



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONOMICAS  
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

# HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL – UNA VISION INTEGRAL

Autores: González, Paola Alejandra  
Hoffmann, Ana Lucia

Director: Martos, María Enriqueta

**2018**

Trabajo de Seminario: Licenciatura en Administración de Empresas

## Resumen

El mundo está cambiando. La era industrial ha dado paso a la informática. La tecnología de las comunicaciones está modificando radicalmente la velocidad, dirección y flujo de información, lo cual altera los roles laborales de toda la organización.

Los empleadores deben hacer cosas, más rápido, de mejor calidad, con procesos más seguros, pero con menos recursos.

En las organizaciones donde sus trabajadores se involucran apasionadamente en la seguridad de sus tareas y la mejora de sus ambientes laborales, la prevención es el cambio. Cuanto más sepa su gente, más valiosa se volverá, ya que las empresas necesitan de su conocimiento profundo en las tareas que realizan.

Con el objeto que las empresas consigan mejoras continuas en la reducción de riesgos, mediante la gestión sistemática de la prevención, se hace necesario desarrollar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que alinee los objetivos de la empresa con los de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Su aplicación en el largo plazo será la herramienta que ayude a reducir, significativamente los accidentes en el trabajo.

En el presente trabajo desarrollamos los puntos más importantes de la seguridad e higiene industrial, teniendo en cuenta el marco legal en nuestro país y por último aplicamos todo lo investigado en una empresa en funcionamiento.

## Prólogo

Estamos transitando épocas de crecimiento, y debemos transformarlas en Oportunidad.

Motivadas por el hecho de lograr el acceso a nuevos mercados, o simplemente por la necesidad de sobrevivir en condiciones altamente competitivas, se incrementa el número de organizaciones en nuestro país que están dedicando sus esfuerzos al mejoramiento de su Sistema de Gestión empresarial.

La implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en empresas que fabrican productos y/o brindan servicios constituye una herramienta para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, el cambio en la Gestión, la participación de los trabajadores y su organización gremial y en ciertos casos es una exigencia por parte de los clientes.

Antes de considerar cómo se implementa un sistema Seguridad y Salud en el trabajo en una organización, es necesario comprender la cultura de nuestros empresarios y la percepción de la prevención en países como el nuestro.

Los países en desarrollo comparten un número considerable de características comunes, algunas de las cuales se describen a continuación:

- La mayoría de las organizaciones desconocen los beneficios de los sistemas de Gestión y de su influencia sobre la rentabilidad y el crecimiento a largo plazo.
- Los consumidores desconocen la cantidad de riesgos laborales, accidentes y vidas humanas que todos los días se producen para la fabricación de los productos o servicios y la implicancia que tiene sobre su calidad de vida.

- Existe una pobre imagen de la prevención de accidentes en empresas que fabrican los productos nacionales, comparada con la de empresas de algunos países desarrollados

Los sistemas de gestión en general tienen el propósito de prevenir los fallos/riesgos y evitar los costos que de ellos devienen.

Además, la eliminación de los riesgos en los procesos, de los tiempos de espera, de los errores etc., sumado a la mejora del clima laboral, permite el desarrollo de la seguridad y la salud en el trabajo y el aumento de la productividad.

La prevención es una obligación, de hecho la ley de higiene y seguridad en el trabajo, Ley 19587, está basada fundamentalmente en la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales (las leyes se presumen conocidas y son de uso obligatorio), implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, aun hoy es opcional

No queremos olvidarnos de agradecer a la Profesora y Magister María Enriqueta Martos, por la orientación y ayuda que nos brindó para la realización de nuestro trabajo. A los técnicos en higiene y seguridad Pablo Perea y Franco Juárez, y al Licenciado José Aguirre por aportarnos la información necesaria y permitirnos el ingreso a la planta citrícola. Y no podía faltar la colaboración de nuestras familias, que nos ayudaron y apoyaron en todo momento.

## CAPITULO I

### Seguridad e Higiene Industrial

Sumario: 1.- Seguridad e higiene en el trabajo. 2.- Evolución histórica. 3.- Riesgo laboral. 4.- Accidentes laborales. 5.- Enfermedades profesionales.

#### 1.- Seguridad e higiene industrial

En relación a la seguridad e higiene industrial, se encuentran las siguientes definiciones:

“Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la seguridad e higiene industrial constituye una de las principales bases de la preservación de la fuerza laboral adecuada. De manera genérica, seguridad e higiene en el trabajo constituyen dos actividades estrechamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo, capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados”<sup>(1)</sup>.

Por otro lado se menciona a la seguridad en el trabajo como “un conjunto de procedimientos y recursos técnicos aplicados a la eficaz prevención y protección frente a las enfermedades laborales y a los

---

<sup>(1)</sup> CHIAVENATO, Idalberto, Administración de recursos humanos, Editorial McGraw-Hill, (Colombia, 2001), pág. 478.

accidentes. La seguridad e higiene industrial tiene por objeto eliminar o reducir riesgos de distintos centros de trabajo, estimular y desarrollar en los trabajadores una actitud constructiva y positiva respecto a la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales y así también lograr individual y colectivamente un óptimo estado sanitario”.<sup>(2)</sup>

### 1.1.- Objetivos de la seguridad e higiene industrial

Los objetivos de la seguridad e higiene industrial, van dirigidos a la salud, el bienestar y la estabilidad laboral del trabajador con el fin de evitar el ausentismo ya sea temporal o permanente, así mismo para que el trabajador se encuentre cómodo dentro del lugar de oficio y esto permita alcanzar rápidamente un nivel alto de productividad, donde las dos partes de la relación laboral salgan ganando.

“Los objetivos de la seguridad e higiene industrial los siguientes.

- La eliminación de las causas de enfermedades profesionales
- Reducción de los efectos perjudiciales provocados por el trabajo.
- Prevención de empeoramiento de enfermedades y lesiones laborales
- Mantenimiento de la salud de los trabajadores y aumento de la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.

Estos objetivos se pueden lograr mediante la educación de absolutamente todos los miembros de la empresa, indicándoles los peligros existentes y enseñándoles cómo evitarlos.”<sup>(3)</sup>

### 1.2.- Seguridad industrial

“La seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y

---

<sup>(2)</sup> CORTES, J., Seguridad e higiene del trabajo. Técnicas de prevención de riesgos laborales, Editorial Alfaomega, (Colombia, 2002), pág. 241.

<sup>(3)</sup> CHIAVENATO, Idalberto, op.cit., pág. 481.

eliminar condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar practicas preventivas”<sup>(4)</sup>.

### 1.3.- Higiene industrial

Existen diferentes definiciones de la higiene industrial, aunque todas ellas tienen esencialmente el mismo significado y se orientan al mismo objetivo fundamental de proteger y promover la salud y el bienestar de los trabajadores, así como proteger el medio ambiente en general, a través de la adopción de medidas preventivas en el lugar de trabajo.

Entre algunas definiciones sobre la higiene industrial podemos citar la que la define como “un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolos de los riesgos de salud inherentes de las tareas del cargo y el ambiente físico donde se ejecuten. La higiene en el trabajo está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y el control de dos variables; el hombre y su ambiente de trabajo.”<sup>(5)</sup>

Así mismo entre otras definiciones se describe que “la higiene industrial es la ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo también en cuenta su posible repercusión en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general.”<sup>(6)</sup>

### 2.- Evolución histórica

“El concepto de seguridad e higiene en el trabajo no es un concepto fijo, sino por el contrario con el paso del tiempo ha sufrido cambios derivados de los progresos tecnológicos y condiciones de tipo social, político y

---

<sup>(4)</sup> Ibídem, pág.480.

<sup>(5)</sup> Ibídem, pág.479.

<sup>(6)</sup> HERRICK, Robert, Higiene Industrial, Enciclopedia de la OIT, (Madrid, 2012), pág.33.

económico, adaptándose a la realidad y condiciones de los diferentes países”.<sup>(7)</sup> Durante mucho tiempo los dirigentes de las empresas manejaban una percepción equivocada sobre este tema pues no tenían medidas establecidas de prevención de accidentes sino únicamente de formas de reparación del daño causado. Desde el siglo XVI existen textos que hablan sobre los sistemas de protección dentro de la empresa a grandes rasgos, sin embargo no fue hasta después de la revolución industrial que nace el verdadero concepto de seguridad e higiene en el trabajo, ya que con la creación de la máquina de vapor se dio vida a grandes industrias y fabricas que sufrieron considerables aumentos en los accidentes, no así las técnicas para evitarlos. La situación fue complicada en ese tiempo, aun así fue hasta el siglo XIX que se comenzó a tomarse medidas eficaces para la 12 prevención de accidentes y reducción de riesgos laborales principalmente con la creación de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en el año de 1918.

### 2.1.- Seguridad e higiene industrial como disciplina técnica

La implementación de un sistema que prevenga y reduzca la mayor cantidad de accidentes laborales posibles requiere indudablemente de conocimientos fundamentalmente técnicos y de procesos tecnológicos ya que la persona encargada de garantizar a los colaboradores condiciones aptas para realizar su trabajo de forma segura debe conocer ampliamente el equipo, maquinaria, herramientas y procesos que se realizan. Por ello se concluye que la seguridad e higiene industrial es un conjunto de técnicas no médicas que actúan sobre riesgos específicos derivados de las actividades que se realizan como parte del trabajo, el objetivo principal es prevenir accidentes de trabajo y enfermedades que puedan ser causadas por éste. Al momento de aplicarla se puede respaldar y apoyar por otras técnicas de protección de la salud entre

---

<sup>(7)</sup> CORTES, J., op.cit., pág.37



las que se puede mencionar, la ergonomía, medicina del trabajo, psicología, técnicas educativas, política social, entre otras.

### 3.- Riesgo laboral

Es la posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo que realiza, el hecho de que exista una posibilidad no garantiza que el daño vaya a ocurrir sin embargo los efectos de este riesgo pueden ser lamentables. Se considera que existe un mayor riesgo profesional en los procesos donde no se ha considerado al ser humano como centro del proceso productivo, por ello se debe tomar al ser humano como el elemento más importante para la obtención del objetivo planeado y brindarle las condiciones y características adecuadas para desarrollar sus tareas.

#### a) Factores de riesgo en el trabajo

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el riesgo es aquella situación que puede romper el equilibrio físico, mental y social del colaborador.

“Existen situaciones o condiciones que pueden afectar la salud del colaborador.

Los riesgos se clasifican en cuatro categorías que son

- Condiciones de seguridad
- Factores de tipo físico, químico y biológico
- Factores ligados a las características del trabajo
- Factores relacionados con la organización del trabajo”<sup>(8)</sup>

Las condiciones de seguridad son las que influyen en los accidentes ocasionados por elementos móviles, cortantes, electrificados, combustibles y otros. Para controlar estos factores se deben analizar las máquinas, herramientas, equipos, instalaciones, dimensiones de los locales y condiciones de almacenamiento. Los factores de tipo físico, químico y

---

<sup>(8)</sup> LUNA ROSAURO, Fernando, Prevención de riesgos laborales, Editorial Vértice, (Madrid, 2012), pág.71.

biológico se refiere a contaminantes como ruido, iluminación, temperatura, humedad, radiaciones y otras sustancias que se encuentren en el lugar de trabajo a las que el empleado se encuentre expuesto, es importante considerar los efectos que esto pueda causar en la salud de la persona. Los factores ligados a las características del trabajo son los elementos que implican esfuerzo físico del empleado ya sea una postura estática o dinámica y los esfuerzos mentales que el colaborador realiza para cumplir con sus tareas. Los factores relacionados con la organización del trabajo incluyen aspectos como el clima laboral, asignación de tareas, comunicación interna, horarios y turnos de trabajo. Es importante tener en cuenta que estos factores de riesgo se pueden presentar más de uno a la vez de acuerdo al tipo de trabajo que se realiza y al ambiente en que se desarrollan las actividades

### 3.1.- Clasificación de los riesgos ambientales

3.1.1.- Riesgos químicos

3.1.2.- Riesgos físicos

3.1.3.- Riesgos biológicos

3.1.4.- Riesgos ergonómicos

#### 3.1.1.- Riesgos químicos

Los agentes químicos, según sus características, se clasifican en:

##### Gases y vapores

Son contaminantes invisibles que se desplazan en el aire. La vía de acceso suele ser la respiratoria pero también pueden ser absorbidos a través de la piel o del tracto digestivo.

Los gases, según cuales sean sus efectos en el organismo, se pueden dividir en tres categorías:

**Gases irritantes:** el efecto de irritación puede ser local (irritante primario) o de acción tóxica general (irritante secundario.)

Los irritantes primarios que actúan sobre nariz y garganta son el amoníaco, el ácido clorhídrico y sulfúrico y el formaldehído. Los que actúan sobre los bronquios son el cloro y el bromo, entre otros. Y, por último, los que actúan sobre los pulmones son los gases nitrosos, que se producen en el arco eléctrico.

**Gases asfixiantes:** este tipo de gases produce falta de oxígeno en la sangre. Tienen este efecto, por ejemplo, el nitrógeno, el metano y el propano.

**Gases anestésicos:** producen un efecto depresivo sobre el sistema nervioso. Por ejemplo, la acetona y las parafinas.

**Vapores: hidrocarburos** (xileno, tolueno, benceno.)

### Aerosoles

Son partículas -sólidas o líquidas- que, por su tamaño pequeño y poco peso, se mantienen en suspensión. Por lo tanto, no se ven ni se sienten. Un ejemplo son las partículas de pintura con pistola.

