualdad ante la ley prescripto en el artículo 16 de la Constitución Nacional. Asimismo vulnera el principio *alterum non laedere* (principio de indemnidad) consagrado por el artículo 19 de la ley suprema.

Al entrar en vigencia la ley, se presentaron en los Tribunales impugnaciones a la prohibición de recurrir a la Justicia. Motivó este accionar el hecho de que las rentas e indemnizaciones eran reducidas con relación a las que cobraría cualquier ciudadano si hubiese sufrido un accidente similar, ya que resulta ilógico que un empleado no pueda ser indemnizado en plenitud, por el solo hecho de ser "trabajador".

Los jueces fallaron en favor de los trabajadores y se habilitó la llamada "vía civil".

4. JURISPRUDENCIA

Las sentencias dictadas hasta el presente han interpretado que el artículo 39 de la LRT es inconstitucional por violar las garantías constitucionales establecidas en los artículos 14 bis, 16, 17 y 19 de la Constitución Nacional, es decir, la igualdad, la propiedad y la justa reparación por el daño injustamente sufrido.

Citaremos a continuación varios ejemplos que confirman la discrepancia de este artículo con la Constitución Nacional.

Caso “Cardelli-Astilleros Rio Santiago”

La Corte Suprema de la Provincia de Buenos Aires declaró que impedir a los trabajadores o a sus familiares el acceso a la vía civil significa: Discriminar al trabajador en relación con "cualquier otro habitante de la Nación respecto de los terceros que lo dañan o perjudican". "Un régimen cerrado y excluyente, además de inconstitucional, deviene en injusto" porque la "previsibilidad económica" que la ley le otorga a los empleadores o a las ART "se obtiene a costa de aniquilar lo que por derecho corresponde a los trabajadores".

Caso “Asociación Panaderos de Capital Federal y otro c/Poder Ejecutivo Nacional y otro s/ acción de amparo”

“El fallo de la Corte en la causa Aquino puso en crisis todo el sistema, al considerar inconstitucional a la ley de riesgos del trabajo para los casos en que las indemnizaciones que prevé resultan insuficientes, habilitando al trabajador a demandar a su empleador por la mayor suma que pueda corresponderle...”

En este caso la Asociación Panaderos de Capital Federal promovió una acción de amparo contra el Poder Ejecutivo Nacional, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y la Superintendencia de Seguros de la Nación para que, mientras se analiza en la Justicia quiénes deben responder por esa mayor indemnización, se les permita contratar coberturas que reemplacen o complementen la actual de la ley de riesgos del trabajo ante la eventualidad de que tuvieran que afrontar el pago de las mismas. La jueza a cargo hizo lugar a la medida solicitada, autorizando a los industriales

del pan de la Capital Federal a contratar seguros complementarios al de las ART, que cubran las contingencias o infortunios laborales, ordenando al Poder Ejecutivo Nacional suspender la aplicación de las normas que limiten o prohíban su contratación.

“El art. 39 de la ley 24557 de accidentes y riesgos del trabajo, al eximir al empleador de responsabilidad civil salvo dolo de su parte, es violatorio de expresas normas constitucionales como la basada en el principio de igualdad ante la ley, de propiedad y libre acceso a la justicia, consagradas específicamente a través de los arts. 14 bis, 16, 17, 18, 19 y 29 de la ley fundamental y diversos pactos con jerarquía constitucional – art. 75, inc. 22 C.N.... El principio protectorio que responde al objetivo de establecer un amparo preferente a la parte más débil de la relación sinalagmática – el trabajador- no se refleja en el sistema diseñado por la ley 24557 de accidentes y riesgos del trabajo – en cuanto veda la vía de la acción civil salvo dolo del empleador-, ya que no solo no le otorga mayores derechos, sino que lo trata en forma discriminatoria respecto de los restantes ciudadanos”. Cám. Trab. Sala VI, 02-05-2002 in re “Santos, Alicia y otro c/ Transportadora de caudales Juncadella SA” (DT, año XVIII, Nº 15, abril de 2002, 901).

“El art. 39 de la ley 24557 (Adla, LV-E, 5865) – en cuanto exime al empleador de toda responsabilidad civil, salvo el supuesto de dolo) – viola el derecho de igualdad consagrado en el art. 16 de la C.N., en tanto crea un trato discriminatorio apoyado únicamente en la condición de trabajador dependiente que impide a éste y su familia acceder al derecho de una reparación integral, que frente a idéntica situación pero en circunstancias diferentes, se otorga al resto de los habitantes.

La ley de riesgos del trabajo al cercenar y cerrar toda posibilidad de acceso a una reparación integral de los bienes dañados (art. 39) vulnera el derecho de propiedad de las víctimas y de sus derechohabientes, en tanto la

sustituye por prestaciones periódicas que no cubren todas las hipótesis y resultan insuficientes, sin guardar ninguna relación ni nexo con el fin reparatorio“ Trib. Trab. Nº 2, La Matanza, 28-02-2002. in re “Calderón de Loiza, N. C/ Eternit Arg. SA. (LLBA, año 9, Nº 6, julio de 2002, 821).

Caso “*Quintans Mario c/ Multisheep S.A.*” Trib. Trab. Nº 2 Lanús, Pcia. Bs. As. Nov. 1996.

“El art. 1 de la ley 24557 en cuanto establece un sistema imperativo y cerrado donde la reparación de todo evento dañoso derivado del trabajo se regirá por la ley de riesgos del trabajo es inconstitucional, pues hace una distinción irritante entre los trabajadores dependientes y los habitantes del resto de país, al impedirles a aquellos accionar de acuerdo a la ley común y obtener la reparación integral de los daños y perjuicios sufridos en su calidad de trabajadores en relación de dependencia, violentando el principio de igualdad ante la ley y de no-discriminación – art. 18 CN. – Trib. Trab. Trenque Lauquen, 29-06-2002. in re “Álvarez, Antonio O. c/ Munic. de Adolfo Alsina s/ acc. de trab.” (DT, 2002- A, 879) ².

5. MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY 26.773

El 26 de octubre de 2012, se dicta la Ley 26.773 modificatoria de la Ley 24.557; que nuevamente de manera tarifada prevé ciertas prestaciones dinerarias para cubrir los infortunios laborales.

En cuanto a la acción de derecho común, que por opción (hoy excluyente de la interposición del reclamo laboral por accidente); puede interponer el interesado persiguiendo una reparación integral del daño sufrido, cae en la órbita del Derecho de Daños, siéndole aplicable la normativa de la responsabilidad civil y exigidos el cumplimiento de los

²Horacio Fernandez Delpech, Abogado, en Internet:
<http://www.hfernandezdelpech.com.ar/PUBLICAtrabajosSistemaLaboralArgetino.html>

presupuestos de responsabilidad civil extracontractual. En efecto, en los párrafos segundo y tercero del artículo 4 de la Ley 26.773 se dispone:

Los damnificados podrán optar de modo excluyente entre las indemnizaciones previstas en este régimen de reparación o las que les pudieran corresponder con fundamento en otros sistemas de responsabilidad. Los distintos sistemas de responsabilidad no serán acumulables.

El principio de cobro de sumas de dinero o la iniciación de una acción judicial en uno u otro sistema implica que se ejercido la opción con plenos efectos sobre el evento dañoso.

Los dos sistemas de responsabilidad

Coexisten entonces dos sistemas optativos, excluyentes entre sí y no acumulables, para reclamar la reparación por un accidente de trabajo:

1) El sistema creado por la Ley de Riesgos 24.557 modificado por la reciente ley 26.773. Este sistema no se aparta explícitamente del modelo de responsabilidad individual del empleador pero incorpora la imposición de aquéllos del deber de contratar obligatoriamente un seguro en una aseguradora de riesgos del trabajo (ART). Se cubren los infortunios laborales otorgando ciertas prestaciones dinerarias para responder a las contingencias de incapacidad temporaria o permanente, sea ésta parcial o total, y muerte del trabajador.

Se trata de un procedimiento administrativo para acceder a las prestaciones del sistema.

Se encuentra en la órbita de la seguridad social y su gestión se refiere básicamente a instituciones privadas, las ART, que operan como aseguradoras pero sometido a ciertas pautas legales. La afiliación de las mismas es obligatoria y una vez establecida, el empleador queda desvinculado de toda responsabilidad por prestaciones a sus trabajadores

accidentados. Los conflictos en torno a las prestaciones se confinan a comisiones médicas, también de naturaleza administrativa y pública, y sus decisiones pueden ser apeladas ante una comisión médica central o ante la Justicia Federal.

El sistema presta una reparación de los infortunios laborales con topes indemnizatorios que la última modificación (ley 26.773) pretende mejorar con nuevas fórmulas de cálculo, elevando el monto inicial, previendo reajustes semestrales a través de un nuevo índice, otorgando las prestaciones en un pago único entre otros remiendos.

2) El sistema de responsabilidad civil. Se trata de una acción civil que tramita ante los juzgados civiles de responsabilidad extracontractual bajo la forma de un juicio de daños. La pretensión consiste en una indemnización por daños y perjuicios que repare el daño en forma integral, es decir plena.

Al tratarse de un proceso civil la reparación se subordina a las consecuencias probatorias del juicio.

Se deberá dar cumplimiento a los presupuestos de responsabilidad civil: antijuridicidad, daño causado, nexo causal adecuado y factores de atribución; cuestiones que se desarrollan en este trabajo.

Dichas exigencias aparecen reguladas en el último párrafo del artículo 4 de la ley 26.773:

“En los supuestos de acciones judiciales iniciadas por la vía del derecho civil se aplicará la legislación de fondo, de forma y los principios correspondientes al derecho civil.”

Entonces y comparativamente, el sistema de la LRT facilita la acción del damnificado, pero le acuerda una indemnización cuantitativamente limitada, mientras que el sistema de responsabilidad civil pondera una reparación integral aunque exige que el actor pruebe el daño experimentado y también el nexo causal.

Cabe decir que la indemnización civil es plena, no significa necesariamente que sea superior a las prestaciones tarifadas de la LRT sino que más bien atiende a *todos* los aspectos del daño.

Dicho entendimiento tiene su antecedente en el tratamiento que la CSJN dio a los dos sistemas de reparación por accidentes de trabajo en el fallo *Gorosito, c/ Riva S.A. y otros s/daños y perjuicios (01/02/2002)* en oportunidad de que se planteara la inconstitucionalidad del ahora derogado inciso 1º del artículo 39 LRT por ley 26.773. En este fallo quedaron expresados los siguientes criterios:

- El art. 39 inc.1º de la ley 24.557—que veda la vía de reparación civil al trabajador siniestrado salvo dolo del empleador —impugnado mediante acción de inconstitucionalidad e invalidado por la Cámara en forma previa a la sustanciación de la demanda—, es constitucionalmente válido, a menos que su aplicación al caso concreto comporte postergación o frustración de los derechos a la reparación o la rehabilitación.

- No cabe predicar en abstracto que el art. 39 inc. 24.557 conduzca inevitablemente a la concesión de reparaciones menguadas con menoscabo de derechos de raigambre constitucional, circunstancia que debe ser probada en cada caso por quien la alegue.

- El resarcimiento al que puede acceder el trabajador siniestrado en sede civil no es necesariamente superior al previsto en el régimen de riesgos y accidentes del trabajo —ley 24.557—, dado que el primero se subordina a las consecuencias probatorias del juicio mientras que el segundo está sujeto a ampliaciones y cambios en el listado de enfermedades, en las tablas de evaluación y en el aumento de las prestaciones, pautas legales contempladas en los sucesivos decretos dictados por el Poder Ejecutivo.

- Las limitaciones a la reparación plena y la creación de un régimen especial para resarcir cierta categoría de daños —art. 39 inc.1º, ley de accidentes y riesgos del trabajo 24.557— son cuestiones propias de la

discrecionalidad legislativa, no pudiendo cuestionarse su validez constitucional, a menos que se pruebe la existencia y realidad de un menoscabo sustancial a la garantía invocada por el interesado.

- La impugnación de inconstitucionalidad —en el caso, la del art. 39 inc. 1º, ley de accidentes y riesgos del trabajo 24.557 es improcedente si se persigue la aplicación de un régimen normativo derogado —art. 17, ley 24.028—, que a diferencia de la norma impugnada, permitía optar entre las vías de reparación civil y especial—, pues la derogación de una ley común no afecta derechos adquiridos comprendidos en la garantía de la propiedad —art. 17, Constitución Nacional—, a menos que bajo su vigencia se hayan cumplido los actos, condiciones sustanciales y requisitos formales para obtener la titularidad del derecho invocado.

