



TESIS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRES DE FEBRERO

**Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales
Internacionales**

***LA PREVENCION CONTRA EL RUIDO EN EL
AMBIENTE DE TRABAJO.***

**AUTOR
JOSE ANTONIO VIRGINIS**

**DIRECTOR DE TESIS
DR. CARLOS ALBERTO TOSELLI**

BUENOS AIRES, ARGENTINA, Julio 2015

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a mi madre Albina y en especial a la memoria de mi padre Antonio de quien todas sus enseñanzas me marcaron a fuego transmitiéndome todos los valores que comparto con mi familia.

RECONOCIMIENTOS

Quiero agradecer profundamente a la desinteresada y valiosa colaboración del Dr. Carlos Alberto Toselli guiándome en la realización del presente trabajo de investigación aportando toda su sabiduría y experiencia como docente y magistrado en su Córdoba natal.

También valoro todas las enseñanzas recibidas por el cuerpo de docentes de la Maestría de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales de la Universidad Nacional de Tres de Febrero.

Por último, quiero agradecer al Dr. Julio Armando Grisolia quien generosamente nos aportó sus conocimientos, sembrando la semilla y el contagio para seguir estudiando, investigando y capacitando.

INDICE.

	PAGINA
DEDICATORIA.	2
RECONOCIMIENTOS.	2
ABREVIATURAS	13
CAPITULO 1: INTRODUCCION A LA TESIS.	
1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	16
2.- HIPÓTESIS.	16
3.- ESTADO DE LA CUESTION.	16
3.1.- Decreto Nro. 1338/96 del PEN.	17
3.2.- Resolución SRT Nro. 25/97.	17
3.3.- Resolución Nro. 213/2003 MTySS.	18
3.4.- Resolución SRT Nro. 295/2003.	18
3.5.- Resolución SRT Nro. 311/2003.	18
3.6.- Resolución SRT Nro. 1/2005.	18
3.7.- Resolución SRT Nro. 103/2005.	19
3.8.- Decreto PEN Nro. 249/07.	19
3.9.- Resolución SRT Nro. 523/2007.	19
3.10.- Resolución SRT Nro. 37/2010.	20
3.11.- Resolución SRT Nro. 741/2010.	21
3.12.- Resolución SRT Nro. 301/2011.	21
3.13.- Resolución SRT Nro. 85/2012.	21
3.14.- Decreto PEN Nro. 1057/2003.	22
3.15.- Resolución SRT Nro. 771/2013.	22
3.16.- Retomando la ley 19.587.	22
4.- MARCOS DE LA INVESTIGACION.	23
4.1.- Marco normativo o jurídico.	24
4.2.- Marco teórico.	24
4.2.1.- Postura preventiva.	24
4.2.2.- Postura economicista o de mercado.	26
4.3.- Marco conceptual.	27
4.3.1.- Ambiente de Trabajo (MAT).	27
4.3.2.- Fuente del Ruido.	27
4.3.3.- Nivel Sonoro Continuo Equivalente (NSCE).	27

4.3.4.- Prevención.	27
4.3.5.- Ruido.	27
4.3.6.- Sonido.	28
5.- METODOLOGIA .	28
6.- OBJETIVOS.	28
6.1.- Objetivo General de la Investigación.	28
6.2.- Objetivos Específicos de la investigación.	28
CAPITULO 2: HISTORIA DEL RUIDO.	
1.- Época Antigua.	29
2.- Bernardino Ramazzini.	30
3.- Revolución Industrial.	31
4.- Juan Bialet Massé.	32
4.1.- “Proyecto de una ordenanza reglamentaria del servicio obrero y doméstico de acuerdo con la legislación y tradiciones de la República Argentina”.	34
4.2.- “Tratado de Responsabilidad Civil en Derecho Argentino bajo el punto de vista de los accidentes de trabajo”.	34
4.3.- “Informe sobre el estado de las clases obreras argentinas a comienzos de siglo”.	35
CAPITULO 3: LA PREVENCION DE LOS RIEGOS LABORALES.	
1.- INTRODUCCION.	36
2.- CONCEPTO Y CONTENIDO.	38
2.1.- El deber de seguridad. Artículo 75 LCT	39
2.1.1.- Alcances y obligaciones del empleador.	40
2.1.2.- Deber de seguridad personal.	40
3.- PRINCIPALES CARACTERISTICAS DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.	40
4.- PROTECCION CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD FISICA.	41
4.1.- Introducción.	41
4.2.- Doctrina de la CSJN.	41
4.3.- Protección especial de los trabajadores a su integridad física.	42
4.4.- Derecho a la vida y a la salud.	42
4.5.- Indemnidad de los trabajadores.	44

5.- NORMATIVA ESENCIAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN.	45
5.1.- Tratados Internacionales.	45
5.2.- Normas de la OIT.	45
5.2.1.- Recomendación Nro. 31 del año 1929 referida a la prevención de los accidentes del trabajo.	46
5.2.2.- Recomendación Nro. 97 de 1953 relativa a la protección de la salud de los trabajadores.	46
5.2.3.- Recomendación Nro. 121 de 1964 sobre prestaciones en casos de accidentes y enfermedades del trabajo.	47
5.2.4.- Convenio Nro. 148 del año 1977 sobre las medidas de protección de los trabajadores contra los riesgos provocados por la contaminación del aire, ruido y radiaciones.	48
5.2.5.- Recomendación Nro. 156 sobre medio ambiente de trabajo de 1977 (contaminación aire, ruido y vibraciones).	48
5.2.6.- Convenio Nro. 155 de 1981 y la Recomendación Nro. 164 relativas a la política, tanto nacional como de empresa, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo	50
5.2.6.1.- Convenio Nro. 155.	50
5.2.6.2.- Recomendación Nro. 164.	51
5.2.6.2.1.- Obligaciones a cargo de los empleadores.	52
5.2.7.- Convenio 161 y la Recomendación 171 de servicios de salud en el trabajo.	52
5.2.7.1.- Convenio Nro. 161.	52
5.2.7.2.- Recomendación 171.	53
5.2.8.- Convenio 174 y Recomendación 181 sobre prevención de accidentes industriales mayores.	56
5.2.8.1.- Convenio Nro. 174.	56
5.2.8.2.-Recomendación Nro. 181.	56
5.2.9.- Recomendación 194 sobre listado de enfermedades profesionales	57
5.2.10.- Convenio 187 y la Recomendación 197 del año 2006 relativas a la promoción de la salud y seguridad en el trabajo.	58
5.2.10.1.- Convenio Nro. 187.	58
5.2.10.2.- Recomendación Nro. 197.	59

6.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS EN EL ORDEN NACIONAL EN MATERIA DE PREVENCION.	60
6.1.-Detalle cronológico de los antecedentes más importantes.	60
6.2.- Normativa Nacional específica en materia de prevención del ruido.	62
6.3.- Normas de aplicación.	63
6.3.1.- Principios básicos y métodos de ejecución.	63
6.3.2.- Consideraciones de las condiciones de higiene de los ambientes de trabajo.	64
6.3.3.- Consideraciones primordiales.	64
6.3.4.- Obligaciones del empleador.	65
6.3.5.- Otras Obligaciones del empleador.	65
6.3.6.- Obligaciones del trabajador.	66
CAPITULO 4: LA AUSENCIA DE NORMAS PREVENTIVAS IDOENAS RESPECTO AL RUIDO.	
1.- INTRODUCCION.	67
2.- LEY 24.557.	67
2.1.- Antecedentes del debate parlamentario de la ley 24.557.	67
2.1.1.- Diputado Guillermo Estevez Boero.	68
2.1.2.- Diputado Aldo Rico.	68
2.1.3.- Diputado Nieva.	68
2.1.4.- Diputado Novau.	69
2.1.5.- Senador Fadel.	69
2.2.- La deficiencia preventiva de la LRT.	69
3.- LEY 26.773.	71
3.1.- Antecedentes parlamentarios de la ley 26.773.	72
3.1.1.- Diputado Favario.	72
3.1.2.- La calificadora de riesgos <i>Moody's Investors Service</i> .	72
3.1.3.- Diputado País: Apoyando la tesis de la opción.	73
3.1.4.- Senador Miguel Ángel Pichetto. (FPV)	73
3.1.5.- El jefe del bloque de la UCR Senador Petcoff Naidenoff.	73
3.1.6.- Senador Adolfo Rodríguez Saa.	74
3.1.7.- Diputado Prat Gay.	74
3.1.8.- Diputado Forte de La Pampa.	74

3.1.9.- Diputado Ricardo Alfonsín.	75
3.1.10.- Senador Gerardo Morales.	75
3.2.- Un nuevo parche a la LRT.	75
3.3.- La inexistencia de la prevención en la ley 26.773.	78
4.- LA ADECUACION DE MEDIDAS DE PREVENCION CONFORME LINEAMIENTOS DE LA OIT.	78
CAPITULO 5: EL FACTOR RIESGO DENOMINADO “RUIDO”.	
1.- INTRODUCCION.	80
1.1.- Audición. Conceptos Generales.	80
1.2.- El oído.	80
2.- SONIDO. Concepto.	82
3.- RUIDO. Concepto.	83
3.1.- El Ruido industrial.	83
3.2.- Clases de ruidos.	84
3.2.1.- Ruidos de Impactos.	84
3.2.2.- Ruidos por zumbidos.	84
3.2.3.- Ruidos por vibración.	84
3.3.- Dosis de ruidos.	84
4.- AGENTE DE RIESGO O CAUSA DIRECTA.	85
CAPITULO 6: EL RUIDO: NATURALEZA JURIDICA. JURISPRUDENCIA SOBRE EL RUIDO.	
1.- INTRODUCCION.	87
2.- NATURALEZA JURIDICA DEL RUIDO.	88
3.- JURISPRUDENCIA.	90
3.1.- Características de la hipoacusia laboral.	90
3.2.- Nexo causal.	92
3.3.- Doctrinas correctas acerca de la naturaleza jurídica del ruido.	94
3.4.- Doctrinas erróneas acerca de la naturaleza jurídica del ruido.	94
3.5.- Doctrinas correctas acerca del nivel sonoro agresivo.	95
3.6.- Doctrinas erróneas acerca del nivel sonoro agresivo.	96
3.7.- Uso de protectores auditivos.	97
3.8.- Carga de la prueba.	98
3.9.- Valoración de la prueba rendida.	99
3.10.- Extensión del resarcimiento.	101

3.11.- Alcance de las normas de seguridad e higiene.	102
3.12.- Aplicación del artículo 75 LCT.	105
3.13.- Daño moral.	105
3.14.- Acufenos (sensación de zumbidos auditivos internos).	107
3.15.- Responsabilidad solidaria de la ART.	107
3.16.- Intervención de terceros.	108
3.17.- Prescripción	109

CAPITULO 7: VIBRACIONES.

1.- INTRODUCCION.	110
2.- DEFINICION.	110
3.- CARACTERISTICAS DE LAS VIBRACIONES.	110
3.1.- Vibración periódica.	111
3.2.- Vibración aleatoria.	111
3.3.- Vibración transitoria y shock.	111
4.- RESPUESTAS DEL CUERPO HUMANO A LAS VIBRACIONES.	111
4.1.- Vibración (Segmental) Mano-Brazo.	112
4.2.- Vibración mano - brazo continua, intermitente, de impacto o de impulso.	112
4.2.1.- Efectos vasculares.	112
4.2.2.- Efectos osteoarticulares.	113
4.2.3.- Efectos neurológicos.	113
4.2.4.- Efectos musculares.	113
4.3.- Vibración del cuerpo entero.	113
4.4.- Cinetosis.	113
5.- VIBRACIONES Y EL RENDIMIENTO EN EL TRABAJO.	114
5.1.- Introducción.	114
5.2.- Consejos útiles.	114

CAPITULO 8: EL RUIDO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA MEDICINA. HIPOACUSIA. PREVENCIÓN. PROPUESTAS DE PREVENCIÓN.

1.- INTRODUCCION.	115
1.1.- Prevención primaria.	115
1.2.- Prevención secundaria.	115
1.3.- Prevención terciaria.	115
1.4.- Programa de Royster.	116

1.4.1.- Responsables del desarrollo del programa.	116
1.4.1.1.- Gerencia de planta o de área.	116
1.4.1.2.- Servicio médico.	116
1.4.1.3.- Relaciones laborales.	116
1.4.1.4.- Servicio de Higiene y Seguridad.	116
1.4.2.- Evaluación de la exposición al ruido.	116
1.4.3.- Control de ingeniería de la exposición del ruido.	117
1.4.4.- Control administrativo de la exposición del ruido.	117
2.- EXAMENES MEDICOS.	117
2.1.- Audiometría tonal.	117
2.2.- Logo audiometría.	117
2.3.- Pruebas supraliminares.	118
2.4.- Reclutamiento.	118
2.5.- S.I.S.I. (<i>Short Increment Sensitivity Index</i>).	118
2.6.- Prueba de Watson y Tolan.	118
2.7.- Pruebas de fatiga.	118
2.8.- Tone Decay Test.	118
3.- Pruebas objetivas.	119
3.1.- Impedanciometría.	119
3.2.- Reflejo acústico.	119
3.3.- Potenciales evocados auditivos.	119
3.4.- Timpanometría.	119
3.- HIPOACUSIAS.	119
3.1.- Origen del término hipoacusia.	119
3.2.- Clases de hipoacusia.	120
3.2.1.- Conductivas o de transmisión.	120
3.2.2.- De percepción.	120
3.2.3.- Mixtas.	120
3.2.4.- Hipoacusias por trauma acústico.	121
3.2.5.- Presbiacusias.	121
3.2.6.- Acufenos.	121
4.- LOS EFECTOS DEL RUIDO.	122
4.1.- Introducción y clases.	122
4.1.1.- Trauma acústico.	122

4.1.2.- Sordera temporaria	122
4.1.3.- Sordera permanente	122
4.2.- Deterioro auditivo.	122
4.3.- Deterioro auditivo de origen laboral.	122
5.- EFECTOS EXTRA-AUDITIVOS DEL RUIDO.	123
5.1.- Introducción.	123
5.2.- Ruido y molestia sonora.	124
5.3.- Acufenos.	124
5.4.- Alteraciones fisiológicas.	125
5.4.1.- Circulatorio.	125
5.4.2.- Gastrointestinal.	126
5.4.3.- Alteraciones psicológicas.	126
5.4.4.- Efectos sobre el rendimiento.	126
5.4.5.- Efectos sobre el rendimiento laboral.	126
5.4.6.- Efectos sobre el sueño.	127
5.4.7.- Alteraciones sociológicas y laborales.	127
5.4.8.- Estrés laboral.	127
5.4.9.- La interferencia con la comunicación y la seguridad.	127
5.4.10.- Socioacusia.	128

CAPITULO 9: EL RUIDO DESDE EL PUNTO DE VISTA TECNICO.

PREVENCION. PROPUESTAS DE PREVENCION Y DE SOLUCION.

1.- INTRODUCCION.	130
2.- ACTUACIONES ANTE EL RUIDO.	131
2.1.- Acciones sobre el foco.	132
2.2.- En su fuente.	132
2.2.1.- Otras medidas de reducción del ruido.	133
2.3.- Acciones sobre el medio.	133
2.4.- Acciones sobre el trabajador.	134
3.- AISLACION SONORA.	135
3.1.- Barreras acústicas.	135
3.2.- Cabinas para el confinamiento de la fuente y cabinas para el personal.	136
3.3.- Aumento del aislamiento de paredes existentes.	137
3.4.- Tratamiento de paredes y techos con absorbentes.	137

3.5.- Absorción sonora.	137
4.- PROTECTORES AUDITIVOS.	138
4.1.- Definición de protector auditivo.	138
4.2.- Funcionamiento del protector.	138
4.3.- Reducción del ruido.	138
4.4.- Problemas de utilización de los protectores auditivos.	139
4.5.- Clasificación de los protectores auditivos.	139
4.6.- Tipos de protectores auditivos.	139
4.6.1.- Cobertores.	140
4.6.2.- Tapones auriculares.	140
4.6.3.- Protectores pasivos.	141
4.6.4.- Protectores activos.	141
4.6.5.- Protector de inserción y orejera usado simultáneamente.	141
4.7.- Determinación de aptitud de los protectores auditivos.	141
4.8.- El confort del usuario.	142
4.9.- Desempeño de los protectores en los ambientes industriales.	142
4.10.- Sistemas de valoración y formas de utilizar los protectores auditivos.	143
4.11.- Aspectos importantes para tener en cuenta en la elección de protectores.	143
4.12.- Efecto de oclusión.	144
4.13.- Interferencia con otros dispositivos de protección personal.	144
4.14.- Recomendaciones sobre el uso de protectores auditivos.	144
4.14.1.- Educación.	144
4.14.2.- Higiene.	145
4.14.3.- Conservación.	145
4.14.4.- Entrega de los protectores.	145
5.- NORMAS IRAM APLICABLES.	145
5.1.- Normas IRAM sobre protección auditiva.	145
5.2.- Organismos reguladores.	147

**CAPITULO 10: DERECHO COMPARADO EN MATERIA DE PREVENCION
CONTRA EL RUIDO.**

1.- ESTADOS UNIDOS.	149
1.1.- OSHA (<i>Occupational Safety & Health Administration</i>).	149

1.2.- Derechos de los trabajadores.	149
1.3.- Responsabilidad de los empresarios.	150
1.4. Normas de la OSHA.	151
1.5.- NIOSH (<i>The National Institute for Organization for Occupation Safety and Health</i>).	152
1.5.1.- Misión.	152
1.5.2.- Orígenes.	152
1.5.3.- Pérdida de la audición relacionada con el trabajo.	152
1.5.4.- <i>Buy Quiet</i> (Compra máquinas silenciosas).	153
1.5.4.1.- Objetivo.	153
1.5.4.2.- Beneficio de usar máquinas silenciosas.	153
2.- DERECHO COMUNITARIO EUROPEO.	154
2.1.- Introducción.	154
2.2.- Directiva “marco” Nro. 91/383 CEE.	155
2.2.1.- Obligaciones de los empresarios.	155
2.2.2.- Consulta de los trabajadores.	156
2.2.3.- Obligaciones de los trabajadores.	156
3.- ESPAÑA.	157
4.- GRAN BRETAÑA.	159
4.1.- La magnitud del problema.	159
4.2.- Nuevo programa sobre el ruido en el trabajo.	160
4.2.1.- Inteligencia, elección de objetivos y soluciones.	160
4.2.2.- Reducción del riesgo en el origen.	161
4.2.3.- Fomento de la conformidad mediante el asesoramiento, el estudio y el cumplimiento.	161
4.3.- Objetivos, metas y evaluación.	162
4.3.1.- Inspección de ruidos.	162
4.3.2.- Sistema de gestión de ruidos.	163
4.3.3.- Control del ruido en el origen.	163
4.3.4.- Programa de protección auditiva.	163
4.3.5.- Pruebas de uso total y adecuado.	164
5.- ITALIA.	164
5.1.- Estructura del manual de buenas prácticas.	165
5.2.- Ejemplo de un párrafo “típico”.	166

CAPITULO 11: CONCLUSIONES.

1.- VALORACIONES PREVIAS.	167
2.- ANALISIS DE LA LEGISLACION VIGENTE	168
3.- INCORPORACION, ACTUALIZACION Y MODERNIZACION DE NORMAS NO JURIDICAS.	170
4.- PROPUESTAS.	170
5.- CONCIENTIZACION SOBRE BENEFICIOS DE PREVENCION	171
5.1.- Beneficios para el trabajador.	171
5.2.- Los malos hábitos del trabajador.	171
5.3.- Beneficios para el empresario.	171
5.4.- Los malos hábitos de los empresarios	171

BIBLIOGRAFIA	173
---------------------	-----

ANEXOS

I.- Anteproyecto presentada por la diputada nacional Margarita Stolbizer, como el proyecto de ley ante la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, junto a otros diputados de diferentes bancadas (fecha 5.07.2010, Expediente 4827-D-2010, Firman: Stolbizer (GEN), Linares (GEN), Alcuaz (GEN), Millamn (GEN), Riobo (UCR), Carca (CC).	177
II.- Normas legales vigentes sobre Salud y Seguridad en el Trabajo. Prevención Primaria y Secundaria. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (Fuente: www.srt.gob.ar/adjuntos/normativa/ListadoSaludSeguridadTrabajo.pdf); fecha 29/04/2015.	209

ABREVIATURAS.

AC.	Antes de Cristo.
ASA.	Asociación de Normas Americanas.
CASPA.	<i>Complaint About State Program Administration</i> (Estados Unidos).
CC.	Código Civil.
CCT.	Convenio Colectivo de Trabajo.
CEE.	Comunidad Económica Europea.
CN.	Constitución Nacional.
CP.	Código Penal.
CPCC.	Código Procesal Civil y Comercial Buenos Aires.