Los aerosoles se dividen en distintos subgrupos, de acuerdo a sus características físicas:

**Polvos:** son piezas sólidas que se mantienen en el aire, producto de las moliendas, arenadas, etc. Por ejemplo: el talco, la arcilla, el caolín, el polvo de sílice, entre otros.

**Humos:** también son partículas sólidas, producto de la suspensión y condensación de metales en los procesos de fusión. Algunos de ellos son: plomo, zinc, mercurio, antimonio.

**Nieblas:** son pequeñas gotas -líquido en suspensión- que normalmente se producen por condensación del vapor de una sustancia.

Por ejemplo: ácidos, solventes, pinturas, etc.

Para saber cómo cuidarse es fundamental, en primer lugar, conocer las posibles vías de entrada de los agentes peligrosos al organismo. El ingreso puede producirse a través de:

### 3.1.2.- Riesgos físicos

Son formas de energía que inciden sobre las personas en niveles superiores a los que el organismo puede tolerar.

Los agentes físicos que actúan en el organismo humano produciendo distintos tipos de enfermedades son:

**Ruido:** es un sonido indeseable que se propaga en ondas. El efecto más corriente es la molestia, pero exposiciones prolongadas a alta dosis de ruido (por encima de los 85 decibeles) llegan a producir sordera profesional.

**Calor:** exposiciones prolongadas a altas temperaturas en el ambiente del trabajo, deshidratación y agotamientos prematuros.

**Radiaciones:** es la transmisión espacial de energía. Las hay de dos tipos:

**-Radiaciones infrarrojas:** producen calor en la piel.

**-Radiaciones ultravioletas:** soldadura oxiacetileno.

**Vibraciones:** transmisión por herramientas de movimiento cíclico de distinta intensidad y repercusión de acuerdo al segmento expuesto (ej.: mano -brazo).

### 3.1.3.- Riesgos biológicos

En determinadas tareas, la manipulación de determinados agentes biológicos es frecuente, lo cual aumenta las posibilidades de contagio.

Dentro de los agentes biológicos, encontramos:

**Los virus:** son microbios invisibles transmitidos por perros, gatos, ratas o por mosquitos. Producen fiebre aftosa, hidrofobia, encefalitis viral, tifus, etc.

**Las bacterias:** son microorganismos unicelulares que se producen por división celular. Por ejemplo, la brucelosis, que se trasmite por la leche, o la disentería, por consumir alimentos contaminados.

**Los hongos:** pertenecen al reino vegetal y producen, por ejemplo, tiña, micosis, etc.

**Los parásitos:** son organismos que viven en, o sobre, otro organismo y que obtienen de él su subsistencia, sin prestarle ningún servicio a cambio.

Por ejemplo, la triquinosis y la sarna.

**Las sustancias alergénicas:** pueden ser de origen animal (pelos, lanas) o vegetal (fibras de algodón, cáñamo, polvos de harina, maderas, etc.).

Los trabajadores que más probablemente estén expuestos a este tipo de riesgos son los que se ocupan de animales y los crían, los que elaboran alimentos, los pescadores, los campesinos, el personal médico y de odontología, los que manipulan granos, los estibadores, los trabajadores de silo, los trabajadores de la industria láctea, entre otros.

#### 3.1.4.- Riesgos ergonómicos

Son aquellos que están directamente relacionados con posturas físicas inadecuadas, movimientos repetitivos, posiciones físicas incorrectas, etc.

La ergonomía es una disciplina relativamente nueva, que estudia el trabajo en relación con el entorno en que se lleva a cabo y con quienes lo realizan. Se utiliza para determinar cómo diseñar o adaptar el lugar de trabajo al trabajador, a fin de evitar distintos problemas de salud y de aumentar la eficiencia.

Así es que la ergonomía tiene como objetivos principales:

- Crear condiciones de seguridad en el trabajo
- Promover las mejores condiciones de salud para los trabajadores
- Prevenir la fatiga
- Incrementar el confort en el trabajo
- Promover condiciones laborales adecuadas, desde un punto de vista psicológico.
- Crear trabajos que se adecuen a las capacidades y limitaciones del ser humano.

Los riesgos ergonómicos se relacionan con factores tales como:

- la iluminación,
- el ruido,
- la temperatura,
- las vibraciones,
- las tareas repetitivas,
- el diseño de:
  - el lugar en que se trabaja,
  - las herramientas,
  - las máquinas,
  - los asientos,
  - el calzado,
  - el puesto de trabajo, incluidos elementos como el trabajo en turnos,

las pausas y los horarios de comidas.

#### 4.- Accidentes laborales

“Los accidentes laborales, son las lesiones físicas que se producen en el lugar de trabajo o durante el recorrido que el empleado hace desde su casa hasta su centro de trabajo”.<sup>(9)</sup> Hay ciertas características que deben cumplir para ser considerados como accidentes de trabajo, las que se clasifican de la siguiente manera.

- Ocurren cuando el trabajador se dirige o vuelve al centro de trabajo
- Ocurren como consecuencia del desempeño de sus tareas
- Ocurren cuando es provocado por un fenómeno natural y el trabajo amerite su presencia en el lugar de la catástrofe

Se han determinado algunos factores causales de accidente dentro de los cuales se enumeran los siguientes

- Factores debidos al medio ambiente de trabajo

---

<sup>(9)</sup> Ibíd., pág.78.

- Factores debidos a deficiencias en la organización
- Factores debidos al comportamiento humano

Con esta información se determina que para la prevención y reducción de accidentes en la empresa es necesaria la participación de todos los miembros que la conforman desde el personal operativo hasta los dirigentes y propietarios.

“Los accidentes laborales ocurren por tres razones principales, ocurrencias fortuitas, condiciones laborales inseguras y actos inseguros por parte de los trabajadores”<sup>(10)</sup>, las cuales se explican a continuación.

Ocurrencias fortuitas, son situaciones que se encuentran fuera de control de los gerentes y trabajadores, circunstancias y momentos inadecuados en que una persona se encuentra donde no debería estar. Son actos impredecibles que no se esperan ni se prevén, sin embargo pueden suceder por varias razones ya sea por un descuido personal, una falla en el equipo, un mal manejo de la maquinaria o cualquier otra razón.

Las condiciones inseguras son la principal causa de accidentes, en ellas se incluyen factores como; equipo guardado de forma inadecuada, equipo defectuoso, almacenamiento inseguro o sobrecarga de productos, iluminación inadecuada, ventilación inadecuada, entre otros.

Los accidentes pueden ocurrir en cualquier sitio por lo que es importante identificar las zonas de riesgo elevado y mantener mayor control sobre estos lugares.

Los actos inseguros ocurren debido a que no solamente las condiciones inseguras son causa de accidente, sino las mismas personas son agentes provocadores de situaciones lamentables dentro de la empresa, dentro de los actos inseguros se mencionan los siguientes; lanzar materiales, operar o trabajar muy rápido o muy lento, hacer inoperantes los dispositivos

---

<sup>(10)</sup> DESSLER, Gary y VARELA, Ricardo, Administración de recursos humanos, Editorial Pearson, (México, 2011), pág.82.

de seguridad al ajustarlos, removerlos o desconectarlos, levantar objetos de manera inadecuada

No existe una explicación lógica para entender porque los trabajadores se comportan de forma insegura sobre todo cuando tienen el conocimiento de lo que pueden provocar, en algunos casos las compañías no ofrecen a los empleados instrucción y capacitación sobre métodos laborales seguros y en otros las actitudes, personalidad o habilidades del trabajador son las causantes de su mal comportamiento.

Algunas causas que producen accidentes o enfermedades no son tan obvias pues se producen y afectan de manera psicológica al empleado, es por ello que el daño no es visible, sin embargo el daño es tan grande que en muchas ocasiones produce incluso la muerte del trabajador, esto se deriva del mal clima laboral que existe en la organización.

#### 5.- Enfermedades profesionales

La enfermedad profesional es aquella causada de una manera directa por el ejercicio de una profesión u oficio. Es importante tener en cuenta que, generalmente, no aparece de un día para otro. Se requiere, en su mayoría, de un tiempo prolongado de exposición a un ambiente o a una actividad nociva.

Por eso, se diferencia del accidente o del incidente en que su evolución es lenta, progresiva y sostenida en el tiempo.

El concepto de enfermedad profesional tiene una vasta gama de grados que van desde efectos orgánicos imperceptibles, hasta efectos altamente dañinos, siendo la muerte el último nivel de dicha escala.

La salud de los trabajadores puede alterarse no sólo como consecuencia de un accidente de trabajo, sino también debido a la aparición de enfermedades que, al surgir en el mundo del trabajo, tienen la denominación de “enfermedades profesionales” (EEPP).



La Organización Mundial de la Salud (OMS) emplea el término “enfermedades relacionadas con el trabajo” para referirse no sólo a las enfermedades profesionales, sino también a aquellas en las que las condiciones de trabajo pueden contribuir como uno más de los factores causales.

Así como en el caso de los accidentes de trabajo sus consecuencias casi siempre ponen de manifiesto que éstos se han producido como consecuencia del desempeño de un trabajo, no es fácil en ocasiones probar el origen laboral de las enfermedades profesionales, estén o no calificadas legalmente como tales.

Para atribuir el carácter de profesional a una enfermedad es necesario tomar en cuenta cuatro elementos básicos, que permiten diferenciarlas de las enfermedades comunes:

**1. Agente:** debe existir un agente en el ambiente de trabajo que, por sus propiedades, pueda producir un daño a la salud. La noción de agente se extiende a la existencia de condiciones de trabajo que implican una sobre carga al organismo en su conjunto, o a parte del mismo.

**2. Exposición:** debe existir la demostración de que el contacto entre el trabajador afectado y el agente -o las condiciones de trabajo nocivas- sea capaz de provocar un daño a la salud.

**3. Enfermedad:** debe haber una enfermedad claramente definida en todos sus elementos clínicos, anátomo-patológicos y terapéuticos, o un daño al organismo de los trabajadores expuestos a los agentes o condiciones de trabajo nocivas.

**4. Relación de causalidad:** deben existir pruebas que permitan establecer una asociación de causa-efecto, entre la patología definida y la presencia en el trabajo, de los agentes o condiciones señaladas.

La conjunción de estos cuatro elementos permite distinguir cuándo una enfermedad puede ser considerada como "profesional". Además, al analizar estos factores se puede poner en claro cuáles son las condiciones de

generación de las enfermedades profesionales y, en consecuencia, cómo se pueden evitar.

A la suma de estos dos conceptos, *accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, se le llama siniestralidad laboral.

#### 5.1.- Otras patologías derivadas del trabajo

Hemos de completar el ámbito de las enfermedades profesionales, considerando también las siguientes:

- “Enfermedades relacionadas con el trabajo”, que son aquellas relacionadas epidemiológicamente con él, pero que no tienen consideración legal de enfermedades profesionales.

- “Enfermedades del trabajo”, que son aquellas patologías influidas por el trabajo, pero no determinadas por él. Aquí se encontrarían especialmente los trastornos psicosociales donde, junto a las condiciones de trabajo, influyen variables personales y condiciones de vida externas al trabajo.

Esa ampliación de nuestro campo de actuación preventiva nos permite enfrentarnos a otros daños cada vez más presentes en el mundo del trabajo, como la “fatiga mental”, cuyo aumento va unido al descenso de la fatiga física, y que podemos definir como “la consecuencia de un excesivo grado de mantenimiento de la atención”.

En esa misma línea encontramos el estrés laboral, que puede entenderse como un desequilibrio importante entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones en las que el fracaso ante esa demanda posee importantes consecuencias. Se produce estrés cuando se percibe que las demandas del entorno superan las capacidades para afrontarlas y, además, se valora esta situación como amenaza para su estabilidad.

Junto a los anteriores, hemos de prestar atención a otras consecuencias negativas para la salud del trabajador, como el aislamiento y la falta de comunicación, el desinterés, la monotonía, los trastornos ligados a los

horarios de trabajo, las relaciones conflictivas, la imposibilidad de tomar decisiones en la realización de su trabajo o de controlar el ritmo de trabajo, la insatisfacción por el inadecuado uso de aptitudes, etc.

## CAPITULO II

### Marco legal

Sumario: 1.- Evolución de la regulación en Argentina.  
2.- Marco legal argentino. 3.- Análisis crítico de la legislación vigente.

#### 1.- Evolución de la regulación en Argentina:

A comienzos del Siglo XX en Argentina la prevención laboral era inexistente, siendo que la balanza estaba siempre inclinada para el lado más fuerte de la relación laboral (el del empleador) y las condiciones en las que se desenvolvía el trabajo en relación de dependencia eran sumamente extremas (jornadas laborales indefinidas, trabajo de mujeres y menores en condiciones indignas, etc.). A su vez, los trabajadores no estaban del todo organizados, lo cual impactaba negativamente en caso de conflicto a la hora de negociar las condiciones de prestación de trabajo con el empleador.

Todo ello se traducía en una lucha totalmente desigual, en una época signada por abusos e injusticias en perjuicio de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo expuesto, paulatinamente se comenzó a vislumbrar un cambio de orientación en algunos sectores dirigentes, preocupados por descubrir cuál debía ser el papel del Estado en la regulación de la cuestión laboral.

Fue así como comenzaron a introducirse una serie de normas legislativas que se importaban de Europa y de Estados Unidos. En éstos, a partir de la segunda mitad del siglo XIX se comenzó a sentir una gran presión social producto de los múltiples accidentes que se producían especialmente en las fábricas. Fue así se hicieron presentes un gran número de leyes vinculadas con el problema de la prevención. Se comprendió que era necesario evitar que ocurran estos accidentes y enfermedades del trabajo y además garantizar a quienes sufrían estos infortunios -o bien a los derechohabientes en caso de muerte-, una compensación de tipo económico.

