

## SERVICIOS QUE BRINDAN LAS ART

- ASESORAMIENTO EN PREVENCIÓN.
- ATENCIÓN INMEDIATA AL TRABAJADOR.
- RAPIDEZ Y PUNTUALIDAD EN EL PAGO DE INDEMNIZACIONES.
- RECALIFICACIÓN PARA LA REINSERCIÓN LABORAL.
- COBERTURA TOTAL EN MEDICAMENTOS, PRÓTESIS, REHABILITACIÓN Y TRASLADOS.

## 13 AÑOS DE TRABAJO Y RESULTADOS

QUE EL SISTEMA DE ART FUNCIONE SIGNIFICA QUE:

- BRINDA COBERTURA A MÁS DE 7,5 MILLONES DE TRABAJADORES.
- EL NÚMERO DE EMPRESAS ASESORADAS EN PREVENCIÓN CRECIÓ UN 185%.
- SE REDUJO UN 52% LA MORTALIDAD EN EL TRABAJO.
- DA ATENCIÓN INMEDIATA Y DE CALIDAD A MÁS DE 600.000 TRABAJADORES POR AÑO.

## PANORAMA

# Relevamiento de agentes de riesgo de enfermedades profesionales Significado, Contenidos y Alcances Técnicos y Legales (Segunda Parte)

Escriben: Dr. Ricardo Arístu y Dr. Martín Melano Paz – Miembros de la Comisión de Prevención de la UART

En la edición anterior del Boletín UART (Mayo - Junio), el Dr. Ricardo Arístu ha expuesto en detalle qué es un Relevamiento de Agentes de Riesgo y qué actividades se incluyen en el mismo. En esta edición nos centraremos en los aspectos técnico - legales involucrados en el cumplimiento de dicho relevamiento, comentados por el Dr. Martín Melano Paz.

## ASPECTOS TÉCNICO - LEGALES INVOLUCRADOS EN SU CUMPLIMENTACIÓN

El relevamiento de los agentes de riesgo de las enfermedades profesionales de cada uno de los establecimientos constituye una actividad de Higiene y Seguridad en el Trabajo que, como tal, **resulta impuesta al empleador**. Esta obligación surge de diversas normas contenidas en la **Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (LCT)**, la **Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19.587** y su **Decreto Reglamentario N° 351/79**, la **Ley sobre Riesgos del Trabajo N° 24.557 (LRT)** y sus **normas reglamentarias**.

Así, el **Artículo 75 de la LCT** establece en su actual redacción que: "1. El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo...", mientras que el **Artículo 4° de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (19.587)** establece que "La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto: a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad sico-física de los trabajadores; b) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo...".

Por otra parte, el **inciso "e" del Artículo 7°** de esta última ley dispone que la reglamentación de las obligaciones a cargo del empleador en materia de condiciones de seguridad en el trabajo deberá considerar la "... prevención de ... enfermedades profesionales"; y, el **inciso "f" del mismo artículo** le impone la obligación de "...f) identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamiento de lugares peligrosos y singularmente peligrosos".

A continuación, el **artículo 8°** prescribe que "Todo empleador debe adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, especialmente en lo relativo a: a) la construcción, adaptación, instalación

y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas; ... d) a las operaciones y procesos de trabajo". Este último inciso resulta de vital importancia, puesto que nos indica que es en la facultad de determinar el proceso productivo (operaciones y procesos de trabajo) y en el poder jerárquico que goza del empleador sobre el trabajador (y el consecuente deber de seguridad a su cargo), que se fundamenta la lógica preventiva.

Esta lógica indica que **la responsabilidad por conocer y eventualmente declarar sus riesgos, sólo puede recaer en el empleador** por ser éste quien dispone y conoce sus operaciones y procesos, sus edificios, establecimientos o lugares de trabajo. En este sentido, sólo el empleador puede localizar e identificar con total certeza los riesgos existentes, pues sólo él será quien se encuentre plenamente en condiciones de conocer su proceso decisorio y productivo o de prestación de servicios. Más aún, es el empleador exclusivamente quien dispone que tal o cual trabajador se desempeñe en un lugar de trabajo y no en otro y es, por consiguiente, sólo él quien puede determinar a qué riesgo se encuentra expuesto cada trabajador.

No se soslaya que el **Decreto 351/79** (modificado por el **Decreto 1.338/96**), al establecer las competencias de los servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo (previstos en el Artículo 5° de la Ley 19.587), obliga a cada establecimiento (del empleador) a contar con un Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo (sea de carácter interno o externo), pero ello no obsta a concordar que estos servicios no son más que los ejecutores de la política de prevención del empleador, por ser éste siempre quien, en definitiva, fija y determina esa política.