CPCCN.	Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.
CSJN.	Corte Suprema de Justicia de la Nación.
CNAT.	Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.
CyMAT.	Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo.
DAIR.	Daño inducido por el ruido.
dB.	Decibel.
DC.	Después de Cristo.
DTU.	Desplazamiento Transitorio del Umbral.
EA.	Empleadores Autoasegurados.
EPI	Elementos de Protección Individual.
EPP.	Elementos de Protección Personal.
FPV.	Frente para la Victoria.
Hz.	Hertz.
HSC.	<i>Health and Safety Commission</i> (Comisión General de Seguridad y Salud de Gran Bretaña).
HSE.	<i>Health and Safety Executive</i> (Autoridad de Salud y Seguridad de Gran Bretaña).
HIR.	Hipoacusia inducida por ruido.
HLPP.	<i>Hearing Loss Prevention Program</i> (Programa para la Prevención de la Pérdida Auditiva).
ICR.	Indicadores de Control de Riesgo.
IRAM.	Instituto Argentino de Normalización.
ISO.	Organismo Internacional de Normalización.
ISPESL.	<i>Instituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro</i> (Instituto nacional para la Prevención y Seguridad Laboral de Italia).
LCT.	Ley de Contrato de Trabajo.
LL.	La Ley.
L.O.	Ley Orgánica.
LPRL.	Ley de Prevención de Riesgos Laborales de España.
LRT.	Ley de Riesgos del Trabajo.
NSCE.	Nivel Sonoro Continuo Equivalente.
NIOSH.	<i>The National Institute for Organization for Occupational Safety and Health</i> (Estados Unidos).
NNR.	<i>Noise Reduction Rating</i> (Grado de reducción del ruido).

NNR (SF).	<i>Subject Fit Noise Reduction Rating</i> (Grado de reducción del ruido ajustado por el sujeto).
OIT.	Organización Internacional del Trabajo.
OMS.	Organización Mundial de la Salud.
OSHA.	<i>Occupational Safety & Health Administration.</i>
PAIR.	Pérdida auditiva inducida por ruido.
PCA.	Programa de la Conservación de la Audición.
PEN.	Poder Ejecutivo Nacional.
PL.	Poder Legislativo.
PJ.	Poder Judicial.
RIPTE.	Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables.
SCBA.	Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires.
S.I.S.I.	<i>Short Increment Sensitivity Index.</i>
SRT.	Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
T.S.J. Cba.	Tribunal Superior de Justicia de Córdoba.
TTS.	<i>Temporary Threshold Shift</i> (Desviación Temporal del umbral).
UCR.	Unión Cívica Radical.
UE.	Unión Europea.
UIA.	Unión Industrial Argentina.
ZPA.	Zonas de Protección Auditiva.

CAPITULO 1: INTRODUCCION A LA TESIS.

1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

La normativa que se encuentra vigente en materia de prevención como medida para reducir los efectos nocivos del ruido en el ambiente de trabajo es insuficiente al limitarse solamente en enunciar genéricamente procedimientos de ingeniería, la provisión de protectores auditivos y la de limitar el tiempo de exposición frente a la fuente que provoca el ruido.

Por otro lado, se deben actualizar normas técnicas debido al avance tecnológico ocurrido en los últimos 40 años.

Es por ello que la ampliación, la incorporación y la actualización de normas técnicas a la de seguridad e higiene del trabajo reducirán los efectos nocivos que el ruido provoca afectando la salud de los trabajadores en la industria metalúrgica.

A ello, hay que sumarle la prevención médica referida los estudios referentes al aparato de la audición, periodicidad en la realización de los mismos, la realización de estudios idóneos y específicos del aparato auditivo entre los más importantes.

2.- HIPÓTESIS:

La hipótesis de la presente investigación se orienta en lo siguiente: la ampliación, la modernización y la actualización de normas médicas y técnicas a las normas de seguridad e higiene en el trabajo reducirá los efectos nocivos que provoca el ruido en el ambiente de trabajo.

3.- ESTADO DE LA CUESTION:

La ley 19.587¹ y su decreto reglamentario Nro. 351/79² necesitan una imperiosa modernización y actualización de las normas de prevención en materia del ruido en el ambiente de trabajo.

Hay una carencia de normas de carácter preventivo por cuanto revisando toda la normativa, encontramos solamente tres que consisten en:

a) procedimientos de ingeniería³.

¹ Fue sancionada el 21/04/1972 y publicada en el B.O. el 28/04/1972 bajo el número 22.412.

² Fue sancionada el 05/02/1979 y publicada en el B.O. el 22/05/1979 bajo el número 24.170.

³ El artículo 87 del decreto 351/79 dice "...Cuando el nivel continuo sonoro equivalente supere en el ámbito de trabajo la dosis establecida en el anexo V, se procederá a reducirlo adoptando las correcciones que se enuncian a continuación y en el orden que se detalla: 1. Procedimiento de ingeniería, ya sea en la fuente, en las vías de transmisión o en el recinto receptor...".

b) la provisión de protectores auditivos⁴;

c) la limitación de exposición en el tiempo ante la fuente que provoca el ruido⁵.

La mencionada ley y su decreto -que es muy técnica-, abren las puertas para proceder a su actualización y adecuación, ya que desde su sanción en 1972 y posterior reglamentación en 1979, se ha tenido en cuenta y visualizado el avance tecnológico en las distintas ciencias.

Con respecto al “**ruido**”, hay otras normas que se ocupan de indicar valores de medición del ruido ambiental, de valores de decibeles, de tiempo de exposición ante la fuente que provoca el ruido, sin ponerse de lleno a atacar las causas que lo provocan.

Es así que se refieren a que medir, como medir, como cuantificar los niveles sonoros del ruido, cuanto limitar la exposición ante el ruido, pero se dice poco y nada en materia de prevención específica contra dicho factor de riesgo laboral.

Asimismo, existen organismos reguladores como la ISO (Organismo Internacional de Normalización) y el IRAM (Instituto Argentino de Normalización) que han dictado diversas normas en materia de ruido y de vibraciones con indicaciones para evaluar la exposición ocupacional al ruido, aislación del ruido y efectos del ruido a modo ejemplificativo.

Por otro lado, existen diversas resoluciones de la SRT y decretos del PEN “dispersas y aisladas”, que si las enumeramos, veremos que ninguna se refiere a la resolución del problema planteado, a saber:

3.1.- Decreto Nro. 1338/96 del PEN:

El presente decreto sobre Servicios de Medicina e Higiene y Seguridad en el Trabajo derogó los títulos II y VIII del Anexo I del Decreto Nro. 351/79, con la finalidad de rediseñar las funciones y estructura de los Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo para adecuarlos a las características del sistema de la LRT.

3.2.- Resolución SRT Nro. 25/97 del 26/03/97:

Establece un procedimiento para la comprobación y juzgamiento de los incumplimientos de las obligaciones tanto de los empleadores y autoasegurados a la ley 24.557 y normas de seguridad e higiene.

3.3.- Resolución Nro. 213/2003 MTySS del 29/04/2003:

⁴ Continúa el artículo diciendo: “...2. Protección auditiva del trabajador...”.

⁵ Finaliza el artículo diciendo: “...3. De no ser suficientes las correcciones indicadas precedentemente, se procederá a la reducción de los tiempos de exposición...”.

Establece un procedimiento para calificar el carácter de lugares, tareas o ambientes de trabajo como normales o insalubres.

La misma regula el trámite de calificación de lugares, tareas o ambientes de trabajo como normales o insalubres en el marco de las previsiones contenidas en el Decreto S/N del 11/03/30, reglamentarios de la Ley 11.544 y sus decretos de excepción así como de las contempladas en el Art. 200 de la Ley 20.744 y/o sus futuras modificatorias.

Asimismo, se procede a la descripción del: a) ambiente del puesto de trabajo involucrado relacionado a los aspectos constructivos, iluminación, ventilación, agentes físicos (Ruido), agentes químicos, agentes biológicos; b) de la tarea en el sector o puesto involucrado como la posición del trabajador, la frecuencia y duración de la tarea y tiempos de exposición del trabajador a los agentes físicos, químicos o biológicos del lugar de trabajo; c) las máquinas, equipos e instalaciones complementarias; d) las materias primas; e) formas de uso de las mismas.

Incorpora el servicio de medicina del trabajo y del servicio de higiene y seguridad.

3.4.- Resolución SRT Nro. 295/2003 del 10/11/2003:

La mencionada resolución aprueba las especificaciones técnicas sobre ergonomía y levantamiento manual de cargas y sobre radiaciones y deja sin efecto la resolución Nro. 444/91 del MTySS.

En lo que respecta a la materia, la misma se encuentra plasmada en el Anexo V del mencionado en los que se refiere a acústica y vibraciones.

3.5.- Resolución SRT Nro. 311/2003:

Establece los requisitos especiales de higiene y seguridad para la actividad de TV por Cable y que establecen las obligaciones del empleador, del trabajador, de la ART, la capacitación y habilitación.

Asimismo se establece un Programa de Seguridad que contemple todos los riesgos a los que estarán expuestos los trabajadores, incluyendo medidas de seguridad con actualización periódica.

El contenido mínimo del programa contará con identificación de la Empresa, del Establecimiento y de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo, la descripción pormenorizada de las tareas, la enumeración de los riesgos generales y específicos, previstos en cada tarea y etapa, la inclusión de las medidas de seguridad, estipular los elementos de protección personal

3.6.- Resolución SRT Nro. 1/2005 del 04/01/2005:

La misma crea un programa para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en PyMES estableciendo objetivos, acciones de las ART y la participación de los trabajadores.

La presente resolución que cuenta con 20 artículos y 8 anexos, nos indica en forma enunciativa de qué se trata un programa para prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

3.7.- Resolución SRT Nro. 103/2005 del 27/01/2005:

En la mencionada resolución se adoptaron las “Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo” de la OIT identificada con la nomenclatura ILO-OSH 2001, como documento y marco referencial para la implementación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo por parte de los empleadores.

En la misma se establece la cooperación de la OIT a fin de instrumentar las actividades pertinentes para que los empleadores adopten las disposiciones necesarias, para implementar Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en sus empresas.

3.8.- Decreto PEN Nro. 249/07:

Regula la actividad minera que incluyó a los Comités Mixtos de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

En el mismo se aprobó el reglamento de seguridad e higiene del trabajo para la actividad minera, indicando actividades comprendidas, deberes del empresario y del trabajador, los servicios de seguridad e higiene del trabajo y de medicina del trabajo remitiéndose a la ley 19.587, medidas generales de prevención, servicios de infraestructuras, primeros auxilios, contaminantes, iluminación, ventilación y nivel sonoro estableciendo una tabla de exposición de valores máximos admisibles, carga térmica, instalaciones, máquinas y equipos, señalización, explosivos, electricidad, instalaciones eléctricas, transporte de personal y movimiento de materiales, incendios y emergencias, elementos de protección personal, trabajo subterráneo, medio de acceso y salida del lugar de trabajo, transporte de carga en el interior de la mina, ventilación, ferrocarriles y servicio de transporte, equipos de izar, fortificaciones, escombreras, trabajo en minas de carbón, a cielo abierto y con materiales radiactivos.

3.9.- Resolución SRT Nro. 523/2007 de fecha 13/04/2007:

La misma aprueba las "Directrices Nacionales para los sistemas de gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo" que consiste en especificar los requisitos a los fines de la implementación de sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo,

contribuyendo con la organización y protección de los trabajadores contra los peligros, las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo. El objeto del proyecto "SRT – ILO OSH 2001" es la implementación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) por parte de los empleadores, según las Directrices de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) "ILO OSH 2001" que la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) adoptó mediante una resolución específica (Res. S.R.T. N° 103/05).

3.10.- Resolución SRT Nro. 37/2010 del 14/01/2010:

En la presente resolución se establecen los estudios médicos en salud que quedarán incluidos en el sistema de riesgos del trabajo y se derogó las resoluciones de la SRT Nros. 43/97 y 54/98.

En consecuencia, los exámenes médicos establecidos son los preocupacionales o de ingreso, los periódicos, los previos a una transferencia de actividad, los posteriores a una ausencia prolongada y los previos a la terminación de la relación laboral o de egreso.

En el caso de trabajadores expuestos al agente de riesgo “ruido” corresponderá a la ART la realización de una Audiometría Tonal (vía área y vía ósea) transcurridos los 6 meses de inicio de la relación laboral, con el objeto de evaluar la susceptibilidad de aquellos.

A tales fines, previo al vencimiento del plazo señalado, el empleador deberá informarle a la A.R.T. el nombre del trabajador expuesto y el resultado del estudio efectuado en el examen preocupacional.

Con dicha información, la ART pondrá en conocimiento del empleador el centro médico en donde deberá llevarse a cabo el estudio y el resultado del mencionado estudio le será notificado en los casos que así corresponda.

Los empleadores afiliados deberán suministrar a la ART, la nómina de trabajadores expuestos a cada uno de los agentes de riesgo al momento de su afiliación o de la renovación del contrato.

Los estudios previstos en los ANEXOS I⁶ y ANEXO II⁷ tienen el carácter de mínimos obligatorios, quedando, a criterio de los profesionales intervinientes la realización de otros estudios que no se hallen allí contemplados.

⁶ ANEXO I LISTADO DE LOS EXAMENES Y ANALISIS COMPLEMENTARIOS GENERALES I. Examen físico completo, que abarque todos los aparatos y sistemas, incluyendo agudeza visual cercana y lejana. II. Radiografía panorámica de tórax. III. Electrocardiograma. IV. Exámenes de laboratorio: A. Hemograma completo. B. Eritrosedimentación. C. Uremia. D. Glucemia. E. Orina completa. V. Estudios neurológicos y psicológicos cuando las actividades a desarrollar por el postulante puedan significar

Los estudios del ANEXO II podrán sustituirse por otros que resulten equivalentes, según el criterio de los profesionales intervinientes.

Habrà equivalencia cuando los estudios alternativos posean igual o mayor sensibilidad y especificidad que los previstos en el ANEXO II de la presente resolución.

3.11.- Resolución SRT Nro. 741/2010 del 17/05/2010:

La presente resolución determina la información que deberán remitir las ART a la SRT en las que se encuentran los datos sobre los contratos de afiliación y de los relevamientos generales de riesgos laborales en forma conjunta siendo la misma de carácter de una declaración jurada.

3.12.- Resolución SRT Nro. 301/2011 del 18/03/2011:

Se considera “**susceptibles al ruido**” a aquéllos trabajadores cuyas audiometrías presenten una caída o descenso del umbral auditivo en comparación con la audiometría basal del examen pre ocupacional.

Dicha norma complementa las normas dictadas en el decreto Nro. 1338/96 del PEN, en las resoluciones Nros. 37/2010 y 741/2010 de la SRT estableciendo para los trabajadores expuestos al agente de riesgo **ruido**, la obligación de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo de realizar una audiometría tonal (vía área y vía ósea) transcurridos los seis meses de inicio de la relación laboral, con el objeto de evaluar la susceptibilidad de aquellos.

Por consiguiente, se considera “**susceptibles al ruido**” a aquellos trabajadores cuyas audiometrías presenten una caída o descenso del umbral auditivo igual o mayor a 15dB en la frecuencia de 4000 Hz respecto de la audiometría basal (examen pre ocupacional normal).

Para el caso que las audiometrías arrojen como resultado susceptibilidad o patología auditiva deberán ser notificadas por la ART al empleador en el plazo de diez días hábiles.

3.13.- Resolución SRT Nro. 85/2012 del 25/01/2012:

Aprobó un protocolo para la medición del nivel de ruido en el ambiente laboral con un explicativo e instructivo.

riesgos para sí, terceros o instalaciones (por ejemplo conductores de automotores, grúas, autoelevadores, trabajos en altura, etcétera).

⁷ Cuando el agente de riesgo es el “ruido” se requiere la realización de un estudio específico de audiometría tonal (vías aérea y ósea) y en cuanto a las vibraciones se requiere la realización de un examen corporal entero del segmento comprometido.

Se trata de un protocolo estandarizado de medición de ruido con la supuesta finalidad de mejorar en forma real y constante la situación de los trabajadores, siendo imprescindible contar con mediciones confiables, claras y de fácil interpretación.

Los valores de la medición del nivel de ruido en el ambiente laboral tendrán una validez de doce meses.

En el anexo, se establece el instructivo para completar el protocolo de medición de ruido en el ambiente laboral en el que se identifica el establecimiento con todos sus datos postales y fiscales, la marca, modelo y número de serie del instrumento utilizado en la medición como la fecha de su última calibración y de la medición realizada.

Asimismo, se detallan las condiciones normales y/o habituales de los puestos de trabajo a evaluar adjuntándose el plano o croquis del establecimiento, indicando los puntos en los que se realizaron las mediciones, el tiempo que los trabajadores se exponen al ruido en el puesto de trabajo y el tipo de ruido a medir, ya sean continuo o intermitente / ruido de impulso o de impacto.

3.14.- Decreto PEN Nro. 1057/2003 de fecha 11/11/2003.

El presente decreto modificó los Decretos Nros. 351/79, 911/96 y 617/97, con la finalidad de facultar a la SRT para actualizar las especificaciones técnicas de los Reglamentos de Higiene y Seguridad en el Trabajo, aprobados por el PEN en virtud de la Ley N° 19.587.

3.15.- Resolución SRT Nro. 771/2013 del 24/04/2013:

Por medio de la presente resolución se determinó que tanto las ART y los Empleadores Autoasegurados (EA) deberán presentar una Programación Anual en materia de prevención que incluya la descripción del desarrollo de las tareas preventivas que las mismas proyecten realizar respecto de sus empleadores afiliados o de la empresa autoasegurada a lo largo del año correspondiente, y donde se detallen los recursos humanos, técnicos y de presupuesto que serán asignados a esa tarea.

3.16.- Retomando la ley 19.587:

Fue el primer cuerpo normativo completo que ha existido en nuestro país, que se ocupó de agrupar la legislación que se encontraba dispersa.

La mencionada ley está bien desarrollada, es amplia, y permite emitir diversas y hasta actuales reglamentaciones sobre diferentes actividades como los decretos Nro. 351/79

que reglamenta la misma, el decreto PEN Nro. 911/96⁸ en la actividad de la construcción y el decreto SRT Nro. 617/97⁹ en la actividad agropecuaria.

En vías de resolver el problema planteado consideramos que es necesario en primer lugar, ordenar y compilar en una sola ley toda la normativa que se encuentra dispersa (resoluciones, decretos, disposiciones) sumándole las normativas de carácter médico y técnico.

Pero es necesario aclarar que esa sola ley es en referencia a la “*prevención*” de un hecho que pueda ocasionar un accidente o una enfermedad, por lo cual no debería fusionarse con una normativa de carácter reparador como la Ley de Riesgos del Trabajo. Esto es que se tratan de dos momentos distintos, por un lado la “*prevención*” que es antes del hecho generador del riesgo y la “*reparación*” que se ocupa del hecho consumado.

Con la sanción de la ley 24.557 en el año 1995 se estableció un sistema de reparación de los infortunios laborales (accidentes – enfermedades) e introdujo algunos lineamientos respecto a la prevención, específicamente en el artículo 4¹⁰ que es meramente declarativa y no aporta elementos para resolver el problema.

En la LRT encontramos temas vinculados con la prevención de los riesgos que están centrados en relación a los deberes, los derechos y las obligaciones de los trabajadores, los empleadores y de la ART, pero en la parte técnica la misma LRT y sus reglamentaciones no profundizan en forma seria y concreta sobre los aspectos técnicos, los que corresponden sean regulados por una norma diferente, como ocurre en la actualidad.

8 El Decreto PEN 911/96 de fecha 05/08/1996 aprobó el Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción.

9 El Decreto PEN Nro. 617/97 de fecha 07/07/1997 aprobó el Reglamento de Higiene y Seguridad para la Actividad Agraria.

10 En el Capítulo II (De la prevención de los riesgos del trabajo) el artículo 4° de la LRT (Obligaciones de las partes), establece en su parte pertinente lo siguiente: “... 1. Los empleadores y los trabajadores comprendidos en el ámbito de la LRT, así como las ART están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo. A tal fin y sin perjuicio de otras actuaciones establecidas legalmente, dichas partes deberán asumir compromisos concretos de cumplir con las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo. Estos compromisos podrán adoptarse en forma unilateral, formar parte de la negociación colectiva, o incluirse dentro del contrato entre la ART y el empleador. 2. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deberán establecer exclusivamente para cada una de las empresas o establecimientos considerados críticos, de conformidad a lo que determine la autoridad de aplicación, un plan de acción que contemple el cumplimiento de las siguientes medidas: a) La evaluación periódica de los riesgos existentes y su evolución; b) Visitas periódicas de control de cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo y del plan de acción elaborado en cumplimiento de este artículo; c) Definición de las medidas correctivas que deberán ejecutar las empresas para reducir los riesgos identificados y la siniestralidad registrada; d) Una propuesta de capacitación para el empleador y los trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo...”.

Es por ello, que es de vital importancia establecer de antemano, normas que indiquen “cómo” prevenir.

En ese sentido, modificar la ley de Higiene y Seguridad del Trabajo, sería actualizarla teniendo en cuenta el avance y progreso de la tecnología y del aporte de la medicina, y generando nuevas normas por rama de actividad, siempre en el marco de la ley actual y que está vigente.

4.- MARCOS DE LA INVESTIGACION:

4.1.- Marco normativo o jurídico:

A los fines de la investigación, se va a tener como referencia la Constitución Nacional (normas de carácter protectorio arts. 14, 14 bis y 75 inciso 22), los Tratados Internacionales, la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744 (art. 75); la Ley de Riesgos del Trabajo Nro. 24.557 y su modificatoria Nro. 26.773; la Ley Nro. 19.587 de Seguridad e Higiene en el Trabajo y su decreto Nro. 351/79 Anexo V Capítulo 13 Ruidos y Vibraciones; las resoluciones de la SRT Nros. 295/2003, 523/2007, 37/2010, 301/2011, 85/2012, 301/2011 y 771/2013 que enumeran en forma genérica normas de prevención contra el riesgo de trabajo denominado “ruido” y los Convenios de la OIT Nros. 148, 155 y 161.