Con todos estos antecedentes extranjeros, se logra una primera regulación en nuestro país –que aún hoy continúa vigente que es la ley 11.544 del año 1929 sobre jornada de trabajo, en cuyo Artículo 2 aparece por primera vez el término *insalubre*. En efecto, dicho artículo establece que “...*Cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de seis horas diarias o treinta y seis semanales. El Poder Ejecutivo determinará, sea directamente o a solicitud de parte interesada y previo informe de las reparticiones técnicas que correspondan, los casos en que regirá la jornada de seis horas*”<sup>(11)</sup>.

Es curioso observar que han transcurrido ya más de 80 años desde la sanción de la ley y la misma continúa en vigencia, como si nada hubiera cambiado, como si la tecnología, el medio ambiente de trabajo y los riesgos a que están sujetos los trabajadores fueran los mismos.

El objetivo originario de la mencionada ley era disminuir la exposición del trabajador a sustancias nocivas para su salud, o, en el caso de los accidentes, disminuir la probabilidad de que ocurran.

---

<sup>(11)</sup> Art.2, Jornada de Trabajo, Ley N°11.544, (B.O. 12/09/1929).

Nunca se habló en esa época de “invertir en seguridad y salud”, contando con mecanismos de protección adecuada, instruyendo debidamente a los trabajadores. Ideas éstas que incluso hoy en día no terminan de calar en la conciencia argentina.

Además siendo que la calificación de un lugar o tarea como insalubre se dejó en manos del Poder Ejecutivo, durante mucho tiempo la cuestión se trató en el terreno exclusivamente político, sin contar con un estudio científico o técnico que avalara las decisiones.

Así llegamos al año 1972, momento clave para Argentina, ya que a partir de ahí se sanciona la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Nº 19.587), la cual entró en vigor al año siguiente. Esta ley, todavía vigente, significó un avance muy importante en materia de prevención dado que contiene principios fundamentales sobre higiene y seguridad en el trabajo, a los que haremos mención más adelante.

Por su parte, en 1974 se sancionó la Ley de Contrato de Trabajo (Ley Nº 20.744) que si bien introdujo importantes cambios en la legislación del trabajo, en materia de prevención sólo hacía referencia al deber de seguridad respecto de pausas y limitaciones a la jornada de trabajo y en cuanto al cumplimiento por parte del empleador de las normas de higiene y seguridad de la ley 19.587, destacando el objetivo de tutelar la integridad psicofísica y dignidad del trabajador.

Llegamos finalmente a la Ley de Riesgos del Trabajo (Ley Nº 24.557), del año 1995, sin perjuicio de que previo a ella hubo otras regulaciones en la materia tales como la Ley 9688 (del año 1915) y 24.028 (de 1991) las cuales no hacían ninguna alusión a la prevención de los riesgos laborales.

Respecto de la LRT, si bien al momento de su sanción, generó expectativas de ser un buen sistema que abarcaría tanto prevención como reparación, al poco tiempo de andar se generalizaron voces de críticas como consecuencia de la ineficacia de la normativa preventiva, sumado a la ausencia de una verdadera cultura de la prevención, la falta de coordinación

entre los mandatos de la normativa de fondo y las instituciones encargadas de su aplicación, y las flagrantes inconstitucionalidades que se generaron en cuanto al sistema de reparación de daños.

En estos días se presenta la oportunidad histórica de debatirlos contenidos de una nueva Ley de Accidentes y Enfermedades de Trabajo. Es fundamental que este proceso se realice con la participación pluralista de todos los sectores involucrados, como corresponde a una democracia verdaderamente representativa, y no como ocurrió muchas veces en nuestro país donde la legislación se ha creado a espaldas de los principales destinatarios –los trabajadores-, y con el rechazo de la inmensa mayoría de la doctrina especializada.

## 2.- Marco Legal Argentino:

Bajo este título haremos una descripción de las principales regulaciones legales existentes en nuestro país en materia de prevención de riesgos del trabajo.

### 2.1.- Ley de Contrato de Trabajo

Esta ley, en su redacción originaria, consagraba el deber de seguridad en materia de pausas y limitaciones a la jornada de trabajo y en cuanto al cumplimiento por parte del empleador de las normas de higiene y seguridad de la ley N° 19.587, resaltando como objetivo fundamental la tutela de la integridad psicofísica y dignidad del trabajador. A su vez consagraba respecto de este último el derecho de rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, ante el incumplimiento de dichos deberes por parte del empleador.

Con la reforma introducida por la ley N° 24.557 este régimen sufre una modificación, ya que si bien se mantiene el deber de cumplir las normas de higiene y seguridad, se *suprime* la pauta expresa de tutela a la persona del trabajador, así como también el derecho de este último a rehusar la prestación

de la tarea ante el incumplimiento del mencionado deber. A cambio de ello, se da la posibilidad al trabajador de reclamar sólo por las prestaciones que consagra la ley 24.557 pero únicamente en los casos en que el incumplimiento genere un daño en la salud o seguridad del trabajador, cambiando así el parámetro fundamental en que anteriormente se basaba el Art. 75 (que es la tutela de la integridad psicofísica y dignidad del trabajador).

Sin perjuicio de que se suprimió el derecho de rehusar la prestación de tareas ante el incumplimiento de la normativa de higiene y seguridad, entendemos que este derecho sigue rigiendo, en virtud de la aplicación del Art. 1201 del Código Civil que consagra la “exceptio non adimpleti contractus”. Como sostiene Mario C. Conflitti, ello es así “... *por el carácter supletorio que reviste el Derecho Civil hacia la relación laboral, con la ventaja de que sobre la base de tales normas no puede exigirse la existencia de peligro inminente de daño como prescribía el texto derogado de la LCT; basta, a nuestro criterio, con la posibilidad cierta de daño o peligro.*

*En otras palabras, el texto original de la LCT contenía una limitación o condicionamiento al principio sentado en el Código Civil que, ahora, atento a la derogación apuntada, no existe”<sup>(12)</sup>.*

## 2.2.- Ley sobre Riesgos de Trabajo (24.557)

Esta ley aborda el tema de la prevención de riesgos laborales en su Art. 4. Originariamente establecía una obligación en cabeza del empleador y del trabajador consistente en asumir compromisos concretos en materia de cumplimiento de las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo.

Por su parte, establecía que en la relación contractual entre el empleador y la ART (Aseguradora de Riesgos de Trabajo) se debía incluir un plan de mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad fijándose un

---

<sup>(12)</sup> CONFLITTI, Mario, Riesgos del Trabajo. Ley 24.557 Comentada y anotada, Editorial Universidad, (Buenos Aires, 1996), pág. 71.



plazo máximo de ejecución de 24 meses. No obstante, si durante ese plazo de ejecución el empleador incumplía las prescripciones de la ley de higiene y seguridad (N° 19.587) no recaía sobre él sanción alguna; estábamos en presencia de una verdadera moratoria.

A su vez, era la misma ART quien se encargaba de controlarla ejecución del plan y de denunciar los incumplimientos ante la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (en adelante: SRT).

Complementando este sistema, el artículo siguiente -que se mantiene actualmente- prevé que acaecido un accidente o enfermedad profesional por incumplimiento por parte del empleador de las normas de higiene y seguridad, éste debe abonar una suma de dinero cuyo importe es fijado por la SRT y que se depositará en el Fondo de Garantía previsto por esta ley. Es de destacar que este recargo no puede exceder de \$30.000, y que será graduado en virtud de la gravedad del incumplimiento.

### 2.3.- Decreto Reglamentario 1.278 (año 2000)

Se trata de un decreto de necesidad y urgencia que introdujo modificaciones a la ley 24.557, y entre las mismas se incluyó el citado Art. 4.

Se mantiene la obligación de observancia de las normas de higiene y seguridad en cabeza del empleador y del trabajador, aunque se suprime el plan de mejoramiento. En su lugar, se crea un plan de acción aplicable a las empresas críticas cuyo establecimiento y fiscalización está a cargo exclusivamente de la ART. Dicho plan contempla las siguientes medidas:

- evaluaciones periódicas de los riesgos;
- visitas periódicas para controlar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos (ley de Higiene y Seguridad en el trabajo y su decreto reglamentario) y del plan de acción;
- adopción de medidas correctivas para lograr la reducción de los riesgos y la siniestralidad constatada;

- elaboración de propuestas de capacitación en materia de prevención cuyos destinatarios sean tanto el trabajador como el empleador.

Este decreto instituye en cabeza de la ART y del empleador la carga de informar a la autoridad de aplicación la formulación y desarrollo del plan de acción; paralelamente, es la ART la encargada de denunciar los incumplimientos a la SRT.

Teniendo en cuenta fundamentalmente los parámetros de “grado de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad” y “el índice de siniestralidad de la empresa”, es la SRT la encargada de determinar cuándo una empresa es crítica.

#### 2.4.- Decreto 410/2001

Este decreto se encarga de reglamentar el Art. 4 de la ley N°24.557, ampliando el campo de acción de la SRT, ya que no se limita sólo a las empresas críticas (en cuanto a su facultad de calificarlas e implementar programas de prevención de infortunios laborales), sino que establece la atribución de la SRT de determinar, para los restantes empleadores, la frecuencia y condiciones en que ellos deben realizar actividades de prevención y control, teniendo en cuenta las necesidades de cada uno de los sectores de la actividad.

#### 2.5.- Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (19.587, del año1972):

Esta ley es a la que hacen referencia las normas anteriormente mencionadas, dado que es la encargada, junto con su decreto reglamentario 351/79, de establecer las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.

Esta ley es aplicable a todo establecimiento o explotación donde se realicen tareas de cualquier índole siempre que intervengan –aunque sea circunstancialmente- personas físicas. De allí se desprende que uno de los objetivos prioritarios de la ley es la protección de la vida y preservación de la

integridad psicofísica del trabajador, tal como se establecía originariamente en la LCT (Art. 83 de la ley 20.477). Junto con este objetivo, se consagran los de prevención y reducción de riesgos laborales, y el de fomento de una verdadera cultura de la prevención.

La ley contiene los siguientes principios básicos:

- creación de servicios de higiene y seguridad en el trabajo, y de medicina del trabajo;
- institucionalización gradual de un sistema de reglamentaciones;
- sectorización de los reglamentos en función de ramas de actividad, especialidades profesionales, etc.;
- distinción entre actividades normales, penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuros y/o las desarrolladas en lugares o ambientes insalubres;
- elaboración de definiciones concretas y uniformes para la clasificación de los accidentes, lesiones y enfermedades del trabajo;
- investigación de los factores determinantes de los accidentes y enfermedades profesionales;
- realización de estadísticas sobre accidentes y enfermedades del trabajo, para el estudio de las causas determinantes y los modos de prevención;
- estudio y adopción de medidas para proteger la salud y la vida del trabajador;
- aplicación de técnicas de corrección de los ambientes de trabajo en los casos en que los niveles de los elementos agresores, nocivos para la salud, sean permanentes durante la jornada de labor;
- fijación de principios orientadores en materia de selección e ingreso de personal en función de los riesgos;
- determinación de condiciones mínimas de higiene y seguridad para autorizar el funcionamiento de las empresas o establecimientos;

- participación en todos los programas de higiene y seguridad;
- observancia de las recomendaciones internacionales;
- publicidad de las recomendaciones y técnicas de prevención;
- realización de exámenes médicos preocupacionales y periódicos.

Se establece la obligación del empleador de adoptar medidas adecuadas de higiene y seguridad especialmente referidas a que los lugares de trabajo y su equipamiento se encuentren en condiciones ambientales y sanitarias apropiadas; las maquinarias deben contar con protectores y resguardos y debe suministrar a los trabajadores equipos de protección personal, garantizándoles condiciones de seguridad en sus operaciones de trabajo. Además, conforme al Art.9, debe disponer exámenes preocupacionales y periódicos, mantener en buen estado y funcionamiento las maquinarias, las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicios de agua potable y tendrá que instalar los equipos necesarios para prevenir incendios u otros siniestros, así como depositar con el consiguiente resguardo las sustancias peligrosas. También debe colocar avisos o carteles de advertencia o de las medidas de seguridad a seguir, y en caso de producirse un accidente o enfermedad del trabajo, debe denunciarlo.

A su vez, el mismo artículo, contiene una obligación fundamental que consiste en que el empleador arbitre los medios para que el personal esté ampliamente capacitado en materia de prevención de riesgos específicos de su actividad.

En cuanto a las obligaciones del trabajador, éste debe cumplir con las normas de higiene y seguridad, así como con las recomendaciones que se le comuniquen en cuanto al uso y cuidado del equipo de protección personal y maquinarias; someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos; observar las prescripciones contenidas en los avisos y carteles; y otorgar la colaboración y asistencia necesaria en la elaboración de los programas de prevención.

No obstante la amplitud de la ley respecto de las medidas de prevención, a la hora de aplicar sanciones a los incumplimientos de sus preceptos no crea un sistema autónomo, sino que se limita a remitirse al procedimiento sancionatorio general de la ley 18.694, al que nos referiremos más adelante.