- El Congreso de la Nación está facultado para establecer regímenes especiales sobre reparación de daños —en el caso, los que se derivan de infortunios laborales, regulados por la ley 24.557—, pues el sistema previsto en el Código Civil constituye sólo una de las reglamentaciones posibles al principio general que prohíbe perjudicar los derechos de un tercero —art. 19, Constitución Nacional—, por lo que no reviste carácter exclusivo ni excluyente de otras vías.³

6. OTRAS NORMAS

6.1. OIT: Organización Internacional del Trabajo

Una de las instituciones más importantes a nivel mundial en materia de Higiene y Seguridad laboral es la OIT. Es una organización mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Fue fundada para garantizar a todas las personas el derecho a

³ SUAREZ, Carina V.: "Responsabilidad civil por accidentes de trabajo (ley 26.773). La opción civil excluyente de la ley 26.773". Ediciones García Alonso

ganar su vida en libertad, con dignidad y seguridad, lo cual incluye el derecho a condiciones de trabajo dignas y seguras.

Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

Durante las últimas décadas, las lesiones graves se han reducido considerablemente debido, en gran parte, a los avances conseguidos en hacer del lugar de trabajo un sitio más sano y más seguro. La OIT lleva adelante el programa “Trabajo Sin Riesgo” (Safe Work). El desafío es lograr extender esta experiencia positiva a todo el mundo del trabajo. Sus objetivos principales son “concientizar a todo el mundo sobre las dimensiones y consecuencias de los accidentes, lesiones y enfermedades relacionados con el trabajo; promover el objetivo de una protección básica para todos los trabajadores de conformidad con las normas internacionales del trabajo; mejorar las capacidades de los Estados miembros y de las industrias; y diseñar e implementar políticas y programas de prevención y de protección” (OIT, 2011). En este contexto, la OIT reconoce la necesidad de reforzar las capacidades técnicas y políticas de las instituciones gubernamentales y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que puedan abordar directa y eficazmente los temas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Esto se consigue proporcionando directrices prácticas y servicios de asesoramiento técnico, y actividades de formación y de concientización, tales como el programa de formación SOLVE que trata los aspectos psicosociales del trabajo, así como la salud en el trabajo, incluidas las enfermedades del sistema respiratorio, las producidas por las radiaciones y los riesgos asociados con el desguace. El Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS) de la OIT también desempeña una función importante, junto con sus equivalentes en más de 100 países. En todos estos asuntos, debe darse prioridad al apoyo a la

cooperación entre empleadores y trabajadores de cara a implementar los programas de seguridad y salud.

La OIT posee una impresionante cantidad de convenios e instrumentos normativos que abarcan casi todas las esferas relacionadas con el mundo del trabajo. Algunos ejemplos son los relacionados a los sindicatos de docentes, los pueblos indígenas, el trabajo infantil, la edad mínima, etc. Al igual que las convenciones de la UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, los convenios de la OIT sirven de orientación, textos normativos y también para otras aspiraciones de establecimiento de normas internacionales.

Unos de los últimos convenios aprobados y ratificados en nuestro país fueron los convenios N° 155 y 187. En el 2011, el Congreso Nacional ha sancionado y el Poder Ejecutivo promulgado las leyes 26.693 y 26.694 (ambas B.O. 26/08/2011) mediante las cuales nuestro país aprueba y ratifica el Convenio 155 (y su Protocolo Adicional del año 2002) y el Convenio 187 referidos a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos convenios, esenciales del sistema de la Organización Internacional del Trabajo, se encuentran orientados a promover, garantizar y preservar la integridad psicofísica de los trabajadores, quienes son sujetos de preferente atención constitucional.

Así como lo menciona la OIT en su página web, a través de las normas sancionadas, "Argentina se compromete a poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, y a promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin

de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo”⁴

El **Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de 2002** prevén la adopción de una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo, y acciones de los gobiernos y dentro de las empresas, para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo. Esta política deberá ser desarrollada tomando en consideración las condiciones y las prácticas nacionales. El Protocolo exige el establecimiento y la revisión periódica de los requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes y las enfermedades en el trabajo, así como la publicación de las estadísticas anuales conexas.

El **Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo 2006 (núm. 187)** tiene por finalidad promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud con vistas al logro progresivo de un medio de trabajo seguro y saludable. Exige que los Estados ratificantes desarrollen, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, políticas, sistemas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. La política nacional debe elaborarse conforme a los principios establecidos en el artículo 4 del Convenio número 155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores, 1981. A su vez, los sistemas y programas nacionales deben ser concebidos teniendo en cuenta los principios contemplados en los instrumentos pertinentes de la OIT, cuya lista figura en el anexo de la Recomendación número 197 sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006. Los sistemas

⁴ Organización Internacional del trabajo, en Internet:
[http://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_BAI_NEWS_103/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_BAI_NEWS_103/lang-es/index.htm)

nacionales deben suministrar la infraestructura necesaria para la implementación de políticas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, lo cual incluye la legislación, las autoridades o los órganos adecuados, los mecanismos de control, tales como sistemas de inspección y acuerdos a nivel de la empresa. Los programas nacionales deben incluir medidas de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo con plazos vinculantes que permitan evaluar los progresos logrados.

La aprobación de ambos convenios representa un avance significativo en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

6.2. INSHT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

El INSHT tiene la misión de promocionar y apoyar la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, dando así cumplimiento a las funciones que nos encomienda la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012).

El Instituto tiene, entre otras, las siguientes funciones:

1. Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.
2. Promoción y realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de la Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.

3. Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control, prevista en el artículo 9 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el ámbito de las Administraciones Públicas.

4. Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas.

5. Velar por la coordinación, apoyar el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones Públicas y especialmente fomentar y prestar apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las Comunidades Autónomas.

6. Prestar de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

7. Actuar como Centro de Referencia Nacional en relación con las Instituciones de la Unión Europea garantizando la coordinación y transmisión de la información que facilita a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo y su Red.

8. Desempeñar la Secretaría de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

9. Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia.

6.3. Ley N° 19587: 1972, “Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo – Decreto 351”

En Argentina la H.S.T se rige por la Ley 19.587, que está reglamentada por el Decreto 351/79. Este decreto tiene un carácter técnico e indica valores límites, métodos y procedimientos de cálculo, provee tablas y ábacos, y exige dispositivos y acciones preventivas frente a distintos tipos de riesgos.

Según el artículo 4 de esta ley, la higiene y seguridad en el trabajo comprende las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto:

A. Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psico-física de los trabajadores;

B. Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo;

C. Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

Otro punto muy importante a mencionar de esta ley son las obligaciones del empleador y del trabajador, las cuales se describen en su artículo 9° y 10° respectivamente:

Artículo 9°, obligaciones del empleador:

a) disponer el examen preocupacional y revisión médica periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud;

b) mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo;

c) instalar los equipos necesarios para la renovación del aire y eliminación de gases vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo;

d) mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicios de agua potable;

e) evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes;

f) eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores;

g) instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro;

h) depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad las sustancias peligrosas;

i) disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios;

j) colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones;

k) promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas;

l) denunciar accidentes y enfermedades del trabajo.

Artículo 10º, obligaciones del trabajador:

a) Cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo;

b) Someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos y cumplir con las prescripciones e indicaciones que a tal efecto se le formulen;

c) Cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus prescripciones;

d) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dictaren durante las horas de labor.

Las infracciones a las disposiciones de la presente ley y sus reglamentaciones serán sancionadas por la autoridad nacional o provincial que corresponda, según la ley 18.608 de conformidad con el régimen establecido por la ley 18.694, según artículo 12 de la Ley N° 19.587.

Respecto al decreto 351, una de sus principales disposiciones es la de nombrar las Prestaciones de Medicina y de Higiene y Seguridad. En el capítulo 2, artículo 8° de este título enuncia los Servicios de Medicina del Trabajo y Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Los objetivos fundamentales de los servicios dictados serán, en sus respectivas áreas, prevenir todo daño que pudiera causarse a la vida y a la salud de los trabajadores, por las condiciones de su trabajo y protegerlos en su actividad y ambiente contra los riesgos. Estos servicios deberán actuar en coordinación y tendrán relación de dependencia jerárquica en el establecimiento, con el máximo nivel orgánico del mismo.

El DR 351/79 es complementado y modificado por la Resolución SRT 295/03. Además, en este decreto se mencionan otros títulos referidos a:

TITULO III - Características Constructivas De Los Establecimientos.

TITULO IV - Condiciones De Higiene En Los Ambientes Laborales.

TITULO V - Protección Personal Del Trabajador.

TITULO VI - Selección Y Capacitación Del Personal.

TITULO VII - Estadísticas De Accidentes Y Enfermedades.

TITULO VIII - Plazos, Modificaciones Y Sanciones

6.4. Norma Argentina IRAM 3800:1998, “Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional”

El Instituto Argentino de Normalización (IRAM) es una asociación civil sin fines de lucro cuyas finalidades específicas, en su carácter de Organismo Argentino de Normalización, son establecer normas técnicas sin limitaciones en los ámbitos que abarquen, además de inclinarse al conocimiento y la aplicación de la normalización como base de la calidad, promoviendo las actividades de certificación de productos y de sistemas de la calidad en las empresas para brindar seguridad al consumidor.

La norma IRAM 3800 especifica los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y, además, suministra los elementos básicos para el desarrollo de sistemas de gestión de SySO y para los enlaces con otras normas de sistemas de gestión. Los requisitos a que hace mención esta norma son:

- Revisión de la situación inicial;
- Política de seguridad y salud ocupacional;
- Planificación;
- Implementación y Operación;
- Verificación y Acciones correctivas;
- Revisión por la dirección.

6.5. Incumplimiento legal

Las leyes, normas, decretos y reglamentaciones deben respetarse en su totalidad. Si bien las normas son de cumplimiento voluntario, a diferencia de las leyes que son de cumplimiento estricto, su acatamiento demuestra el compromiso del empleador por mejorar las condiciones de higiene y seguridad. Por otro lado, realizar algo fuera de norma técnica expone al empleador a asumir las consecuencias de una mala gestión en caso de que

ocurra un siniestro. Tanto las empresas como los empleados deben cumplir con las normas de Seguridad e Higiene vigente en su territorio.

Las infracciones a las disposiciones legales y reglamentaciones serán sancionadas por la autoridad nacional o provincial que corresponda. Además de la penalización recibida, el incumplimiento de a estas disposiciones seguramente vendrá acompañado de una gran cantidad de accidentes laborales.

CAPITULO III

ACCIDENTES VS INCIDENTES

Sumario: 1. Definición de accidente e incidente de trabajo. 2. Incidencia de los accidentes de trabajo en los costos de una empresa

1. DEFINICIÓN DE ACCIDENTE E INCIDENTE DE TRABAJO

El concepto de **accidente de trabajo** ha ido variando a medida que se producen los cambios tecnológicos.

Es así como Heinrich, en 1959, define accidente de trabajo como *“un evento no planeado ni controlado, en el cual la acción, o reacción de un objeto sustancia, persona o radiación, resulta en lesión o probabilidad de lesión”*.

Blake separa el concepto de accidente del de lesión, para él, *“Es una secuencia no planeada ni buscada, que interfiere o interrumpe la actividad laboral”*.

Johnson define accidente como *“Una transferencia indeseada de energía o una interferencia a una transferencia deseada ,debido a la falta de barreras o controles que producen lesiones, pérdidas de bienes o interfieren en procesos, precedidos de secuencias de errores de planeamiento y operación los cuales o:*

- *No se adaptan a cambios en factores físicos o humanos.*
- *Producen condiciones y/ o actos inseguros, provenientes del riesgo de la actividad, que interrumpen o degradan la misma”.*

Según la Ley de Riesgos del Trabajo (Nº 24557) en el Capítulo III - Art 6º define a los accidentes de trabajo de la siguiente forma: *“se llama accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho u en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar del trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo”.* ... “El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las 72 hs ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres días hábiles de requerido”.

Están excluidos de esta ley los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo.

Desde el punto de vista estadístico no podemos dejar de definir un incidente, que es aquel similar a un accidente pero no causa lesiones ó daños a bienes o procesos. Tiene un potencial de lesión que no se produjo por casualidad, pero a mayor número de incidentes va a haber una mayor proporción de accidentes.

Una parte importante de los accidentes para tener en cuenta son los incidentes. Los incidentes son sucesos no planeados ni previstos, que pudiendo producir daños o lesiones, por alguna “casualidad” no los produjeron. Por ejemplo: al levantar un paquete de material con un

autoelevador, este cae al piso sin golpear a nadie y sin dañar el material que se quería transportar. El resultado fue casual, dado que pudo provocar un accidente. Los incidentes son importantes por tres razones:

El mecanismo que produce un incidente es igual al que produce un accidente. Los dos son igualmente importantes, e incluso, el incidente lo es más porque es un aviso de lo que pudo pasar.