Alterar esta lógica podría poner automáticamente en riesgo la vida y salud de los trabajadores, por el evidente desconocimiento que terceros pudieran tener de la intimidad del proceso productivo y, sin dudas, en razón de la total falta de poder efectivo para determinar qué trabajador se encuentra expuesto a cada riesgo por ser ésta, como ya vimos, una facultad exclusiva del empleador. Por ello, aun cuando **es misión de las ART suministrar asesoramiento y asistencia técnica a los empleadores** asegurados a los efectos de que éstos últimos cumplan con el cometido que les asigna la **Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo** y la **LRT** (conf. art.18 Decreto 170/96); resulta incuestionable que el empleador es quien se encuentra obligado, por así establecerlo la normativa en análisis y por resultar quien se encuentra en mejores condiciones para hacerlo, a realizar el Relevamiento de Agentes de

Riesgo en cada establecimiento e informarlo a su ART.

La consecución del objetivo de "prevención eficaz de los riesgos del trabajo" que el artículo 4 de la LRT impone, en el inciso 'a' del apartado 2°, a trabajadores, empleadores y ART, sólo puede lograrse si cada uno de estos actores asumen plenamente las obligaciones que le han sido asignadas.

La **Resolución SRT N° 463/2009** (modificada por **Resolución SRT N° 529/2009**) ratifica lo que aquí se viene diciendo, al establecer que -a partir del 1° de agosto de 2009 y como requisito para la celebración del Contrato de Afiliación- el empleador está obligado a acompañar el Relevamiento General de Riesgos Laborales (RGRL) junto a la documentación necesaria para obtener la cobertura establecida en la LRT y la "...**identificación de los agentes de riesgo en cada uno de ellos** (establecimientos), **con la documentación respaldatoria y la nómina de los trabajadores expuestos...**" (Anexo II, Cláusula Quinta, Obligaciones y Responsabilidades de las Partes, pto.1 Obligaciones del Empleador, anexo "b").

De tal forma, a través del RGRL y por medio de un formulario predeterminado (Anexo I incorporado a la Resolución SRT N° 463/2009), se busca establecer el nivel de acatamiento del empleador a la normativa vigente en materia de higiene y salud en el trabajo y se establecen las medidas y plazos en que deben subsanarse los desvíos existentes; sin dejar de lado la simultánea determinación, por parte del empleador y a través de la documentación respaldatoria y nómina de trabajadores expuestos, de los agentes de riesgo existentes en cada establecimiento.

En conclusión, **es función de la ART asesorar y prestar asistencia técnica al empleador y es obligación del empleador cumplir las normas vigentes en materia de prevención de los riesgos del trabajo** (en este caso, identificar la existencia de riesgos y declararlos a la ART para que ésta, a su turno, fije los exámenes médicos periódicos que deban efectuarse a los trabajadores expuestos). En la medida en que esta lógica preventiva se cumpla, quedará garantizado el éxito en un Sistema Integrado de Seguridad y Salud Ocupacional en la Empresa.

<sup>1</sup> Esta clara situación legal es definida por el Decreto 170/96 al determinar, en su Artículo 18, que las "aseguradoras deberán brindar **asesoramiento y ofrecer asistencia técnica a los empleadores afiliados, en las siguientes materias:** a) Determinación de la existencia de riesgos y sus potenciales efectos sobre la salud de los trabajadores en el o los establecimientos del ámbito del contrato".

## PARA SABER...

## Nueva solicitud y contrato tipo de afiliación. Nuevo registro de cumplimiento de normas de salud, higiene y seguridad en el trabajo. Inclusión de empleadores en el Sistema de Ventanilla Electrónica.

Por Resolución N° 463/2009 del 11/05/09, complementada por la Resolución N° 529/2009 del 22/05/09, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) aprobó la nueva solicitud de afiliación y el contrato tipo de afiliación. A su vez creó un registro de cumplimiento de normas de salud, higiene y seguridad en el trabajo, sujeto a reglamentación, que funcionará en el ámbito de la Gerencia de Prevención y Salud Laboral de dicho Organismo y finalmente ratificó la inclusión de los empleadores en el Sistema de Ventanilla Electrónica, que esta-

bleció que las notificaciones se realicen por dicha vía para ir abandonando paulatinamente el soporte papel y acelerar los tiempos de las distintas tramitaciones.

La norma se dictó con sustento en la facultad que posee la SRT para determinar la forma, contenido y plazo de vigencia de los contratos y en base a la experiencia recabada durante 13 años de vigencia del Sistema de Riesgos del Trabajo y la necesidad de optimizar su funcionamiento integral.

La norma consta de 26 artículos y tres anexos y se aplicará para los nuevos contratos y las renovaciones cuya suscripción o inicio de vigencia sea a partir del 1 de agosto de 2009. La misma establece un rediseño de procesos tendientes a una mayor especificidad de responsabilidades de los actores intervinientes en el Sistema de Riesgos del Trabajo y numerosas previsiones en materia de prevención para empleadores y Aseguradoras que se enmarcan en el cuadro de dichas responsabilidades, tal como se sintetiza a continuación:

### AFILIACIÓN

- Mayor control del proceso de afiliación con la incorporación de criterios de seguridad informática.
- Redefinición del concepto de vigencia del contrato.
- Adecuación de la normativa al sistema de información de la AFIP.