#### 2.6.- Decreto Reglamentario de la ley 19.587 (N° 351/79):

La ley 19.587 fue reglamentada en el año 1973 por el decreto N° 4.160, el cual tuvo vigencia hasta el año 1979, en que fue expresamente derogado y sustituido por el decreto N° 351. Este último vino a *ordenar* el decreto reglamentario de la ley 19.587, teniendo por fin la unificación de criterios referidos a medicina, higiene y seguridad en el trabajo. El mismo establece las medidas mínimas que todo establecimiento o explotación debe adoptar para cumplir los objetivos de la ley que reglamenta. Entre las medidas más destacadas encontramos las que se refieren a:

- características constructivas de los establecimientos (instalación y acondicionamiento, provisión de agua potable, desagües, etc.);
- condiciones de higiene en el ambiente de trabajo (contaminación ambiental, radiaciones, ventilación, ruido y vibraciones);
- instalaciones eléctricas;
- máquinas y herramientas;
- trabajos con riesgos especiales (desarrollados en establecimientos donde se empleen fundamentalmente sustancias infectantes, explosivas, tóxicas y en general todas las que importen un peligro a la salud);
- medidas de protección contra incendios;
- protección personal del trabajador (principalmente equipos y elementos de protección personal);
- selección y capacitación del personal.

A su vez, esta norma organizaba Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, que luego fueron modificados por el decreto que nombraremos a continuación.

#### 2.7.- Decreto 1.338/96:

Este decreto, dictado a los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el Art. 5 apartado a) de la ley 19.587, que establece que: “a los fines de la aplicación de esta ley considéranse como básicos los siguientes principios y métodos de ejecución: a) Creación de Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y de Medicina del Trabajo de carácter preventivo y asistencial ...”<sup>(13)</sup>, y modifica el decreto reglamentario N° 351/79.

Establece que los establecimientos deben contar, con carácter externo o interno, según la voluntad del empleador, con Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Los mismos tienen como objetivo fundamental prevenir todo daño que pudiera causarse a la vida y a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo, de manera que la salud y la seguridad sean una responsabilidad del conjunto de la organización.

En cuanto a los Servicios de Medicina del Trabajo, su misiones promover la salud de los trabajadores por medio de acciones de educación sanitaria, vacunación, socorro, etc. Si bien su función es esencialmente preventiva, puede prestar asistencia inicial en las enfermedades que se ocasionen durante el trabajo, así como en las emergencias médicas que se den en el transcurso de la jornada laboral. A tales efectos los empleadores tienen la obligación de asignar horas-médico semanales en función del número de trabajadores equivalentes, de acuerdo a los parámetros fijados por el Art. 7 del decreto. Este servicio debe estar dirigido por graduados universitarios especializados en Medicina del Trabajo, con título de Médico del Trabajo.

---

<sup>(13)</sup> Art.5, Ley de higiene y seguridad en el trabajo, N° 19.587, (B.O. 21/04/1972).

Asimismo se establece que es atribución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo determinar qué exámenes médicos deben realizar las Aseguradoras o los empleadores. Respecto de los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo, los mismos tienen como función implementar la política de prevención establecida por el respectivo establecimiento, tendiente a promover un ambiente de trabajo adecuado. Al igual que los Servicios de Medicina son dirigidos por los profesionales que establece el decreto en su Art. 11, los cuales contarán con el auxilio de técnicos en higiene y seguridad con título habilitante reconocido.

También es menester que el empleador asigne horas-profesional mensuales en función del número de trabajadores equivalente y del riesgo de la actividad.

No todos los establecimientos tienen la obligación de contar con los citados profesionales y técnicos, ya que se excluyen por ejemplo: los establecimientos que se dedican a tareas agrarias, tareas administrativas, los establecimientos educativos que no tengan talleres, etc.

#### 2.8.- Ley 18.694:

La ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo prevé que en caso de incumplimiento de sus disposiciones, se debe aplicar el régimen sancionatorio establecido por la ley 18.694.

Esta ley establece que toda infracción a las leyes nacionales del trabajo se sancionará con multa, previendo en los Art 3 y 4 los topes entre los cuales se determinará la multa respectiva. Así, el Art.4 establece expresamente que en caso de incumplimiento de las obligaciones emergentes de la relación de trabajo, " las multas oscilarán entre Treinta pesos (\$ 30) y Un Mil pesos (\$ 1.000) por cada trabajador afectado por la infracción"<sup>(14)</sup>.

---

<sup>(14)</sup> Art. 4, Infracciones, Ley N° 18.694, (B.O. 29/05/1970).

Al momento de determinar el monto, la autoridad de aplicación graduará la sanción teniendo en cuenta su finalidad, naturaleza de la infracción, la importancia económica del infractor y, eventualmente, su carácter de reincidente.

La ley establece que en caso de falta de pago de la multa la autoridad de aplicación puede pedir la ejecución, su conversión en arresto o disponer la clausura del establecimiento hasta que se cumpla la sanción, manteniéndose el derecho de los trabajadores a cobrar su remuneración.

#### 2.9.- Decreto 54/17

En enero de 2017 el actual Gobierno emitió un Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU), el 54/2017, enfocado a bajar los costos laborales y reducir la litigiosidad del sistema de riesgos de trabajo en relación con las indemnizaciones por enfermedad e incapacidad. El mismo contempla modificaciones en el régimen de ART que apuntan a que “la industria del juicio” cese gracias a esta medida.

En este marco, es que el presidente de Argentina apeló a una de las herramientas -DNU- para modificar la Ley de Riesgo de Trabajo que no necesita pasar por la Cámara de Diputados y Senadores para ser aprobada.

A pesar de ello, cabe destacar que esta iniciativa igualmente había llegado al Congreso y tenía media sanción en el Senado pero no había sido tratada en Diputados.

El Decreto 54/2017 sobre las ART establece que todo trabajador debe pasar por una Comisión Médica Jurisdiccional antes de iniciar cualquier juicio laboral. Este cambio -uno de los principales dentro del decreto- se debe a que la mayoría de las contingencias que tiene un trabajador en Argentina son reclamadas a través de demandas laborales.

#### Claves del DNU



El decreto publicado en el Boletín Oficial determina algunas modificaciones, algunas relacionadas a los empleadores, y otras al procedimiento administrativo.

**1.-Comisiones médicas:** Las Comisiones Médicas Jurisdiccionales constituirán la instancia administrativa previa, de carácter obligatorio y excluyente de toda otra intervención, para que el trabajador afectado, contando con el debido patrocinio letrado, solicite la determinación del carácter profesional de su enfermedad o contingencia, la determinación de su incapacidad y las correspondientes prestaciones dinerarias previstas en la Ley de Riesgos del Trabajo.

Además y con el objetivo de evitar situación de inequidad, el texto menciona que “los peritos médicos oficiales que intervengan en las controversias judiciales que se susciten en el ámbito de la Ley N° 24.557 y sus modificatorias deberán integrar el Cuerpo Médico Forense de la jurisdicción interviniente”.

**2.-Comisión Médica Central:** El decreto establece que una vez agotada la instancia establecida por el artículo anterior, las partes podrán solicitar la revisión de la resolución ante la Comisión Médica Central. El trabajador tendrá opción de interponer recurso contra lo dispuesto por la Comisión Médica Jurisdiccional ante la justicia ordinaria del fuero laboral de la jurisdicción provincial o de la Ciudad de Buenos Aires, según corresponda al domicilio de la Comisión Médica que intervino.

La decisión de la Comisión Médica Central será susceptible de recurso directo, por cualquiera de las partes, el que deberá ser interpuesto ante los tribunales de alzada con competencia laboral o, de no existir éstos, ante los tribunales de instancia única con igual competencia, correspondientes a la jurisdicción del domicilio de la Comisión Médica Jurisdiccional que intervino.

En tanto, los decisorios que dicten las Comisiones Médicas Jurisdiccionales o la Comisión Médica Central que no fueren motivo de recurso

alguno por las partes así como las resoluciones homologatorias, pasarán en autoridad de cosa juzgada administrativa. Asimismo, menciona que todas las medidas de prueba producidas en cualquier instancia serán gratuitas para el trabajador.

**3.-Plazos:** En el artículo 3 del decreto, el Gobierno fija que las comisiones médicas jurisdiccionales tienen un plazo máximo de 60 días hábiles administrativos para expedirse sobre los casos. Ese plazo será prorrogable por cuestiones de hecho relacionadas con la acreditación del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, debidamente fundadas.

**4.-Autoseguro Público Provincial:** El decreto crea este autoseguro con el objeto de que las provincias y sus municipios y la Ciudad de Buenos Aires puedan autoasegurar los riesgos del trabajo, respecto de los respectivos regímenes de empleo público local, de acuerdo a lo que establezca la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

**5.-Indemnización:** Se modifica el cálculo del ingreso base por incapacidad laboral permanente o muerte del trabajador. Ahora se calcula al promedio mensual de todos los salarios devengados por el trabajador, durante el año anterior a la primera manifestación invalidante o en el tiempo de prestación de servicio, si este fuera menor. Dicha remuneración se actualizará mediante la aplicación del índice RIPTE (Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables).

**6.-Ley de Protección y Prevención Laboral:** En dicho decreto no se incorporaron ciertos procedimientos para la prevención del sistema de riesgos de trabajo, por ello el decreto menciona que Superintendencia de Riesgos del Trabajo deberá enviar un anteproyecto de ley de protección y prevención laboral en el plazo de los siguientes 90 días desde la vigencia del decreto.

### 3.- Análisis crítico de la legislación vigente

En el marco de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales el trabajador se encuentra en una especial situación de vulnerabilidad, ya que si bien contamos con normas de higiene y seguridad (Ley N°19.587 y su reglamentación) el empleador no las adopta, ya sea por falta de incentivos o porque su única preocupación es pagar las contribuciones a su aseguradora siendo ésta la que, en definitiva, abona las prestaciones. Además no existe un adecuado sistema de control y fiscalización por parte de la autoridad competente ante los incumplimientos de las referidas normas, ni sanciones efectivas para compeler a su cumplimiento. Tal control es delegado a las ART, quienes no están interesadas en denunciar la inobservancia de dichas normas ante el temor de perder a su cliente. Es importante aclarar que si bien consideramos apropiado que la ley establezca un sistema de fiscalización y control cuyo principal responsable sea la SRT, es sumamente criticable que ésta efectúe la delegación de las atribuciones de contralor en materia preventiva en favor de las ART, por los motivos expuestos anteriormente.

Por otra parte, en caso de que el daño se produzca, el trabajador se encuentra frente a todo un sistema engorroso y sin protección para él, y de corresponderle una indemnización, los montos de la misma son exiguos y tarifados.

Comenzando con el análisis de la ley 24.557, ésta reformula el Art. 75 de la LCT. Se suprime la obligación del empleador de adoptar las medidas que según el tiempo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores. Antes de esta reforma, el empleador se veía obligado a adoptar las nuevas medidas de seguridad y prevención que pudieran surgir, manteniéndose permanentemente actualizado, y aún a modificar su sistema de producción si con ello alentaba la prevención.

Otra cuestión que surge de la nueva redacción de este artículo es que los incumplimientos de las obligaciones de Higiene y Seguridad sólo dan

lugar a la reparación emergente de la LRT. De esta forma, el trabajador sólo cuenta con una vía indirecta para demandar el incumplimiento de estas obligaciones: tiene que esperar a que el infortunio laboral se produzca para recién ahí hacerse acreedor de las exiguas prestaciones que prevé la Ley de

Riesgos y, en todo caso, si quiere obtener una reparación justa, la única herramienta que tiene a su alcance es plantear la inconstitucionalidad de la ley 24.557 y esperar varios años hasta obtener una sentencia favorable.

La nueva redacción del Art. 75 de la LCT estaría determinando una involución en materia de prevención y protección de la salud y vida de los trabajadores e inclusive, incurre en una contradicción esencial con los pretendidos objetivos previstos en la LRT.

Los objetivos proclamados por la LRT son la prevención de los riesgos derivados del trabajo y la disminución de la siniestralidad.

No obstante, y pese a las reformas introducidas en la misma, durante la vigencia de la ley no se ha conseguido –salvo contadas excepciones- que se trabajara sistemáticamente sobre los riesgos, por lo tanto los logros fueron insignificantes.

Los defensores de la ley suponían que las ART, al tener interés en reducir los gastos de reparación a los trabajadores damnificados, realizarían una fiscalización diligente denunciando los incumplimientos a las normas de higiene y seguridad ante la SRT. El resultado fue el inverso, ya que ellas prefieren la recaudación y el mantenimiento del cliente por sobre la reducción de los riesgos laborales, conspirando contra los objetivos de la ley.

Según Horacio Schick, los verdaderos objetivos eran“...*desjudicializar el procedimiento de reparación de daños laborales, reducir los costos de aseguramiento de los empleadores, y principalmente - aunque no explicitado- el **objetivo principal fue generar un nuevo mercado***

***financiero de recaudación a partir de la obligatoriedad del aseguramiento en las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.)...***<sup>(15)</sup>.

En otro de sus trabajos el mencionado autor señala que “(..) *la LRT. adoptaba la ultra liberal y también contemporánea interpretación económica del derecho, que se dedica a contemplar la situación patrimonial de las empresas causantes de los daños y a determinar la incidencia en los costos de producción. Y, desde el punto de vista del mercado, se preocupa por las consecuencias de la litigiosidad, la descapitalización empresaria, el desempleo, etc.*

*Según esta concepción, las disposiciones normativas de liberación de cargas indemnizatorias al dañador estimularían la productividad de las empresas*<sup>(16)</sup>.