4.2.- Marco teórico:

4.2.1.- Postura preventiva:

Los fundamentos teóricos de los que se parte y en los que se apoya la presente tesis son en base a la posición que autores de la talla de Livellara, Schick y Toselli denominan “*preventiva*”.

Dicha posición tiene como idea central, que toda norma que tenga por finalidad proteger la salud de los trabajadores, debe ser preventiva, o sea, adelantarse y anteponerse a los riesgos, ya que el concepto de prevención en la normativa vigente en la materia, brilla por su ausencia y solamente figura como ornamento o como intención de deseo en los textos de las mismas.

La prevención de los infortunios laborales tiende a evitar, suprimir o reducir los hechos que puedan influir como consecuencia del trabajo, en la salud o en la integridad de sus dependientes¹¹.

¹¹ Biondi María V. La prevención de los riesgos del Trabajo. Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social. Buenos Aires, 2012 fascículo 12, pág. 1063.

La prevención es una responsabilidad primaria del empleador que organiza y controla el ambiente laboral y las condiciones de trabajo, estando en condiciones de evitar los riesgos¹².

Julio César Neffa nos enseña que las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMATT)¹³ son las que explican en buena medida el impacto diferente de los riesgos ocupacionales sobre la salud de los trabajadores y que la actividad de prevención¹⁴ es siempre posible y que no consiste solamente en el uso de los equipos de protección personal, sino que por el contrario, se debe procurar en primer lugar aislar a los trabajadores respecto del riesgo, limitar sus efectos nocivos, teniendo como objetivo final eliminar el riesgo en su misma fuente.

El Convenio 155 de la OIT en materia de prevención sobre seguridad y salud de los trabajadores establece los lineamientos esenciales para que los Estados fijen una política en la materia¹⁵.

En ese orden de ideas, en el Anteproyecto de Ley denominado “Ley de Prevención y Reparación de Daños Laborales” elaborado a pedido de la Diputada Nacional Margarita Stolbizer, define a la prevención como el conjunto de medidas adoptadas en todas las fases de la actividad de la empresa o establecimiento con el propósito de evitar las consecuencias de los riesgos derivados del trabajo¹⁶.

El artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) de España establece el deber general de prevención por parte del empleador que se traducen en evitar riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en su origen, adaptar el trabajo en la persona, tener en cuenta la evolución técnicas, sustituir

¹² *Ibidem*, pág. 1065.

¹³ Neffa Julio César. Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa. CyMAT Nro. 1. PIETTE – Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo. Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Nación. Agosto 1995, pág. 7.

¹⁴ Neffa Julio César. Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa. CyMAT Nro. 1. PIETTE – Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo. Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Nación. Agosto 1995, pág. 8.

¹⁵ Biondi María V. La prevención de los riesgos del Trabajo. Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social. Buenos Aires, 2012 fascículo 12, pág. 1066.

¹⁶ Anteproyecto de ley para la reforma integral del régimen de infortunios laborales elaborado a pedido de la Diputada Nacional Margarita Stolbizer quien lo presentó como proyecto de ley ante la Honorable Cámara de Diputados de la Nación junto a otros diputados de diferentes partidos. Fue presentado en fecha 5 de julio de 2010, Expediente Nro. 4827-D-2010.

lo peligroso, planificar la prevención, adoptar medidas de carácter colectivo a lo individual y dar las debidas instrucciones a los trabajadores¹⁷.

4.2.2.- Postura economicista o de mercado:

Es la posición contraria a la anterior, y que autores como Funes de Rioja sostienen que las normas establecidas en la legislación sobre Riesgos del Trabajo tienden a reducir la siniestralidad haciendo cargo a las ART de las contingencias laborales sufridas por los trabajadores, despegando a las empresas afiliadas de cualquier tipo de responsabilidad por los infortunios sufridos por los primeros.

Los defensores de dicha posición, afirman que las normas vigentes en riesgos del trabajo son suficientes para hacer frente a las contingencias sufridas por cualquier trabajador y que debe beneficiar económicamente a la empresa, ya que al involucrar a éstas últimas, tendrían problemas para hacerse cargo de los mismos.

La postura de Funes de Rioja fue la adoptada por los creadores de la LRT que suponían que el interés de las ART en reducir los gastos de prestación, incentivaría un contralor mayor que el de la gestión por parte del Estado.

El libre juego de oferta y demanda del producto **“seguro de riesgos del trabajo”**, llevó a una guerra de tarifas y competencia en el abaratamiento de costos, que no pudo sino repercutir en la calidad de las prestaciones.

Tal fue así que de un plumazo disolvieron la Dirección de Higiene y Seguridad del Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo pasó a la

¹⁷ El artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) de España Nro. 31/1995 dice: **“Principios de la acción preventiva.** 1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales: a) Evitar los riesgos. b) Evaluar los riesgos que no se pueden evitar. c) Combatir los riesgos en su origen. d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud. e) Tener en cuenta la evolución de la técnica. f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro. g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores. 2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas. 3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico. 4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras. 5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal”.

supervisión de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, mientras que éstas quedaron a cargo de la política preventiva en cada una de las empleadoras afiliadas.

Las políticas de prevención depositadas en exclusivos criterios privatistas y de mercado, han demostrado su ineficacia.

4.3.- Marco conceptual:

A fin de brindar una mayor claridad en la exposición, se partirá de las siguientes definiciones:

4.3.1.- Ambiente de Trabajo (Medio Ambiente del Trabajo):

Se entiende como Medio Ambiente de Trabajo los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde las personas prestan servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faena y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas¹⁸.

4.3.2.- Fuente del Ruido:

Es el lugar donde se origina el ruido y que puede ser de tres fuentes distintas: fuentes naturales (erupción de un volcán), fuentes fijas (equipos y maquinarias industriales) o fuentes móviles (avión, automotores)¹⁹.

4.3.3.- Nivel Sonoro Continuo Equivalente (NSCE):

Es el nivel sonoro al que se halla expuesto un operario durante una jornada laboral semanal (48 horas).

4.3.4.- Prevención:

Acción de prevenir. Anteponerse a un resultado. Tomar medidas de anticipación y de protección ante un riesgo²⁰.

Es el conjunto de conductas adoptadas en todas las fases de la actividad de la empresa o establecimiento con el propósito de evitar las consecuencias de los riesgos derivados del trabajo²¹.

4.3.5.- Ruido:

¹⁸ “Precisamente son las condiciones de trabajo las que explican en buena medida el impacto diferente de los riesgos ocupacionales sobre la salud de los trabajadores” en Julio César Neffa. Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa. CyMAT Nro. 1. PIETTE – Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo. Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Nación. Agosto 1995, pág. 7.

¹⁹ La fuente del ruido es el lugar donde se origina el ruido, ya sea una máquina, un ventilador, una turbina, un martillo neumático, una prensa.

²⁰ (Del latín, praeventio, -tionis) Acción y efecto de prevenir. Precaución que se toma para evitar un riesgo. Enciclopedia Salvat Diccionario. Salvat Editores S.A. Barcelona. 1978. Tomo 10, pág. 2726.

²¹ Concepto extraído del artículo 4 del Proyecto de Ley de prevención y reparación de daños laborales presentada por la Diputada Stolbizer. Expte. Nro. 4827-D-2010, Trámite parlamentario 088 (02/07/2010).

Se lo puede definir como un sonido indeseable de cualquier intensidad, que interacciona e interfiere con el ser humano y que siempre produce sensación molesta y desagradable y comprende cualquier sonido que pueda provocar una pérdida de audición o ser nocivo para la salud o entrañar cualquier otro tipo de peligro²².

Es uno de los contaminantes laborales más comunes siendo definido como “*un sonido no deseado*”.

4.3.6.- Sonido:

Es desde el punto de vista de la acústica en la propagación de un movimiento vibratorio molecular a través de un medio elástico que puede ser reconocido por un ser vivo o por un instrumento²³.

5.- METODOLOGIA: (METODOS Y TECNICAS UTILIZADAS).

En la presente tesis se empleará un método deductivo, inductivo y comparativo, utilizando como fuente de investigación la legislación vigente en materia de seguridad e higiene del trabajo, analizado específicamente la ley 19.587 y su decreto reglamentario Nro. 351/79 y comparando la misma con otras normativas extranjeras en la materia.

6.- OBJETIVOS

6.1.- Objetivo General de la Investigación:

El mismo consiste en evaluar la incorporación, la actualización y la modernización de medidas de prevención para reducir los efectos nocivos que provoca el “ruido” en el ambiente de trabajo en la actividad industrial.

6.2.- Objetivos Específicos de la investigación:

- a.- Analizar la legislación vigente en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo referida al factor de riesgo “*ruido*”.
- b.- Proponer la incorporación, la actualización y la modernización de normas médicas y técnicas de prevención a la legislación de seguridad e higiene del trabajo.
- c.- Describir distintas propuestas para reducir los efectos nocivos que provoca el ruido en el ambiente de trabajo.
- d.- Concientizar sobre los beneficios de la debida prevención en favor de los trabajadores y de los empresarios.

²² Gimenez de Paz Juan C. Ruidos y Vibraciones. Control y Efectos. Enfoque técnico, médico y jurídico. Parte primera. Capítulo 1. Editora Carpetas de Derecho S.A. Buenos Aires 1998, pág.20.

CAPITULO 2: HISTORIA DEL RUIDO.

1.- Epoca Antigua:

Desde tiempos muy remotos, la acción del ruido sobre el organismo fue conocido por el hombre, al igual que sus consecuencias dañosas, siendo uno de los principales factores de riesgo en los lugares de trabajo.

Para el año 700 AC, pueblos griegos emigraron a la península itálica y se establecieron fundando la ciudad de Sibaris²⁴, la que fue famosa por su lujo y riqueza debido al rápido y exitoso crecimiento, atrayendo numerosos artesanos que trabajaban metales como el cobre, hecho que obligó a las autoridades de dicha ciudad a prohibir trabajar los metales a martillazos dentro de los límites de la urbe²⁵.

La referencia más antigua parecer ser una observación de Plinio el Viejo²⁶ en su "*Historia Natural*"²⁷, al mencionar que la gente que vivía en la proximidad de las cataratas del Nilo se "volvía sorda", citado por primera vez en la lengua inglesa en el año 1627 por Bacon²⁸, sin explicar en la mayoría de los textos que las cataratas eran utilizadas en los "Antiguos Molinos" para moler granos, siendo el agua lo que movía las paletas poniendo en movimiento los bloques de piedra, siendo la causa que provocaba la pérdida de audición.

En Roma, en la época de Julio Cesar se prohibía la circulación de carruajes ruidosos sobre las calles pavimentadas con piedras durante las horas de la noche.

²³ Werner Antonio F. Afecciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág. 1.

²⁴ Síbari es una localidad perteneciente a la comuna de Cassano allo Ionio, en la provincia de Cosenza, región de Calabria (Italia). Su nombre se deriva de la antigua colonia griega de Sibaris, cuyos restos arqueológicos se encuentran en sus proximidades. Se encuentra ubicada sobre el golfo de Tarento, en el mar Jónico.

²⁵ Werner Antonio F. Afecciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág. 189.

²⁶ Plinio el Viejo: Escritor latino de cuyas obras se conserva su Historia Natural, obra enciclopédica que durante la Edad Media fue considerada máxima autoridad en materia científica. (http://www.biografiasyvidas.com/biografia/p/plinio_elviejo.htm: fuente extraída en fecha 15/4/15).

²⁷ La Historia Natural de Plinio el Viejo. Pero el nombre de Plinio el Viejo se encuentra vinculado a su última y más importante obra, que es también la única que ha llegado hasta nosotros, la Historia natural. Presentada por Plinio a Tito (a quien había dedicado la obra) en el año 77, fue publicada por su sobrino en el año 79, con inclusión de otro libro (el I) que contiene el catálogo de las fuentes y un sumario general de la obra. Plinio sigue en la Historia natural la estela de Varrón Reatino en cuanto a tendencias culturales y método de investigación, y alcanza una posición de primacía entre los escritores enciclopedistas. Por esta obra, mina inagotable de noticias científicas y de curiosidades, la Edad Media le reconoció fama de sabio universal; también los estudiosos modernos le son deudores de infinitas informaciones sobre el mundo antiguo. (http://www.biografiasyvidas.com/biografia/p/plinio_elviejo.htm: fuente extraída en fecha 15/4/15).

²⁸ Francis Bacon nació en Londres en 1561 y fue un filósofo y político inglés. (http://www.biografiasyvidas.com/biografia/b/bacon_filosofo.htm: fuente extraída en fecha 15/4/15).

Otro hito histórico, lo vemos con la invención de la pólvora por los chinos en el Siglo XIII con la consecuente expansión en toda Europa para usos militares, siendo los árabes los que la introdujeron para el año 1290 aproximadamente.

Los chinos fabricaban un explosivo altamente lumínico a base de salitre, azufre y resina usado para hacer fuegos de artificio durante las ceremonias religiosas, y a la fórmula original se le adicionó carbón molido perfeccionándola, y su uso bélico determinó la superioridad de dicha cultura en todo Oriente impidiendo la penetración europea.

Marco Polo, en sus "Memorias de Viaje", describe "las bolas multicolores y estruendosas de fuego lanzadas a lo lejos por los chinos" cuando eran utilizadas en sus festividades; y terroríficas por su poder destructivo cuando eran utilizadas en las guerras.

El uso desde su descubrimiento sería sin ningún lugar a dudas un factor de daño auditivo.

2.- Bernardino Ramazzini:

Fue un médico italiano nacido en el año 1633, considerado el fundador de la medicina del trabajo y sus estudios de las enfermedades profesionales y la promoción de medidas de protección para los trabajadores fue el hecho que alentó el inicio de la seguridad industrial y de las leyes de accidentes de trabajo en el futuro.

En el año 1700 escribió el primer libro importante sobre enfermedades profesionales e higiene industrial llamado "*De Morbis Artificum Diatriba*" (*Discurso de las enfermedades de los artesanos o traducible también como Tratado Sobre Las Enfermedades Profesionales o laborales*), publicado en el mismo año, imprimiéndose una segunda edición que añadía nuevos oficios en el año 1713²⁹.

Esta obra constituye nada más y nada menos que el primer estudio de las enfermedades relacionadas con los distintos oficios, ofreciendo un examen minucioso de los factores etiológicos de las afecciones propias de los distintos oficios.

Así las cosas, la historia de la medicina le atribuye haber sido el autor del primer tratado sistemático de lo que llamamos medicina laboral, hito de la investigación de los factores sociales que causan y configuran las enfermedades.

Su libro describió los peligros para la salud de productos químicos, el polvo, los metales, los movimientos repetidores o violentos, las posturas impares y otros agentes causativos de enfermedades encontradas en los trabajadores de 52 ocupaciones.

²⁹ Werner Antonio F. Afecciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág. 189/190.

Ramazzini se destacaba por visitar los lugares de trabajo para observar los procedimientos y técnicas empleados, los materiales y las sustancias que se utilizaban en cada oficio, añadiéndole la información de las entrevistas que realizaba.

Él propuso que los médicos extendieran la lista de preguntas que Hipócrates los recomendó preguntar a sus pacientes agregando: "¿Cuál es su ocupación?".

En la obra mencionada, dedicó un capítulo llamado ***“De las enfermedades de los obreros del bronce”*** describiendo la problemática del ruido producido por los bronceístas (artesanos que trabajaban el bronce), detallando la forma en que los mismos trabajaban con martillos de madera y luego de hierro sentados en el suelo encorvados y el consecuente daño sufrido en sus oídos para quedarse literalmente sordos cuando envejecían.

3.- Revolución Industrial:

El ruido como riesgo de trabajo empezó a tomar importancia a raíz del inicio de la Revolución Industrial en la segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX, período en el cual se produjo un conjunto de transformaciones socioeconómicas, tecnológicas y culturales de la historia de la humanidad, caracterizándose por la invención y entrada de las máquinas de vapor a los sitios de trabajo.

En dicho período histórico, la economía que estaba basada en el trabajo manual fue reemplazada por la industria y la manufactura, y a partir de ello, los trabajadores empezaron a laborar en sus sitios de trabajo estando expuestos al ruido por jornadas superiores a las 14 horas diarias o más.

La era industrial trajo consigo una verdadera explosión de ruidos industriales y de tránsito, a los que progresivamente se fueron agregando ruidos propios del esparcimiento y del hogar incrementándose en la actualidad.

La sordera atribuida al trabajo fue identificando en la historia según su relación con la actividad laboral que la producía.

A finales del siglo XIX, reiteramos que con la aparición de la máquina a vapor, el ferrocarril y la iniciación de la era industrial, aparece el ruido como un importante problema de salud pública, a raíz de la construcción masiva de las calderas de vapor como elemento principal en las nuevas máquinas.

La calderería se incrementa, las fábricas se multiplican y se incrementa masivamente el número de obreros especializados.

Desde ese momento empieza a documentarse la sordera de los trabajadores expuestos tales como los forjadores y los soldadores.

La herrería es la fuente de ruidos más antigua en la vida profesional del hombre y por ello motiva el interés de Fosbroke³⁰ en el año 1831 a estudiar el tema de la sordera de los herreros, Duchesne en 1857 mencionó la sordera de los caldereros y Wittmarck en 1907 mostró el efecto histológico del ruido en el oído³¹.

Antonio Werner nos ilustra que un operario que trabajaba dentro de una caldera mientras los demás remachaban desde afuera, era sin lugar a dudas el más propenso a quedar sordo durante toda su vida³².

La casualidad ayuda a Habermann³³ en Alemania en 1890 proporcionándole el caso de un hombre septuagenario calderero, muerto en un accidente al ser arrollado por un tren por no escuchar que el mismo se acercaba por padecer de sordera profesional³⁴.

En 1907 Wittmarck estudia en cobayos los efectos que provoca el ruido en el sistema auditivo.

En 1927 McKelvie y Legge informan acerca de la sordera de los algodoneros.

En 1939 Larsen describe la sordera de los trabajadores astilleros.

En 1946 Kristensen se refiere a la sordera de los aviadores y de los tripulantes de submarinos.

4.- Juan Biale Massé:

Juan Biale Massé fue un médico catalán que arribó a la Argentina en la mitad del Siglo XIX como perseguido político en España y que en palabras del Dr. Ricardo Cornaglia en la publicación realizada en la revista “La causa laboral” de la Asociación de Abogados Laboralistas del mes de Agosto del año 2006, lo ha calificado con el nombre de EL PRECURSOR a tenor de lo que seguidamente pasaremos a desarrollar.

En la mencionada publicación, Cornaglia nos resume la vida y obra de éste destacado y formidable médico desde sus orígenes como republicano catalán, su exilio, el ejercicio de la docencia y de la medicina, su actividad empresarial, su paso por la cárcel, su actividad como jurista, sus obras destacadas referidas al proyecto de reglamentación de del servicio obrero de acuerdo con la legislación argentina, el tratado de responsabilidad

³⁰ Audiotrauma. Real Academia de Medicina de Barcelona. Discurso del Dr. Adolfo Azoy. Barcelona 1969, pág. 10. (<http://www.ramc.cat/composicio/Adolfo%20Azoy.pdf>: fuente extraída el 15/4/15).

³¹ Werner Antonio F. Afecciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág. 190.

³² Werner Antonio F. Afecciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág. 191.

³³ Audiotrauma. Real Academia de Medicina de Barcelona. Discurso del Dr. Adolfo Azoy. Barcelona 1969, pág. 11. (<http://www.ramc.cat/composicio/Adolfo%20Azoy.pdf>: fuente extraída el 15/4/15).

³⁴ Werner Antonio F. Afecciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág 193.

civil en Derecho argentino bajo el punto de vista de los accidentes de trabajo y el “Informe sobre el estado de las clases obreras argentinas” a comienzo de siglo y por último, sobre la vigencia actual de su pensamiento.

Bialet Massé hizo un aporte de gran importancia a la doctrina del Derecho del Trabajo, fundando la sociología del trabajo, el derecho del trabajo y el moderno derecho de daños³⁵.

Se graduó como médico en la Facultad de Medicina de la Universidad de Madrid y ejerció la docencia en la enseñanza secundaria en las provincias de Mendoza, La Rioja y San Juan repartiéndose con el ejercicio de la medicina.

En 1875 publicó su primera obra llamada “Lecciones de Anatomía” conocida como el “Compendio de Anatomía, Fisiología e Higiene Humana”.

En 1879 se graduó de abogado en la Universidad de Trejo fundando y orientando la cátedra de Medicina Legal.

En 1885 publica la obra titulada “Lecciones de medicina aplicada a la legislación de la República Argentina”³⁶.

En la actividad política fue elegido concejal por la ciudad de Córdoba en el año 1883 y también fue agrimensor.

En 1884 funda y crea la fábrica de cales y cementos “La Primera Argentina” y en 1886 contrata la construcción del Dique San Roque y el Riego de los Altos de Córdoba obra finalizada en 1889 con la nota que tuvo a su cargo a 7000 trabajadores³⁷.

Como jurista comienza haciendo una recopilación de los fallos del Superior Tribunal de Justicia de Córdoba, y como abogado se destaca asesorando a distintas organizaciones obreras.

Para 1906 fue designado profesor de la cátedra de Legislación Industrial y Agrícola en la Facultad de Derecho de la Universidad de Córdoba pasando a denominarse dicha materia posteriormente “Legislación Industrial y Obrera” para luego llamarse “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, reconociéndosele como el primer profesor de dicha materia en América Latina³⁸.