Si bien el incidente no produce lesiones ni daños, sí ocasiona pérdidas de tiempo, pues según el ejemplo anterior el operario deberá repetir la tarea. Los incidentes son importantes por su frecuencia. En la siguiente figura se muestra que por cada accidente con lesión incapacitante ocurren 600 incidentes:

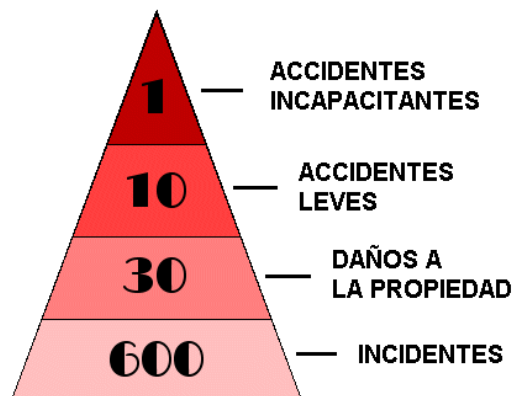


Figura N° 2: Piramide de Bird⁵

2. INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LOS COSTOS DE UNA EMPRESA

Sin ninguna duda los accidentes de trabajo aumentan notablemente los costos de cualquier actividad productiva, representan para las empresas

⁵Luis María Azcuénaga Linaza Manual práctico para la investigación de accidentes e incidentes laborales, 2º Edición, Ediciones Fundación Confemetal (2006), pag. 26

pérdidas de personas (temporal o permanentemente), tiempo, equipos, dinero, etc. Generalmente no se puede cuantificar las pérdidas porque no se lleva un registro de los accidentes en función de los costos.

Los costos de un accidente son de dos tipos: directos e indirectos.

Los costos directos son aquellos que cubre generalmente la ART y por lo tanto son recuperables. Aunque hay que tener en cuenta que un accidente produce efectos adicionales que también insumen dinero y que la mayoría de las veces no son recuperables. Son ejemplos: el seguro, prestaciones médicas, compensaciones económicas, gastos por rehabilitación, prótesis, traslados, que pueden determinarse con mayor facilidad.

Los costos indirectos, en promedio según las estadísticas pueden llegar a ser de una a veinte veces más que los costos directos. (Heinrich escribe que en promedio representan cuatro veces más.). Se hallan determinados por:

- Producción y utilidades perdidas debido a la ausencia del accidentado si no es posible reemplazarlo.
- Tiempo y producción detenida por otros obreros que alteran su trabajo para atender al accidentado.
- Menor rendimiento del accidentado luego de su reingreso a su puesto de trabajo.
- Tiempo invertido por supervisores y jefes mientras se ayuda al lesionado, se investigan las causas del accidente, preparan informes y ordenan las reparaciones, limpieza y restauración de los procesos de producción.

- Gastos extras por trabajos de sobre tiempo debido a retrasos en la producción, ocasionados por el accidente.
- Costo del tiempo dedicado a primeros auxilios y otros costos médicos no asegurados.
- Costo de los daños materiales, equipos, maquinarias o instalaciones.
- Menor producción debido al menor rendimiento del nuevo trabajador.
- Pérdidas debidas a entregas retardadas.

El problema radica en que estos costos indirectos son muy difíciles de cuantificar y generalmente se representan como un iceberg tal cual lo muestra la siguiente figura:

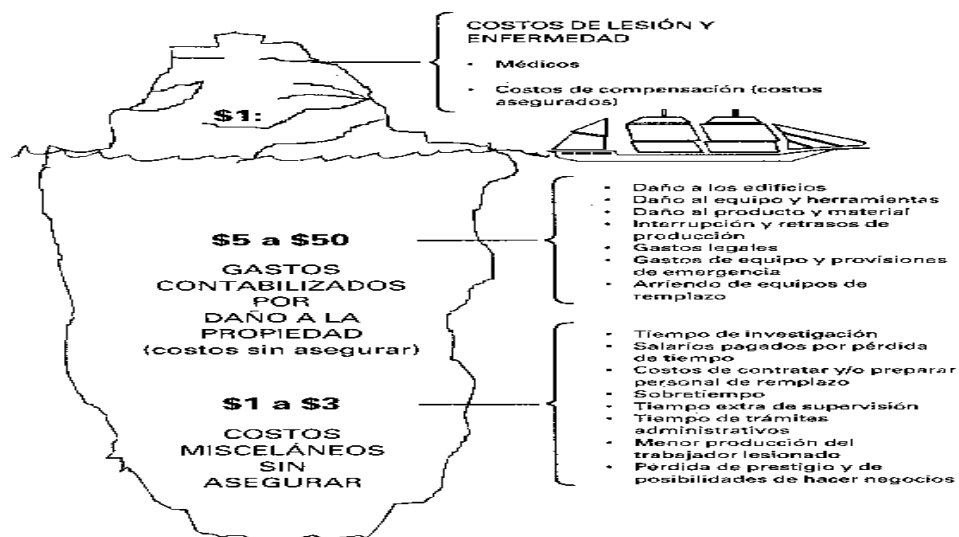


Figura Nº 3 – Iceberg de costos de accidentes

Evaluando la nueva legislación (Ley 24.557 la última ley de riesgos del trabajo es la 26773, si no es esta a la que hacen referencia quiten el término “nueva”), nos podemos dar cuenta que las prestaciones dinerarias realizadas por las A.R.T, cubren solamente los costos directos, que frente a un accidente de trabajo grave solo, representaría el 25% ó menos del costo total del mismo.

Cabe mencionar que las **prestaciones en especie** son según el Art. 20:

1. Asistencia médica y farmacéutica.
2. Prótesis y ortopedia.
3. Rehabilitación.
4. Recalificación profesional.
5. Servicio funerario.⁶

⁶ Estucplan online, en Internet:

<https://www.estrucplan.com.ar/Producciones/imprimir.asp?IdEntrega=27>

CAPITULO IV

GESTION PREVENTIVA Y APROXIMACION A LOS COSTOS DE ACCIDENTES

Sumario: 1. Introducción. 2. La gestión preventiva. 3. La contabilidad de gestión y la gestión preventiva. 4. La contabilidad preventiva. 5. Análisis de costos de accidentes / incidentes

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este capítulo, es poner de manifiesto la necesidad de agregar la variable prevención de riesgos laborales en los modelos de contabilidad de gestión, así como proponer cual es el modelo de cálculo de Costos más apropiado para su imputación al producto. Para entender la importancia del tratamiento contable de los recursos preventivos debemos exponer el papel que ocupa en la actualidad, la gestión de los recursos preventivos en las empresas y en consecuencia la proliferación de nuevos sistemas de gestión de dichos recursos.

2. LA GESTIÓN PREVENTIVA

Cuando hablamos de gestión preventiva no debemos entenderla como un sumatorio de acciones aisladas cuyo objetivo básico es el cumplimiento de la legalidad, por el contrario debemos pensar en la gestión de la prevención como un elemento más de la *Cultura de Prevención*, fundamentada en la actitud en la responsabilidad, la participación y la universalidad.

Los factores claves de la gestión preventiva, desde esta perspectiva, se pueden definir como:

1. *El compromiso de la dirección*, puesto de manifiesto de manera periódica y clara.
2. *La organización preventiva*, con la creación de servicios de prevención propio o en su caso contratando un servicio ajeno o mancomunado. También legalmente se establece la existencia, en representación de los trabajadores, de delegados de Prevención o Comités de Seguridad y Salud en el trabajo, estos últimos como órganos paritarios de participación.
3. *La evaluación de riesgos y la planificación preventiva*. La metodología de la evaluación habrá de permitir la clasificación del riesgo en función de los estándares establecidos y la priorización de medidas que se han de adoptar para su eliminación o reducción. Respecto a la planificación preventiva debe estar integrada en el conjunto de actividades de la empresa de forma que implique a todos sus niveles jerárquicos.
4. *Información, consulta y participación de los trabajadores*. Uno de los derechos fundamentales del trabajador es el derecho a la información sobre el estado real de seguridad e higiene en el que trabajan. Además la consulta y la participación del trabajador en materia preventiva proporciona una fuente de información de gran utilidad respecto a las acciones correctoras. Por otra parte, sería

interesante crear grupos de mejora en materia preventiva en las diversas áreas de trabajo.

5. *Formación de los trabajadores.* Es otro derecho del trabajador que debe cumplir los siguientes requisitos:

- ser fruto de una evaluación de necesidades
- ser activa y basada preferentemente en los procedimientos de trabajo establecidos
- ser continuada e impartida en lo posible con medios propios, en especial por la persona con mando directo, o concertada con servicios ajenos cuando sea necesario.

3. LA CONTABILIDAD DE GESTIÓN Y LA GESTIÓN PREVENTIVA

La contabilidad de gestión tiene entre otros objetivos, calcular, analizar y controlar los Costos para la toma de decisiones.

Además, el entorno en el que se desenvuelven las empresas está cambiando y la gestión de la prevención de riesgos laborales ha cobrado en estos últimos años una gran relevancia a nivel no solo operativo dentro de las empresas sino como parte de su estrategia, por esto, no se puede poner en duda el papel de la contabilidad de gestión en el contexto preventivo, como una parte no aislada del sistema de contabilidad sino desde una perspectiva de integración ya que la contabilidad de gestión se encarga de *“procesar interpretar y comunicar información relevante y oportuna, acerca de la actividad integral de la empresa”*.

Concretamente, la contabilidad de gestión debe medir el impacto económico presente y futuro de la implantación del sistema de gestión de la prevención en una empresa.

La contabilidad de gestión, (Álvarez López y otros, 1995, pp.16), “*debe adaptarse a las características de la organización, y en particular, a su cultura, a las personas que forman parte de ella y a su entorno*”

La gestión preventiva en la empresa, obliga al sistema de contabilidad de gestión a tomar decisiones en torno a temas como:

1. Inversiones necesarias en Bienes de Uso y otros aprovisionamientos (infraestructuras, I+D, equipos de protección individual, etc.)
2. Incremento de personal en la empresa por los cambios en el sistema organizativo (delegados de prevención, coordinador en materia de seguridad y salud, comités de seguridad y salud)
3. Cambios en los procesos productivos
4. Formación
5. Acciones correctoras

La información económico-financiera que se desprende de los sistemas contables, es de vital importancia para tomar estas decisiones y posibilita la confrontación de los beneficios esperados o ingresos relevantes con los Costos relevantes.

4. LA CONTABILIDAD PREVENTIVA

El objetivo de la contabilidad de la prevención consiste en calcular los efectos microeconómicos de la seguridad y salud en el trabajo en términos métricos cualitativos y cuantitativos con la intención de elaborar un análisis de los costos y los beneficios.⁷

5. ANÁLISIS DE COSTOS DE ACCIDENTES / INCIDENTES

⁷ International SOS Foundation, en Internet:

http://www.internationalsosfoundation.org/?wpfb_dl=33

Se deben cuantificar los Costos económicos, tanto de los accidentes de trabajo como de los incidentes que sucedan en la empresa.

Cuantificamos los Costos derivados de los siguientes sucesos:

1º. Accidentes de trabajo que implican lesiones y daños a los trabajadores, con y sin baja médica.

2º. Los accidentes que no producen daños personales:

- Accidentes blancos (accidentes que originan daños materiales)
- Incidentes que originan paro en el proceso productivo.
- Incidentes que causan pérdida de tiempo en el proceso productivo.

DATOS IDENTIFICATIVOS

Nº de registro y año: Llevar un registro de todos los accidentes de trabajo que se produzcan en la empresa beneficia el control, conocimiento y seguimiento de la accidentalidad en la empresa. Debe haber una concordancia registral entre los siguientes documentos:

- Documento de notificación a la Autoridad Laboral de los daños para la salud de los trabajadores.
- Documento de análisis de Costos de accidentes e incidentes.
- Documento de investigación de los accidentes e incidentes.

Grado de la lesión: Se marca el mismo grado de lesión que figura en el Parte Médico de Baja y en el Parte de Accidente de Trabajo.

- Accidente leve.

- Accidente grave.
- Accidente muy grave
- Fallecimiento.

Días de baja: El análisis de Costos de cada uno de los accidentes de trabajo se inicia inmediatamente después del accidente y continuará hasta que la situación se normalice completamente. Es importante tener en cuenta que no se debe contar el mismo día del accidente. La duración de la baja se cumplimentará con posterioridad al Alta Médica del accidentado.

COSTOS DE PERSONAL

Horas perdidas por el accidentado (el día del accidente):

$$\begin{array}{c} \text{N}^{\circ} \text{ de horas perdidas} \\ \text{(no trabajadas)} \\ \\ \times \\ \\ \text{Costo horario} \end{array}$$

El Costo económico de estas horas lo calculamos teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

A. El número de horas perdidas (no trabajadas):

- Horas conocidas
- Si se desconocen, se estiman 2 horas en caso de no producirse baja laboral y 4 horas en el supuesto de causar baja laboral.