Ante las innumerables críticas que ocasionó la aplicación del sistema de la ley, se hizo imperativa la necesidad de su reforma, pero sin acudir al procedimiento normal para la sanción de las leyes, sino por medio del dictado de un decreto de necesidad y urgencia, el decreto N° 1278/00. Sin perjuicio de los reparos constitucionales que merece la adopción de esta medida, en materia de prevención la reforma fue positiva en cuanto se dejó de lado la vieja moratoria prevista por el anterior Art. 4 de la ley 24.557. Pero a cambio de ello se instauró un plan de acción para empresas críticas, a cargo exclusivamente de las ART –continúan siendo el brazo ejecutor y fiscalizador de la política de prevención-, **sin contralor estatal y sin régimen sancionatorio aplicable ante los incumplimientos.**

Además, la calificación de la empresa como crítica se deja al arbitrio exclusivo de la SRT, y las empresas que no encuadran en esta calificación quedan fuera del plan de acción establecido por este decreto.

---

<sup>(15)</sup> [Ley de riesgos del trabajo, por Horacio Schick](http://ecofield.com.ar/blog/ley-de-riesgos-del-trabajo-ni-prevencion-ni-reparacion/), en Internet: <http://ecofield.com.ar/blog/ley-de-riesgos-del-trabajo-ni-prevencion-ni-reparacion/>, (15/02/2018).

<sup>(16)</sup> La reforma de la LRT debe ser concordante con la jurisprudencia de la Corte Suprema, por Horacio Schick, en Internet: <http://www.saij.gob.ar/horacio-schick-reforma-lrt-debe-ser-concordante-jurisprudencia-corte-suprema-justicia-nacion-dacc080095-2008-11/123456789-0abc-defg5900-80ccanirtcod>, (06/03/2018).

De esta manera compartimos la opinión de Horacio Schick en cuanto a que el supuesto cumplimiento espontáneo y libre de los empleadores de las normas de higiene y seguridad y la realización de las inversiones consiguientes *sin una efectiva fiscalización*, fue una negligente política de prevención, que ha demostrado su fracaso. La realidad demostró que la mayoría de los empleadores no invirtió en higiene y seguridad en sus establecimientos, ni en la capacitación de sus trabajadores.

Por otra parte, el segundo objetivo de la ley 24.557 es el de reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales (Art. 1, inc. 2, b). Es en este punto donde aparecen la mayoría de las voces opositoras de la ley, fundamentalmente en lo que hace a:

- La confección por el Poder Ejecutivo de un listado cerrado y taxativo de enfermedades profesionales, excluyendo otros estados patológicos causados por el trabajo.
- Veda el acceso a la reparación integral prevista en el Código Civil para todos los habitantes.
- El pago de las incapacidades totales, mediante renta vitalicia.
- Las indemnizaciones previstas en el sistema constituyen montos sumamente exigüos.
- Las víctimas únicamente pueden acceder ante organismos pseudo administrativos con facultades jurisdiccionales que son inconstitucionales: las comisiones médicas.
- Frente a estos procedimientos –administrativos- el trabajador o sus derechohabientes no gozan de un adecuado asesoramiento letrado.
- Se sustrae la competencia al Poder Judicial Provincial, para atribuírsela injustificadamente a la Justicia Federal, la Comisión Medica Central y la Cámara Federal de la Seguridad Social.

La experiencia nos demuestra las reales falencias del sistema. De los informes brindados por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en sus anuarios estadísticos, desde el año 2002 hasta la fecha, el índice de

siniestralidad ha aumentado de forma considerable. En términos de experiencia, la mayor cantidad de los casos, los accidentes se producen por el incumplimiento de parte de la empleadora del deber de seguridad para con sus empleados, el desconocimiento y/o la impotencia de estos sobre sus derechos o la posibilidad de exigir su cumplimiento, las deficiencias de las ART en asesorar y señalar las falencias a sus clientes, la poca importancia de las Asociaciones Gremiales en este tipo de problemáticas, como asimismo la falta de un control efectivo de parte del Estado, que en la mayoría de los casos actúa sobre el hecho consumado.

Claro está que la ley ha creado todo un sistema destinado a regir luego del acaecimiento del daño, pasando a un segundo plano el aspecto que hace a la prevención. Tal como sostiene Julio Armando Grisolía, *“entender que la LRT, en su diseño original, era una ley de avanzada –preventiva- que ponía el acento en la mecánica y ambiente laborativo para evitar daños en la salud de los trabajadores sólo puede ser una declamación, porque a poco que se lea su articulado y se observen los magros resultados obtenidos se advierte que no era una ley preventiva de riesgos de la salud y de la vida del trabajador, ya que no operaba respecto de las condiciones de trabajo, que son los aspectos que influyen sobre la salud física, mental y social del trabajador”*<sup>(17)</sup>.

---

<sup>(17)</sup> GRISOLÍA, Julio Armando, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Lexis Nexis, (Buenos Aires, 2014), pág. 908.

## CAPITULO III

### Sistema Argentino de Riesgos del Trabajo

Sumario: 1.- Nociones de seguridad e higiene industrial.  
2.- Ventajas y desventajas. 3.- El sistema argentino de riesgos del trabajo. 4.- Aseguradoras de riesgos del trabajo. 5.- Tipos de incapacidad e indemnizaciones.

#### 1.- Nociones de seguridad e higiene industrial

“La seguridad e higiene industrial van encaminadas a mantener y garantizar las condiciones personales y físicas que brindan al colaborador un buen nivel de salud y seguridad. Es importante para preservar las habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes del capital humano que conforma la empresa”.<sup>(18)</sup> Debe existir un plan acorde a las necesidades tanto de la empresa como de los empleados para que los objetivos planteados por la organización puedan ser alcanzados.

---

<sup>(18)</sup> ARIAS GALICIA, Fernando, HEREDIA ESPINOSA, Víctor, Administración de recursos humanos para el alto desempeño, Editorial Trillas, (México, 2006), pág.49.



“Con la seguridad industrial, se busca la prevención de accidentes y se administran los riesgos ocupacionales. Su finalidad es profiláctica, se anticipa a efecto de que los riesgos de accidentes sean mínimos”.<sup>(19)</sup>

Un programa de seguridad en el trabajo requiere las etapas siguientes.

- Institución de un sistema de indicadores y estadísticas de accidentes
- Implantación de sistemas de informes de medidas tomadas
- Formulación de reglas y procedimientos de seguridad
- Recompensas a los gerentes y supervisores por la administración eficaz de la función de seguridad

Y por otro lado la higiene laboral se refiere a las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental, así como las condiciones de salud y bienestar de las personas. Un entorno saludable debe contar con las condiciones ambientales físicas que influyan en forma positiva en los órganos de los sentidos humanos, la vista, el oído, el tacto, el gusto y el olfato. Además de esto debe brindar condiciones psicológicas y sociológicas saludables que eviten repercusiones emocionales en el personal. En si lo que se pretende es que la persona se sienta y se encuentre sana no solo en forma física sino también psicológica.

Los principales puntos de higiene laboral se describen a continuación.

- Entorno físico del trabajo
  - Iluminación. Cantidad de luz adecuada para cada tipo de actividad que se realiza
  - Ventilación. Eliminación de gases, humos y olores desagradables.

---

<sup>(19)</sup> CHIAVENATO, Idalberto, op.cit., pág. 483.

- Temperatura. Debe estar dentro de los niveles adecuados según las actividades
- Ruidos. Eliminación de ruidos que afecten a la persona o uso de protección
- Comodidad. Debe existir un ambiente agradable, relajado y pacífico
  - Entorno psicológico del trabajo o Relaciones humanas agradables
- Tipo de actividad agradable y motivadora o Administración democrática y participativa
- Eliminación de fuentes de estrés o Entrega personal y emocional
  - Aplicación de principios ergonómicos
- Máquinas y equipos adecuados para las características humanas
- Mesas e instalaciones ajustadas para el tamaño de las personas
- Herramientas que reducen la necesidad de esfuerzo físico humano

Las empresas exitosas deben procurar mantener un ambiente laboral agradable para facilitar las relaciones interpersonales, incrementar la productividad, reducir accidentes, enfermedades, rotación de personal y ausentismo. De igual forma la salud ocupacional por mucho tiempo se ha definido como la carencia de enfermedad, sin embargo existen riesgos de salud físicos, biológicos, tóxicos y químicos, además de las condiciones estresantes que puedan ser ocasionadas a causa del trabajo. La salud ocupacional se refiere a la asistencia médica preventiva que incluye un programa de medicina ocupacional que exige los exámenes médicos que la ley exige. Los programas de salud ocupacional tomaron gran importancia a partir de las consecuencias que se dieron a raíz de los programas inadecuados existentes en las empresas, es decir pérdidas económicas por aumento de pago de indemnizaciones, gastos de enfermedad, baja productividad, ausentismo y rotación.

Un programa de salud ocupacional incluye las siguientes etapas

- Institución de un sistema de indicadores que incluya estadísticas de separaciones y seguimiento de enfermedades
  - Implantación de sistemas de informes médicos
  - Formulación de reglas y procedimientos para la prevención médica
  - Recompensas a los gerentes y a los supervisores por la administración eficaz de la función de salud ocupacional

## 2.- Ventajas y desventajas de la Higiene y Seguridad Industrial:

### 2.1.- Ventajas

La implementación de programas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo se justifica por el solo hecho de prevenir los riesgos laborales que puedan causar daños al trabajador, ya que de ninguna manera debe considerarse humano el querer obtener una máxima producción de lesiones o muertes, mientras más peligrosa es una operación, mayor debe ser el cuidado y las precauciones que se observen al efectuarla; la prevención de accidentes y producción eficiente van de la mano; la producción es mayor y de mejor calidad cuando los accidentes son prevenidos; un óptimo resultado en seguridad resultará de la misma administración efectiva que produce artículos de calidad, dentro de los límites de tiempo establecidos.

El implementar y llevar a efecto programas de Seguridad e Higiene para lograr un ambiente seguro en el área de trabajo y que los trabajadores trabajen seguramente y con tranquilidad, es parte integral de la responsabilidad total de todos, ya que creando conciencia en todos trae beneficios.

- La reducción de los riesgos laborales automáticamente disminuirá los costos de operación y aumentaría las ganancias (pues la aplicación efectiva de los programas, el objetivo primordial es el de obtener ganancias).
- Controlar las observaciones y las causas de pérdidas de tiempo relacionadas con la interrupción del trabajo efectivo;

- Aumentar el tiempo disponible para producir, evitando la repetición del accidente.
- Reducir el costo de las lesiones, incendios, daños a la propiedad, crea un mejor ambiente laboral.
- Reducir el tiempo perdido por interrupción del trabajo, repercutiendo favorablemente en los tiempos disponibles de producción.
- Crear un ambiente laboral con las condiciones adecuadas para el desarrollo de actividades, elevando de esta manera la productividad.
- Mejorar la calidad de vida del trabajador.

## 2.2.- Desventajas:

Dentro de los efectos negativos que el trabajo puede tener para la salud del trabajador, los accidentes son los indicadores inmediatos y más evidentes de las malas condiciones del lugar de trabajo, y dada su gravedad, la lucha contra ellos es el primer paso de toda actividad preventiva.

Las pérdidas son generalmente los costos directos y que son fácilmente cuantificables, ya que involucran el costo de los equipos, edificios y materiales; además existen los costos como: pago de indemnización, pérdida de la producción, del mercado, entrenar a personal de reemplazo, etc. En forma más general de los costos indirectos podemos ejemplificar: sanciones, partes de repuesto obsoletas, recuperación, labores de rescate, acciones correctivas, pérdida de eficiencia, primas de seguro, desmoralización, pérdida de mercado, pérdida de imagen y prestigio.

Se puede afirmar que se puede lograr una mayor producción y de mejor calidad, en tanto el ambiente laboral sea el adecuado y brinde la seguridad necesaria al trabajador para desarrollar su trabajo de manera eficiente.

- La ocurrencia de accidentes son los indicadores inmediatos y más evidentes de las malas condiciones del lugar de trabajo. Dado el importante

efecto de estos, la lucha contra ellos es el primer paso de toda actividad preventiva.

- Los costos elevados generados por accidentes laborales no son las únicas consecuencias negativas, dado que en muchos casos la salud del trabajador sufre daños irreparables pudiendo ocasionar incapacidad laboral permanente.

- Además del padecimiento físico y moral del trabajador y su familia, la ocurrencia de accidentes, reducen temporalmente o definitivamente la posibilidad de trabajar, siendo un freno para el desarrollo personal del individuo.

- Las pérdidas generadas por la falta de programas de seguridad e higiene industrial, afectan negativamente a la economía de la empresa, ya que involucran el costo de los equipos, edificios y materiales. Otros costos asociados son: pago de indemnizaciones, pérdida de producción, de mercado (por incumplimientos), entrenamiento de nuevo personal, etc.

### 3.- El Sistema Argentino de Riesgos del Trabajo

Con la sanción de la Ley 24.557, puesta en vigencia en julio de 1996, se crea lo que hoy se conoce como el **Sistema de Riesgos del Trabajo**, cuyo órgano de aplicación es la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, y se incorporan como actores a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.).

La denominación de "Sistema", obedece a que esta instancia supera ampliamente las expectativas del régimen anterior, al presentar una amplia gama de respuestas, que incluye la incorporación del concepto de prevención, el otorgamiento de prestaciones en especie de distinta índole, y prestaciones dinerarias que resultan de utilidad al trabajador y de pago factible para el empleador, que es el actor que financia el Sistema.