A continuación mencionaremos tres obras de su autoría para comprender la importancia de sus publicaciones:

³⁵ Cornaglia Ricardo J. Revista “La Causa Laboral” de la Asociación de Abogados Laboralistas, Agosto 2006, Año VI, Nro. 23.

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ *Ibidem*.

4.1.- “Proyecto de una ordenanza reglamentaria del servicio obrero y doméstico de acuerdo con la legislación y tradiciones de la República Argentina”.

En la mencionada obra, se intenta sistematizar al contrato de trabajo en el derecho positivo americano escribiendo un anteproyecto de ley y su reglamentación, siendo para Cornaglia el título fundador del derecho del trabajo nacional.

4.2.- “Tratado de Responsabilidad Civil en Derecho Argentino bajo el punto de vista de los accidentes de trabajo”.

Con la mencionada obra se dio nacimiento al moderno derecho de daños argentino sentando las bases de fundamentación de la responsabilidad contractual a partir del derecho de seguridad de los contratos, logrando introducir desde la problemática laboral el concepto de riesgo profesional.

Expone y explica con meridiana claridad el concepto de deber de seguridad en el contrato de trabajo reivindicando al Código de Vélez Sarsfield como instrumento operativo del artículo 19 de la Constitución Nacional³⁹.

Como precursor conceptualiza el principio de indemnidad del trabajador invocando la máxima “*nemine officium suum debet esse damnosum*” (a nadie debe perjudicar su oficio o su trabajo), cuya posición influyó para que la Corte Suprema en un fallo de 1916 reconociera la responsabilidad contractual del empleador en la reparación de los infortunios del trabajo, con independencia de una conducta ilícita⁴⁰.

En ese sentido fue resuelto en la causa “Monreal de Lara de Hurtado c/ Estado Nacional” (CSJN, fallos T. CXXIV, pág. 329 y ss.)⁴¹.

Dicho antecedente fue reconocido por la Corte en forma plena que el principio “*alterum non laedere*” tiene raigambre constitucional a mérito del artículo 19 de nuestra Carta Magna.

4.3.- “Informe sobre el estado de las clases obreras argentinas a comienzos de siglo”.

En el mes de enero de 1904, Joaquín V. González siendo Ministro del Interior del presidente Julio Argentino Roca, promueve la designación oficial por decreto de Biale Massé para que confeccione un informe sobre las condiciones de trabajo y de la población en general de la Argentina.

³⁸ Cornaglia Ricardo J. Revista “La Causa Laboral” de la Asociación de Abogados Laboralistas, Agosto 2006, Año VI, Nro. 23.

³⁹ Ibídem.

⁴⁰ Ibídem.

La propuesta tenía por finalidad la iniciativa de sancionar la Ley Nacional de Trabajo como cuerpo normativo estructurado como un código con la intención de regular la relación de trabajo.

El informe de Bialeto Massé fue presentado con estudios de clima, suelo, poblaciones, organización de trabajo y de la empresa, características y exámenes médicos, obra clave de la sociología del trabajo.

El catalán recorre la campaña argentina entrando en todas sus direcciones, en trenes de carga, el sulky, a pie, a caballo, en barco, visita talleres, recorre estancias, establecimientos agrícolas ganaderos, penetra el tolderías indias, minas, tala bosques, va a yerbatales, usa pala y estiba, hace de peón albañil, ayuda a los picapedreros y ve el abuso en las provedurías⁴².

El mencionado informe sería el origen de la primera legislación laboral de latinoamérica y uno de los primeros tratados sobre “las condiciones de trabajo”⁴³.

Para la realización del mencionado informe recorrió varias provincias argentinas entre ellas Córdoba, Santa Fe, Entre Ríos, Corrientes, Chaco, Tucumán, La Rioja, Salta y Jujuy.

En el Informe sobre el Estado de las Clases obreras, Bialeto Massé, ya hace una descripción en el capítulo VII del Tomo I hace una descripción muy detallada del ambiente de trabajo en una estación de ferrocarril siendo sumamente ruidoso al mencionar a modo de ejemplo “...*el repiqueteo de los remachadores, el martilleo sobre los yunques, reproducido por cien ecos, hace un concierto de trabajo que solaza el alma...*”.

⁴¹ Cornaglia Ricardo J. Revista “La Causa Laboral” de la Asociación de Abogados Laboralistas, Agosto 2006, Año VI, Nro. 23.

⁴² *Ibidem*.

⁴³ Periódico Erga Primaria; Nro. 23/2008. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona.

CAPITULO 3: LA PREVENCION DE LOS RIEGOS LABORALES.

1.- INTRODUCCION.

El progreso de las ciencias y de la técnica que vienen avanzando a pasos agigantados, genera como nota imperativa para el Derecho del Trabajo actual, la necesidad de proteger la vida, la salud y la integridad psicofísica del trabajador. A tales fines, se deben neutralizar los riesgos de cualquier naturaleza que genera la actividad del trabajo, ya sea neutralizándolos, reduciéndolos dentro de lo posible.

La acción de prevenir es anteponerse y adelantarse ante cualquier contingencia, peligro que pueda causar determinadas situaciones a un trabajador y evitar que sufra un daño en su salud.

Liveralla nos ilustra que ante las consecuencias dañosas que trae aparejado un infortunio laboral, existen los llamados costos directos y costos indirectos u ocultos.

Los primeros constituyen el pago de salarios, los gastos médicos, indemnizaciones, etc y los segundos están formados por las pérdidas de producción, material desperdiciado, el costo de buscar un reemplazo⁴⁴.

Los orígenes de la prevención en los infortunios del trabajo, tuvo su génesis en Inglaterra en la época de la revolución industrial al inventarse las máquinas a vapor, hecho que trajo consigo el cambio de las costumbres en el hombre en la forma de trabajar, ya que si bien una máquina reemplazaba al hombre en materia de fuerza, potencia, de aliviar fuerzas, tuvo otro efecto negativo que fue la proliferación de accidentes.

Asimismo, el trabajo estaba precarizado respecto al excesivo jornal de trabajo, la falta de descanso entre jornada y jornada y la falta de descanso semanal, el trabajo de mujeres y niños la falta de instrucción de los aprendices, la falta de elementos de seguridad, el trabajo en condiciones infrahumanas en lugares sin ventilación, sin luz y sin higiene, la falta de servicios de atención médica, etc.

En Estados Unidos, el estado de Massachussets en 1887, fue el primer estado que adoptó una ley para la prevención de accidentes de fábrica, previniendo el resguardo de poleas, ejes y engranajes de transmisión, la prohibición de limpieza de máquinas en movimiento, protección contra incendios, etc⁴⁵.

⁴⁴ Livellara Carlos Alberto. Medicina, higiene y seguridad en el trabajo. Editorial Astrea. Buenos Aires, 1987, pág. 2.

⁴⁵ Livellara Carlos Alberto. Medicina, higiene y seguridad en el trabajo. Editorial Astrea. Buenos Aires, 1987, pág. 5.

La Iglesia también aportó su preocupación por la seguridad de los trabajadores por medio de la Encíclica “*Rerum Novarum*” de 1891⁴⁶ del Papa León XIII plasmada al manifestar entre los deberes de los ricos y patronos no considerar a los obreros como esclavos respetando en ellos la dignidad de la persona, considerando que lo realmente vergonzoso e inhumano es abusar de los hombres como de cosas de lucro y no estimarlos en más que cuanto sus nervios y músculos pueden dar de sí. Tampoco debe imponérseles más trabajo del que puedan soportar sus fuerzas, ni de una clase que no esté conforme con su edad y su sexo

La posterior creación de la OIT en 1919 posibilitó el conocimiento de la prevención en materia de accidentes cuyos lineamientos elementales los vemos plasmados en el “Preámbulo” de la Constitución⁴⁷.

Asimismo, el Papa Pío XI en la Encíclica “*Quadragesimo Anno*” del año 1931⁴⁸ señaló que mientras la materia prima entra a la fábrica en bruto y sale perfeccionada, con el hombre suele ocurrir lo contrario, dado que su situación original se deteriora por efecto de la agresión que supone un trabajo pesado o en ambientes insalubres y de la saturación psicológica que deriva de los procesos de producción sistemáticos (por su monotonía, automatización, escasa posibilidad creativa, etc).

2.- CONCEPTO Y CONTENIDO.

46 CARTA ENCÍCLICA RERUM NOVARUM DEL SUMO PONTÍFICE LEÓN XIII SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS OBREROS. (http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html del 1/5/2015).

47 Preámbulo de la Constitución de la OIT: “Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas; Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que desean mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países: Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo”. (<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf> del 1/5/2015).

48 CARTA ENCÍCLICA QUADRAGESIMO ANNO DE SU SANTIDAD PÍO XI SOBRE LA RESTAURACIÓN DEL ORDEN SOCIAL EN PERFECTA CONFORMIDAD CON LA LEY EVANGÉLICA AL CELEBRARSE EL 40º ANIVERSARIO DE LA ENCÍCLICA “RERUM NOVARUM” DE LEÓN XIII. (http://w2.vatican.va/content/pius_xi/es/encyclicals/documents/hf_p-xi_enc_19310515_quadragesimo-anno.html del 1/5/2015).

La prevención de los riesgos laborales constituye uno de los principios rectores de la política social y la que es entendida como la obligación del empleador de preservar la salud del trabajador y que presupone la adopción de medidas para mantener un ambiente de trabajo sano y por otro evitar los riesgos del trabajo⁴⁹.

Así las cosas, el empleador es el deudor principal del deber de salud de los trabajadores habida cuenta que tiene el poder de organización⁵⁰ y de dirección⁵¹ (arts. 64 y 65 LCT), el que debe preservar la salud de los mismos.

El deber de prevención está vinculado íntimamente con la obligación de no dañar (“*nenimen laedere*”), debiendo el empleador adoptar medidas concretas para mantener la indemnidad del trabajador.

Asimismo, la facultad de dirección que debe ejercer el empleador es preservando y mejorando los derechos personales y patrimoniales del trabajador y respetando la dignidad del trabajador⁵².

Por otro lado, el deber de prevención se encuentra plasmados en los artículos 4⁵³ y 8⁵⁴ de la ley 19.587 y 31 ap. 2 de la LRT⁵⁵.

⁴⁹ Foglia Ricardo A. La prevención de los riesgos laborales. Cita: MJ-DOC-6645-AR MJD6645, 31 de marzo de 2014. LJ.

⁵⁰ El artículo 64 de la LCT establece: Facultad de organización. El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

⁵¹ El artículo 65 de la LCT establece: Facultad de dirección. Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

⁵² El artículo 68 de la LCT establece: Modalidades de su ejercicio. El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

⁵³ 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 sicológica de los trabajadores; b) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo; c) estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

⁵⁴ 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; b) a la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones, con los dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseje; c) al suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal; d) a las operaciones y procesos de trabajo.

⁵⁵ Derechos, deberes y prohibiciones. 1. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo:...c) Promoverán la prevención, informando a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo acerca de los planes y programas exigidos a las empresas...(...)...2. Los empleadores:...d) Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento...”.

2.1.- El deber de seguridad: Artículo 75 LCT.

El artículo 75 de la LCT en su actual redacción con la introducción de la disposición adicional primera del artículo 49 de la ley 24.557 dispone que: “1.- El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal. 2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas”.

Del texto de la norma surge el predominio de la idea central que el deber general de seguridad se traduce en un conjunto de obligaciones a cargo del empleador tendientes a proteger la integridad del trabajador en su persona, bienes y derechos⁵⁶, ya que el deber de previsión encuentra su fundamento en el principio protectorio del derecho del trabajo y es de naturaleza contractual como los demás deberes puestos a cargo de las partes del contrato de trabajo⁵⁷.

En la LCT encontramos importantes manifestaciones del deber de prevención del empleador como en los siguientes ejemplos que pasaremos a mencionar:

a.- Del texto del artículo 75 y su correlación con la ley 19.587, el decreto Nro. 351/79 y la ley 24.557 surge el deber de brindar seguridad y condiciones dignas de trabajo adoptando las medidas necesarias para evitar daños a la persona y dignidad del trabajador, debiendo observar especialmente las disposiciones vigentes en materia de medicina, higiene y seguridad en el trabajo.

b.- Conforme se desprende del artículo 76 de la LCT el deber de previsión del empleador se proyecta sobre los bienes del trabajador obligando a resarcir los daños que pudiera sufrir en sus bienes en el ejercicio de sus tareas laborales.

c.- De los artículos 79 y 80 de la LCT surgen los deberes de diligencia e iniciativa traducidos en la obligación de cumplir en forma íntegra la legislación laboral y de la seguridad social y sindical⁵⁸.

⁵⁶ Rodríguez Mancini Jorge Director. Ley de Contrato de Trabajo comentada, anotada y concordada. Tomo II. Buenos Aires 2012. 2º Edición. Pág. 963.

⁵⁷ *Ibidem*, págs. 964/965.

⁵⁸ Rodríguez Mancini Jorge Director. Ley de Contrato de Trabajo comentada, anotada y concordada. Tomo II. Buenos Aires 2012. 2º Edición. Pág. 1052/1053.

d.- Del artículo 77 de la LCT se desprende el deber de previsión del empleador cuando su débito incluye la obligación de suministrar alimentación y vivienda al dependiente que tenga origen del contrato o convenio colectivo o derive de normas legales⁵⁹.

2.1.1.- Alcances de la obligación del empleador.

En su concepción actual, el deber de previsión, impone al empleador un cúmulo de obligaciones de “medios”. En ese sentido la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires ha señalado que el empleador no se obliga frente al empleado a evitar que sufra cualquier tipo de accidente de trabajo, sino a realizar actos razonablemente exigibles, enderezados a prevenirlos, y por consiguiente el incumplimiento del deber de seguridad presupone la omisión de las diligencias que le son exigibles en atención a las circunstancias del caso.⁶⁰

2.1.2.- Deber de seguridad personal.

Es una de las principales manifestaciones del deber general de previsión del empleador, obligándolo a adoptar las medidas adecuadas para evitar que el trabajador sufra daños en su persona en las que se incluye las obligaciones impuestas por normas de derecho público y de derecho privado.

El artículo 75 de la LCT, en su actual redacción, contiene la disposición adicional primera del art. 49 de la LRT quedando el deber de seguridad delimitado a dos aspectos: a) cumplimiento de las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, y b) observar las pautas y limitaciones de la duración del trabajo.

3.- PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.

1.- Predominio del Orden Público Laboral, como una consecuencia natural del derecho protectorio del trabajador y por estar comprometido el interés general de la comunidad.

De ahí el carácter de irrenunciabilidad e inderogabilidad de la norma laboral.

2.- Contenido interdisciplinario: Porque surge el aporte de otras ciencias del saber como la medicina, la física, la química, etc.

3.- Carácter técnico y reglamentario: es por la naturaleza en que se desenvuelve el trabajo humano en las distintas especialidades y tal como surge del decreto Nro. 351/79.

⁵⁹ Ibídem, pág. 1026.

⁶⁰ Maza Miguel Angel. Director. Régimen de Contrato de Trabajo. Tomo I. La Ley. Buenos Aires 2012. 1° Edición. Pág. 892.

4.- Tendencia evolutiva hacia la recepción de las nuevas técnicas: Se da naturalmente frente al progreso científico y las nuevas técnicas.

4.- PROTECCION CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD FISICA.

4.1.- Introducción.

El contrato de trabajo tiene como objetivo principal la actividad productiva y creadora del hombre conforme el artículo 4 de la LCT⁶¹, y en virtud de ello como una derivación del principio protectorio, el cual el empleador debe adecuar su conducta a fin de proteger la vida, la integridad psicofísica y los bienes del trabajador, cuya prestación de servicios se ejecute bajo condiciones (temporales, ambientales, tecnológicas) que no la expongan a factores de riesgos que puedan agredirla⁶².

4.2.- Doctrina de la CSJN.

Nuestro más Alto Tribunal efectuó en distintos pronunciamientos consideraciones en torno a las condiciones dignas y equitativas de labor en la que debe desarrollarse el trabajo dependiente y que se encuentran mencionados en diversos fallos rectores como "Torrillo"⁶³, "Aquino"⁶⁴, "Milone"⁶⁵, "Ascuá"⁶⁶, etc.

61 "Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley".

62 Derechos y Deberes de las partes del Contrato de Trabajo. Editorial La Ley. Miguel Angel Pirolo, Director. 1º edición. Buenos Aires, 2013, pág. 233.

63 CSJN T. 205. XLIV Recurso de Hecho. "Torrillo Atilio Amadeo y otro c/ Gulf Oil Argentina S.A. "...4º) Que, por cierto, la índole primaria, sustancial o primordial dada a la faz preventiva en materia de accidentes y enfermedades del trabajo, se impone fundamentalmente por su indudable connaturalidad con el principio protectorio enunciado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional ("El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes"), el cual, además, dispone que estas últimas deberán asegurar al trabajador "condiciones dignas y equitativas de labor...".

64 CSJN A. 2652. XXXVIII. Recurso de Hecho. "Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidente ley 9688. "...En primer lugar, el relativo a que el "hombre es eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo más allá de su naturaleza trascendente su persona es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental" ("Campodónico de Beviacqua c/ Ministerio de Salud y Acción Social" Corte Suprema de Justicia de la Nación -11- Fallos: 323:3229, 3239, considerando 15 y su cita). En segundo término, el referente a que el "trabajo humano tiene características que imponen su consideración con criterios propios que obviamente exceden el marco del mero mercado económico y que se apoyan en principios de cooperación, solidaridad y justicia, [...] normativamente comprendidos en la Constitución Nacional...Y ello sustenta la obligación de los que utilizan los servicios, en los términos de las leyes respectivas, a la preservación de quienes los prestan" ("S.A. de Seguros 'El Comercio de Córdoba' c/ Trust" Fallos: 258:315, 321, considerando 10 y sus citas; en igual sentido Fallos: 304:415, 421, considerando 7º)...".

65 CSJN M. 3724. XXXVIII. "Milone, Juan Antonio c/ Asociart S.A. Aseguradora de Riesgos del Trabajo s/ accidente - ley 9688". "...Que esto último refleja la necesidad de sopesar la norma en cuestión de la LRT a la luz del llamado principio protectorio contenido en el art. 14 bis de la Constitución Nacional: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes", y de la expresa manda de la que da cuenta esta norma: dichas leyes "asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor".

4.3.- Protección especial de los trabajadores a su integridad física:

Nuestra Constitución Nacional tutela especialmente el derecho a la integridad física de los trabajadores existiendo normas protectorias en tal sentido, al igual que los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo y los tratados internacionales en la materia.

Sobre dicha base, el trabajador es sujeto de preferencia de protección constitucional la que se encuentra apuntalada en el artículo 14 bis de nuestra Carta Magna contando con jerarquía constitucional a partir de la reforma constitucional del año 1994.

Los derechos personales tienen una jerarquía superior a los patrimoniales.

Dentro de los derechos personales encontramos a los derechos personalísimos privativos de la persona física (derecho a la vida, a la salud, a la integridad física, a la dignidad, etc) que se encuentran en una relación jerárquica superior a los restantes derechos de contenido no patrimonial⁶⁷.

4.4.- Derecho a la vida y a la salud.

El derecho a la vida ha sido catalogado por la Corte como el primer derecho natural de la persona humana preexistente a toda legislación positiva, siendo la integridad corporal un derecho de la misma naturaleza aunque secundario del primero⁶⁸.

Tales derechos se encuentran en un plano jerárquicamente superior a los restantes.

Conviene recordar que estos postulados imponen al Congreso "deberes inexcusables" a fin de asegurar al trabajador un conjunto de "derechos inviolables" (Fallos: 252:158, 161, -14- considerando 3º), lo cual, en atención a lo expresado en los considerandos anteriores, contrasta con las circunstancias fácticas y jurídicas sub examine. En otras palabras, se advierte que en el caso, no se satisfacen los requerimientos de "asegurar" una condición de labor "equitativa", vale decir, justa, toda vez que, por su rigor, la norma cuestionada termina desinteresándose de la concreta realidad sobre la que debe obrar...".

⁶⁶ CSJN A. 374. XLIII. Recurso de hecho. "Ascua, Luis Ricardo c/ SOMISA s/ cobro de pesos". "...Que el art. 14 bis de la Constitución Nacional enuncia el llamado principio protectorio, destinado a comprender todos los aspectos del universo del derecho al trabajo: "[e]l trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes". Asimismo, los dos requerimientos que exige respecto de las condiciones de labor, esto es, que resulten "dignas y equitativas" (itálica agregada), especifican el -4- sentido y contenido del mentado principio en el terreno de dichas condiciones y, por ende, el sentido y contenido de los medios que "asegurarán" a estas últimas: las "leyes". Todo ello, por cierto, sin perjuicio de resultar ambos recaudos un común denominador que se proyecta sobre los restantes contenidos de la norma, los cuales, no por su identidad propia, dejan de integrar el concepto de condiciones de labor ("Vizzoti", Fallos: 327:3677, 3689 - 2004). Los dos caracteres, cuadra anticiparlo, arrojan luz suficiente para resolver la cuestión litigiosa. En efecto, en cuanto al primero de aquéllos, esto es, el carácter digno de las condiciones laborales, ello sólo es predicable, entre otras circunstancias, de un trabajo seguro, vale decir, respetuoso del derecho fundamental de la persona a la salud y seguridad en el empleo ("Torrillo" Fallos: 332:709, 712/716 - 2009)...".