B. El Costo horario:

<p style="text-align: center;"><u>Salario Bruto Anual + Seguridad Social Anual</u></p> <p style="text-align: center;">Horas anuales trabajadas</p>
--

Es conveniente tener una relación del Salario Bruto Anual de todas las categorías profesionales, según lo establecido en el convenio colectivo o pacto de empresa.

Solamente se tendrá en cuenta la cantidad a pagar a la Seguridad Social por parte de la empresa.

Las horas anuales trabajadas serán las establecidas en convenio colectivo.

Horas perdidas por otros compañeros (el día del accidente):

<p style="text-align: center;">Nº de horas perdidas (no trabajadas)</p> <p style="text-align: center;">x</p> <p style="text-align: center;">Costo horario</p>

Se debe incluir el Costo económico de las horas no trabajadas por los compañeros, debido a la proximidad al accidente, a la amistad con el accidentado, a la ayuda prestada, al paro del proceso productivo, etc.

El Costo económico de estas horas lo calculamos teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

A. El número de horas perdidas (no trabajadas):

- Horas conocidas.

- Si se desconocen se estima una hora por cada compañero afectado.

B. El Costo horario:

$$\frac{\text{Salario Bruto Anual + Seguridad Social Anual}}{\text{Horas anuales trabajadas}}$$

Horas perdidas por los mandos:

Se debe calcular el Costo que representa el tiempo dedicado por los mandos al accidente. Entre otras causas están la ayuda al accidentado, la reorganización del proceso productivo y la investigación del accidente.

$$\begin{array}{c} \text{Nº de horas perdidas} \\ \text{(no trabajadas)} \\ \\ \times \\ \\ \text{Costo horario} \end{array}$$

El Costo económico de estas horas lo calculamos teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

A. El número de horas perdidas (no trabajadas):

- Horas conocidas.
- Si se desconocen se estima una hora por mando afectado.


B. El Costo horario:

$$\frac{\text{Salario Bruto Anual + Seguridad Social Anual}}{\text{Horas anuales trabajadas}}$$

Se tiene en cuenta el tiempo perdido tanto el día del accidente como posteriormente.

COSTOS DE DAÑOS MATERIALES
Edificios e instalaciones:

1. Reparación por el servicio Interno

$$\begin{array}{c} \text{Nº de horas} \\ \text{empleadas} \\ \\ \text{X} \\ \\ \text{Costo horario} \end{array}$$


$$\frac{\text{Salario Bruto Anual + Seguridad Social Anual}}{\text{Horas anuales trabajadas}}$$

2. Materiales utilizados para las reparaciones.

3. Reparación por el Servicio Externo:

$$\text{Importe de las facturas}$$

Recordar que no se deben contabilizar los daños cubiertos por seguros.

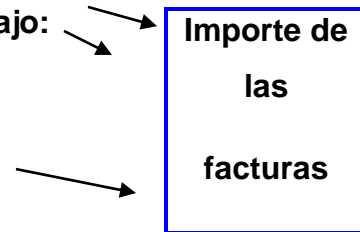
Maquinaria, herramientas y equipos de trabajo:

1. **Reparación por el Servicio Interno:** (igual que en edificios e instalaciones).

2. **Materiales utilizados para las reparaciones:**

3. **Alquiler o compra de equipos de trabajo:**

4. **Reparación por el Servicio Externo:**



Materias primas: Son aquellas materias que la empresa transforma a través de su proceso productivo.

Costo unitario × N° de unidades dañadas

El Costo unitario = Precio de adquisición (factura + transporte + aduanas + seguros + impuestos no recuperables)

Productos terminados o semitransformados: Son los productos que están preparados para su venta o en fase de transformación

Costo unitario × N° de unidades dañadas

El Costo unitario: · Costo asignado a criterio de cada empresa. · Existen diversos métodos de valoración económica como son:

- valor de compra;
- valor de venta, etc

Pérdidas de producción: Se debe calcular los beneficios esperados y no obtenidos porque son ingresos perdidos para la empresa.

Producción prevista - Producción real

Parada de máquina: Cada empresa tiene su propio método de valoración económica.

Se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- La paralización de las máquinas puede ser total o parcial.
- El tiempo de paralización de las máquinas.

Incremento de Costos para mantener la producción: Es el Costo económico adicional, que soporta la empresa, para mantener la producción al mismo nivel.

Horas extraordinarias
 +
Contratación de reemplazante
 +
Contratación y
subcontratación de obras y
servicios
 +
Otros costos

Horas extraordinarias:



$$\begin{array}{c} \text{N}^{\circ} \text{ de horas empleadas} \\ \times \\ \text{Costo horario} \end{array}$$

Contratación de reemplazante:

Sustitución del accidentado por otra persona, contratada por la empresa, para ejecutar su trabajo.

$$\begin{array}{c} \text{N}^{\circ} \text{ de horas trabajadas} \times \text{Costo} \\ \text{horario} \\ + \\ \text{Gastos de selección de personal} \\ + \\ \text{Gastos de formación del} \\ \text{trabajador sustituto} \end{array}$$

Contratación y subcontratación de obras y servicios: Es el Costo económico de la contratación o subcontratación para la realización de una obra y la prestación de un servicio determinado

Importe de las facturas

OTROS COSTOS

- Desplazamientos y traslados del accidentado: gastos de ambulancia, coches particulares, taxis, etc.
- Gastos de material sanitario del Servicio Médico.
- Gastos extraordinarios de limpieza.
- Pérdidas de imagen y de mercado.

- Penalizaciones por retrasos: los clientes pueden retirar su confianza en la empresa y puede haber reclamaciones ante incumplimientos contractuales.
- Pérdidas de energía como consecuencia del accidente: combustible, vapor, gas, agua, electricidad, etc.
- Honorarios profesionales: abogados, servicios de ingeniería, expertos, etc.
- Costos de procesos judiciales.
- Valoración del menor rendimiento del operario que sustituye al trabajador accidentado.
- Valoración del menor rendimiento del accidentado al volver a su puesto de trabajo.
- Tiempo perdido por quien realiza la primera cura (en caso de no estar cubierto por un seguro)
- Costos derivados de posibles conflictos laborales.⁸

Disminución de los costos de los accidentes

El modo más seguro para disminuir los costos por accidentes que gravan a patronos y trabajadores, es reducir el número de accidentes por medio de un programa eficiente de prevención de los mismos.

Hay dos grupos clave que pueden hacer que un programa de prevención, tenga éxito o acabe en fracaso; estos dos grupos son los supervisores de seguridad y la oficina de contabilidad. Por lo tanto, tiene extrema importancia que la dirección les haga comprender cuán importante son los riesgos de trabajo y el valor que tiene para los costos de una empresa.

⁸ Red Proteger, en Internet: <http://www.redproteger.com.ar/biblioteca/33.pdf>

El supervisor de seguridad es la persona mejor situada para que descubra y haga una investigación inmediata del accidente, tanto por lo que se refiere a la causa como al daño. Deberá también tener instrucciones de notificar tan pronto como sea posible al departamento de seguridad acerca del grado y gravedad del accidente.

La oficina de contabilidad deberá establecer un sistema de cuentas aparte para determinar el costo de reparación y sustitución de maquinarias, materiales y equipos dañados, y el tiempo de producción perdido. Esto permitirá que dicho departamento acabe de llenar las formas que inició el supervisor. Luego deberá enviar esta información al departamento de seguridad para que haga su tabulación final y acumulativa. El departamento de seguridad puede recopilar los informes y relaciones por períodos programados, y enviar ejemplares resumidos a la dirección y a los supervisores de cada departamento. El costo de los accidentes deberá ser objeto de debate como punto regular del orden del día de las reuniones de las comisiones de seguridad de los distintos departamentos y la comisión central de seguridad.

El costo de los accidentes deberá cargarse a cada departamento correspondiente, y se le incluirá como una partida del costo unitario de producción dentro de cada departamento.

El procedimiento para hacer el control de costos de accidentes creará un mayor incentivo para que todos los niveles de dirección y supervisión participen en un programa de control de accidentes que habrá de beneficiar directamente a la empresa y a los trabajadores. Este procedimiento deberá ayudar a que se sitúe en la perspectiva adecuada el programa de prevención de accidentes, en lo que se refiere a la producción y administración de la instalación fabril.

CAPITULO V

REGIMEN PREVISIONAL

Sumario: 1. Financiamiento. 2. Vencimiento. 3. Modalidad de cálculo, declaración y pago. 4. Resolución N° 38.064 del 27 dic. /2013 - superintendencia de seguros de la nación –

1. FINANCIAMIENTO

Conforme a lo establecido por el Artículo 23 de la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo, las prestaciones previstas en la misma a cargo de las ART se financiarán con el pago de una cuota mensual a cargo del empleador, la que deberá ser declarada y abonada conjuntamente con los aportes y contribuciones que integran la Contribución Unificada de la Seguridad Social (CUSS) cuya percepción y fiscalización está a cargo del Sistema Único de la Seguridad Social⁹, estando su fiscalización, verificación y control a cargo de la ART.

En tal sentido, el Decreto N° 334/96 (reglamentario del mencionado artículo) dispone que la cuota sea declarada e ingresada durante el mes en que se brinden las prestaciones, con las mismas modalidades, plazos y condiciones establecidos para el pago de los aportes y contribuciones con destino a la seguridad social, en función de la nómina salarial del mes anterior. Para una

⁹ AFIP; en Internet: http://afip.gob.ar/genericos/guiavirtual/consultas_detalle.aspx?id=562407

mejor comprensión, damos un ejemplo: la cobertura del mes de julio debe ingresarse en el mismo mes de julio, pero utilizando para su cálculo la nómina salarial del periodo junio. El pago se realiza conjuntamente con los demás conceptos de la Seguridad Social, solo que estos corresponden al mes anterior (coincide el periodo de la base de cálculo con el de la obligación).

2. VENCIMIENTO

La fecha de vencimiento de cada obligación mensual es establecida por la A.F.I.P., organismo a cuyo cargo está la emisión del cronograma, basado en el último dígito de la C.U.I.T. En caso de pagarse cuotas del seguro de riesgos del trabajo con posterioridad al vencimiento establecido por la A.F.I.P., se deberán abonar por separado los intereses que el pago fuera de término hubiera generado, utilizando el Formulario A.F.I.P. N° 801/C. Este interés, de tipo resarcitorio a favor de la ART, es del 3% mensual sobre saldo, según lo fijado por la Resolución General del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas N° 841/2010 aplicable desde el 01/01/2011.

3. MODALIDAD DE CÁLCULO, DECLARACION Y PAGO

Cantidad de empleados		Masa Salarial		FFEP* (\$0,60)		Cuota total
x	+	x	+	x	=	
Valor Fijo \$		Valor variable %		Cada empleado		

*FFEP es el Fondo Fiduciario de enfermedades profesionales. Valor fijo u obligatorio por cada empleado (\$0,60).

La declaración debe ser efectuada utilizando el aplicativo dispuesto por la A.F.I.P., mediante la Resolución General N° 3308/2012 (B.O. 04/04/2012), denominado “Sistema de Cálculo de Obligaciones de la Seguridad Social - SICOSS - o bien mediante el sistema “Su Declaración” (medio obligatorio para aquellos empleadores que tengan hasta 200 empleados inclusive¹⁰). Este aplicativo calculará en forma automática los montos a abonar, previa carga de los datos requeridos correspondientes a la empresa, a cada empleado de la misma y a las alícuotas convenidas con la ART (se deberá adicionar el importe fijo de \$0,60 por cada empleado, correspondiente al Fondo Fiduciario para Enfermedades Profesionales). Una vez ejecutada la carga y procesados los datos, desde el aplicativo se enviará a través de la página web de la AFIP (www.afip.gov.ar), en la opción de “Presentación de DD.JJ. y Pagos”, el Formulario A.F.I.P. N° 931, donde constará el monto a abonar. Las aseguradoras responderán por las contingencias producidas durante la vigencia del contrato de afiliación, otorgando las prestaciones con los alcances establecidos en los Capítulos IV y V de la Ley N° 24.557. La omisión por parte del empleador del pago de 2 (dos) cuotas mensuales consecutivas o alternadas, o la acumulación de una deuda total equivalente a 2 (dos) cuotas, tomando como referencia la de mayor valor en el último año, facultará a la Aseguradora a extinguir el contrato de afiliación por falta de pago. A partir de la extinción del contrato, el empleador se considerará no asegurado.

Primer Período de ART

Como la ART se paga por adelantado el primer período de ART debe abonarse con un Formulario N° 817 de AFIP. Esto es porque al no haber DDJJ hasta pasado el primer mes de cobertura es necesario pagar el Seguro

¹⁰ AFIP, en Internet: <http://www.afip.gov.ar/declaracionenlinea/>

de Riesgos del Trabajo por fuera realizando el cálculo en función de lo que se estima que se va a pagar de salarios brutos por ese mes. Ésta información se ajusta con la presentación de la DDJJ.