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo es una entidad creada por la misma Ley, que funciona en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo

y Formación de Recursos Humanos. Es el ente regulador del Sistema de Riesgos del Trabajo. Dicho sistema lo integran, además:

- los Trabajadores
- los Empleadores
- las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.)
- los Estados Provinciales
- la Superintendencia de Seguros de la Nación

La SRT es el organismo del Estado Nacional encargado de:

- **Controlar** el cumplimiento de las normas de Salud y Seguridad en el Trabajo con competencia en los territorios federales y colaborar con las administraciones provinciales que tienen la competencia para intervenir y fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores (*entre ellas las de higiene y seguridad*).

- **Controlar** a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (*ART*). Garantizar que se otorguen las prestaciones médico - asistenciales y dinerarias en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

- **Promover** la prevención para conseguir ambientes laborales sanos y seguros.

- **Imponer** sanciones previstas por la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 y normas concordantes.

#### 4.- Aseguradoras de Riesgos del Trabajo

Son empresas privadas con fines de lucro contratadas por los empleadores para asesorarlos en las medidas de prevención de riesgos del trabajo y para reparar los daños en casos de accidentes de trabajo o enfermedades de origen laboral. Están controladas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y por la Superintendencia de Seguros de la Nación.

#### ART Mutual

Son entidades asociativas de seguros mutuos sin fines de lucro, constituidas por las asociaciones profesionales de empleadores o grupos de empleadores y las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial. (*Decreto N°1720/12*).

#### Función de las ART

“Las ART tienen como obligación:

- **Brindar** todas las prestaciones que fija la ley, tanto preventivas como dinerarias y de salud.
- **Evaluar** la verosimilitud de los riesgos que declare el empleador.
- **Brindar** capacitación a los trabajadores en técnicas de prevención de riesgos
- **Promover** la integración de comisiones paritarias de riesgos del trabajo y colaborar con su capacitación.
- **Efectuar** los exámenes médicos periódicos para vigilar la salud de los trabajadores expuestos a riesgos.
- **Visitar** periódicamente a los empleadores para controlar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo.
- **Promover** la prevención, informando a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (*SRT*) acerca de los planes y programas exigidos a las empresas.
- **Mantener** un registro de accidentabilidad por establecimiento.
- **Informar** a los interesados acerca de la composición de la entidad, de sus balances y de su régimen de alícuotas.
- **Controlar** la ejecución del Plan de Acción de los empleadores y denunciar ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo los incumplimientos.
- **Brindar** asesoramiento y asistencia técnica a los empleadores en materia de prevención de riesgos del trabajo.

- **Denunciar** los incumplimientos de los empleadores a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- **Mantener** la solvencia económica<sup>(20)</sup>.

#### Aspectos a tener en cuenta al elegir una ART

En forma previa a contratar una aseguradora, resulta conveniente:

- Comparar las alícuotas que le cobrarían las distintas ART.
- Consultar sobre el grado, nivel y frecuencia del asesoramiento que le ofrecen.
- Consultar la frecuencia con que la ART se compromete a visitar sus establecimientos y quiénes realizarán dichas visitas.
- Verificar si tienen un Programa de Capacitación destinado a los trabajadores y si deberán trasladarse los trabajadores a otra ciudad o irá la ART a su localidad para capacitarlos.
- Preguntar cuándo y dónde realizarán los exámenes médicos. Solicite a la ART información sobre los prestadores que los realizarán, si están en su localidad y si tienen especialistas en los temas vinculados a lo que Ud. produce.
- Consultar sobre qué harán en caso de accidente o enfermedad profesional para analizar qué falló y evitar nuevos siniestros.
- Averiguar qué prestadores tienen en la zona en la que se encuentran sus establecimientos, los centros de urgencias, alta complejidad y los de atención así como también dónde se realizará la rehabilitación, si fuera necesaria.
- Consultar si hay oficinas administrativas o de gestión de la ART en la zona en la que se encuentran sus establecimientos.
- Preguntar cómo se realizan los reintegros a los trabajadores en los casos que correspondan y cómo organizan los servicios de traslados de los

---

<sup>(20)</sup> Consultas en bases de información, en Internet: <https://www.srt.gob.ar/index.php/funcion-de-las-art/>(15/02/2018).



damnificados y la entrega de medicamento, prótesis y prótesis que correspondan.

- Solicitar que se definan cuáles son los canales por los cuales la ART informa al empleador sobre la evolución de los damnificados.
- Solicitar se le informe qué mecanismos pone a disposición la ART para recibir consultas o reclamos de empleadores y trabajadores.

#### Modo de contratación de una ART

Debe suscribir una Solicitud de Afiliación con la aseguradora de su elección, acompañada de:

- **DNI y copia del mismo, en el caso de tratarse de una persona física.**
- **Constancia de que ejerce la representación conforme el acto constitutivo o de acuerdo a las disposiciones legales, en el supuesto de tratarse de una persona jurídica.**
- **Si se presenta a través de un mandatario, además debe exhibir su DNI y poder suficiente.**

La Solicitud de Afiliación y la documentación mencionada, deben ser firmadas por la parte empleadora y por el representante de la ART que haya verificado la presentación de los originales.

La Solicitud de Afiliación, debidamente refrendada, formará parte del contrato de afiliación, considerándola como manifestación de conformidad del empleador con dicho contrato. Con posterioridad, la ART entregará al empleador copia del Contrato de Afiliación. El empleador y la ART deberán cumplir con la Resolución SRT N° 463-09.

El empleador podrá, además, contratar un seguro aplicable a otros sistemas de responsabilidad que puedan ser invocados por los trabajadores damnificados por daños derivados de los riesgos del trabajo, en las condiciones que fije la Superintendencia de Seguros de la Nación, Decreto N° 1694/2009.

### Forma de abonar la ART

La cuota por la cobertura de Riesgos del Trabajo se abona mensualmente, junto con los aportes y contribuciones al Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS), a través del Formulario AFIP N° 931. La cuota de afiliación se paga durante el mes en que se brinda la cobertura, en función a la nómina salarial del mes anterior.

### Calculo de la cuota por la cobertura que brinda la ART

La cuota se integra por:

- una alícuota de suma fija multiplicada por cada trabajador declarado,
- una alícuota variable: porcentaje calculado sobre la masa salarial,
- un importe fijo con destino al Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales (FFEP), multiplicado por cada uno de los trabajadores. La suma de ambas alícuotas, más el monto destinado a FFEP, dará por resultado la cuota a pagar.

### Valor de las alícuotas

El valor de las alícuotas se acuerda con la ART en el contrato de afiliación y depende de la actividad y nivel de riesgo. Las aseguradoras fijan su régimen de alícuotas con la aprobación de la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN). La alícuota que le cobra su ART no puede exceder la alícuota máxima definida para la actividad y nivel de riesgo de su empresa. A propósito, se deberá considerar los topes estipulados en la Resolución N° 38064 de la Superintendencia de Seguro de la Nación.

### 5.- Tipos de incapacidad e indemnizaciones

A continuación se detallan los distintos tipos de incapacidad:

#### 5.1.- Incapacidad Laboral Temporaria – ILT

“La Incapacidad Laboral Temporaria se produce cuando un trabajador se encuentra accidentado, incluido el *in itinere* o padece una enfermedad profesional, y el daño sufrido le impide la realización de sus tareas habituales. Esta incapacidad comienza el día siguiente de la primera manifestación invalidante y finaliza cuando el trabajador recibe el alta médica, o se le declara una Incapacidad Laboral Permanente, si se cumplió 1 año desde la primera manifestación invalidante, o bien si fallece el damnificado”<sup>(21)</sup>.

#### Prestación dineraria durante ILT

La prestación dineraria durante una Incapacidad Laboral Temporaria se calcula conforme a las pautas dispuestas por el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (*t.o. 1976*) y sus modificatorias, incluye la totalidad de los conceptos que debió percibir el damnificado al momento de la primera manifestación invalidante, sin tener en cuenta el tope máximo de remuneraciones sujetas a aportes que estipula la ley previsional.

Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios.

La prestación dineraria se debe ajustar conforme a 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.

En los casos que el damnificado haya perdido el vínculo laboral con el empleador por cualquier causa, para los aumentos se deben tener en cuenta los incrementos que se estipulen semestralmente para los topes mínimos y máximos previsionales.

Durante el período de ILT, el trabajador no devenga remuneraciones de su empleador, por lo tanto, tampoco el proporcional del sueldo anual

---

<sup>(21)</sup> Consultas a bases de información, en Internet: [https://www.srt.gob.ar/index.php/incapacidad-laboral-temporaria-ilt- /](https://www.srt.gob.ar/index.php/incapacidad-laboral-temporaria-ilt-/) (12/02/2018).

complementario, no obstante, el monto de la prestación dineraria incluye dicho concepto.

Esta prestación dineraria se encuentra exenta del Impuesto a las Ganancias.

### 5.2.- Incapacidad Laboral Transitoria

Cuando al término del año de ILT, no haya certeza de la disminución de la capacidad laborativa del damnificado y éste deba continuar con tratamiento médico, recibirá una prestación de cuantía y condiciones iguales a la de la ILT.

### 5.3.- Incapacidad Laboral Permanente – ILP

Se considera que un trabajador sufre una Incapacidad Laboral Permanente (ILP), cuando el daño producido por el accidente de trabajo o la enfermedad profesional le ocasionó una disminución de su capacidad de trabajo que durará toda su vida.

La Incapacidad Laboral Permanente puede ser de grado parcial o total, esta última se produce cuando el porcentaje de incapacidad es igual o mayor al 66%.

Prestación por Incapacidad Laboral Permanente Parcial (ILPP)  
(menor al 66%)

El damnificado percibirá una prestación dineraria de pago único que se calcula de la siguiente manera:

**53 x VMIB x (grado de ILP/100) x [65/Edad del damnificado a la fecha de la Primera Manifestación Invalidante]**

**VMIB:** Se considera ingreso base la cantidad que resulte de dividir la suma total de las remuneraciones sujetas a aportes correspondientes a los doce meses anteriores a la primera manifestación invalidante o al tiempo de

prestación de servicio si fuera menor a un año, por el número de días corridos comprendidos en el período considerado.

El valor mensual del ingreso base (*VMIB*) resulta de multiplicar la cantidad obtenida según el apartado anterior por 30,4.

**Piso mínimo:** \$180.000 (*actualizado semestralmente por RIPTE*)\* x grado de ILP/100.

Este es de aplicación cuando el monto determinado por la fórmula es inferior al mismo (*incremento RIPTE: desde el 01/03/2016 al 31/08/2016: \$943.119 x % ILP*).

Para el supuesto de ILPP superior al 50%, en forma complementaria, también cobrará una Compensación Adicional de pago único de \$80.000, actualizada semestralmente por RIPTE al momento de la primera manifestación invalidante (*incremento RIPTE: desde el 01/03/2016 al 31/08/2016: \$419.164*).

\*Para el supuesto de ILPP superior al 50%, en forma complementaria, también cobrará una Compensación Adicional de pago único de \$80.000, actualizada semestralmente por RIPTE al momento de la primera manifestación invalidante.

Indemnización adicional de pago único (artículo 3° de la Ley N°26773)

Cuando el daño se produzca en el lugar de trabajo o lo sufra el dependiente mientras se encuentre a disposición del empleador, el damnificado, junto a las indemnizaciones dinerarias de pago único previstas en el Sistema de Riesgos del Trabajo, percibirá una indemnización adicional de las mismas características en compensación por cualquier otro daño no reparado por las fórmulas allí previstas, equivalente al veinte por ciento (20%) de las prestaciones dinerarias antes citadas.

#### 5.4.- Incapacidad Laboral Permanente Total - ILPT

Prestación por Incapacidad Laboral Permanente Total (ILPT) (igual o mayor al 66%)

El damnificado percibirá una prestación dineraria de pago único que se calcula de la siguiente manera:

**53 x VMIB x [65/Edad del damnificado a la fecha de la Primera Manifestación Invalidante]**

**Piso mínimo:** \$180.000 (*actualizado semestralmente por RIPTE*)\*. Este es de aplicación cuando el monto determinado por la fórmula es inferior al mismo (*incremento RIPTE: desde el 01/03/2016 al 31/08/2016: \$943.119*).

En forma complementaria, también cobrará una Compensación Adicional de pago único de \$100.000, actualizada semestralmente por RIPTE al momento de la PMI (*incremento RIPTE: desde el 01/03/2016 al 31/08/2016: \$523.955*).

Indemnización adicional de pago único (artículo 3° de la Ley N°26773)

Cuando el daño se produzca en el lugar de trabajo o lo sufra el dependiente mientras se encuentre a disposición del empleador, el damnificado, junto a las indemnizaciones dinerarias de pago único previstas en el Sistema de Riesgos del Trabajo, percibirá una indemnización adicional de las mismas características en compensación por cualquier otro daño no reparado por las fórmulas allí previstas, equivalente al veinte por ciento (20%) de las prestaciones dinerarias antes citadas.

#### 5.5.- Gran Invalidez

Se considera que un trabajador está en situación de Gran Invalidez cuando tiene una Incapacidad Laboral Permanente Total y necesita la asistencia continua de otra persona para realizar los actos elementales de la vida.

A partir de la vigencia de la Ley N°26773, se estableció que independientemente de la fecha de la PMI, los damnificados deben percibir en forma mensual la suma de \$2.000 (*Decreto N°1694/09*), actualizada en forma semestral en la misma proporción en que lo sean las prestaciones del Sistema Integrado Previsional Argentino (*incremento SIPA: desde el 01/03/2016 al 31/08/2016: \$11.989.24*).