⁶⁷ Formaro Juan J. Riesgos del Trabajo. Leyes 24.557 y 26.773. Acción especial y acción común. Inconstitucionalidad e inaplicabilidad de la opción excluyente. Librería Hammurabi. José Luis Depalma Editor. 2º edición actualizada, pág 52.

⁶⁸ Formaro Juan J. Riesgos del Trabajo. Leyes 24.557 y 26.773. Acción especial y acción común. Inconstitucionalidad e inaplicabilidad de la opción excluyente. Librería Hammurabi. José Luis Depalma Editor. 2º edición actualizada, pág 52.

El derecho a la salud –considerado entre los derechos implícitos del art. 33 de la CN⁶⁹- se encuentra reconocido en los tratados internacionales con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 CN)⁷⁰, entre ellos los arts. 4⁷¹ y 5⁷² de la Convención Americana de los Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), el art. 12 incisos c) y d) del

69 El artículo 33 de la Constitución Nacional dice que “Las declaraciones, derechos y garantías que enumera la Constitución no serán entendidos como negación de otros derechos y garantías no enumerados; pero que nacen del principio de la soberanía del pueblo y de la forma republicana de gobierno”.

70 El artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional establece que: “Corresponde al Congreso... Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara. Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.

71 El artículo 4 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos dice respecto al Derecho a la Vida: 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del momento de la concepción. Nadie puede ser privado de la vida arbitrariamente. 2. En los países que no han abolido la pena de muerte, ésta sólo podrá imponerse por los delitos más graves, en cumplimiento de sentencia ejecutoriada de tribunal competente y de conformidad con una ley que establezca tal pena, dictada con anterioridad a la comisión del delito. Tampoco se extenderá su aplicación a delitos a los cuales no se la aplique actualmente. 3. No se restablecerá la pena de muerte en los Estados que la han abolido. 4. En ningún caso se puede aplicar la pena de muerte por delitos políticos ni comunes conexos con los políticos. 5. No se impondrá la pena de muerte a personas que, en el momento de la comisión del delito, tuvieran menos de dieciocho años de edad o más de setenta, ni se le aplicará a las mujeres en estado de gravidez. 6. Toda persona condenada a muerte tiene derecho a solicitar la amnistía, el indulto o la conmutación de la pena, los cuales podrán ser concedidos en todos los casos. No se puede aplicar la pena de muerte mientras la solicitud esté pendiente de decisión ante autoridad competente.

72 El artículo 5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos respecto a la Integridad Personal dice que: “...1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. 2. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano. 3. La pena no puede trascender de la persona del delincuente. 4. Los procesados deben estar separados de los condenados, salvo en circunstancias excepcionales, y serán sometidos a un tratamiento adecuado a su condición de personas no condenadas. 5. Cuando los menores puedan ser procesados, deben ser separados de los adultos y llevados ante tribunales especializados, con la mayor celeridad posible, para su tratamiento. 6. Las penas privativas de la libertad tendrán como finalidad esencial la reforma y la readaptación social de los condenados...”.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁷³ y el inciso 1 del art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁷⁴.

Se tutela el derecho a la integración física, psíquica y moral.

4.5.- Indemnidad de los trabajadores:

El trabajo es un derecho humano fundamental, siendo una de las actividades más nobles que desarrollan los seres humanos, la que estructura su personalidad y es la fuente de los derechos laborales⁷⁵.

La Corte ha sostenido claramente que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional, conclusión no sólo impuesta por el art. 14 bis de la CN⁷⁶, sino por el renovado ritmo internacional que presenta el derecho internacional de los derechos humanos, que cuenta con jerarquía constitucional a partir de la reforma del año 1994.

En ese sentido se advierte que el resguardo de la vida del trabajador, su salud e integridad exige el máximo estándar de protección debiéndose adecuarse cualquier régimen de prevención y/o reparación de los daños laborales en coherencia con el sistema normativo⁷⁷.

Asimismo, en materia de infortunios del trabajo existen dos principios fundamentales:

a) el deber general de no dañar y b) el deber de indemnidad.

73 El artículo 12 inciso c) dice que: "...La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas...", y el inciso d) dice: "...La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad...".

74 Artículo 6 inciso 1 dice en su parte pertinente que: "...El derecho a la vida es inherente a la persona humana. Este derecho estará protegido por la ley. Nadie podrá ser privado de la vida arbitrariamente.

⁷⁵ Julio César Neffa. Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa. CyMAT Nro. 1. PIETTE – Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo. Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Nación. Agosto 1995, pág. 6.

76 El artículo 14 bis de la Constitución Nacional dice que: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna".

⁷⁷ Formaro Juan J. Riesgos del Trabajo. Leyes 24.557 y 26.773. Acción especial y acción común. Inconstitucionalidad e inaplicabilidad de la opción excluyente. Librería Hammurabi. José Luis Depalma Editor. 2º edición actualizada, pág 54.

5.- NORMATIVA ESENCIAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN.

5.1.- Tratados Internacionales.

La reforma constitucional de 1994 incorporó, en el art. 75, inc. 22⁷⁸, diversos tratados internacionales que receptan el derecho a la integridad y a la seguridad e higiene en el trabajo, destacándose en particular:

- a.- la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV)⁷⁹;
- b.- el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 7)⁸⁰;
- c.- la Convención Internacional sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (art. 5)⁸¹, entre otros.

Como expresa Livellara, diversos tratados internacionales receptaron “expresamente a la higiene y seguridad en el trabajo, como derecho fundamental del trabajador, con jerarquía constitucional”, los que se encuentran indicados más arriba.

5.2.- Normas de la OIT:

También cabe tener presente la acción de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en la materia, ocupando la misma un lugar destacado en el preámbulo de la Constitución y en la Declaración de Filadelfia del año 1944⁸².

⁷⁸ El artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional establece que 22. Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara. Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.

⁷⁹ “... Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes en el empleo...”.

⁸⁰ “... Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial... b) la seguridad y la higiene en el trabajo...”.

⁸¹ “... El derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria...”.

⁸² Declaración de Filadelfia (1944) Relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, la presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros “(...) III. La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

Ya en la primera reunión del año 1919 se adoptaron cuatro recomendaciones sobre el particular y hasta la fecha se han aprobado unos treinta convenios y un gran número de recomendaciones.

5.2.1.- Recomendación Nro. 31 del año 1929 referida a la prevención de los accidentes del trabajo

Se considera que la base del estudio de la prevención de los accidentes consiste en la investigación de las causas de los mismos y de las circunstancias en que se han producido sumado el estudio por medio de estadísticas, de los accidentes de cada industria en especial y de los riesgos particulares.

También se considera el estudio de las "leyes" que determinan la frecuencia de los accidentes y el estudio comparativo de las estadísticas para conocer el resultado de las medidas adoptadas para la prevención de accidentes.

También se recomienda la toma de medidas de orden legislativo o administrativo necesarias para garantizar la prevención y la realización de investigaciones metódicas las que podrían ser realizadas por instituciones oficiales ponderando la colaboración entre las asociaciones profesionales de empleadores y de trabajadores, teniendo como norte que todo sistema eficaz de prevención de accidentes debería tener una base legislativa.

Asimismo se recomienda la publicación de las investigaciones más importantes, las discusiones de todas las proposiciones de mejoramiento adoptando medidas favorables al mejoramiento de la seguridad.

5.2.2.- Recomendación Nro. 97 de 1953 relativa a la protección de la salud de los trabajadores

Se recomienda que la legislación nacional debiera contener disposiciones sobre los métodos para prevenir, reducir o eliminar los riesgos de enfermedad en los lugares de trabajo, e incluso sobre los métodos que pueda ser necesario y apropiado aplicar con respecto a riesgos especiales que amenacen la salud de los trabajadores.

Asimismo, el empleador debería adoptar todas las medidas apropiadas para que las condiciones generales reinantes en los lugares de trabajo permitan asegurar una

(...g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones...". (<http://www.civilisac.org/web/wp-content/uploads/Declaraci%C3%B3n-de-Filadelfia-1944-OIT.pdf> del 24/4/2015).

protección adecuada de la salud de los trabajadores interesados, y en especial para que **“...en todo lo posible se eliminen o reduzcan los ruidos y vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores...”**.

Se deberían adoptar todas las medidas apropiadas y practicables para **“...proveer a los trabajadores de la ropa y del equipo, así como de cualquier otro medio de protección individual que fuere necesario, e instruirlos sobre el modo de utilizarlos, para protegerlos contra los efectos de los agentes nocivos, cuando las demás medidas destinadas a eliminar los riesgos sean impracticables o insuficientes para garantizar una protección adecuada...”**.

Se debería informar a los trabajadores sobre la necesidad de recurrir a los medios de protección mencionados, la obligación que les incumbe de cooperar y no perturbar el funcionamiento adecuado de dichos medios y de emplear debidamente los aparatos y equipo destinados a su protección.

La legislación nacional debería contener disposiciones especiales relativas a los exámenes médicos de los trabajadores empleados en trabajos que entrañen riesgos especiales para su salud sin coste alguno para el trabajador, y la preparación de una lista de las enfermedades profesionales o categorías de casos que deban ser notificados.

5.2.3.- Recomendación Nro. 121 de 1964 sobre prestaciones en casos de accidentes y enfermedades del trabajo.

En la presente recomendación se define a los accidentes de trabajo y a los accidentes “in itinere”, indicando los modos y circunstancias en cada caso, al igual que las enfermedades profesionales las que se sabe provienen de la exposición a sustancias o condiciones peligrosas inherentes a ciertos procesos, oficios u ocupaciones.

Se indica el establecimiento de una lista estableciendo el presunto origen profesional de ciertas enfermedades, permitiéndose la prueba del origen profesional de otras enfermedades o de las enfermedades incluidas en la lista cuando se manifiesten en condiciones diferentes de aquellas en que se haya establecido su presunto origen profesional.

También se hace referencia a las prestaciones en cuanto a la cuantía, forma de pago, porcentajes de incapacidad y clases.

5.2.4.- Convenio Nro. 148 del año 1977 sobre las medidas de protección de los trabajadores contra los riesgos provocados por la contaminación del aire, ruido y radiaciones.

Se define al término ruido, el que comprende cualquier sonido que pueda provocar una pérdida de audición o ser nocivo para la salud o entrañar cualquier otro tipo de peligro y el término vibraciones comprende toda vibración transmitida al organismo humano por estructuras sólidas que sea nociva para la salud o entrañe cualquier otro tipo de peligro. Asimismo, determina que la legislación nacional deberá disponer la adopción de medidas en el lugar de trabajo para prevenir y limitar los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones y proteger a los trabajadores contra tales riesgos pudiéndose recurrir a la adopción de normas técnicas, repertorios de recomendaciones prácticas y otros medios apropiados.

Los empleadores serán responsables de la aplicación de las medidas prescritas y se deberá obligar a los trabajadores a observar las consignas de seguridad destinadas a prevenir y limitar los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, y a asegurar la protección contra dichos riesgos. La autoridad competente deberá establecer los criterios que permitan definir los riesgos de exposición a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo y fijar los límites de exposición.

Se deberá eliminar todo riesgo debido a la contaminación del aire, al ruido y a las vibraciones en el lugar de trabajo mediante: a) medidas técnicas aplicadas a las nuevas instalaciones o a los nuevos procedimientos en el momento de su diseño o de su instalación, o mediante medidas técnicas aportadas a las instalaciones u operaciones existentes, o cuando esto no sea posible; b) medidas complementarias de organización del trabajo; el empleador deberá proporcionar y conservar en buen estado el equipo de protección personal apropiado.

El estado de salud de los trabajadores expuestos a los riesgos debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo será objeto de vigilancia que comprende un examen médico previo al empleo y exámenes periódicos sin ocasionar gasto alguno al trabajador.

5.2.5.- Recomendación Nro. 156 sobre medio ambiente de trabajo de 1977 (contaminación aire, ruido y vibraciones).

La presente recomendación tiene como punto saliente la aplicación a todas las ramas de actividad económica, adoptándose medidas para garantizar a los trabajadores autónomos en los lugares de trabajo protecciones análogas.

Como medidas de prevención y de protección se indican las siguientes:

- 1.- La autoridad competente debería fijar la naturaleza, frecuencia y demás modalidades de la vigilancia de la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, que ha de llevarse a cabo bajo la responsabilidad del empleador.
- 2.- Deberían efectuarse controles especiales de los límites de exposición cuando se utilicen por primera vez en el lugar de trabajo máquinas o instalaciones, cuando dichas máquinas o instalaciones hayan sido objeto de modificaciones importantes, o cuando se introduzcan nuevos procedimientos.
3. El empleador debería tener la obligación de velar por que los aparatos y equipos que se utilizan para vigilar el nivel de la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo sean verificados, mantenidos y calibrados con regularidad.
4. Los trabajadores o sus representantes, así como los servicios de inspección, deberían tener acceso a los expedientes en que consten los resultados de la vigilancia del medio ambiente de trabajo y los datos relativos a la verificación, mantenimiento y calibración de los aparatos y equipos utilizados para tal fin.
5. Las sustancias nocivas para la salud o que entrañen cualquier otro tipo de peligro y que puedan diseminarse en el aire en el lugar de trabajo deberían sustituirse, en cuanto sea posible, por sustancias menos nocivas o inocuas.
6. Las operaciones que entrañen contaminación del aire o ruido o vibraciones en el lugar de trabajo, deberían sustituirse, por operaciones en que las mismas son escasos o nulos, ya sea en el momento del diseño de dichas máquinas e instalaciones, o mediante dispositivos incorporados, o bien, mediante medidas técnicas durante la instalación.
- 7.- La obligación de asegurar la observancia de estas normas debería recaer en el fabricante y en el que pone en circulación las máquinas o instalaciones, debiendo el empleador asegurar que las máquinas e instalaciones sean objeto de verificación y mantenimiento regulares en relación con la emisión de sustancias nocivas, polvo, ruido y vibraciones.
- 8.- La autoridad competente debería establecer un procedimiento de homologación de los equipos de protección personal y fomentar la reducción de la exposición mediante la aplicación de sistemas o modos de organización del trabajo, incluida la reducción de las horas de trabajo sin pérdida de salario.
- 9.- La vigilancia del estado de salud debería comprender: a) un examen médico previo al empleo; b) exámenes médicos periódicos a intervalos apropiados; c) exámenes biológicos u otros exámenes o investigaciones necesarios para evaluar la exposición del

trabajador y vigilar su estado de salud; d) exámenes médicos, biológicos u otros exámenes e investigaciones, después que el trabajador cese en su puesto de trabajo.

10.- La autoridad competente debería exigir que los resultados de esos exámenes o investigaciones sean comunicados al trabajador y la vigilancia del estado de salud debería tener lugar normalmente durante las horas de trabajo sin ocasionar gasto alguno al trabajador.

11. La autoridad competente debería tomar medidas para fomentar la formación e información de todas las personas interesadas en la prevención y limitación de los riesgos profesionales existentes.

12. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían tomar medidas concretas para realizar programas de información y de formación en materia de prevención, limitación y limitación de riesgos profesionales existentes y potenciales.

5.2.6.- Convenio Nro. 155 de 1981 y la Recomendación Nro. 164 relativas a la política, tanto nacional como de empresa, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo

5.2.6.1.- Convenio Nro. 155.

Se aplica a todas las ramas de actividad económica incluidos la administración pública y los empleados públicos siendo el lugar de trabajo todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador.

El término reglamentos abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley.

El término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

Entre los principios de una Política Nacional encontramos la de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo teniendo por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de

inspección apropiado y suficiente previendo sanciones adecuadas en caso de infracción de las mismas y tomándose medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales.

Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores y garanticen que los agentes y las sustancias químicas, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.

Los empleadores deberán prever, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

5.2.6.2.- Recomendación Nro. 164.

Se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores, previéndose las medidas que sean necesarias y factibles para conferir a los trabajadores independientes una protección análoga, adoptándose medidas apropiadas a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo.

Las medidas aludidas consistirían en materia de prevención contra el ruido y vibraciones, en la concepción, construcción, utilización, mantenimiento, prueba e inspección de la maquinaria y equipo que puedan entrañar riesgos, y la prevención de tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud.

Asimismo, se incluye la prevención y limitación de los riesgos profesionales debidos al ruido y a las vibraciones, y protección de los trabajadores contra tales riesgos, al igual que el diseño, fabricación, suministro, utilización, mantenimiento y prueba de equipos de protección individual y de ropas de protección;

También se tienen como medidas de prevención el establecimiento de un plan de primeros auxilios y de planes de acción en caso de emergencia y la consecuente vigilancia de la salud de los trabajadores.

5.2.6.2.1.- Obligaciones a cargo de los empleadores:

Se destacan las siguientes:

- a) proporcionar lugares de trabajo, maquinaria y equipos y utilizar métodos de trabajo que, en la medida en que sea razonable y factible, sean seguros y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, dando las instrucciones y la formación necesarias;
- b) asegurar una supervisión adecuada del trabajo efectuado, de las prácticas de trabajo utilizadas y de las medidas de seguridad e higiene del trabajo aplicadas, adoptando las medidas de organización en materia de seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, adaptadas al tamaño de la empresa y a la índole de sus actividades;
- c) proporcionar, sin ningún costo para el trabajador, las ropas de protección individual y los equipos de protección adecuados;
- d) tomar todas las medidas razonables y factibles con miras a eliminar toda fatiga física o mental excesiva;
- e) efectuar estudios e investigaciones o mantenerse al corriente en otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las disposiciones de los apartados precedentes.

También debe preverse la disponibilidad de un servicio de medicina del trabajo y de un servicio de seguridad, sea dentro de la propia empresa, en común con otras empresas o mediante acuerdos concluidos con un organismo exterior;

5.2.7.- Convenio 161 y la Recomendación 171 de servicios de salud en el trabajo.

5.2.7.1.- Convenio Nro. 161.

La expresión servicios de salud en el trabajo designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo y la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

Todo Miembro se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas.

Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas.

Los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo para la

identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo, la vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador; el asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo, la participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud, el asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva, la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo, el fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores, la asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional, la colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía, la organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia y la participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

Para el establecimiento de servicios de salud en el trabajo deberán adoptarse disposiciones por vía legislativa, por convenios colectivos u otros acuerdos entre los empleadores y los trabajadores interesados, o de cualquier otra manera que acuerde la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados.

Los servicios de salud en el trabajo pueden organizarse como servicios para una sola empresa o como servicios comunes a varias empresas.

5.2.7.2.- Recomendación 171.

Todo Miembro debería establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas.

Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos para la salud que prevalecen en las empresas.

En la medida en que ello sea necesario y prácticamente realizable, deberían adoptarse también disposiciones para facilitar a los trabajadores independientes una protección

análoga a la prevista en el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, y en la presente Recomendación.

La función de los servicios de salud en el trabajo debería ser esencialmente preventiva estableciendo un programa de actividades adaptado a la empresa o a las empresas a las que sirven, principalmente en función de los riesgos profesionales que se presentan en los lugares de trabajo y de los problemas específicos que se plantean en las respectivas ramas de actividad económica.

La vigilancia del medio ambiente de trabajo debería comprender:

- a) la identificación y evaluación de los factores del medio ambiente de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores;
- b) la evaluación de las condiciones de higiene de trabajo y de los factores de la organización del trabajo que puedan engendrar riesgos para la salud de los trabajadores;
- c) la evaluación de los medios de protección colectiva e individual;
- d) la evaluación, cuando sea apropiado, de la exposición de los trabajadores a los agentes nocivos, mediante métodos de controles válidos y generalmente aceptados;
- e) la verificación de los sistemas de control destinados a eliminar o reducir la exposición.

La vigilancia del medio ambiente de trabajo debería comprender las visitas del personal de servicios de salud en el trabajo que sean necesarias para examinar los factores del medio ambiente de trabajo susceptibles de afectar a la salud de los trabajadores, a la salubridad del medio ambiente de trabajo y a las condiciones de trabajo.

Los servicios de salud en el trabajo deberían:

- a) efectuar, cuando sea necesario, la vigilancia de la exposición de los trabajadores a riesgos especiales para la salud;
- b) supervisar las instalaciones sanitarias y otras instalaciones puestas a disposición de los trabajadores por el empleador, tales como suministro de agua potable, cantinas y alojamientos;
- c) asesorar acerca de las posibles incidencias de la utilización de tecnologías en la salud de los trabajadores;
- d) participar y asesorar en la selección de los equipos necesarios para la protección individual de los trabajadores contra los riesgos profesionales;
- e) colaborar en el análisis de los puestos de trabajo y en el estudio de la organización del trabajo y de los métodos de trabajo, a fin de garantizar una mejor adaptación del trabajo a los trabajadores;

f) participar en los análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, y en los programas de prevención de accidentes.

El personal que preste servicios de salud en el trabajo debería tener libre acceso a todos los lugares de trabajo y a las instalaciones que la empresa facilita a los trabajadores, a las informaciones sobre métodos, normas de trabajo, productos, materias y sustancias utilizados o cuya utilización esté prevista, bajo reserva de que se preserve el secreto de toda información de índole confidencial que se recabe y que no concierna a la salud de los trabajadores y poder tomar muestras, con fines de análisis, de los productos, materias y sustancias utilizados o manipulados.