AFIP		C.A.L.T.	
931		Mes: Año	Dep. (D): País (PA)
Declaración Jurada en Favor con carácter S.O.S.		Establecimiento:	
Apellido y Nombre o Razón Social		Empleados en Nómina: 0	
Sello fiscal de reimpresión		Suma de Punt. 1: 0,00	
Código		Suma de Punt. 2: 0,00	
Nro. Verificador		Suma de Punt. 3: 0,00	
Destinatario Final:		Suma de Punt. 4: 0,00	
V 3300		Suma de Punt. 5: 0,00	
Suma de Punt. 6: 0,00		Suma de Punt. 7: 0,00	
Suma de Punt. 8: 0,00		Suma de Punt. 9: 0,00	
I - REGIMEN NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL		II - REGIMEN NACIONAL DE OBRAS SOCIALES	
a1 - Total de aportes	0,00	a1 - Total de aportes	0,00
a2 - Aportes a favor	0,00	a2 - Aportes a favor	0,00
a3 - Aportes S.S. a pagar	0,00	a3 - Aportes O.S. a pagar	0,00
b - Adquisiciones familiares pagadas	0,00	b1 - Total de contribuciones	0,00
b1 - Total de contribuciones	0,00	b2 - Excedentes de contribuciones a favor	0,00
b2 - Adquisiciones compensadas	0,00	Subtotal contribuciones O.S.	0,00
b3 - Excedentes de contribuciones a favor	0,00	Retenciones	0,00
Subtotal contribuciones S.S.	0,00	Contribuciones O.S. a pagar	0,00
Retenciones	0,00		
Contribuciones S.S. a pagar	0,00		
III - RETENCIONES		IV - VALES ALIMENTARIOS / CAJAS DE ALIMENTOS	
Saldo retenciones período anterior	0,00	Monto base de cálculo	0,00
Retenciones del período	0,00	Contribuciones, Vales Alimentarios y/o	
Total retenciones	0,00	Cajas de Alimentos a pagar	0,00
Retenciones aplicadas a Seguridad Social	0,00	Percepciones de Vales Alimentarios	0,00
Retenciones aplicadas a O.S. Social	0,00	V - LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO	
Saldo de retenciones a período futuro	0,00	Cant. de C.R.T. con ART	0,00
		Fueros con ART	0,00
		L.R.T total a pagar	0,00
		VI - RENTAS	
		Total Contribuciones RENTAS	0,00
Lev 25.922 Estado: Dto/Responsable	Porcentaje: 0,00	Resultado: 0,00	
VII - MONTO QUE SE INGRESA			
351 - Contribuciones de Seguridad Social	0,00		
301 - Aportes de Seguridad Social	0,00		
390 - Contribuciones RENTAS	0,00		
352 - Contribuciones de O.S. Social	0,00		
302 - Aportes de O.S. Social	0,00		
370 - Vales Alimentarios/Cajas de alimentos	0,00		
312 - L.R.T	0,00		
Forma de Pago:			
I - Efectivo			

Sin Empleados



021309999990200970338

Declaro que los datos consignados en este formulario son veraces y completos y que he certificado la presente Declaración Jurada utilizando el programa aplicativo (software) entregado y aprobado por la AFIP, sin haber realizado alguno de los cambios, siendo fiel seguidor de la verdad.


En el caso de tener que regularizar alguna situación de deuda en concepto de cuota y/o intereses, la misma puede efectuarse a través del Formulario 801/C indicando en el mismo los siguientes conceptos:

a. Rubro 1 – Empleadores: 312 LRT.

b. Rubro 2 – Concepto de pago: 019 Obligación Mensual.

c. Rubro 3 – Subconcepto a pagar: 051 Intereses Resarcitorios ó 086 Boleta de deuda según corresponda.

d. Período: el que se corresponde con el período de la base imponible declarado oportunamente y sobre la cual se está cancelando la deuda.¹¹

		EL PRESENTE INSTRUMENTO NO SERA CONSIDERADO CONSTANCIA DE PAGO SIENDO EL TIQUE EL UNICO ELEMENTO VALIDO		F. 801/C CUIT N°:	
VOLANTE PARA PAGO DE OTROS CONCEPTOS S.U.S.S. SISTEMA UNICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL		Apellido y Nombre o Razon Social:		Domicilio:	
TIPO DE CONTRIBUYENTE					
<input type="checkbox"/> 0 EMPLEADOR		<input type="checkbox"/> 1 AUTONOMO		<input type="checkbox"/> 2 AUTONOMO JUERLADO	
				<input type="checkbox"/> 3 EMPLEADOR SERVICIO DOMESTICO	
				<input type="checkbox"/> CUIL, Empleado Domestico	
RUBRO 1 - IMPUTACION DEL PAGO (Impuesto)			EMPLEADORES (de PyMES o Servicio Domestico)		
<input type="checkbox"/> 308 APORTE		<input type="checkbox"/> 351 CUN IRRIBUCION SEG. SOCIAL		<input type="checkbox"/> 352 CUN IRRIBUCION OBRA SOCIAL	
<input type="checkbox"/> 358 CUN IRRIBUCIONES		<input type="checkbox"/> 301 APORTE SEGURIDAD SOCIAL		<input type="checkbox"/> 302 APORTE OBRA SOCIAL	
		<input type="checkbox"/> 312 LK1		<input type="checkbox"/> 270 VALES ALIMENTARIOS	
RUBRO 2 - CONCEPTO AL QUE SERA APLICADO EL PAGO					
<input type="checkbox"/> 019 OBLIG. MENSUAL		<input type="checkbox"/> 018 DTO. 31495 F. 818		<input type="checkbox"/> 019 DTO. 31495 F. 819	
<input type="checkbox"/> 024 DTO. 27995 F. 824		<input type="checkbox"/> 025 DTO. 27995 F. 825		<input type="checkbox"/> 026 DTO. 49395 F. 826/827	
				<input type="checkbox"/> 028 DTO. 49395 F. 828	
RUBRO 3 - SUBCONCEPTO A PAGAR					
<input type="checkbox"/> 001 INTER. RESARCIT.		<input type="checkbox"/> 008 MULTA ART. 43		<input type="checkbox"/> 004 MULTA LRT	
<input type="checkbox"/> 006 BOLSA DE DEUDA		<input type="checkbox"/> 140 MULTA ART. 42 ADREG.		<input type="checkbox"/> 018 DTO. 31495 F. 818	
<input type="checkbox"/> 004 INTERESES PUNAT.		<input type="checkbox"/> 167 MULTA R.G. 42 3798		<input type="checkbox"/> 021 DTO. 31495 F. 821	
				<input type="checkbox"/> 025 DTO. 27995 F. 825	
				<input type="checkbox"/> 019 DTO. 31495 F. 819	
				<input type="checkbox"/> 023 DTO. 31495 F. 823	
				<input type="checkbox"/> 028 DTO. 49395 F. 828/827	
Periodo Mes Año		Cuenta N°		IMPORTE TOTAL DEPOSITADO	
				SON PESOS:	

4. RESOLUCION N° 38.064 DEL 27 DIC. /2013 - SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACION –

La resolución N° 38.064 de la Superintendencia de Seguros de la Nación fija en su anexo I los límites y las pautas establecidas para los cuadros tarifarios aprobados oportunamente a cada entidad aseguradora.

Los límites establecidos en el Anexo I deben utilizarse en las suscripciones y/o renovaciones de los contratos de seguro de riesgos del trabajo, celebrados con posterioridad al 1° de Marzo de 2014.

Las aseguradoras podrán aplicar una alícuota que difiera de los límites establecidos en esta norma, previa autorización de la Superintendencia de Seguros de la Nación, y sólo en aquellos supuestos en los que se verifiquen

¹¹Galenoart, en Internet: <https://www.galenoart.com.ar/ds/art/pdf/manual.pdf>

empleadores que posean una particular siniestralidad y no se ajusten a los límites definidos en el Anexo I de acuerdo a la actividad que realicen.

CUADRO DE LIMITES DE ALICUOTAS

CIU-Rev.2 a 1° Dígito	Actividad Principal del Empleador	Límite Máximo	Límite Mínimo
0-	Actividades no especificadas	15%	1%
1-	Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	25%	1%
2-	Explotación de Minas y Canteras	25%	1%
3-	Industrias Manufactureras	20%	1%
4-	Electricidad, Gas y Agua	15%	0,5%
5-	Construcción	25%	1%
6-	Comercio, Restaurantes y Hoteles	15%	0,5%
7-	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	15%	0,5%
8-	Servicios Financieros, Inmuebles y Profesionales	15%	0,5%
9-	Servicios Comunales, Sociales y Personales	15%	0,5%

Pautas de aplicación

1- La alícuota que corresponda a la actividad de cada empleador, no podrá ser superior al límite máximo ni ser inferior al límite mínimo establecido para dicha actividad, aplicable sobre la base imponible de cada trabajador.

2- Los límites deben considerarse para la alícuota (fija y variable), es decir que en conjunto deberán ajustarse a los límites mínimos y máximos.

3- Los límites establecidos se deben considerar como Premio Final, exceptuando los sesenta centavos destinados al financiamiento del Fondo de Enfermedades Profesionales.¹²

¹² <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/220000-224999/224557/norma.htm>

CAPITULO VI

COSTOS DE ACCIDENTES: EJEMPLOS PRÁCTICOS

Sumario: 1. Cálculo de un accidente laboral. 2. Estudio realizado por el
INTA

1. CÁLCULO DE UN ACCIDENTE LABORAL.

En este punto se presenta un ejemplo del costo total de un accidente. El mismo es utilizado solo a modo ilustrativo para observar el impacto resultante de los costos ocasionados por los accidentes laborales.

Se trata de una carpintería que produce bastidores de madera para proveer a negocios de arte al norte argentino. Dicha carpintería cuenta con 5 empleados que producen 100 bastidores al día (3000 al mes) y un supervisor.

El sueldo de cada empleado es de \$ 7.500 al mes (\$250 por día – \$31,25 por hora) y del supervisor \$12.000 al mes

El costo de la materia prima listón de madera es \$15 y se necesitan 5 listones por bastidor.

Trabajamos sobre el supuesto que:

Se produjo un incendio en el taller como consecuencia de un cortocircuito producido por la maquina cepilladora ocasionando una quemadura de primer

grado en el antebrazo derecho a un empleado. Por dicho accidente el empleado perdió 4 hs de trabajo en el día del siniestro y 15 días de baja sin asistir al lugar de trabajo. Los restantes empleados perdieron 4 hs de trabajo en el día del siniestro debido a la paralización total de producción.

Por el incidente se debió reemplazar una llave de paso cuyo costo fue de \$200 y la mano de obra externa fue de \$150.

La maquinaria estuvo paralizada por 5 días por lo que se alquiló una cepilladora a un costo de \$500 por día por un total de \$2.500.

Se contrató un servicio externo para reparar la maquina dañada por un valor de \$1.500, y además parte del personal de la empresa fue afectado a la reparación de la maquinaria empleando un total de 12 hs a un costo de \$31,25 por hora. Los materiales utilizados para la reparación totalizaron \$800.

Por el incendio se quemaron 10 listones de madera (materia prima) a \$15, lo que totaliza \$150. Además se quemaron 15 bastidores (producto terminado) a un valor estimado de \$100 cada uno.

Luego del accidente, se estimó que sólo se lograría producir en el mes 2.400 bastidores, por lo que para alcanzar la meta de 3000 bastidores se necesitó emplear 16 hs. extras a un costo de \$46,88 ($\$31,25 \times 1,5$). Además se contrató un reemplazante que trabajó por los días de ausencia del trabajador siniestrado, gastándose \$250 en un aviso en el diario local. El costo del reemplazante se calculó: 15 días por 8hs de trabajo por el costo horario de \$31,25.

Se gastaron además \$ 70 en un taxi que trasladó al trabajador accidentado hasta el hospital y \$100 en gastos de limpieza externos.