#### 5.6.- Prestación por Fallecimiento

“Se consideran derechohabientes, a los efectos de esta Ley, a las viudas, viudos, convivientes, como así también los hijos solteros, las hijas solteras y las hijas viudas, siempre que no gozaran de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva todos ellos hasta los 21 años de edad, elevándose hasta 25 años en caso de tratarse de estudiantes a cargo exclusivo del trabajador fallecido”<sup>(22)</sup>.

La limitación a la edad establecida no rige si los derechohabientes se encontraran incapacitados para el trabajo a la fecha de fallecimiento del causante o incapacitados a la fecha en que cumplieran 21 años de edad.

En ausencia de las personas enumeradas, accederán los padres del trabajador en partes iguales; si hubiera fallecido uno de ellos, la prestación será percibida íntegramente por el otro. En caso de fallecimiento de ambos padres, la prestación corresponderá, en partes iguales, a aquellos familiares del trabajador fallecido que acrediten haber estado a su cargo.

Los derechohabientes percibirán una prestación dineraria de pago único que se calcula de la siguiente manera:

**53 x VMIB x [65/Edad a la fecha de la Primera Manifestación Invalidante]**

---

<sup>(22)</sup> Consultas a bases de información, en Internet: <https://www.srt.gob.ar/index.php/prestacion-por-fallecimiento/> (14/02/2018).

**Piso mínimo:** \$180.000 (*actualizado semestralmente por RIPTE*).  
Este es de aplicación cuando el monto determinado por la fórmula es inferior al mismo (*incremento RIPTE: desde el 01/03/2016 al 31/08/2016: \$943.119*).

En forma complementaria, también cobrará una Compensación Adicional de pago único de \$120.000, actualizada semestralmente por RIPTE al momento de la PMI (*incremento RIPTE: desde el 01/03/2016 al 31/08/2016: \$628.746*).

Indemnización adicional de pago único (artículo 3° de la Ley N°26773)

Cuando el daño se produzca en el lugar de trabajo o lo sufra el dependiente mientras se encuentre a disposición del empleador, sus derechohabientes, junto a las indemnizaciones dinerarias de pago único previstas en el Sistema de Riesgos del Trabajo, percibirá una indemnización adicional de las mismas características en compensación por cualquier otro daño no reparado por las fórmulas allí previstas, equivalente al veinte por ciento (20%) de las prestaciones dinerarias antes citadas.



## CAPITULO IV

### Seguridad e Higiene en Citrícola Citromax

Sumario: 1.- Consideraciones iniciales. 2.- Gestión preventiva. 3.- Planificación de la prevención. 4.- Gestión y control de riesgos. 5.- Planes de emergencia. 6.- Etapas para la elaboración de un plan de emergencia. 7.- Comunicación y concientización. 8.- Medios de comunicación. 9.- Conclusión.

#### 1.- Consideraciones iniciales

Luego de abordar en este trabajo el marco conceptual y legal en nuestro país de la seguridad e higiene industrial, nos abocamos a aplicar los conocimientos obtenidos en la planta citrícola "Citromax" ubicada en Tafí Viejo.

Citromax constituye un complejo agroindustrial fundado en 1964 que se ocupa del manejo del bosque con sus propias materias primas hasta el momento en que recibe el producto cosechado. Supervisa la siembra, cosecha, producción y procesamiento. Se encarga de producir aceites y jugos cítricos de la más alta calidad, así como también subproductos como el aceite de esencia de limón, aceite y acuoso; aceite de limón destilado y aceite de limón doblado personalizado.



En la planta procesadora de la empresa pudimos entrevistar a técnicos de seguridad e higiene para obtener la siguiente información sobre su manera de aplicar las normas referentes a la prevención y control de riesgos en la mencionada planta.

## 2.- Gestión preventiva

¿Cuáles son las responsabilidades que, de manera directa, asumen para comenzar con la gestión preventiva?

Es una primera parte, cuando se ingresa en alguna empresa generalmente lo que se hace es evaluar la tarea, para luego identificar los riesgos y así eliminarlos o mitigarlos.

En tal caso se procede a informar al trabajador tanto de su puesto, para facilitarle su adaptación así como también en el uso, en caso de ser necesario, de los elementos de protección.

Como base para este estudio, damos valores a las tareas, puede ser desde una ponderación no significativa, hasta una intolerable. En este último caso, cuando dan esos valores, hay que buscar otras acciones para minimizar el riesgo. Esas son medidas de control que se usan para que estos riesgos no provoquen accidentes a la persona, entonces una forma de medida preventiva es trabajar con un análisis de riesgo y evaluación de riesgo de cada puesto de trabajo.

### 3.- Planificación preventiva

¿A qué se refiere con planificación preventiva?

La planificación es uno de los instrumentos básicos de nuestro plan de prevención.

Las medidas de acción preventiva incluidas en la planificación, tienen un seguimiento continuo y se encuentran integradas en el sistema de gestión de la empresa.

¿Cuáles son los puntos básicos que engloba la planificación?

Primero, las medidas para eliminar y reducir. En este caso, usamos las ya nombradas matrices de riesgo, es decir, se multiplica la probabilidad de que ocurra por la consecuencia que te pueda causar. En base a dichos resultados, determinamos que tan a menudo se realizaran los controles y seguimientos. Por ejemplo, la probabilidad es baja cuando las condiciones están evaluadas y controladas y no tiene antecedentes de accidentes.

Una medida que se comenzó a implementar el año pasado es, en caso de tener que realizar una tarea riesgosa, por ejemplo, un trabajo en altura,

la persona antes de hacerla, debe solicitar el permiso por parte de los técnicos. Nosotros evaluaremos y vemos que las condiciones estén dadas, en este caso sería obligatorio el uso del arnés de seguridad.

Otro punto básico, y no menos importante es la información que se le brinda al trabajador. Usamos los mails, cartelería, charlas informativas y cursos de capacitación como espacio para la formación del empleado así como también su momento para que participe y opine.





#### 4.- Gestión y control de riesgos

¿Cómo se controla por parte de la organización los riesgos que se encuentran en el ambiente?

Lo controlamos con mediciones. En el ambiente laboral puedes tener ruidos, vibraciones, etc., entonces anualmente se hacen mediciones de iluminación por ejemplo, y si esta es baja, va a costar trabajar, y va a llegar a que de aquí a un par de años tengas una enfermedad profesional.

El ambiente laboral al ser una fábrica, tenemos ruidos que no se pueden eliminar, entonces a manera de control se hacen mediciones y se compara con lo que se exige por ley, para que vos veas en que niveles de

ruido está trabajando la persona, y en base a eso determinar qué elementos de seguridad se debe entregar o buscar de qué manera se puede controlar ese riesgo.



Con respecto a la vibración, su medición se hace en el puesto de trabajo, no en la persona, ya que mientras la persona está trabajando, la plataforma tiene cierta vibración causada por el efecto de las maquinas. De esa manera, uno busca la reducción de las enfermedades ocasionadas por el ambiente de trabajo.





A la hora de usar la protección personal, en caso de que los empleados no la usen, ¿hay sanciones?

Depende, si se encuentra a una persona corriendo por la fábrica sin anteojos, lo cual no es lo mismo que una persona que este sin anteojos trabajando con soda caustica o productos químicos.

Nosotros no buscamos la sanción, sino la cultura; no buscamos que por miedo a la sanción usen los anteojos, sino que el empleado entienda que lo hace por su protección.

#### 5.- Planes de emergencia

Con respecto a los planes de emergencia, ¿En que se basa su sistema de evacuación?

Por definición es la planificación y organización humana en el uso correcto de los medios previstos para reducir al mínimo consecuencias que pueden derivar en una situación de emergencia.

El plan de emergencia se aplica de distinta manera en función a la magnitud del incidente y del lugar donde se origina, es decir, si es controlable o no.

Por esta razón nosotros hacemos simulacros por áreas, enfocándonos en las más riesgosas, las cuales trabajan con amoniaco. Por ejemplo el año pasado hicimos la evacuación en un sector que vemos aparte, el cual está más alejado y que no involucra mucha gente, aproximadamente 30 personas. No se implementó el uso de alarma, ya que solo se cuenta con una alarma total.





Además realizamos los simulacros totales. Por ley hay que realizar al menos dos veces al año. Nosotros elegimos hacer uno al inicio de la temporada, cuando ingresa la gente y la otra en Noviembre o a fin de año.



Contamos con sistema de aviso, elementos de comunicación, iluminación de emergencia, medios de salida acorde, control de humo y gases de la combustión y corte sectorizado y/o centralizado de energía eléctrica.



No contamos con un sistema de bloqueo de sensores, pero si con unos sensores de detección que se colocaron hace poco para la sala de amoniaco, ya que es uno de los lugares donde realizamos las evacuaciones por área.

El amoniaco es un gas incoloro con un olor fuerte y desagradable. Por lo cual, cuando este sensor detecta cierta cantidad, activa una especie de alarma e informa no a toda la planta, sino a la entrada de esa sala y a la caldera, donde generalmente siempre hay gente. La primera persona que detecta esta alarma o este imperfecto, debe accionar un pulsador general si es que hay que evacuar o no, en caso que se lo pueda contener ahí.

# SISTEMAS DE REFRIGERACIÓN POR AMONÍACO

## ¿SABES QUE ES EL AMONÍACO?

El amoníaco es una molécula formada por un átomo de nitrógeno combinado con tres átomos de hidrógeno. Es un gas.

## PROPIEDADES:

EXISTENCIA: gas incoloro en estado líquido a presión de 10 atm y temperatura ambiente. Punto de ebullición: -33,34°C. Solubilidad en el agua: 100%.

## ¡PELIGROS PARA LA SALUD!

**IRITACIÓN:** Irrita, como cualquier gas, el tracto digestivo, como cualquier líquido.  
**LD50:**  
 -150 a 200 ppm: Irritación a inhalación.  
 -100 a 1500 ppm: Irritación leve, posible irritación.  
**EMALCION:** Irrita a los ojos.  
 -100 ppm: Irritación en nariz, garganta y pulmones.  
 -100 a 200 ppm: Irritación e irritación.  
 -100 a 1000 ppm: Irritación severa.  
 -100 a 2000 ppm: Irritación y posibles lesiones.  
**FLU:**  
 -Concentraciones muy altas y/o prolongadas ocasionan FLU.  
 -Concentraciones superiores a 1000 ppm ocasionan FLU y lesiones pulmonares.

## PRIMEROS AUXILIOS

**IRITACIÓN:** Alejar a la víctima. Tras inhalar el vapor, lavar de inmediato con abundante agua. Si se trata de un líquido, lavar con abundante agua. Si se trata de un sólido, lavar con abundante agua. Si se trata de un gas, lavar con abundante agua.  
**EMALCION:** Lavar a la víctima con abundante agua. Si se trata de un líquido, lavar con abundante agua. Si se trata de un sólido, lavar con abundante agua.  
**FLU:** Lavar con agua el área afectada por 30 minutos. Buscar la atención médica inmediata en caso de dificultad para respirar o si los síntomas persisten.

## CONTROLES DE EXPOSICIÓN Y PROTECCIÓN PERSONAL

**PROTECCIÓN RESPIRATORIA:** Utilizar una protección respiratoria adecuada en concentraciones superiores a 10 ppm. Evitar la exposición prolongada a altas concentraciones.  
**VESTIMENTAS:** Usar ropa que facilite la ventilación para el escape de gas. Evitar el uso de ropa sintética.

## OTRAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

**RESPALDO DE PROTECCIÓN PERSONAL:**  
 -Evitar el contacto con la piel.  
 -Evitar el contacto con los ojos.  
 -Evitar el contacto con la ropa.  
 -Evitar el contacto con la comida.  
 -Evitar el contacto con el agua.  
 -Evitar el contacto con el fuego.  
 -Evitar el contacto con el oxígeno.  
 -Evitar el contacto con el ozono.  
 -Evitar el contacto con el ácido clorhídrico.  
 -Evitar el contacto con el ácido sulfúrico.  
 -Evitar el contacto con el ácido nítrico.  
 -Evitar el contacto con el ácido acético.  
 -Evitar el contacto con el ácido oxálico.  
 -Evitar el contacto con el ácido fosfórico.  
 -Evitar el contacto con el ácido bórico.  
 -Evitar el contacto con el ácido carbónico.  
 -Evitar el contacto con el ácido cianhídrico.  
 -Evitar el contacto con el ácido cloroso.  
 -Evitar el contacto con el ácido cloroso.

## RECOMENDACIONES

**Detección de las concentraciones de amoníaco:** Utilizar un detector de amoníaco que detecte las concentraciones de amoníaco en el ambiente.  
**Detección de las concentraciones de amoníaco:** Utilizar un detector de amoníaco que detecte las concentraciones de amoníaco en el ambiente.  
**Detección de las concentraciones de amoníaco:** Utilizar un detector de amoníaco que detecte las concentraciones de amoníaco en el ambiente.