La vigilancia de la salud de los trabajadores debería abarcar todas las evaluaciones necesarias para proteger la salud de los trabajadores, que puedan incluir una evaluación de la salud antes de la asignación de tareas específicas que puedan entrañar un peligro para su salud o para la de los demás, a intervalos periódicos durante todo empleo que implique una exposición a riesgos particulares para la salud, en la reanudación en el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales, de recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores y de determinar la adaptabilidad de los trabajadores a sus tareas y la necesidad de una reclasificación y de una readaptación, al terminar y después de terminar asignaciones a puestos de trabajo que entrañen riesgos susceptibles de provocar perjuicios ulteriores para su salud o de contribuir a tales perjuicios.

Los servicios de salud en el trabajo deberían consignar los datos relativos a la salud de los trabajadores en expedientes de salud personales y confidenciales.

Al término de un examen médico prescrito para determinar la aptitud de un trabajador para un puesto de trabajo que entraña exposición a un riesgo determinado, el médico que lo haya realizado debería comunicar sus conclusiones por escrito al trabajador y al empleador.

Los servicios de salud en el trabajo deberían participar en la elaboración y aplicación de programas de información y de educación y de formación, destinados al personal de la empresa, sobre cuestiones de salud e higiene relacionadas con el trabajo.

Habida cuenta de la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo en las empresas deberían proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o de indisposición en el lugar de trabajo, y colaborar en la organización de la administración de primeros auxilios.

Los servicios de salud en el trabajo deberían analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y del medio ambiente de trabajo y los resultados de la vigilancia biológica y de la vigilancia continua individual de la exposición de los trabajadores a determinados riesgos profesionales, cuando éstos existan, a fin de evaluar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud, y de proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

Los servicios de salud en el trabajo deberían elaborar planes y, a intervalos apropiados, informes sobre sus actividades y las condiciones de salud en la empresa.

Los servicios de salud en el trabajo pueden ser organizados por las empresas o grupos de empresas interesados, los poderes públicos o los servicios oficiales, las instituciones de seguridad social, cualquier otro organismo habilitado por la autoridad competente, o una combinación de cualquiera de las fórmulas anteriores.

5.2.8.- Convenio 174 y Recomendación 181 sobre prevención de accidentes industriales mayores.

5.2.8.1.- Convenio Nro. 174.

El presente Convenio tiene por objeto la prevención de accidentes mayores que involucren sustancias peligrosas y la limitación de las consecuencias de dichos accidentes.

El Convenio se aplica a instalaciones expuestas a riesgos de accidentes mayores y no se aplica a las instalaciones nucleares y fábricas de tratamiento de sustancias radiactivas, a excepción de los sectores de dichas instalaciones en los que se manipulen sustancias no radiactivas, a las instalaciones militares y al transporte fuera de la instalación distinto del transporte por tuberías.

5.2.8.2.-Recomendación Nro. 181.

Las disposiciones de la presente Recomendación deberían aplicarse conjuntamente con las del Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (en adelante designado con la expresión "el Convenio").

La Organización Internacional del Trabajo, en colaboración con otras organizaciones internacionales interesadas, intergubernamentales o no gubernamentales, debería adoptar disposiciones para que haya un intercambio internacional de informaciones sobre:

- a) las prácticas de seguridad satisfactorias en las instalaciones expuestas a riesgos de accidentes mayores, incluyendo la gestión de los sistemas de seguridad y la seguridad de los procedimientos de trabajo;
- b) los accidentes mayores;
- c) las experiencias adquiridas a raíz de cuasi-accidentes;
- d) las tecnologías y procedimientos prohibidos por razones de seguridad y salud;
- e) la organización de las técnicas y los servicios médicos necesarios para hacer frente a las consecuencias de un accidente mayor;
- f) los mecanismos y procedimientos utilizados por la autoridad competente para llevar a efecto la aplicación del Convenio y de la presente Recomendación.

5.2.9.- Recomendación 194 sobre listado de enfermedades profesionales

La autoridad competente debería elaborar una lista nacional de enfermedades profesionales a los fines de la prevención, registro, notificación y, de ser procedente, indemnización de las mismas, mediante métodos adecuados a las condiciones y práctica nacionales y, de ser necesario, por etapas y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas.

Esta lista debería:

- a) a los fines de la prevención, registro, notificación e indemnización, incluir por lo menos las enfermedades enumeradas en el cuadro I del Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964, en su forma modificada en 1980;
- b) incluir, en la medida de lo posible, otras enfermedades que figuren en la lista de enfermedades profesionales que se recoge en el anexo de esta Recomendación;
- c) incluir, en la medida de lo posible, una parte titulada "Presuntas enfermedades profesionales".

ANEXO

Lista de enfermedades profesionales (revisada en 2010)

1. Enfermedades profesionales causadas por la exposición a agentes que resulte de las actividades laborales
 - 1.2. Enfermedades causadas por agentes físicos
 - 1.2.1. Deterioro de la audición causada por ruido
 - 1.2.2. Enfermedades causadas por vibraciones (trastornos de músculos, tendones, huesos, articulaciones, vasos sanguíneos periféricos o nervios periféricos)

5.2.10.- Convenio 187 y la Recomendación 197 del año 2006 relativas a la promoción de la salud y seguridad en el trabajo.

5.2.10.1.- Convenio Nro. 187.

A los efectos del presente Convenio:

- a) la expresión política nacional se refiere a la política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo, elaborada de conformidad con los principios enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155);
- b) la expresión sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo o sistema nacional se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo;
- c) la expresión programa nacional de seguridad y salud en el trabajo o programa nacional se refiere a cualquier programa nacional que incluya objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado, así como las prioridades y medios de acción destinados a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y los medios para evaluar los progresos realizados, y
- d) la expresión cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

Todo Miembro deberá adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Todo Miembro deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

Todo Miembro deberá establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva, y reexaminar periódicamente, un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, entre otras cosas:

- a) la legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- b) una autoridad u organismo, o autoridades u organismos responsables de la seguridad y salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- c) mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección, y
- d) disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.

5.2.10.2.- Recomendación Nro. 197.

Al establecer, mantener, desarrollar de forma progresiva y reexaminar periódicamente el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo definido en el apartado b) del artículo 1 del Convenio, los Miembros:

- a) deberían tener en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo que figuran en el anexo de la presente Recomendación, en particular el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y
- b) podrían ampliar las consultas previstas en el párrafo 1 del artículo 4 del Convenio a otras partes interesadas.

Con miras a prevenir las muertes, lesiones y enfermedades ocasionadas por el trabajo, el sistema nacional debería comprender medidas adecuadas para la protección de todos los trabajadores, en particular los trabajadores de los sectores de alto riesgo y los trabajadores vulnerables, entre ellos los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores jóvenes.

Los Miembros deberían tomar medidas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de ambos sexos, incluida la protección de su salud reproductiva.

La Organización Internacional del Trabajo debería facilitar la cooperación técnica internacional en el área de la seguridad y salud en el trabajo con miras a ayudar a los países, en particular a los países en desarrollo, con el fin de reforzar su capacidad para establecer y mantener una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, promover un enfoque de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y promover la ratificación, en el caso de los convenios, y la aplicación de los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, enumerados en el anexo de la presente Recomendación;

También debe facilitar el intercambio de información sobre las políticas nacionales incluidas las buenas prácticas y los enfoques innovadores, y sobre la identificación de los peligros y riesgos nuevos y emergentes en el lugar de trabajo, y proporcionar información sobre los progresos realizados con miras a conseguir un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

6.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS EN EL ORDEN NACIONAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN.

6.1.-Detalle cronológico de los antecedentes más importantes.

- 1915: la ley 9.688 en el art. 29 obligaba al Poder Ejecutivo a dictar “las medidas que con el fin de prevenir accidentes, deberán adoptarse en todo trabajo en que haya peligro para el personal”.
- 1916: el decreto reglamentario de la ley 9688 tenía un capítulo destinado a la prevención de los accidentes y a las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
- 1921: la ley 11.217 prohibió la fabricación, importación y venta de cerillas con contenido de fósforo blanco o amarillo.
- 1924: la ley 11.317 prohibió el trabajo de mujeres y menores en industrias insalubres y el trabajo nocturno de las mismas.
- 1926: la ley 11.338 prohibió el trabajo nocturno en los establecimientos de panificación, pastelería, repostería y similares.
- 1929: se dictó la ley 11.544 de jornada legal de trabajo, determinando la jornada de seis horas diarias o treinta y seis semanales en los lugares insalubres.
- 1934: se dictó la ley 11.933 de protección de la maternidad.

- 1934: se dictó la ley 12.107 estableciendo el tratamiento y profilaxis obligatorios de la anquilostomiasis.
- 1935: la ley 12.205 obligó a colocar asientos con respaldo en todas las empresas industriales y comerciales.
- 1944: el decreto 14.538/44, referido al aprendizaje y orientación profesional de menores de 14 a 18 años, en el art. 35 estableció que “la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional coordinará con la Dirección Nacional de Salud Pública y Asistencia Social, el examen médico de todos los menores que soliciten permiso de trabajo, así como la revisión periódica de los que trabajen, dependiendo de ese examen la concesión del permiso. Tanto en oportunidad de aquel examen médico como en la revisión periódica, se tendrá en cuenta las condiciones físicas del menor en relación con la naturaleza, modalidades y características de las tareas que vaya a dedicarse, como también las de higiene y seguridad el lugar en que ha de desempeñarlas y la de los instrumentos de trabajo que deba utilizar”.
- 1946: el decreto 16.130/46 del Estatuto del Personal Aeronavegante, contenía normas reguladoras de la actividad del personal aeronavegante civil de corte preventivo.
- 1948: decreto 23.660/48 de protección de los riesgos del trabajo en la industria del vidrio.
- 1957: el decreto-ley 7601/57 prohibió la cerusa y el sulfato de plomo en los trabajos de pintura.
- 1972: ley 19.587 de seguridad e higiene del trabajo
- 1974: la Ley de Contrato de Trabajo Nro.20.744 incorporó el art. 83 que establecía la obligación del empleador, de adoptar las medidas necesarias para tutelar la integridad psicofísica de los trabajadores “debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuros, así como los derivados de ambientes insalubres o ruidosos”.

La transgresión de estas obligaciones por parte del empleador autorizaba al trabajador a rehusar la prestación de tareas sin pérdida o disminución de la remuneración.

A su vez el art. 85 determinaba que cuando el trabajador habitaba en el establecimiento, el empleador le debía proporcionar alimentación y vivienda sana y suficiente estando obligado a efectuar las reparaciones indispensables de acuerdo a los requerimientos “del medio y confort”.

6.2.- Normativa Nacional específica en materia de prevención del ruido.

La misma se encuentra en la ley Nro. 19.587/72 de Seguridad e Higiene en el Trabajo y su decreto reglamentario Nro. 351/79, la que fue modificada por la Resolución 295/2003 del MTySS y además en diversas resoluciones de la SRT y decretos del PEN. La Ley de Riesgos del Trabajo Nro. 24.557 del año 1995, vino acompañada por los decretos reglamentarios Nro. 170/96 y N° 333/96, la resolución Nro. 38/96 de la SRT, el laudo Nro. 156/96 MTSS (listado de enfermedades profesionales previsto en el art. 6 apartado 2 de la ley), y los decretos Nros. 658/05 (listado de enfermedades profesionales) y 659/05 (tabla de evaluación de incapacidades laborales) entre otras normas que modifican o complementan la ley.

Estas leyes protegen directa o indirectamente al trabajador.

El Decreto Nro. 351/79 que reglamenta a la ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo es de carácter muy técnico, y está organizado en 8 anexos.

El anexo I reglamenta la ley en general, con 24 capítulos y 232 artículos, mientras los restantes 7 anexos se ocupan de temas específicos.

En el anexo V, Ruido y Vibraciones, correspondiente a los artículos 85 a 94 de la Reglamentación, se introduce el concepto de Nivel Sonoro Continuo Equivalente (NSCE) como “el nivel sonoro medido en dB de un ruido supuesto constante y continuo durante toda la jornada, definición que está en relación con la teoría de que bajo ciertas condiciones, el daño auditivo está en proporción con la energía sonora total recibida acumulativamente.

Se admite en la reglamentación un NSCE máximo admisible de 85 dBA para una jornada laboral de 8 horas, con un factor de acumulación de 3 dBA; por encima del cual, deben realizarse exámenes audiométricos periódicos a todos los expuestos, y en caso de notarse un aumento del umbral, el trabajador deberá obligatoriamente utilizar protectores auditivos.

De persistir la tendencia a aumentar el umbral, debe ser transferido a otras tareas menos ruidosas.

El Laudo Nro. 156/96 presenta un listado de enfermedades profesionales, dentro de las cuales la hipoacusia inducida por ruido es definida como una afección generalmente bilateral (ambos oídos), bastante simétrica, irreversible y lentamente progresiva, estabilizándose al interrumpir la exposición; de evolución más lenta cuanto mayor sea la pérdida alcanzada, y siempre se relaciona con daño en el órgano de Corti.

6.3.- Normas de aplicación:

El art. 4 de la ley 19.587 dispone 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 psicofísica de los trabajadores,
- b) Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo,
- c) Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

6.3.1.- Principios básicos y métodos de ejecución:

Están enumerados en el artículo 5 de la ley 19.587, a saber:

- a) creación de servicios de higiene y seguridad en el trabajo, y de medicina del trabajo de carácter preventivo y asistencial;
- b) institucionalización gradual de un sistema de reglamentaciones, generales o particulares, atendiendo a condiciones ambientales o factores ecológicos y a la incidencia de las áreas o factores de riesgo;
- c) sectorialización de los reglamentos en función de ramas de actividad, especialidades profesionales y dimensión de las empresas;
- d) distinción a todos los efectos de esta ley entre actividades normales, penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuros y/o las desarrolladas en lugares o ambientes insalubres;
- e) normalización de los términos utilizados en higiene y seguridad, estableciéndose definiciones concretas y uniformes para la clasificación de los accidentes, lesiones y enfermedades del trabajo;
- f) investigación de los factores determinantes de los accidentes y enfermedades del trabajo, especialmente de los físicos, fisiológicos y psicológicos;
- g) realización y centralización de estadísticas normalizadas sobre accidentes y enfermedades del trabajo como antecedentes para el estudio de las causas determinantes y los modos de prevención;
- h) estudio y adopción de medidas para proteger la salud y la vida del trabajador en el ámbito de sus ocupaciones, especialmente en lo que atañe a los servicios prestados en tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuros y/o las desarrolladas en lugares o ambientes insalubres;

- i) 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;
- j) fijación de principios orientadores en materia de selección e ingreso de personal en función de los riesgos a que den lugar las respectivas tareas, operaciones y manualidades profesionales;
- k) determinación de condiciones mínimas de higiene y seguridad para autorizar el funcionamiento de las empresas o establecimientos;
- l) adopción y aplicación, por intermedio de la autoridad competente, de los medios científicos y técnicos adecuados y actualizados que hagan a los objetivos de esta ley;
- m) participación en todos los programas de higiene y seguridad de las instituciones especializadas, públicas y privadas, y de las asociaciones profesionales de empleadores, y de trabajadores con personería gremial;
- n) observancia de las recomendaciones internacionales en cuanto se adapten a las características propias del país y ratificación, en las condiciones previstas precedentemente, de los convenios internacionales en la materia;
- ñ) difusión y publicidad de las recomendaciones y técnicas de prevención que resulten universalmente aconsejables o adecuadas;
- o) realización de exámenes médicos pre-ocupacionales y periódicos, de acuerdo a las normas que se establezcan en las respectivas reglamentaciones.

6.3.2.- Consideraciones de las condiciones de higiene de los ambientes de trabajo:

Se deberán considerar primordialmente:

- a) características de diseño de plantas industriales, establecimientos, locales, centros y puestos de trabajo, maquinarias, equipos y procedimientos seguidos en el trabajo;
- b) factores físicos: cubaje, ventilación, temperatura, carga térmica, presión, humedad, iluminación, **ruidos**, vibraciones y radiaciones ionizantes;
- c) contaminación ambiental: agentes físicos y/o químicos y biológicos;
- d) efluentes industriales.

6.3.3.- Consideraciones primordiales:

Las reglamentaciones de las condiciones de seguridad en el trabajo deberán considerar primordialmente:

- a) instalaciones, artefactos y accesorios; útiles y herramientas: ubicación y conservación;
- b) protección de máquinas, instalaciones y artefactos;

- c) instalaciones eléctricas;
- d) equipos de protección individual de los trabajadores;
- e) prevención de accidentes del trabajo y enfermedades del trabajo;
- f) identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamiento de lugares peligrosos y singularmente peligrosos;
- g) prevención y protección contra incendios y cualquier clase de siniestros.

6.3.4.- Obligaciones del empleador:

Las obligaciones que el empleador debe adoptar para poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, son especialmente las relativas a:

- a) la construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas;
- b) la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones, con los dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseje;
- c) al suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal;
- d) las operaciones y procesos de trabajo.

6.3.5.- Otras Obligaciones del empleador:

- a) disponer el examen pre-ocupacional y revisión periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud;
- b) mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo;
- c) instalar los equipos necesarios para la renovación del aire y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo;
- d) mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas y servicios de aguas potables;
- e) evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes;
- f) eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores;**
- g) instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro;
- h) depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad las sustancias peligrosas;

- i) disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios;
- j) colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones;
- k) promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas; l) denunciar accidentes y enfermedades del trabajo.

6.3.6.- Obligaciones del trabajador:

- a) cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo;
- b) someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos y cumplir con las prescripciones e indicaciones que a tal efecto se le formulen;
- c) cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus prescripciones;
- d) colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dictaren durante las horas de labor.

CAPITULO 4: LA AUSENCIA DE NORMAS PREVENTIVAS IDOENAS RESPECTO AL RUIDO.

1.- INTRODUCCION.

Hoy en día seguimos esperando la sanción de una nueva ley que contenga normas de carácter preventivo en materia de accidentes y enfermedades.

En la década de los noventa se pedía a gritos la sanción de una nueva ley de accidentes, habida cuenta que cierta doctrina calificó que el sistema de las leyes Nros. 9.688 y 24.028 estaban en crisis alegándose además, que la nueva ley atendería a la “prevención” otorgando prestaciones con celeridad⁸³.

Es por ello, que a continuación pasaremos a desarrollar las dos últimas reformas a la ley de accidentes de trabajo Nros. 24.557 y 26.773 en las cuáles vamos a encontrar riquísimos elementos para comprender que aconteció en cada caso.

2.- LEY 24.557.

En el año 1995 se sancionó la ley Nro. 24.557 consagrándose en el podio, como la ley que más planteos de inconstitucionalidades ha recibido, especialmente a partir del año 2004 cuando se dictaron los distintos fallos por parte de nuestra Corte que destruyeron el sistema impuesto por dicha normativa.

La nueva ley de riesgos del trabajo, estableció un sistema de seguro obligatorio o autoseguro con exclusión de responsabilidad “extrasistémica” del empleador, permitiéndose el acceso a pobrísimas prestaciones establecidas en la ley y a cargo de las ART, con un sistema cerrado de enfermedades y vedándose el acceso a la justicia laboral⁸⁴.

Por otro lado, la denominada “litigiosidad” estuvo motivada por algunos de los siguientes temas: a) el reconocimiento de la reparación de enfermedades que estaban en un listado cerrado, b) la discrecionalidad de los dictámenes de las Comisiones Médicas, c) la metodología de calcular el ingreso base, d) límites indemnizatorios⁸⁵.

2.1.- Antecedentes del debate parlamentario de la ley 24.557:

Para poder comprender el contexto en el cual se sancionó la mencionada ley, es interesante ubicarnos en la época en que se hizo, sumada la idea imperante de sus fogoneros o cerebros, el lobby realizado por la UIA, los “gurús” de la city, periodistas al

⁸³ Formaro, Juan J. Riesgos del Trabajo. Leyes 24.557 y 26.773. Acción especial y acción común. Editorial Hammurabi. José Luis Depalma Editor. 2ª edición actualizada, pág. 70.

⁸⁴ Ibídem, pág. 70.

⁸⁵ Shick Horacio. Riesgos del Trabajo. Temas Fundamentales. 3ª Edición actualizada y ampliada. David Grinberg Libros Jurídicos, pág. 53.

servicio del gobierno de turno, la ideología neoliberal del gobierno de Carlos Menem y la estigmatización de los reclamos de accidentes y enfermedades en el fuero del trabajo. Se fue preparando el terreno y con el camino allanado se aprovechó la coyuntura para sancionarla, sin perjuicio del duro análisis en las comisiones parlamentarias y las críticas a la concepción ideológica en la que tuvo su matriz.

Se trató de convencer a la población y a los propios trabajadores, que el problema de la desocupación se debía a la existencia de las normas laborales, sin perjuicio de que algún trastornado propuso como solución la derogación de la legislación laboral.

Lo que se estaba haciendo en forma encubierta, fue nada más y nada menos que la privatización de la reparación de los daños en la salud de los trabajadores⁸⁶.

A continuación, y siguiendo a Toselli, vamos a dar lectura de lo que se señaló en aquél momento con la ponencia realizada por varios diputados y senadores de distintas extracciones políticas en el debate realizado en el Parlamento:

2.1.1.- Diputado Guillermo Estevez Boero: *“...Aquí se pretende convencer a la población e incluso a los propios trabajadores de que, el fenómeno de la desocupación se debe a la existencia de normas de derecho laboral, especialmente de normas protectoras de los trabajadores, como la ley de accidentes de trabajo. Esto no es así. Lo que se aplica hoy es una nueva filosofía, es una nueva jerarquización y valoración de las relaciones sociales; se apuesta al triunfo de un modelo de exclusión y de una sociedad que posibilita la concentración de la riqueza y la pauperización crecientes de las mayorías del país...”*.