### PREVENCIÓN

#### Obligaciones de las ART:

- Actividades específicas para empresas pertenecientes al grupo de alto riesgo.
- Visitas periódicas en función del riesgo asociado a la actividad económica declarada por la empresa.
- Completar un registro de estado de cumplimiento de normas de salud, higiene y seguridad en el trabajo.

#### Obligaciones del Empleador:

- Presentar para cada establecimiento, al momento de la suscripción de la Solicitud de Afiliación o de la renovación del contrato, el Relevamiento General de Riesgos Laborales (RGRL) y el Plan de regularización de incumplimientos. La no presentación del RGRL expone al empleador a un adicional del 50% de la alícuota.

- Declarar a la ART la identificación de los agentes de riesgos en cada uno de ellos, con la documentación respaldatoria y la nómina de trabajadores expuestos. Asimismo, comunicarle los cambios de tecnología, incorporaciones de sustancias y compuestos utilizados en los procesos, modificaciones en la organización del trabajo, y cualquier otro cambio que se produzca.

### VENTANILLA ELECTRÓNICA

- La SRT a través de la Resolución 365/09 ratifica la inclusión de todos los empleadores en el Sistema de Notificación a través de la Ventanilla Electrónica implementado por la Resolución SRT 635/2008 (que hasta ahora se aplicaba solamente a las relaciones entre la SRT y las ART), de forma tal de ir abandonando, paulatinamente, el soporte papel, ahorrar recursos y disminuir los tiempos de las distintas tramitaciones.

### REGISTRO

- Se crea un registro de cumplimiento de normas de salud, higiene y seguridad en el trabajo que funcionará en el ámbito de la Gerencia de Prevención y Salud Laboral, el cual será oportunamente reglamentado.

## Instructivo para completar y presentar el detalle de establecimientos y Relevamiento General de Riesgos Laborales (Anexo I – Resol. SRT N° 463/2009)

Completar y enviar estos Formularios es fundamental para la correcta realización de las acciones de prevención y evitar sanciones por incumplir lo establecido en las resoluciones SRT 463/09 y 529/09.

### Anexo I - Detalle de establecimientos (1ª Parte)

Se deberá completar este formulario con los datos generales de la empresa, fundamentalmente el N° CUIT y la Razón Social, y consignar luego los datos solicitados del o de los establecimientos que disponga la empresa, numerándolos correlativamente. Para los empleadores cuya actividad se desarrolle en embarcaciones, las mismas serán consideradas como establecimientos. En el caso de empresas de servicios eventuales se deberán consignar los datos del o de los establecimientos correspondientes a empleadores donde se prestan servicios, indicándose también razón social y CUIT.

### Anexo I - Relevamiento General de Riesgos Laborales (2ª Parte)

El relevamiento de estado de cumplimiento de la normativa de salud, higiene y seguridad laboral de-

berá ser elaborado para cada establecimiento y presentado a la ART al momento de la suscripción de la Solicitud de Afiliación o de la renovación del contrato. El relevamiento deberá ser completado obligatoriamente en todos sus campos revistiendo carácter de declaración jurada, los datos allí consignados.

Este relevamiento deberá ser confeccionado para cada uno de los establecimientos de que disponga la empresa y que fueran declarados en el formulario Anexo I - Declaración detalle de establecimientos. En el campo "N° de establecimiento" del apartado DATOS GENERALES se deberá consignar el número que se corresponda según lo declarado en el formulario "Anexo I - Detalle de establecimientos".

En cada caso deberá completarse el formulario correspondiente de acuerdo a la actividad desarrollada en el establecimiento. Para ello dispone de tres tipos diferentes de formularios:

- General (Decreto 351/79)
- Construcción (Decreto 911/96)
- Agro (Decreto 617/97)

**Ejemplo:** Si en el "Anexo I-Declaración detalle de establecimientos", se consigna que se dispone de 4 establecimientos, de los cuales 3 son de agro y uno administrativo, se deberán completar 3 formularios del tipo "Agro" y uno del tipo "General".

Respecto del apartado "Estado de cumplimiento en el establecimiento de la normativa vigente" se deberá marcar con una cruz lo que corresponda (SI - NO - NO APLICA). En caso de marcar "NO" esto constituye un incumplimiento a la normativa vigente por lo que sólo en dicho caso deberá además indicar en la columna para tal fin una fecha para su regularización.

**Importante:** En el caso de empresas de servicios eventuales, el empleador deberá llenar los campos correspondientes a su responsabilidad (ejemplo: máquinas y herramientas propias, capacitación de personal propio, etc). Finalmente, se deberán completar las planillas A, B y C, en las que se deberá consignar si existen sustancias y agentes cancerígenos, difenilos policlorados y/o sustancias peligrosas que puedan causar accidentes mayores, respectivamente.

### Presentación de la documentación:

Una vez completados y firmados los formularios, éstos se deben enviar a la ART.