## PROTECCIÓN RESPIRATORIA PARA AMONÍACO EN AIRE AMBIENTE

Condiciones	Protección respiratoria - Sengrol
Concentración de gas hasta 100 ppm	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizar respirador de cartón que cubra nariz y boca.</li> <li>Utilizar respirador con filtro de carbón activado.</li> <li>Utilizar respirador con filtro de carbón activado y filtro de partículas.</li> </ul>
Concentración de gas hasta 300 ppm	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizar respirador de cartón que cubra nariz y boca.</li> <li>Utilizar respirador con filtro de carbón activado y filtro de partículas.</li> </ul>
Concentración de gas hasta 1000 ppm	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizar respirador con filtro de carbón activado y filtro de partículas.</li> <li>Utilizar respirador con filtro de carbón activado y filtro de partículas y filtro de gases.</li> <li>Utilizar respirador con filtro de carbón activado y filtro de partículas y filtro de gases y filtro de oxígeno.</li> </ul>
Concentración de gas hasta 10000 ppm	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizar respirador con filtro de carbón activado y filtro de partículas y filtro de gases y filtro de oxígeno.</li> <li>Utilizar respirador con filtro de carbón activado y filtro de partículas y filtro de gases y filtro de oxígeno y filtro de hidrógeno sulfuro.</li> </ul>
Concentración de gas hasta 100000 ppm	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizar respirador con filtro de carbón activado y filtro de partículas y filtro de gases y filtro de oxígeno y filtro de hidrógeno sulfuro y filtro de ácido clorhídrico.</li> <li>Utilizar respirador con filtro de carbón activado y filtro de partículas y filtro de gases y filtro de oxígeno y filtro de hidrógeno sulfuro y filtro de ácido clorhídrico y filtro de ácido sulfúrico.</li> </ul>

## DETECTORES DE AMONÍACO EN LA SALA DE MÁQUINAS Y ALARMAS

Los sensores de amoníaco detectan y activan alarmas con sensores de amoníaco para la detección de fugas.  
**RECOMENDACIONES:**  
 -Detección de las concentraciones de amoníaco: Utilizar un detector de amoníaco que detecte las concentraciones de amoníaco en el ambiente.  
 -Detección de las concentraciones de amoníaco: Utilizar un detector de amoníaco que detecte las concentraciones de amoníaco en el ambiente.  
 -Detección de las concentraciones de amoníaco: Utilizar un detector de amoníaco que detecte las concentraciones de amoníaco en el ambiente.

**MercoFRIO s.a.**  
 Empresa pionera por refrigeración  
 Av. Bolívar 1000, Montevideo, Uruguay  
 Teléfono: +598 2 2222 2222  
 www.mercofrío.com.uy

**VMC**  
 Av. República 111, Montevideo, Uruguay  
 Teléfono: +598 2 2222 2222  
 www.vmc.com.uy

**Howden**

**iicar**





#### 6.- Etapas para la elaboración de un plan de emergencias

¿Cuáles son las etapas para la evaluación de un plan de emergencias?

Por empezar, contamos con una organización y asignación de roles. En este rol de emergencia están involucrados un jefe por sector, el cual, en caso de peligro, debe evacuar el área.

Además contamos con una brigada. Emiliano (Técnico en seguridad e higiene) es el encargado de la brigada. Debe organizar reuniones, informar y realizar un control en el cronograma de las evacuaciones para este año.

La brigada se compone por los jefes de sector antes mencionados, cambiando por turnos, ya que no puede faltar el responsable para realizar la evacuación. En la fábrica con tres técnicos, siempre uno de ellos tiene que estar en un turno. Solo la parte administrativa queda por la noche sin una persona alerta.



Esta brigada también se encarga en caso de que haya un siniestro, por ejemplo un incendio, de atacar con los medios necesarios.



A su vez cuentan con un punto de encuentro, el cual está señalado, así como también las salidas en planimetría, es decir planos que están pegados por toda la fábrica.

#### 7.- Comunicación y Concientización

¿Tienen programas de capacitación del personal?

Tienen una planilla que se hace en base a la del año previo, con el fin de mejorarla año a año. La planilla para este año es más específica, contiene 6 temas a tratar: inducción general en higiene y seguridad, accidentes

en miembros inferiores, accidentes in itinere, manejo de productos químicos, identificación de peligros y evaluación de riesgos y por último, uso y cuidado de EPP.

Dicha planilla a su vez se encuentra dividida en vacaciones para los meses de enero y febrero, luego la inducción, seguida por el proceso y al finalizar el mantenimiento anual. Esta distinción de etapas se realiza ya que involucran distintas actividades y hay puestos más específicos. Por ejemplo, manejo de auto elevadores, es solo para las personas que lo manejan, a diferencia de la inducción, que es general y se las da a todas las personas cuando ingresan, por ejemplo cuando se trata el tema de traslado de la casa al trabajo. La capacitación también se enfocara dependiendo del riesgo que corre cada uno, por ende, previo a esta, se evalúa cada puesto de trabajo con su respectivo riesgo y en base a eso se capacita.

#### 8.- Medios de Comunicación

Con respecto a los medios de comunicación ¿Cómo se manejan?

Se manejan con folletos, cartelera, mails y de manera oral por medio de las capacitaciones. Además estas últimas son con evaluaciones, es decir, después de la capacitación se lo evalúa al empleado normalmente de manera escrita y en otros casos le sumamos la práctica, es decir, el manejo de máquinas y herramientas u otros elementos.

Cuando se corrigen las evaluaciones o en caso de no saber aplicarlo a la práctica, no se sanciona al empleado, sino que se vuelve a explicar en caso de no entender, si son muchos se vuelve a repetir todo, en caso de ser un solo empleado, nos enfocamos en esa persona solamente.

#### 9.- Conclusión

La Organización Mundial de la Salud, define la salud como “*un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales*” y no solamente la ausencia de enfermedad.



Si aplicáramos la definición dada por la OMS al campo laboral, podríamos decir que la salud laboral implica para el trabajador la posibilidad de acceder al máximo bienestar posible en su trabajo, tanto en el momento de la realización del mismo, como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social.

El efectivo goce de este derecho de salud laboral trae como correlato la existencia de un compromiso social involucrado: todos los sujetos implicados en el sector laboral son responsables de que el mentado derecho no se convierta en una mera “declaración”.

Y esto se encuentra íntimamente relacionado con el tema de la responsabilidad que incumbe a cada sector para lograr el efectivo cumplimiento del derecho que aquí pregonamos. Así, en este trabajo se ha puesto de relieve que existe un deber de los empresarios de organizar el trabajo de forma tal que la relación laboral se desenvuelva de modo normal, es decir, preservando al trabajador de cualquier tipo de daño o riesgo.

Por su parte, otro de los principales responsables en esta tarea colectiva es el Estado. Así, al Poder Legislativo le compete la regulación legal del derecho a la salud; al Poder Ejecutivo le corresponde ejecutar políticas preventivas; y el Poder Judicial es el encargado de proporcionar una tutela judicial efectiva del referido derecho. Se trata en definitiva de contar con el respaldo de una política pública encaminada no sólo al dictado de normas que reglamenten la prevención sino también una auténtica vigilancia de su cumplimiento.

Por último, el principal protagonista del referido compromiso colectivo, por ser el detentador del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, es el trabajador.

Ya pasaron más de 20 años de vigencia de la LRT y la necesidad de su reforma es imperiosa, más aun si partimos de la base de que nos hallamos inmersos dentro de un modelo de producción que prioriza la revalorización del capital por encima de la salud de los trabajadores. Si bien esta ley proclama

como objetivos la prevención de los riesgos laborales y la reducción de la siniestralidad, no se ha trabajado sistemáticamente sobre los riesgos, y por ende los logros han sido escasos.

La iniciativa de reforma tendría que hacer hincapié no sólo en la reparación justa, sino en la prevención: evitar el acaecimiento del daño antes de que el mismo se produzca.

Este derecho debe protegerse no solo con la idea de que si “cuidamos al trabajador estamos produciendo más” sino teniendo en cuenta que nos encontramos frente a un verdadero derecho humano que merece protección por sí mismo, es decir, los hombres y mujeres en situación de trabajo no merecen tanto respeto por lo que producen sino por lo que son: seres humanos portadores de derechos.

No debemos olvidar que el derecho a la vida, el derecho a la integridad física y el derecho a la salud son derechos consustanciales a la prevención de riesgos laborales, y su protección y promoción determinan un objetivo prioritario para los gobiernos, los sujetos involucrados en la relación laboral y la sociedad en su conjunto.

En cuanto a nuestra investigación en la empresa Citromax pudimos extraer las siguientes conclusiones:

Los empleados están expuestos a diferentes factores que en cualquier momento pueden representar un riesgo, por lo cual es importante establecer un programa de prevención.

Lo primero que hace el técnico en higiene y seguridad es evaluar cada puesto, para luego poder identificar el peligro, en base a dicho estudio se proponen medidas para el control y reducción de los riesgos, para que estos no produzcan un accidente.

Citromax realiza un análisis de riesgo acorde a cada puesto de trabajo, donde evalúan cuales son los principales peligros, basándose en distintas herramientas como la matriz de riesgo, que determina si el mismo es leve, moderado o grave.

El ambiente laboral de dicha empresa está continuamente expuesto a ruidos, vibraciones, entre otros factores, por lo que anualmente se realizan controles para determinar si es posible minimizar el riesgo; en caso de negativa, como última instancia, otorgar al empleado los elementos que necesitan para poder desempeñar sus tareas en forma más segura.

Como paso siguiente, se prosigue a capacitar al empleado, para informar sobre cada uno de los riesgos y sus medidas mitigatorias, mediante el uso de protección personal, cambio de sistema de trabajo, cambio de maquinaria, evacuación, uso de extintores, etc. Otros canales que utilizan son folletos, cartelera y mails.

Se podría decir que la empresa analizada en la temática de este trabajo, sustenta su actividad en el cumplimiento de normas y protocolos vinculados a la Higiene y Seguridad de sus empleados, permitiendo así que sus recursos humanos gocen de un ambiente de trabajo digno para la mejor ejecución de sus tareas y un objetivo organizacional obtenido de manera eficaz y con eficiencia.

## **ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO**

### a) **General** :

CHIAVENATO, Idalberto, Administración de recursos humanos, Editorial McGraw-Hill, (Colombia, 2001).

DESSLER, Gary y VARELA, Ricardo, Administración de recursos humanos, Editorial Pearson, (México, 2011).

GRISOLÍA, Julio Armando, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Lexis Nexis, (Buenos Aires, 2014).

ARIAS GALICIA, Fernando, HEREDIA ESPINOSA, Víctor, Administración de recursos humanos para el alto desempeño, Editorial Trillas, (México, 2006).

### b) **Especial** :

CORTES, J., Seguridad e higiene del trabajo. Técnicas de prevención de riesgos laborales, Editorial Alfaomega, (Colombia, 2002).

HERRICK, Robert, Higiene Industrial, Enciclopedia de la OIT, (Madrid, 2012).

LUNA ROSAURO, Fernando, Prevención de riesgos laborales, Editorial Vértice, (Madrid, 2012).

CONFLITTI, Mario, Riesgos del Trabajo, Ley 24.557 Comentada y anotada, Editorial Universidad, (Buenos Aires, 1996).

### c) **Otras Publicaciones** :

Jornada de Trabajo, Ley N°11.544, (B.O. 12/09/1929).

Ley de higiene y seguridad en el trabajo, N° 19.587, (B.O. 21/04/1972).

Infracciones, Ley N° 18.694, (B.O. 29/05/1970).

Ley de riesgos del trabajo, por Horacio Schick, en Internet: <http://ecofield.com.ar/blog/ley-de-riesgos-del-trabajo-ni-prevencion-ni-reparacion/>, (15/02/2018).

La reforma de la LRT debe ser concordante con la jurisprudencia de la Corte Suprema, por Horacio Schick, en Internet: <http://www.saij.gob.ar/horacio-schick-reforma-lrt-debe-ser-concordante-jurisprudencia-corte-suprema-justicia-nacion-dacc080095-2008-11/123456789-0abc-defg5900-80ccanirtcod>, (06/03/2018).

Consultas en bases de información, en Internet: <https://www.srt.gob.ar/index.php/funcion-de-las-art/>(15/02/2018).

Consultas a bases de información, en Internet: [https://www.srt.gob.ar/index.php/incapacidad-laboral-temporaria-ilt- /](https://www.srt.gob.ar/index.php/incapacidad-laboral-temporaria-ilt-/) (12/02/2018).

Consultas a bases de información, en Internet: <https://www.srt.gob.ar/index.php/prestacion-por-fallecimiento/> (14/02/2018).

## ÍNDICE

Prólogo.....	<u>Págs.</u> 1.-
--------------	---------------------

### CAPÍTULO I

#### Seguridad e Higiene Industrial

1.- Seguridad e higiene en el trabajo.....	3.-
2.- Evolución histórica.....	5.-
3.- Riesgo laboral.....	7.-
4.- Accidentes laborales.....	12.-
5.- Enfermedades profesionales.....	14.-

### CAPÍTULO II

#### Marco legal

1.- Evolución de la regulación en Argentina.....	18.-
2.- Marco legal argentino.....	21.-
3.- Análisis crítico de la legislación vigente.....	32.-

### CAPÍTULO III

#### Sistema Argentino de Riesgos del Trabajo

1.- Nociones de seguridad e higiene industrial.....	38.-
2.- Ventajas y desventajas.....	41.-
3.- El sistema argentino de riesgos del trabajo.....	43.-
4.- Aseguradoras de riesgos del trabajo.....	44.-
5.- Tipos de incapacidad e indemnizaciones.....	49.-

## CAPÍTULO IV

### Seguridad e Higiene en Citrícola Citromax

1.- Consideraciones iniciales.....	55.-
2.- Gestión preventiva.....	56.-
3.- Planificación de la prevención.....	57.-
4.- Gestión y control de riesgos.....	59.-
5.- Planes de emergencia.....	61.-
6.- Etapas para la elaboración de un plan de emergencia..	67.-
7.- Comunicación y concientización.....	69.-
8.- Medios de comunicación.....	70.-
9.- Conclusión.....	70.-
Índice Bibliográfico.....	74.-
Índice.....	76.-