2.1.2.- Diputado Aldo Rico: *“...Este modelo está muy lejos de tener como finalidad la preservación de la salud de los trabajadores, porque como casi todos los proyectos del grupo gobernante, sólo tiene en cuenta principios economicistas...Esto nos lleva a inferir que la ley de accidentes de trabajo, pasará a ser un nuevo producto para que las empresas lucren, como lo fue la jubilación con las AFJP, donde éstas poseían un mercado cautivo y quedaban en la nebulosa los controles del sistema al violarse la participación de los aportantes en el manejo de los fondos...”*.

2.1.3.- Diputado Nieva: *“...Con las leyes de flexibilización laboral, la variable de ajuste son los derechos de los trabajadores. El argumento que se explicita para defender estas iniciativas es el siguiente: Vamos a disminuir los derechos de los trabajadores. Hagamos más fácil el despido y menos costosa la indemnización por*

⁸⁶ Toselli Carlos Alberto. Marionsini Mauricio Adrián. Régimen Integral de Reparación de los Infortunios de Trabajo. Alveroni Ediciones. 2013, pág. 24.

accidentes laborales. Así los empresarios crearán más fuentes de trabajo. Esto no es así y no lo cree nadie...”.

2.1.4.- Diputado Novau: “...*Este proyecto representa un cambio rotundo a la filosofía de la seguridad social, porque saca la responsabilidad por los accidentes de trabajo de la cabeza del empleador para pasar a un sistema privado donde el Estado se desentiende, la justicia queda en manos de la economía de mercado y el accidentado corre el riesgo de caer presa de este sistema de mercantilización que terminará con los derechos y con muchas conquistas de los trabajadores argentinos...*”.

2.1.5.- Senador Fadel: “...*El objetivo está muy lejos de mejorar las condiciones de trabajo y sí está muy claro que el único propósito que se logra a través de este proyecto es la reducción de los costos...*”.

2.2.- La deficiencia preventiva de la LRT:

Los creadores de la LRT suponían que el interés de las ART en reducir los gastos de prestación, incentivaría un contralor mayor que el de la gestión por parte del Estado, por lo que disolvieron la Dirección de Higiene y Seguridad del Ministerio de Trabajo y la SRT pasó a supervisar las ART, y éstas últimas quedaron a cargo de la política preventiva en cada una de las empleadoras afiliadas.

La LRT había despertado grandes expectativas en la sociedad, ya que fue presentada como un nuevo sistema destinado a abarcar integralmente la problemática de los riesgos del trabajo⁸⁷.

En cuanto al tema de la prevención, la LRT la define como el primero de los objetivos imponiendo a las partes el deber de adoptar medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo, contemplando la incorporación de un plan de mejoramiento e incorporando a las aseguradoras como órgano de fiscalización del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

Por otro lado, se contempla la imposición de sanciones agravadas en los casos de daños sufridos por el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las normas de higiene y seguridad, el asesoramiento a los empleadores sobre planes de higiene y seguridad en el trabajo, el deber de información y capacitación a los trabajadores en materia de prevención y la definición de medidas de prevención en los CCT.

Nada de lo contemplado puede llevarse a cabo con éxito.

⁸⁷ Derecho del Trabajo. Doctrinas Esenciales, La Ley. Revista del Derecho del Trabajo. Juan Carlos Fernández Madrid. Tomo III. Buenos Aires, 2010, pág. 591.

Pero no obstante ello, la mencionada ley tenía oculto dos objetivos⁸⁸ que no estaban explicitados en el texto normativo que consistieron en:

a.- la reducción de los costos de los empleadores.

b.- la reducción de los índices de litigiosidad.

Dichos dos objetivos ocultos de la LRT trajo como consecuencia la sustitución del artículo 75 de la LCT⁸⁹ por el cual se eliminó la obligación de adoptar las medidas necesarias que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y dignidad de los trabajadores, ya que el deber de seguridad del empleador quedó limitado al cumplimiento de las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo y sobre jornada de trabajo y descansos.

Por otro lado, los daños sufridos por el trabajador como consecuencia del incumplimiento del deber de seguridad, aún cuando tal incumplimiento sea intencional –y en tanto no lo sea la causación del daño–, no dan derecho a la reparación integral, sino solamente a las prestaciones establecidas en la LRT.

Asimismo, encontramos a quiénes en desacuerdo con todos los fallos que corrigieron los errores, falencias e imperfecciones de ley 24.557 a partir del año 2004, sostienen que los mismos han fomentado el inicio de acciones, aprovechando la gran diferencia económica entre las fórmulas de la LRT y las que provenían del Derecho Civil.

Es por ello, que a partir del año 2004 al dictarse los fallos “Castillo”⁹⁰, “Aquino”⁹¹, “Milone”⁹², “Llosco”⁹³, “Silva”⁹⁴, “Arostegui”⁹⁵, “Suárez Guimbard”⁹⁶, “Torrillo”⁹⁷,

⁸⁸ Derecho del Trabajo. Doctrinas Esenciales, La Ley. Revista del Derecho del Trabajo. Juan Carlos Fernández Madrid. Tomo III. Buenos Aires, 2010, pág. 595.

⁸⁹ El artículo 75 de la LCT dice: Deber de seguridad: 1. El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal. 2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas. (Artículo sustituido por art. 49 de la Ley N° 24.557 B.O. 4/10/1995).

⁹⁰ CSJN, 7/9/2004, “Castillo Angel c/ Cerámica Alberdi S.A.”. CSJN – Fallos, 327:3610. Se declaró la inconstitucionalidad del artículo 46 inciso 1° de la LRT que dispone la competencia federal para entender en los recursos deducidos contra las resoluciones de las comisiones médicas, ya que tratándose de cuestiones de derecho común no puede la Nación invadir la jurisdicción provincial, violándose la zona de reserva y convirtiendo a la par al juez federal en magistrado del fuero ordinario.

⁹¹ CSJN, 21/9/2004, “Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A.”. CSJN – Fallos, 327:3753. Se declaró la inconstitucionalidad del artículo 39 inciso 1° de la LRT en cuanto exime de responsabilidad civil al empleador al probarse que los daños no resultan reparados por el sistema especial en forma suficiente.

⁹² CSJN, 26/10/2004, “Milone, Juan c/ Asociart S.A. ART”; CSJN-Fallos, 327:4607. Se declaró la inconstitucionalidad del sistema de renta periódica establecido en el artículo 14, 2, b de la LRT por desnaturalizar el fin protectorio de la ley.

“Ascuá”⁹⁸, “Lucca de Hoz”⁹⁹, “Obregón”¹⁰⁰ hubo un incremento en los reclamos judiciales por razones más que obvias.

Cabe agregar que, sin perjuicio de las decisiones tomadas en los fallos antes mencionados, -especialmente en Aquino-, nuestra Corte ha sentado una doctrina para llevar a cabo un servicio de prevención y reparación de los accidentes de trabajo¹⁰¹.

A modo de síntesis, el Dr. Julián De Diego sostuvo acertadamente lo siguiente: *“A menudo se ha hablado de la “industria del juicio”, de la mala praxis legal, de los abusos en desmedro de los intereses de los damnificados, de la incidencia de los honorarios de los letrados y peritos, de los gastos originados en el pleito, del retardo de justicia provocado por largas y penosas acciones judiciales que arrojan los resultados muy a destiempo de las necesidades de los damnificados, etc.”*¹⁰².

3.- LEY 26.773.

El verdadero eje de la reforma establecida por la nueva ley 26.773 no fue la “prevención” cuyo término brilla por su ausencia, sino que por el contrario, fue nada más y nada menos que luchar contra la “litigiosidad” caracterizada por la LRT a

⁹³ CSJN, 12/6/2007. “Llosco, Raúl c/ Irme S.A. y otro”. CSJN-Fallos, 330:2696. Se determinó la inaplicabilidad de la doctrina de los actos propios al trabajador que ha percibido las prestaciones a cargo de la ART y luego obtener la reparación por vía del derecho civil.

⁹⁴ CSJN, 18/12/2007. “Silva Facundo c/ Unilever de Argentina S.A.”. CSJN-Fallos, 330:5435.

Se hizo lugar a la procedencia de la acción de derecho común que procura el resarcimiento de una enfermedad no incluida en el listado de la LRT.

⁹⁵ CSJN, 8/4/2008. “Arostegui, Pablo M. c/ Omega ART S.A. y Pametal Peluso y Cía SRL”, CSJN-Fallos, 331:570. Estableció criterios de valuación para la reparación integral en el marco del Derecho Civil, correspondiendo indemnizar la pérdida de chance.

⁹⁶ CSJN, 24/6/2009. “Suárez Guimbard, Lourdes c/ Siembra AFJP S.A.”. CSJN-Fallos: 331:1510. Se declaró la inconstitucionalidad del régimen indemnizatorio complementario de la renta periódica establecido en el artículo 15 inciso 2º, 18 y 19 de la LRT.

⁹⁷ CSJN, 31/3/2009. “Torrillo Atilio y otro c/ Gulf Oil Argentina S.A. y otro”. CSJN-Fallos, 332:709.

Se determinó la responsabilidad civil de las ART con fundamento en los incumplimientos de los deberes de seguridad y prevención a su cargo.

⁹⁸ CSJN, 10/8/2010. “Ascuá Luis c/ Somisa”. CSJN-Fallos, 333:1361. Se decretó la inconstitucionalidad de los topes indemnizatorios en materia de infortunios laborales con relación a lo previsto en el artículo 8 de la ley 9688. CSJN, 10/8/2010.

⁹⁹ CSJN, 17/8/2010. “Lucca de Hoz, Mirta c/ Taddei Eduardo y otro”. CSJN-Fallos, 333:1433. Se cuestionó el sistema de reparación tarifada a cargo de la ART en la medida de no consagrar una reparación equitativa resguardándose el sentido reparador en concreto.

¹⁰⁰ CSJN, 17/4/2012. “Obregón, Francisco c/ Liberty ART S.A.”. Se ratificó la posibilidad de accionar en forma directa en la justicia ordinaria por las prestaciones establecidas en la LRT.

¹⁰¹ “Frente a la decisión adoptada por la CSJN, más allá de lo resuelto respecto del caso concreto, cabe destacar que el tribunal ha fijado una doctrina que no sólo requiere el necesario seguimiento por parte de los jueces inferiores (en los casos que se les planteen, a fin de lograr la reparación monetaria de los daños ya producidos), sino que también debe inspirar el diseño de las instituciones a través de las cuáles se ejecuta el servicio de prevención y reparación de los infortunios del trabajo”. VAZQUEZ VIALARD Antonio. Criterios para una reforma de la LRT conforme la doctrina de los casos Aquino y Castillo. La Ley, 2005-A, 1289.

¹⁰² De Diego Julián. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo VI. La Ley, pág. 89.

consecuencia de todos los planteos de inconstitucionalidad de la que fue objeto a partir del dictado del fallo “Aquino” y los posteriores referenciados más arriba.

3.1.- Antecedentes parlamentarios de la ley 26.773.

Horacio Shick describió y analizó las distintas posiciones –a favor y en contra– relacionadas con la sanción a las apuradas de la mencionada ley a tenor de lo siguiente:

3.1.1.- Diputado Favario: *El 11 de septiembre la señora presidenta de la Nación, en la cena con los empresarios, anunció la presentación de este proyecto. El 3 de octubre lo aprobó el Senado. El 9 de octubre la Cámara de Diputados lo aprobó en comisión. El 16 de octubre se llevó a cabo la reunión conjunta con los invitados, y hoy, 24 de octubre, se va a sancionar en este recinto. ¡Vaya si no es una ley Express!*

¿Una norma de esta importancia en el derecho laboral argentino no merecía que se hubiera escuchado fundamentalmente a los trabajadores?

Después quieren vendernos la imagen de un gobierno progresista. Ni el peor de los gobiernos conservadores seguramente hubiera tenido tanto desprecio por los trabajadores y los dirigentes sindicales.

3.1.2.- La calificadora de riesgos *Moody’s Investors Service* mejoró la performance de las ARTs al dictarse la nueva ley valorándola como un factor crediticio positivo para las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo de Argentina. *El principal cambio introducido por esta ley es la opción excluyente que se les dio a los trabajadores damnificados por accidentes de trabajo de aceptar el resarcimiento tarifado que establece dicha ley o iniciar una acción en la justicia civil reclamando una mayor indemnización, opción que constituye un factor crediticio positivo para las aseguradoras. En los últimos años, muchos trabajadores damnificados han iniciado juicios por accidentes laborales. El incremento en la cantidad de litigios del sistema contribuyó a una alta siniestralidad y a pérdidas técnicas para las ARTs, y puso en duda el futuro del sistema de riesgos del trabajo en sí mismo. Existen otros factores adicionales que hacen que esta ley sea positiva en materia crediticia para las aseguradoras de riesgos del trabajo. En adelante, los demandantes tendrán que elegir entre aceptar el beneficio establecido por esta nueva ley o reclamar un mayor resarcimiento en un juicio civil. Esto seguramente disuadirá a muchos empleados que sufran un accidente de trabajo de tomar acciones legales directas contra las ARTs dado que la resolución de este tipo de litigios por lo general demora un tiempo bastante considerable. Una menor cantidad de juicios contra las aseguradoras de riesgos del trabajo disminuirá los costos legales asociados con miles de causas*

judiciales pendientes y mejorará la previsibilidad de sus resultados técnicos, lo que permitirá que estas compañías de seguros puedan centrarse más en los objetivos estratégicos de su negocio.

3.1.3.- Diputado País: Apoyando la tesis de la opción. Informante FPV

Esta iniciativa permite que, una vez determinado el quantum indemnizatorio, sea el trabajador quien coteje y verifique si el monto a percibir es suficiente para reparar el daño y, eventualmente, elija otra vía. La propuesta avanza sobre parámetros de justicia, equidad y seguridad jurídica.

El trabajador elige sin patrocinio letrado recuperándose de un accidente!!!!

Vio alguna vez el diputado a un trabajador accidentado.

3.1.4.- Senador **Miguel Ángel Pichetto** (Jefe del bloque del Frente para la Victoria) dijo que *éste es un instrumento imprescindible para que la Argentina pueda tener una política laboral de crecimiento de empleo; para que las PYMES, en nuestro país, contraten gente; para que el proceso que yo denomino “de la industria del juicio” se limite y se bloquee. Porque lo que hay en la Argentina es una proliferación de acciones judiciales por la vía del Derecho común en el marco laboral que desincentivan e impiden que muchos empleadores, pudiendo tomar un trabajador, no lo hagan por el temor y el miedo a estas indemnizaciones.*

Se trata de los mismos argumentos utilizados para justificar la flexibilidad laboral en la década del 90 (y la propia sanción de la LRT

3.1.5.- El jefe del bloque de la UCR Senador Petcoff Naidenoff.

A medida que analizamos este proyecto, este nuevo ordenamiento que se pretende para lograr criterios de justicia para los trabajadores, nos encontramos con profundos retrocesos. El artículo 4º –acá se ha dicho con mucha vehemencia en realidad es una falsa opción, ya que no hay opción, es un callejón sin salida. Porque si un trabajador ha perdido su capacidad laboral, tiene a cargo hijos menores, su cónyuge no tiene capacidad laboral y la empresa no puede continuar efectivizando su remuneración mensual de manera habitual, yo me pregunto cuál es la opción de ese trabajador. ¿Qué opción tiene ese trabajador para decir que opta por la indemnización de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo, o acude a la vía civil? ¿Cómo sobrevive ese trabajador?...Esta no es una opción o, mejor dicho, es una opción con un carácter fuertemente extorsivo. Y si hay una opción con carácter extorsivo que quita el criterio igualitario, lógicamente estamos hablando de una ley o de una opción que perjudica a los propios trabajadores. Pero no solamente atenta contra los trabajadores en el

contexto de la opción, sino que echa por tierra el principio de la progresividad, sobre el que se explayó con mucha vehemencia la senadora Sonia Escudero, cuando hizo referencia al Pacto de San José de Costa Rica, y lo que significa la progresividad en materia de Derecho Laboral. La progresividad es el fallo “Aquino”. Es decir, cuando uno demanda concretamente la ampliación de un derecho, porque este es cercenado por un criterio estricto de la norma, como el fijado por la ley 24557 que impide una reparación integral, y la Corte establece justamente el criterio de la reparación integral. Ese es el criterio de la progresividad; este implica, de alguna manera, como algunos lo denominan, un principio de regresividad, que significa la exigencia irrestricta de que los derechos laborales mantengan una secuencia invariablemente creciente. Digo esto, porque el oficialismo se ha jactado de que en los últimos años este país ha crecido a una tasa promedio del 8 ó 9 por ciento anual. No estoy hablando de situaciones de crisis; me refiero a un derecho progresivo en un contexto de crecimiento. Entonces, ¿qué es lo que se pretende? Lógicamente que hay un acuerdo que le cerrará a un sector de la industria y a algún sector de los trabajadores también le cerrará la opción, pero en desmedro de una vía judicial que en definitiva fue un gran logro, una gran conquista de los propios trabajadores a través de la interpretación de la propia Corte Suprema de Justicia de la Nación.

3.1.6.- Senador Adolfo Rodríguez Saa:

Por último, efectuaré una reflexión en cuanto al apuro por tratar este proyecto. No comparto lo que se hizo en la Comisión, no comparto el apuro por tratar este proyecto. Hoy, la Argentina tiene para tratar temas mucho más importantes que este. Sin embargo, había que tratarlo ya. No sé cuál era el apuro, pero cada vez que se trataron iniciativas neoliberales de flexibilización laboral o de este tipo, siempre hubo apresuramientos. Siempre hubo apuro para salvar de los juicios a los empresarios y no para pensar en la otra cara de la moneda, o sea, para solucionar los problemas de los trabajadores que sufren un accidente de trabajo, que debe ser una de las cosas más tristes de la vida

3.1.7.- Diputado Prat Gay: Celebra la Unión Industrial y protesta la mayoría del sindicalismo argentino. No tengan ninguna duda de que con esta iniciativa ganan los empresarios y pierden los trabajadores. Adentro los recintos vacíos, ni la Cámpora, ni el sindicalismo de la Rosada, afuera la CTA y la CGT.

3.1.8.- Diputado Forte de La Pampa.

Este proyecto de ley no rompe con la segunda vía, con la industria del juicio, sino que significa un apriete financiero y económico a los trabajadores. Es muy sencillo, les dicen: “Agarrá tanto ahora o vamos a la justicia civil, que sabrá Dios cuándo se expedirá”. Ni hablar cuando un trabajador pierde su vida, pues queda la viuda con sus hijos, sin trabajo; obviamente aceptará la plata inmediata antes que esperar lo que disponga la justicia civil. Por eso, señor presidente, la verdad sigue estando muy lejos de la realidad.

3.1.9.- Diputado Ricardo Alfonsín.

Quiero decir otra cosa, señor presidente, aunque seguramente me van a contestar que no se elimina la opción judicial sino que se reconoce el derecho a ejercerla, porque no está prohibido ejercerla. ¿Saben una cosa? Tampoco está prohibido ir a la universidad. ¿Pero cuántos compatriotas nuestros no pueden ir? Sabemos que no está prohibido. Tampoco conozco ninguna ley que diga que está prohibido curarse pero, a pesar de que se reconoce el derecho, ¿cuántas madres tienen que sufrir la angustia y el dolor que implica el no poder garantizar a su hijo el derecho a la salud? Tampoco está prohibido tener vivienda o trabajo. Acá no está prohibido ir a la vía judicial. ¿Pero creen los trabajadores, que son los que se encuentran en mayor estado de necesidad, que van a poder ejercer esta opción con libertad? El derecho está reconocido. ...con el derecho no alcanza y es necesario garantizar condiciones materiales para que ese derecho pueda efectivamente ser ejercido.

3.1.10.- Senador Gerardo Morales *La verdad es que el oficialismo queda atrapado en esta gran contradicción: un gobierno que se dice progresista pero que en el fondo genera este proyecto que es de neoliberalismo explícito. Eso es un claro retroceso. Por lo tanto, este proyecto no mejora sino que empeora la situación. Además, no aborda el problema central de la prevención que toda la doctrina, toda la jurisprudencia y los pactos internacionales recogen como la materia primaria. Tampoco aborda los derechos establecidos en la Constitución. Realmente, escuchar estos conceptos y escuchar a Cavallo en la década de los 90 defender la flexibilización laboral y la ley riesgos de trabajo es más o menos lo mismo.*

3.2.- Un nuevo parche a la LRT.

En el mes de Octubre del año 2012 se sancionó la ley 26.773 denominada “Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” que no tuvo en cuenta las imperfecciones de la ley anterior restableciendo un régimen de “opción excluyente”.

La nueva ley predica un alineamiento respecto de la doctrina de nuestra Corte, siendo fácil advertir que en realidad se propone rectificarla¹⁰³.

La referida ley tiene una pésima técnica y una pobrísima calidad en su normativa, existiendo incoherencias, incongruencias y contradicciones en varios pasajes de la misma.

A pesar de ello, trajo nuevos beneficios sustanciales para el trabajador que consistieron en el mejoramiento de las prestaciones y el ajuste de los importes mediante la aplicación de un mecanismo de actualización semestral llamado RIPTE (Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables)¹⁰⁴.