COSTOS DE LOS ACCIDENTES

COSTO DE LA MANO DEL PERSONAL			
Horas perdidas por el accidentado (el día del accidente):			
Nº de horas perdidas (no trabajadas)	x	Costo horario	
4		31,25	\$ 125,00
Horas perdidas por el accidentado (días de ausencia a cargo del empleador):			
Nº de horas perdidas (no trabajadas)	x	Costo horario	
80		31,25	\$ 2.500,00
Horas perdidas por otros compañeros (el día del accidente):			
Nº de horas perdidas (no trabajadas)	x	Costo horario	
4		31,25 x 4 empleados	\$ 500,00
Horas perdidas por los mandos:			
Nº de horas perdidas (no trabajadas)	x	Costo horario	
4		50	\$ 200,00
			\$ 3.325,00
COSTOS DE DAÑOS MATERIALES			
Edificios e instalaciones:			
1. Reparación por el servicio Interno			
Nº de horas perdidas (no trabajadas)	x	Costo horario	
			0
2. Materiales utilizados para las reparaciones.			200
3. Reparación por el Servicio Externo:			150
			\$ 350,00
Maquinaria, herramientas y equipos de trabajo:			
1. Reparación por el Servicio Interno:			
Nº de horas perdidas (no trabajadas)	x	Costo horario	
12		31,25	375
2. Materiales utilizados para las reparaciones:			800
3. Alquiler o compra de equipos de trabajo:			2500
4. Reparación por el Servicio Externo			1500
			\$ 5.175,00

Materias primas			
Costo unitario x Nº de unidades dañadas			
\$ 15	10	\$ 150	\$ 150,00
Productos terminados o semitransformados			
Costo unitario x Nº de unidades dañadas			
\$ 100	15	\$ 1.500	\$ 1.500,00
Pérdidas de producción:			
Producción prevista - Producción real			
3000	2400		
Incremento de Costos para mantener la producción :			
Horas extraordinarias			
	Nº de horas empleadas	X Costo horario	
+	16	46,88	750,08
Contratación de reemplazante			
	Nº de horas trabajadas x Costo horario		
+	120	31,25	3750
	Gastos de selección de personal		
+		250	
	Gastos de formación del trabajador sustituto		
		0	4000
+	Contratación y subcontratación de obras y servicios		
+		0	0
Otros costes			
		0	0
		0	\$ 4.750,08
Contratación y subcontratación de obras y servicios:			
		0	0
Importe de las facturas			\$ 11.925,08
Otros:			
· Desplazamientos y traslados del accidentado: gastos de ambulancia, coches particulares, taxis ...			\$ 70
· Gastos de material sanitario del Servicio Médico.			0
· Gastos extraordinarios de limpieza.			\$ 100
			\$ 170,00
costo total del accidente			\$ 15.420,08

2. ESTUDIO REALIZADO POR EL INTA

El INTA debido a la falta de antecedentes locales, se planteó el objetivo de estudiar los costos producidos por los accidentes en una empresa frutícola Argentina.

Realizó un estudio de los costos generados por los distintos accidentes producidos durante tres años (2004, 2005 y 2006) actualizados a valores de 2011 y expresados en dólares. Tomó como ejemplo una empresa frutícola del noreste de la provincia de Buenos Aires, dedicada a la producción de duraznos y naranjas. Sumó los gastos médicos, incluidos los traslados del accidentado, los tratamientos, remedios y recuperación; los costos de los jornales perdidos y los jornales del reemplazo; los costos del profesional de higiene y seguridad que analizó el accidente y las horas del personal que acompañó.

Los costos obtenidos fueron de U\$ 21.375.67; U\$ 16.672.90 y U\$ 40.417.16 en 2004, 2005 y 2006, respectivamente. Estos montos revelan la necesidad de implementar medidas de prevención sistemáticas tendientes a su disminución.

Los costos totales, con las variables en estudio discriminadas, expresados en valor (U\$) y porcentaje, del año 2004, 2005 y 2006, se presentan en las figuras 1, 2 y 3:

Figura 1: costos totales, expresados en valor y porcentaje, en una empresa frutícola. Año 2004.

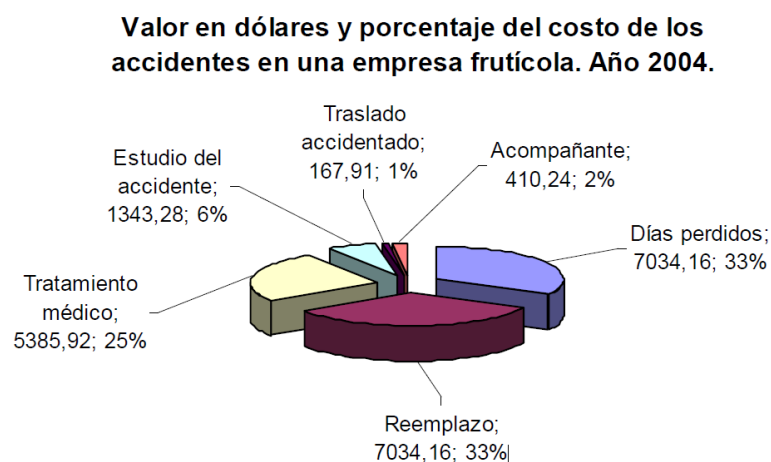


Figura 2: costos totales, expresados en valor y porcentaje, en una empresa frutícola. Año 2005.

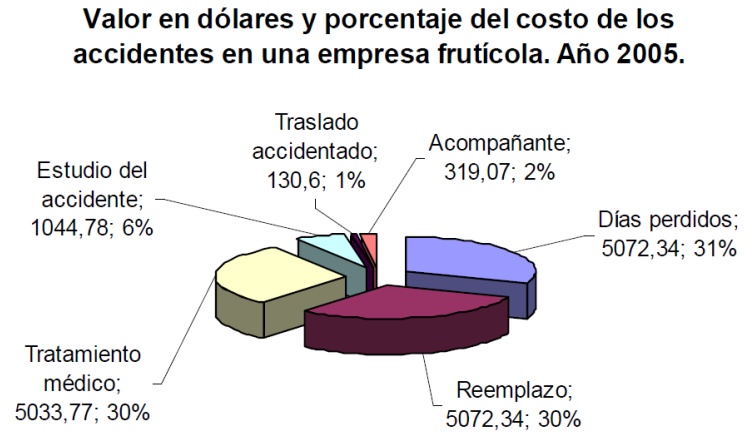
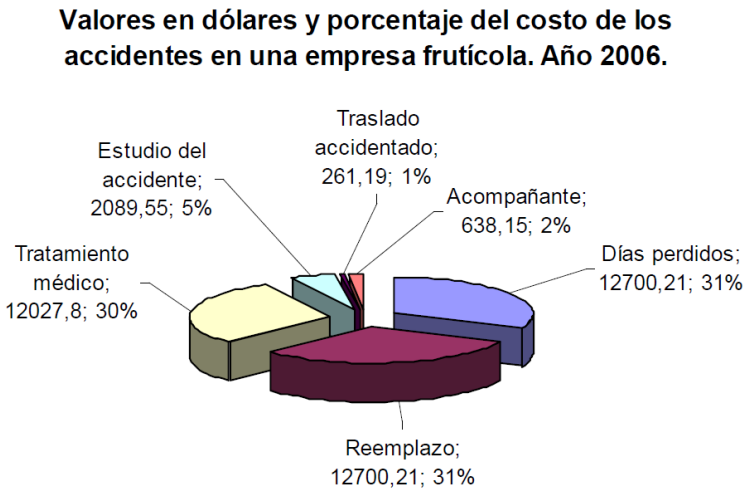


Figura 3: costos totales, expresados en valor y porcentaje, en una empresa frutícola. Año 2006



Las causas de ocurrencia de los accidentes en valor (U\$) y porcentaje se presentan en las figuras 4,5 y 6.

Figura 4: Causa de ocurrencia de los accidentes, expresados en valor y porcentaje, en una empresa frutícola. Año 2004.

Valor en dólares y porcentaje del costo de los accidentes según la causa de ocurrencia. Año 2004.

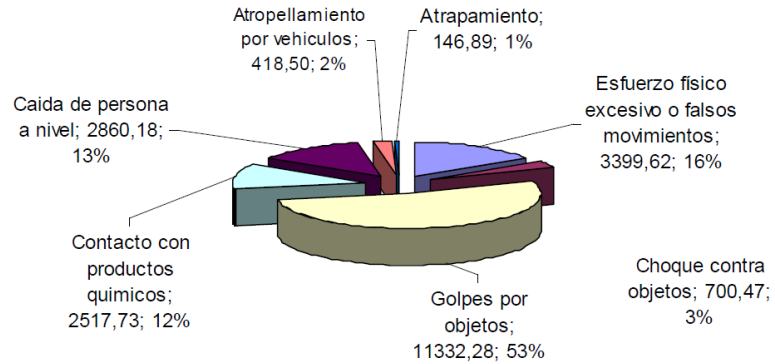


Figura 5: Causa de ocurrencia de los accidentes, expresados en valor y porcentaje, en una empresa frutícola. Año 2005

Valores en dólares y porcentaje del costo de los accidentes según la causa de ocurrencia. Año 2005.

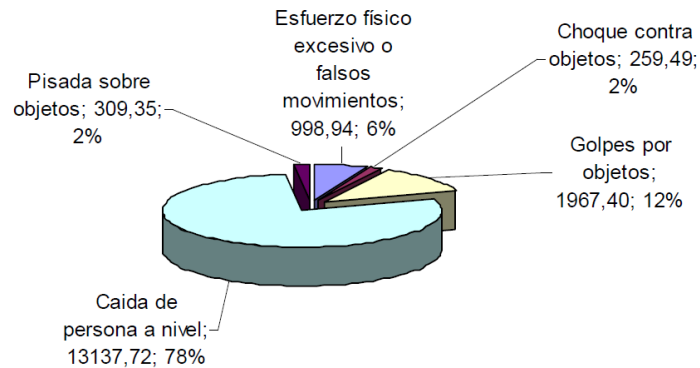
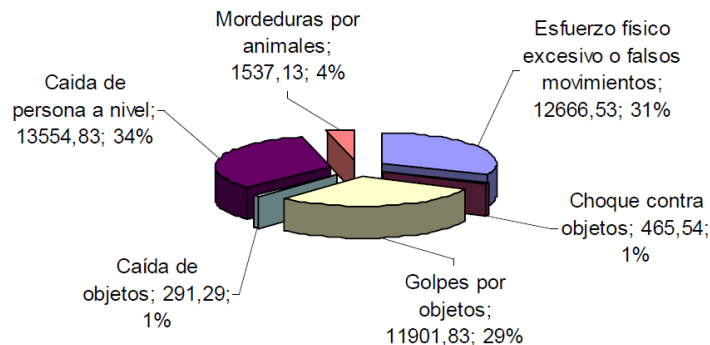


Figura 6: Causa de ocurrencia de los accidentes, expresados en valor y porcentaje, en una empresa frutícola. Año 2006.

Valores en dólares y porcentaje del costo de los accidentes según la causa de ocurrencia. Año 2006.



Con un costo promedio anual gastado en accidentes de U\$ 26.155.24, resulta evidente que es muy superior al costo que normalmente tienen las capacitaciones y campañas de prevención que contribuyen a reducir significativamente los accidentes, significando un ahorro de dinero importante para la empresa. Determinar los gastos en accidentes laborales, sirve para disponer de elementos para “convencer” a los directivos de una empresa para que inviertan en prevención. Empresas más “seguras”, además de los beneficios en salud y calidad de vida para los trabajadores y sus familias, generan importantes ahorros en términos de costos-beneficios

La realización de este tipo de análisis, evaluando año a año las mismas variables, puede ser una herramienta útil para focalizar la actividad de prevención en los sectores o actividades que han tenido mayores accidentes y costos el año anterior. Los valores analizados, a pesar de no abarcar todos los costos directos, ni menos aún los indirectos, revelan la necesidad de implementar medidas de prevención sistemáticas tendientes a su disminución.¹³

¹³ http://inta.gov.ar/documentos/aproximacion-al-costode-los-accidentes-en-una-empresa-fruticola-argentina/at_multi_download/file/EEASP_IP_HyS_1.pdf

CAPITULO VII

EL MANEJO DE RIESGOS MEDIANTE SISTEMAS EFECTIVOS DE ADMINISTRACION DE LA SEGURIDAD

Sumario: 1. Control total de pérdidas. 2. Evaluación de riesgos 3. Metas de la administración del control de pérdidas. 4. Fuentes de pérdidas. 5. Procedimiento para el seguimiento de acciones correctivas

1. CONTROL TOTAL DE PÉRDIDAS

Los accidentes no solo son causados por actos inseguros o negligentes, solo el 15% de los problemas pueden ser controlados por los empleados, mientras que el 85% puede ser controlado por la administración.

Un buen sistema de administración de seguridad provee trayectorias estructuradas para mejorar la comunicación, alcanzar las metas trazadas, desarrollar al personal y mejorar los procesos del negocio aun en tiempos de transición al cambiar de Gerentes.

La administración del control de pérdidas puede describirse como la unión de temas como *calidad, medio ambiente, seguridad industrial y seguridad física*.

La administración de seguridad se orienta hacia un área específica del *control de pérdidas*, mientras al mismo tiempo se superpone con otras

áreas y si es introducida e implantada correctamente tendrá el impacto deseado y profundo sobre el rendimiento.

2. EVALUACIÓN DE RIESGOS

Desde montar una bicicleta hasta cambiar de profesión, todas las actividades son evaluadas según el criterio de cada persona y con diferente grado de profundidad, sin embargo siguen siendo riesgos.

Las organizaciones realizan evaluaciones de riesgo para determinar qué medidas implantar para cumplir con las normas institucionales y legales pertinentes. Permitiendo que la empresa asigne prioridades a las acciones, controlar o eliminar riesgos o saber que riesgos se pueden tolerar. Las medidas a tomar serán en función del nivel de riesgo y manejadas por el sistema de administración de seguridad.

La evaluación de riesgos responde a las preguntas:

- *¿Qué puede salir mal?*
- *¿Qué tan serio puede ser?*
- *¿Qué tan probable es que suceda?*
- *¿Qué debemos hacer al respecto?*

Una evaluación de riesgo adecuada debe permitir:

- Analizar el resultado probable de una acción o un evento.
- Identificar los riesgos importantes.
- Evaluar la probabilidad de obtener el resultado esperado.
- Evaluar la consecuencia potencial del evento.
- Emitir un juicio sobre si el resultado puede ser tolerado.

- Identificar las necesidades si el resultado, o resultado potencial, no puede ser tolerado.
- Proveer información que permita basar las prioridades de las decisiones.
- Ajustarse a la naturaleza de la operación y mantener su validez por un período de tiempo razonable.

En resumen, la evaluación de riesgos provee una base tangible sobre la cual podemos determinar:

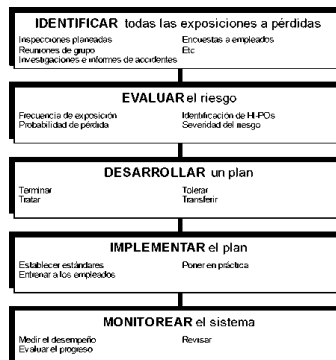
- Si se puede o no convivir o tolerar el riesgo.
- Si no se puede, que es necesario hacer en términos de costos
- Como se puede asignar prioridades y programar nuestra inversión para reducir el riesgo de acuerdo con el crecimiento y desempeño del negocio.

Aunque los analistas de riesgos, consultores externos y entes reguladores nos pueden ayudar a identificar riesgos, realmente son los gerentes y los empleados quienes conocen los peligros y riesgos cotidianos asociados al trabajo diario.

3. METAS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CONTROL DE PÉRDIDAS

La administración del control de pérdidas tiene 5 objetivos fundamentales:

- Identificar
- Evaluar
- Desarrollar
- Implementar
- Monitorear



A. *Identificar todas las exposiciones a pérdida:* El primer y más importante paso consiste en identificar todas las exposiciones a pérdidas a las que está expuesta una organización siendo la única manera de determinar que exposiciones pueden resultar en pérdidas graves si no son controladas.

B. *Evaluar el riesgo:* Es esencial para determinar la criticidad de exposición a pérdida y asignar prioridades de acción. Las tres variables utilizadas con mayor frecuencia en la evaluación son:

- **Gravedad** - Si la exposición llegara a resultar en pérdida, ¿Qué tan severa sería?
- **Frecuencia** - ¿Con qué frecuencia están las personas, los equipos, los materiales o medio ambientes expuestos al riesgo?
- A **Probabilidad** - Considerando todos los factores pertinentes (personas, equipos, materiales, ambiente, procesos) ¿Cuán probable es que ocurra la pérdida?

C. *Desarrollar un plan:* Una vez evaluado el riesgo y decidido la necesidad de una forma de control, se presentan cuatro alternativas a escoger:

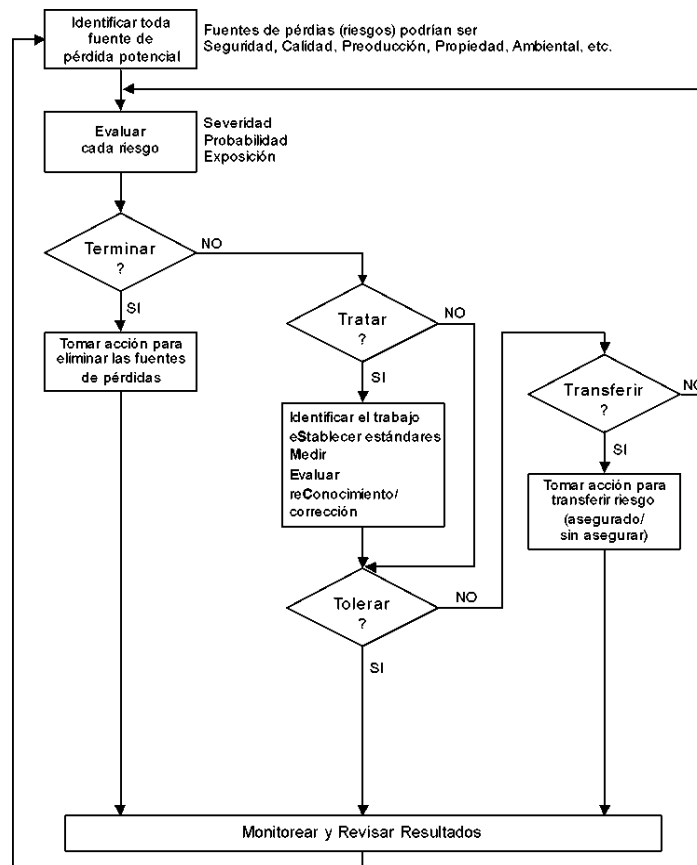
- **Terminar** - Eliminación total de riesgo. Frecuentemente imposible ya que no todos los riesgos se pueden eliminar.
- **Tratar** - Tratar de reducir el riesgo mediante aislamiento, control de procesos, reglas, regulaciones, capacitación, etc.
- **Tolerar** - En ocasiones se tratan de llevar los riesgos a un nivel tolerable aunque a veces hay riesgos que no se pueden tratar y sólo queda tolerarlos.
- **Transferir el riesgo financiero** - Transferir los riesgos a

compañías de seguros, mediante contratos, etc.

Después de considerar el enfoque de las cuatro "T", nuestra estrategia puede estar fuertemente orientada al tratamiento, pero lo correcto es utilizar una combinación de las cuatro "T".

- D. **Implementar el plan:** Un plan solo rinde resultados cuando se lleva a cabo. Aquí se involucran aspectos claves en el desempeño de la organización, como: objetivos, metas, responsabilidades rendición de cuentas y seguimiento.
- E. **Monitorear el sistema:** Medir, evaluar, dar reconocimiento y corregir el desempeño individual y el de la organización.

Proceso de Administración de Control de Perdidas



4. FUENTES DE PÉRDIDAS:

La falta de control de los cuatro componentes más importantes dentro de un negocio puede ser causa de incidentes. Estos componentes son:

- Personas
- Equipos
- Materiales
- Ambiente

La clave para comprender el concepto de PEMA está en que no se puede observar a uno de los componentes individualmente, es un error tratar de ver independientemente los riesgos a las personas o al ambiente ignorando la interdependencia de las relaciones PEMA. Si los cuatro componentes no interactúan correctamente como un sistema nos ocasionará problemas que nos conducirían a pérdidas.

- **Personas:** Empleados, contratistas, clientes, visitantes, proveedores, público, líderes de todos los niveles, es decir el elemento humano, ya que la experiencia muestra que el componente humano está involucrado, en un gran porcentaje, como la causa de accidentes/incidentes. Sin embargo el concepto de que el 80% de los accidentes son causados por fallas de los trabajadores está siendo cada vez más cuestionado a la luz de las experiencias y nuevos conocimientos adquiridos. Para comprender el concepto de *personas* como fuente de pérdida, nos debemos preguntar:

- ¿Qué hace la gente? (Qué trabajo)
- ¿Es crítico, peligroso, difícil, complejo, estresante o físicamente exigente?

- ¿Cómo interactúan las personas con el ambiente y las operaciones?
- ¿Cuál es el sistema de administración?
- ¿Cuáles son los riesgos inherentes al introducir personas a este ambiente?
- ¿Los dañará el ambiente?
- ¿Contaminarán o dañarán el ambiente?

El 85% de los problemas relacionados con las personas involucra situaciones en que sólo la administración puede hacer algo al respecto. Administrar el componente de *personas* y su interacción con los otros componentes del sistema es un medio importante para el control efectivo.

- **Equipo:** Incluye todas las herramientas y máquinas con las que trabajan las personas en forma directa o que se encuentren a su alrededor, equipo protector, vehículos, herramientas de mano, etc. Este componente representa una fuente potencial de daño y muerte, por lo que la promulgación de leyes han sido dirigidas a la protección y entrenamiento del personal y últimamente a la ergonomía o *ingeniería de factores humanos*. Esto involucra tanto el diseño del trabajo como del lugar de trabajo para adaptarlo a las capacidades humanas - estatura, capacidades de percepción, patrones de respuesta, gamas de movimiento, alcance, límites de tensión, etc. - evitando la excusa de que el accidente se produjo a causa de un acto sub-estándar. El objetivo principal es diseñar el equipo y el ambiente de trabajo para hacer que *las funciones del personal* sean más naturales y cómodas con el propósito de prevenir la confusión, agotamiento, frustración, sobrecarga,

errores y sobre todo accidentes. Para lo cual se debe considerar:

- ¿Dañará el equipo a la gente?
 - ¿Dañará o contaminará el equipo al ambiente?
 - ¿Dañará el ambiente al equipo?
 - ¿Dañarán las personas al equipo?
 - ¿Cuáles son los riesgos relacionados con la interacción en este ambiente de personas - equipos?
- **Materiales:** Materias primas, químicos y otras sustancias procesadas por las personas. En muchas empresas el manejo de materiales representa entre el 20 y 30 por ciento de todas las lesiones o daños por materiales que se derraman, corroen, queman o explotan. Para determinar la potencialidad de pérdida de materiales, nos debemos preguntar:
 - ¿Dañan estos materiales el ambiente?
 - ¿Dañará el ambiente los materiales?
 - ¿Dañarán estos materiales a las personas?
 - ¿Dañarán las personas a los materiales?
 - ¿Cómo interactúan los materiales con el equipo?
 - ¿Cómo interactúan los materiales con otros materiales?
 - ¿Cuáles son los riesgos inherentes a los materiales para las personas y el equipo en este ambiente?

En años recientes este campo ha logrado mayor atención por parte de la administración, impulsada por un mayor énfasis por parte de la sociedad hacia la *salud ocupacional*. La administración efectiva en control de pérdidas exige un conocimiento de las prácticas seguras de manipulación de materiales peligrosos y de las hojas de seguridad y salud de

materiales (HSSM / Safety data sheet).

- **Ambiente:** Este elemento incluye todos los aspectos del entorno:
 - Los edificios y recintos que rodean a las personas, equipos y materiales.
 - Los fluidos y el aire que rodea otros componentes.
 - Los peligros químicos, vapores, gases, humos, polvos, etc.
 - Los fenómenos atmosféricos y meteorológicos.
 - Los peligros biológicos, hongos, bacterias y virus.
 - Las condiciones físicas, iluminación, ruido, calor, frío, presión, humedad, radiación.

El ambiente físico representa el origen de las causas de un número en crecimiento de enfermedades y condiciones relacionadas con la salud, sin contar con pérdidas por ausentismo, productos y servicios de mala calidad y pérdida de productividad. Hay que tomar muy en cuenta también el ambiente externo pues puede verse adversamente afectado por la contaminación del aire, agua y suelo producto de las operaciones.

El ambiente no es sólo físico, incluye también asuntos como la estructura organizacional, filosofía de administración, el mercado de operación del negocio, el clima político y social, etc.

Estos cuatro elementos *personas, equipos, materiales y ambiente* (PEMA), ya sea individual o en sus interacciones, son las fuentes principales de causas de accidentes y otros tipos de pérdidas. Al investigar estos acontecimientos se debe considerar cuidadosamente

los cuatro elementos, especialmente durante el desarrollo e implementación de medidas preventivas y correctivas.

La cultura de Seguridad:

La administración de seguridad/control de pérdidas es una parte vital del negocio, si no se administra adecuadamente puede resultar muy costoso no solo en términos monetarios sino también humanos.

¿Quién ayudará a identificar todas las exposiciones a pérdidas? ¿Evaluar riesgos? ¿Desarrollar, implantar y controlar el trabajo realizado?

Tradicionalmente el trabajo ha sido realizado por el gerente de seguridad o por el *especialista*. El experto en seguridad es un promotor que ayuda a asegurar el bienestar de los trabajadores mediante la participación activa de estos a favor propio y de los demás. Sin embargo el problema de la seguridad es un esfuerzo de equipo, desde el nivel más alto de la organización, pasando por el gerente, supervisor y empleados, cada uno cumpliendo su rol y actividades claramente definidas desde el comienzo, para que las metas de la administración de control de pérdidas puedan llegar a ser alcanzadas.

El problema está en que muchos gerentes aceptan que la seguridad es parte de su trabajo, pero muy pocos están realmente *comprometidos*. No es cuestión de sólo entrenamiento y auditorias ocasionales, el compromiso significa que cuando un trabajador descubre un peligro que requiere el paro de la producción por 30 minutos para corregir el riesgo, el gerente pare la producción. El compromiso gerencial significa: comprensión, creencia, entusiasmo, planificación, organización, dirección y control. En otras palabras, el compromiso no es una cosa de vez en cuando, es una exigencia cotidiana, es parte de la cultura organizacional, un modo de vida.

Numerosos estudios universitarios, gubernamentales y de investigación, y las

experiencias prácticas han determinado los 20 elementos de un programa exitoso de salud y seguridad, estos a su vez han resultado ser exitosos para lograr resultados óptimos, si son implementados adecuadamente, en control total de pérdidas, calidad, costos y producción.

Verificación y seguimiento:

En control de perdidas es esencial el controlar constantemente el sistema y realizar seguimiento a las cuestiones que se van presentando. Si bien la medición por sí misma no asegura el éxito, si provee un medio claro para medir el desempeño hacia el logro de metas y objetivos específicos. Para que sea verdaderamente efectiva, el proceso de verificación debe medir el control, la medición de resultados por si misma posee un valor muy limitado.

Los gerentes deben demostrar su compromiso mediante la acción, fracasar en el seguimiento significa una carencia de compromiso que es percibida por todos los empleados. Para mayor efectividad de las actividades del programa estas deben ser proactivas y requerir establecimiento de mediciones para su control.

5. PROCEDIMIENTO PARA EL SEGUIMIENTO DE ACCIONES CORRECTIVAS. EJEMPLO DE UN PROCESO DE SEGUIMIENTO

El propósito de este seguimiento es evaluar el problema en cuestión y, si es necesaria una acción correctiva, seguir el problema hasta la solución.

1. Los problemas en cuestión son identificados de informes de observación, sugerencias, investigaciones de accidentes/incidentes, inspecciones planeadas y otros mecanismos.
2. La clasificación A, B, C, I, II, O III es asignada por el individuo que identificó el asunto como problema. Si el problema es de una

naturaleza que pertenece al daño de gente o la propiedad, el plazo de tiempo para corregirlo es de A-24 h. B-72 h. C-168 h. a partir de su detección. Si el problema es de cualquier otra naturaleza: I - un mes, II - dos meses, III - tres meses.

3. Estos problemas en cuestión deben ser registrados en el Sistema de Seguimientos de Acciones correctivas.
4. El sistema es consultado a diario y antes de cada reunión de la administración.
5. En cada reunión de la administración, la agenda incluirá un informe sobre la condición de problemas pendientes de solución y nuevos problemas que hayan sido identificados desde la última reunión.
6. Una persona será identificada y notificada de su responsabilidad por evaluar problemas para determinar si precisa una acción correctiva. Tal evaluación se hará *después de comunicarse con la persona que identificó el problema y otros que tienen interés y/o el conocimiento del problema.*
7. Si se considera que ninguna acción correctiva es necesaria, la persona que identificó el problema será notificada y se le presentará la razón por la decisión alcanzada.
8. Durante la reunión de la administración, se harán asignaciones para nuevas acciones correctivas, si son necesarias, y se estipularán recursos para identificar las causas básicas del problema.
9. Si, durante el curso de la acción correctiva, la persona responsable por tal acción es reemplazada, él o ella será notificada. El Sistema de Seguimiento de Acciones Correctivas será actualizado con el nombre de la nueva persona y se le notificará a ella que es la persona

responsable. A esta persona también se le informará de la condición actual de las correcciones y recursos disponibles.

10. El tiempo máximo permitido para las acciones correctivas es de 60 días. Después de ese tiempo el gerente de planta se involucrara en la administración de las acciones correctivas.
11. El tiempo máximo permitido para las excepciones de acciones correctivas es de 90 días. Un ejemplo de una excepción puede ser cuando los recursos requeridos deben ser incluidos como un artículo del presupuesto. El problema permanecerá abierto y seguirá apareciendo regularmente en los informes de condiciones de reuniones programadas de la administración hasta cuando se resuelva.
12. Cuando el problema alcanza la excepción de 90 días y esta debe ser extendida para su solución, la persona dueña del problema será notificada cada mes hasta cuando se solucione el problema acerca del estado de las acciones correctivas.
13. Una vez resuelto el problema será notificada de su solución.

Conclusión

El Trabajo de Investigación realizado lo considero importante ya que los riesgos de trabajo constituyen uno de los problemas laborales contemporáneos más relevantes para la salud de los trabajadores en todo el mundo.

Los Accidentes de Trabajo constituyen un costo totalmente improductivo, pues no sólo provocan una catástrofe personal y familiar; sino también una falta de competitividad en las empresas y en general, una pesada carga para toda la sociedad, porque soporta la disminución de sus factores productivos, así como fuertes gastos estériles que se traducen en el alza de precios de los productos y en un menor nivel de vida de la comunidad.

El estudio de los Costos de los Accidentes de Trabajo en la empresa y la Gestión de la Seguridad Laboral desde un punto de vista económico, en sus dos vertientes: Siniestralidad y Prevención, es un tema poco tratado a lo largo del tiempo (recién ahora en auge), a pesar de su enorme interés e importancia, tanto a nivel humano como económico.

Los trabajadores tienen más que ganar con la implementación de medidas eficaces de seguridad y más que perder con las ineficaces.

En el futuro deberá ir cobrando cada vez mayor importancia en la empresa el control de los Costos de la Siniestralidad, y el empresario deberá ver la Prevención no como algo negativo y costoso, sino como positivo y rentable.

La labor de la Administración es importante, tanto en lo que respecta al fomento de la gestión preventiva, como al control del cumplimiento de la normativa legal vigente. Se corre el peligro de que la empresa respetuosa

con la normativa se desmotive, al ver como aquella otra que incumple la ley compite en ventaja, con menores costos sociales, al trasladarse al Estado los gastos que corresponden al empresario y ser mínimo el costo de su incumplimiento legal.

Es importante abrir canales de participación a los trabajadores en la empresa, no sólo en cuanto a la implementación de los procedimientos de prevención que ellos habrán de aplicar en el desempeño de su trabajo diario, sino también en el mismo proceso de definición de los riesgos existentes en la empresa. Para ello, es necesario plantear un modelo de organización participativo, con suficientes canales de comunicación en todos los sentidos, jerárquicos y funcionales, así como un sistema de toma de decisiones que permita integrar las diferentes percepciones e interpretaciones de la realidad social y, a la vez, se muestre operativo.

Otro factor importante a considerar es el ambiente que se genera en el ámbito laboral, éste debe ser adecuado para permitir establecer relaciones comunicacionales de interés, colaboración, comportamientos seguros y evitar accidentes. Cuando la motivación es escasa, el clima organizacional se ve afectado y sobreviene la depresión, el desinterés, el descontento y la falta de productividad.

Reforzar aspectos relacionados con el comportamiento para lograr un aumento en la competitividad y productividad laboral, resultará en la disminución de los índices de riesgo o de siniestralidad presentes en cualquier empresa.

La conclusión que podemos sacar es que la mentalidad general respecto a los accidentes es principalmente correctiva, en vez de preventiva. Generalmente se pone mayor énfasis en los efectos y no en las causas que produjeron ese accidente.

Por dicha razón, la implementación de un Programa de Seguridad es sumamente importante para poder, en primera instancia, detectar los posibles riesgos que podrían generar accidentes y en una segunda instancia, investigar los accidentes e incidentes ocurridos, para poder aprender de ellos y evitar su repetición.

La implementación de estrategias para la contención de la siniestralidad demanda tiempo y esfuerzo, y generalmente, no produce resultados inmediatos. Esto requiere la comprensión y paciencia de los miembros de la organización; por el contrario, no tenerlas permite que se fuguen algunos rubros importantes (costos ocultos), y por tal razón la utilidad de la empresa se verá afectada. Si no se hace un trabajo continuado en la identificación de factores de riesgo, modificación de condiciones de seguridad, modificación y observación del comportamiento, sensibilización y capacitación al personal, no se podrá lograr que el trabajador interiorice la seguridad como uno de los aspectos más importantes que rigen su vida laboral.

INDICE BIBLIOGRAFICO

a) General

GRISOLIA, Julio A. y otros DERECHO LABORAL; Ediciones GUIA PRÁCTICA PROFESIONAL; 2015

b) Especial

Azcúenaga Linaza, Luis María , “Manual práctico para la investigación de accidentes e incidentes laborales” Editorial FUND. CONFEMETAL, 2006

GRISOLIA, Julio A. y otros, RIESGOS DEL TRABAJO; Ediciones GUIA PRÁCTICA PROFESIONAL ; 2015

SUAREZ, Carina V; Responsabilidad civil por accidentes de trabajo (ley 26.773). La opción civil excluyente de la ley 26.773. Ediciones García Alonso

c) Otras Publicaciones

<http://www.estrucplan.com.ar/articulos/verarticulo.asp?IDArticulo=2937>

<http://www.empresalud.com.ar/anteproyecto-de-ley-de-riesgos-del-trabajo/>

<http://www.ateargentina.org.ar/descargas/ANTEPROYECTO%20de%20LEY%20PREVENCION%20de%20RIESGOS%20LABORALES.pdf>

<http://www.parlamentario.com/bank/uploads/Proyecto%20de%20modificacion%20Ley%20ART.pdf>

<http://aldiaargentina.microjuris.com/2013/02/07/el-nuevo-sistema-de-riesgos-del-trabajo-modificaciones-introducidas-por-la-ley-26-773/>

<http://sl24.com.ar/2015/01/alerta-empresarial-solo-en-2014-se-sumaron-80-000-juicios-laborales-y-crece-temor-por-proyecto-de-ley-tasa-36/>

<http://artepolitica.com/articulos/el-proyecto-de-ley-de-promocion-del-trabajo-registrado-y-prevencion-del-fraude-laboral/>

http://www.internationalsosfoundation.org/?wpfb_dl=33

<http://www.redproteger.com.ar/biblioteca/33.pdf>

<https://www.galenoart.com.ar/ds/art/pdf/manual.pdf>

<https://clochardmoribundo.files.wordpress.com/2009/09/control-total-de-perdidas.pdf>

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	1
<u>CAPITULO Nº I: Accidentes y enfermedades: Inculpables vs laborales</u>	
1. Introducción.....	3
2. Definición.....	4
3. Plazos.....	7
4. Remuneración.....	8
5. Exposición.....	12
<u>CAPITULO Nº II: Ley de Riesgos de Trabajo</u>	
1. Introducción.....	15
2.1 Los riesgos del trabajo en el mundo.....	16
2.2 Antecedentes de la Ley. Ley 9688 y 24028.....	18

3. Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo.....	21
4. Jurisprudencia.....	31
5. Modificaciones introducidas por la Ley 26.773.....	34
6. Otras normas. 6.1. OIT: Organización Internacional del Trabajo.....	38
6.2. INSHT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.....	42
6.3. Ley N° 19587: 1972, “Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo – Decreto 351”.....	44
6.4. Norma Argentina IRAM 3800:1998, “Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional”.....	47
6.5. Incumplimiento legal.....	47

Capitulo III: Accidentes vs Incidentes

1. Definición de accidente e incidente de trabajo.....	49
2. Incidencia de los accidentes de trabajo en los costos de una empresa.....	51

Capitulo IV: Gestión Preventiva y Aproximación a los Costos de Accidentes

1. Introducción.....	55
2. La gestión preventiva.....	56
3. La contabilidad de gestión y la gestión preventiva.....	57
4. La contabilidad preventiva.....	58
5. Análisis de costos de accidentes / incidentes.....	59

CAPITULO V: Régimen Previsional

1. Financiamiento.....	69
2. Vencimiento.....	70
3. Modalidad de cálculo, declaración y pago.....	70
4. Resolución N° 38.064 del 27 dic. /2013 - superintendencia de seguros de la nación.....	73

CAPITULO VI: Costos de Accidentes: ejemplos prácticos

1. Cálculo de un accidente laboral.....	75
2. Estudio realizado por el INTA.....	78

CAPITULO VII: El manejo de riesgos mediante sistemas efectivos de Administración de la Seguridad

1. Control total de pérdidas.....	83
2. Evaluación de riesgos.....	84
3. Metas de la administración del control de pérdidas.....	85
4. <i>Fuentes de pérdidas</i>	88
5. Procedimiento para el seguimiento de acciones correctivas.....	93
Conclusión	96
Índice Bibliográfico	99
Índice	101