Con dicho mecanismo de actualización buscó eludir la política general de prohibición de las indexaciones excepción expresa a las reglas de los artículos 7 y 10 de la ley 23.928, en la redacción que diera el artículo 4 de la ley 25.561¹⁰⁵.

Otro problema medular fue el desconocimiento del principio de la realidad en base a los fallos dictados a partir del año 2004 que marcaron las directrices para tener presente en la futura matriz de la nueva ley a dictarse. Lamentablemente, el camino fue otro, por cuanto se legisló contra una realidad y en contra de la realidad jurisprudencial.

La nueva ley reinstaló la “opción con renuncia” que imperó desde 1915 a 1995 con la reproducción casi textual del artículo 16 de la ley 24.028¹⁰⁶, retrocediéndose 115 años, siendo el único país que ha vuelto a un sistema de opción tomando el modelo de Gran Bretaña de 1897 que sancionó una Ley de Accidentes de Trabajo apoyada en la tesis del riesgo profesional con un aseguramiento voluntario, sancionando la responsabilidad especial del empleador, siendo su facultad delegarla en un seguro¹⁰⁷.

Al sancionarse la ley 26.773, estamos nada más y nada menos que frente a un fragante caso de “mala praxis legislativa” en franco retroceso del derecho laboral argentino y una obsecuente negación de la jurisprudencia de nuestra Corte.

¹⁰³ Toselli Carlos Alberto, Marionsini Mauricio Adrián. Régimen Integral de Reparación de los Infortunios del Trabajo. Alveroni Ediciones 2013, pág. 10.

¹⁰⁴ Toselli Carlos A. y Marionsini Mauricio A. El “ajuste” por R.I.P.T.E.: Pautas para su aplicación. “...Normativamente, los artículos 8 y 17,6 de la ley 26.773 hablan de que los importes y/o las prestaciones en dinero “se ajustarán” semestralmente y de modo general. Según la exposición de motivos de la reforma elaborada por el P.E.N., con el RIPTE se prescribe un ajuste general de los importes por incapacidad laboral previstos en las normas de reparación...”.

¹⁰⁵ Ackerman Mario E. Ley de Riesgos del Trabajo comentada y concordada. Tercera edición ampliada y actualizada. Rubinzal – Culzoni Editores, págs. 291/292.

¹⁰⁶ Shick Horacio. Riesgos del Trabajo. Ley 26773. Una interpretación protectoria frente a un viaje regresivo en materia de daños laborales. David Grinberg Libros Jurídicos, pág. 63.

¹⁰⁷ Revista de Derecho Laboral 2013-1. Ley de Riesgos del Trabajo – IV. Rubinzal – Culzoni Editores, pág. 201.

Si se hubiera dictado una ley donde seriamente se hubiera corregido los errores de la ley 24.557 en sintonía con los fallos de la Corte y la primacía de la realidad, no cabe ninguna duda que los reclamos en sede judicial hubieran disminuido.

Esta nueva ley de riesgos, fue solamente un parche a la anterior con algunas innovaciones y retoques mejorando sustancialmente las prestaciones, pero con la encubierta finalidad de eliminar la “litigiosidad”, sumada la prohibición del pacto de cuota litis, la de litigar en un fuero extraño y ajeno al laboral en caso de reclamos con sustento en el Código Civil, sumada la pésima técnica legislativa en todo su articulado y las contradicciones e incoherencias en su redacción¹⁰⁸.

Nada habla de prevención y estamos en el mismo lugar por no decir peor.

La OIT reconoce que la inmensa mayoría de los siniestros laborales son evitables no en un sistema que se apoya en valores que privilegia la defensa del lucro y la tasa de ganancia del empleador, al cuidado de la salud y la vida de los trabajadores¹⁰⁹.

Por otro lado, la ley 26.773 no habla nada de “prevención”, habiéndose desaprovechado la ocasión para legislar en dicha asignatura desde una perspectiva global e integral, pudiéndose haber tomado como ejemplo el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) de España que establece el deber general de prevención por parte del empleador que se traducen en evitar riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en su origen, adaptar el trabajo en la persona, tener en cuenta la evolución técnicas, sustituir lo peligroso, planificar la prevención, adoptar medidas de carácter colectivo a lo individual y dar las debidas instrucciones a los trabajadores¹¹⁰.

¹⁰⁸ Ramirez Luis Enrique. Comentarios a la Ley de reforma 26.773. Riesgos del Trabajo. Editorial B de F. Montevideo - Buenos Aires. 2013, pág. XIV.

¹⁰⁹ Ramirez Luis Enrique. Comentarios a la Ley de reforma 26.773. Riesgos del Trabajo. Editorial B de F. Montevideo - Buenos Aires. 2013, pág. 2.

¹¹⁰ El artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) de España Nro. 31/1995 dice: “Principios de la acción preventiva. 1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales: a) Evitar los riesgos. b) Evaluar los riesgos que no se pueden evitar. c) Combatir los riesgos en su origen. d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud. e) Tener en cuenta la evolución de la técnica. f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro. g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores. 2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas. 3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico. 4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que

3.3.- La inexistencia de la prevención en la ley 26.773.

Más arriba se explicó que en la mencionada ley existe un vacío casi existencial de normas de prevención de riesgos de los accidentes y enfermedades.

En el caso “Torrillo” se desarrolla la jerarquía que posee la prevención como medio de protección de raigambre constitucional a la integridad psicofísica, a la salud y a la vida, remite al primer derecho natural de la persona humana preexistente a toda la legislación positiva garantizado por la CN¹¹¹.

Por consiguiente se pone en evidencia que el deber de prevención que regulan las normas legales en nuestro país, reconoce categoría de reglamentación de normas constitucionales y supraleales, expresando en forma categórica la garantía para que el trabajo se ejerza en un marco protectorio para la salud y la vida humana¹¹².

Al revisar el articulado de la ley 26.773 contamos solamente con 17 artículos, direccionados al campo de la “reparación de daños” conforme su título y no contiene normas en el campo de la prevención.

Por consiguiente se ratifica el paso por las Comisiones Médicas y el listado cerrado de enfermedades, se modifican por ejemplo la prohibición de acceso a la reparación integral con un régimen de opción excluyente y se incorpora un adicional por daños, se unifica el pago único de las prestaciones entre otras modificaciones y se omiten la reformulación del cálculo del ingreso base.

4.- LA ADECUACION DE MEDIDAS DE PREVENCION CONFORME LINEAMIENTOS DE LA OIT.

El Congreso de la Nación aprobó por medio de las leyes 26.693 y 26.694 la ratificación de los convenios de la OIT Nro. 155¹¹³ y el Protocolo de 2002 relativo a la seguridad y

podiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras. 5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal”.

¹¹¹ Revista de Derecho Laboral 2013-1. Ley de Riesgos del Trabajo – IV dirigido por Mario Eduardo Ackerman 1° edición. Doctrina Jurisprudencia Actualizada. Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, pág. 21.

¹¹² Ibidem, pág. 25.

¹¹³ El Convenio Nro. 155 OIT establece como uno de los “Principios de una Política Nacional” en el artículo 4.2. la que tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

salud de los trabajadores y el Convenio 187¹¹⁴ relativo al marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, las que entrarán en vigencia a partir del 1 de enero del 2015.

Este hecho tiene una particular relevancia, porque hay nuevas herramientas para incorporar en la matriz de futuras leyes en materia de prevención importantes lineamientos para tener en cuenta, sin perjuicio de la vigencia de la ley de Seguridad e Higiene del Trabajo Nro. 19.587 y su decreto reglamentario Nro. 351/79.

¹¹⁴ El Convenio Nro.187 OIT establece dentro de sus “Definiciones” en el artículo 1 a los efectos del presente Convenio que: a) la expresión política nacional se refiere a la política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo, elaborada de conformidad con los principios enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); b) la expresión sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo o sistema nacional se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo; c) la expresión programa nacional de seguridad y salud en el trabajo o programa nacional se refiere a cualquier programa nacional que incluya objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado, así como las prioridades y medios de acción destinados a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y los medios para evaluar los progresos realizados, y d) la expresión cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

CAPITULO 5: EL FACTOR RIESGO DENOMINADO “RUIDO”.

1.- INTRODUCCION.

Previo al desarrollo del tema en cuestión, es importante explicar cómo es el órgano de la audición y como está compuesto, para comprender el fenómeno de ruido como agente de riesgo laboral. En ese sentido, vamos a conceptualizar que es la audición, cuál es la anatomía del oído, cuáles son sus órganos, la fisiología de la audición, etc.

1.1.- Audición: Conceptos Generales.

La sensación auditiva es producida por la transmisión de vibraciones recogidas en el tímpano a través de los elementos constitutivos del oído medio y del oído interno. Pero asimismo, las vibraciones sonoras son transmitidas por los huesos del cráneo¹¹⁵.

La integridad de la sensación auditiva es indispensable para la realización de muchos trabajos y especialmente donde se deban emitir directivas, órdenes y trabajar en equipo.

1.2.- El oído.

Es el órgano sensorial responsable de la audición y del mantenimiento del equilibrio mediante la detección de a posición corporal y del movimiento de la cabeza¹¹⁶.

Está compuesto de tres partes: a) oído externo con el pabellón auricular y el conducto auditivo que recoge y conduce las ondas sonoras; b) oído medio, cavidad o caja del tímpano que comunica por la faringe con la trompa de Eustaquio y contiene una cadena de huesillos, la cual transmite las vibraciones de la membrana del tímpano a la ventana oval, que las transmite al oído interno; c) oído interno, o laberinto, que aloja el órgano del equilibrio (utrículo, sáculo y canales semicirculares) y el aparato auditivo formado por el caracol o cóclea, en donde se hallan las células auditivas del órgano de Corti, las cuáles conducen los impulsos al cerebro auditivo¹¹⁷.

Por otro lado, tenemos que de afuera hacia adentro, siguiendo la dirección de la onda sonora, la estructura de la audición es la siguiente:

El oído, cuya función es captar la señal acústica (físicamente una vibración transmitida por el aire) y transformarla en impulso bioeléctrico;

La vía nerviosa, compuesta por el nervio auditivo y sus conexiones con centros nerviosos, que transmite el impulso bioeléctrico hasta la corteza;

¹¹⁵ Kaplan Juan. Medicina del Trabajo. El Ateneo Editorial. 3° edición. Buenos Aires, 1976, pág. 42.

¹¹⁶ OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Capítulo 11 Parte 1, punto 11.2 (Marcel André Boillat).

¹¹⁷ Davi Héctor Carlos. Ruidos y Vibraciones. Control y efectos. Parte tercera. Salud y Ruido. Enfoque médico de los trastornos por efectos del ruido. Editora Carpetas de Derecho S.A. Buenos Aires, 1998, pág. 169.

La corteza cerebral del lóbulo temporal, a nivel de la cual se realiza la interpretación de la señal y su elaboración.

Así la percepción auditiva se realiza por medio de dos mecanismos: uno periférico, el oído, que es estimulado por ondas sonoras; y otro central, representado por la corteza cerebral que recibe estos mensajes a través del nervio auditivo y los interpreta.

Por otro lado, es importante destacar que el oído no interviene solamente en la audición, por cuanto los conductos semicirculares, que forman parte del oído interno, brindan información acerca de los movimientos del cuerpo, pero fundamental para el mantenimiento de la postura y el equilibrio¹¹⁸.

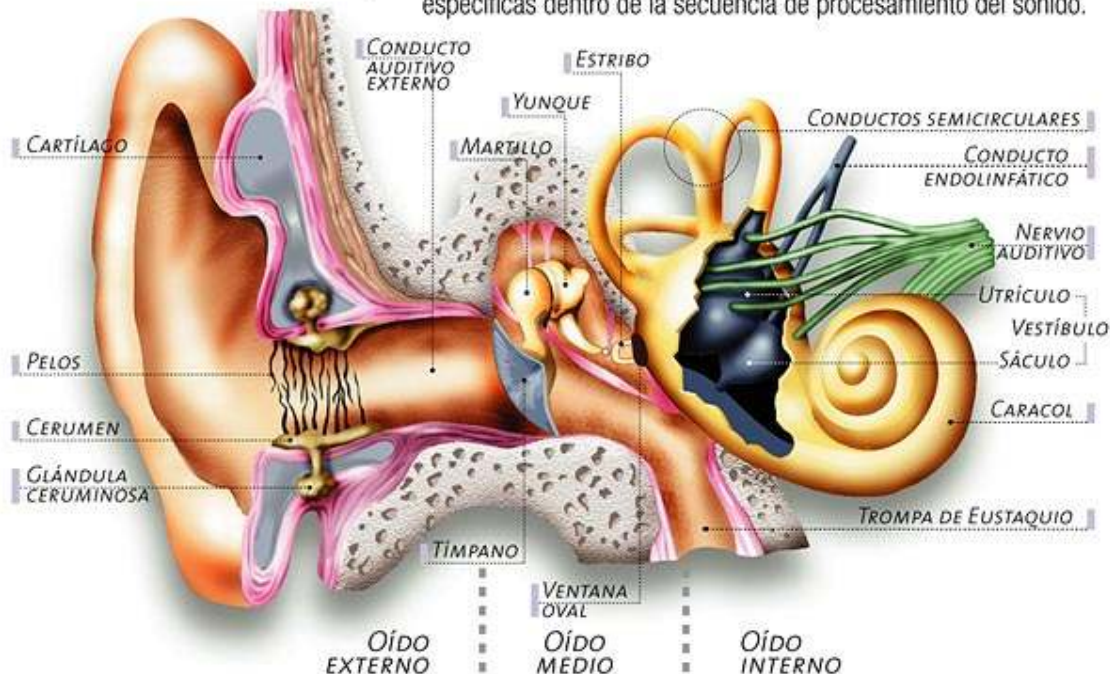
De este modo, su particular anatomía, su ubicación a ambos lados de la cabeza, sus estrechas relaciones con otros sentidos (visual, propioceptivo) y estructuras nerviosas especiales (sustancia reticular, sistema límbico, etc.), su doble función (audición y equilibrio), nos explican no solo su capacidad para ubicar e identificar una fuente sonora, analizar, interpretar y diferenciar un sonido, y orientarnos en el espacio, sino que además nos da las bases para entender las consecuencias que el ruido ocasiona sobre el ser humano¹¹⁹.

¹¹⁸ Programa de Prevención de Hipoacusia Neurosensorial. 1° Edición año 2008. Comando General de las Fuerzas Militares. Dirección General de Sanidad Militar de las Fuerzas Militares de Colombia.

¹¹⁹ Programa de Prevención de Hipoacusia Neurosensorial. 1° Edición año 2008. Comando General de las Fuerzas Militares. Dirección General de Sanidad Militar de las Fuerzas Militares de Colombia.

El oído

Una de las funciones principales del oído es la de convertir las ondas sonoras en vibraciones que estimulen las células nerviosas, para ello el oído tiene tres partes claramente identificadas. Estas secciones están interconectadas y son el oído externo, el medio y el interno. Cada parte tiene funciones específicas dentro de la secuencia de procesamiento del sonido.



120

2.- SONIDO: Concepto.

El sonido es un fenómeno de perturbación mecánica, que se propaga en un medio material elástico (agua, aire, metal, madera, etc), y que tiene la propiedad de estimular una sensación auditiva¹²¹.

También se conceptualiza al sonido como un fenómeno físico audible que se produce por la acción de alguna fuente vibrante que está en contacto con un medio capaz de transmitirlo, cuya fuente puede ser la voz humana, un parlante, una máquina industrial, una industria en su conjunto¹²².

Los sonidos se originan por una fuente determinada, se propagan a través de cierto medio y llegan a un receptor¹²³.

¹²⁰ Figura extraída el día 15/04/2015 de la página web http://www.usuarios.discapnet.es/ojo-orido/tipos_de_sordera.htm

¹²¹ El Ruido en el Ambiente Laboral. Guía Práctica Nro. 2. Gerencia de Prevención. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

¹²² Gimenez de Paz Juan C. Ruidos y Vibraciones. Control y Efectos. Enfoque técnico, médico y jurídico. Parte primera. Capítulo 1. Editora Carpetas de Derecho S.A. Buenos Aires 1998, pág.17.

¹²³ Programa de Prevención de Hipoacusia Neurosensorial. 1º Edición año 2008. Comando General de las Fuerzas Militares. Dirección General de Sanidad Militar de las Fuerzas Militares de Colombia.

Asimismo, el fenómeno del sonido es abordado desde la acústica como rama de la física que lo define como la propagación de un movimiento vibratorio molecular a través de un medio elástico que puede ser reconocido por un ser vivo o por un instrumento y por la psicoacústica, ciencia que investiga la forma en que el cerebro percibe el sonido¹²⁴.

También se ha definido al sonido como un fenómeno oscilatorio que consiste en la propagación a través de un medio (sólido, líquido o gaseoso) de ondas sonoras¹²⁵.

3.- RUIDO: Concepto.

Desde el punto de vista físico, sonido y ruido son lo mismo, pero cuando el sonido comienza a ser desagradable, cuando no se desea oírlo, se lo denomina ruido. Es decir, la definición de ruido es subjetiva¹²⁶.

Se entiende por ruido a un agente físico contaminante; un sonido indeseable, es incómodo¹²⁷ y habitualmente se lo denomina como un sonido no deseado y es consecuencia de la mecanización¹²⁸.

Es definido como sonido o grupo de sonidos de gran amplitud que puede ocasionar dolencias o interferencia en el proceso de comunicación.

De modo objetivo, es considerada toda señal acústica periódica, originada de la superposición de varios movimientos de vibración con diferentes frecuencias, las cuales no presentan relación entre sí; de modo subjetivo es considerado toda sensación de desagrado, incomodidad y/o de intolerancia recurrente de una exposición sonora.

3.1.- El Ruido industrial:

El ruido es uno de los peligros laborales más comunes y los niveles peligrosos se identifican fácilmente y en la mayoría de los casos técnicamente viable controlar su exceso aplicando tecnología, remodelando el equipo o transformando las máquinas ruidosas¹²⁹.

¹²⁴ Werner Antonio F. Afecciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág. 1.

¹²⁵ Mangosio Jorge E. Fundamentos de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Editorial Nueva Librería. 1° Edición. Buenos Aires 1994, pág. 120.

¹²⁶ Programa de Prevención de Hipoacusia Neurosensorial. 1° Edición año 2008. Comando General de las Fuerzas Militares. Dirección General de Sanidad Militar de las Fuerzas Militares de Colombia.

¹²⁷ La Organización Internacional del Trabajo dice que “El término “ruido” comprende cualquier sonido que puede provocar una pérdida de audición o ser nocivo para la salud o entrañar cualquier otro tipo de peligro.

¹²⁸ Kaplan Juan. Medicina del Trabajo. El Ateneo Editorial. 3° edición. Buenos Aires, 1976, pág. 89.

¹²⁹ OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Vol. II Capítulo 47 Punto 47.2 (Alice H. Suter).

Este ruido existe en todas las industrias a consecuencia del funcionamiento de máquinas de los más variados tipos, algunas máquinas principalmente las que están dotadas de menos tecnología producen ruidos excesivos, más allá de lo tolerable.

Está en conflicto con las condiciones de vida humana y se contrapone al aumento de la productividad del trabajo y a la calidad de salud del trabajador, o sea, si el empleado es obligado a trabajar en ambientes ruidosos disminuye su productividad por efectos psicofisiológicos, que van desde la simple irritación hasta la pérdida de la audición.

Además de ello, entre los efectos que sufren los trabajadores expuestos al ruido encontramos: a) la pérdida de la capacidad auditiva; b) acúfenos, c) interferencia en la comunicación, d) malestar, estrés, nerviosismo, e) trastornos en el aparato digestivo, f) efectos en el aparato cardiovascular, g) disminución del rendimiento laboral, h) incremento de accidentes, i) cambio en el comportamiento social¹³⁰.

3.2.- Clases de ruidos:

Las clases de ruidos están caracterizadas por la naturaleza de la fuente que los provocan y siguiendo a Kaplan¹³¹ el mismo puede ser grave o agudo, continuo o intermitente, irregular en su presentación, inesperado en su aparición o por su lugar de origen.

3.2.1.- Ruidos de Impactos: Son aquéllos donde la presión sonora es en forma brusca como el caso de las guillotinas.

3.2.2.- Ruidos por zumbidos: Son aquéllos que propagan en forma continua sin cambios repentinos en la intensidad como pueden ser los hornos de fundición.

3.2.3.- Ruidos por vibración: Son aquéllos que se producen con la utilización de máquinas herramientas como un martillo neumático, motosierras, etc.

3.3.- Dosis de ruidos:

Se lo define como la cantidad de energía sonora que un trabajador puede recibir durante la jornada laboral y está determinada no solo por el NIVEL CONTINUO EQUIVALENTE DEL RUIDO al que está expuesto, sino también por la duración de dicha exposición¹³².

Es por ello, que el potencial de daño que produce el ruido en la audición del trabajador depende tanto de su nivel como de su duración.

¹³⁰ Programa de Prevención de Hipoacusia Neurosensorial. 1° Edición año 2008. Comando General de las Fuerzas Militares. Dirección General de Sanidad Militar de las Fuerzas Militares de Colombia.

¹³¹ Kaplan Juan. Medicina del Trabajo. Editorial "El Ateneo". Tercera edición. Buenos Aires 1976.

¹³² Programa de Prevención de Hipoacusia Neurosensorial. 1° Edición año 2008. Comando General de las Fuerzas Militares. Dirección General de Sanidad Militar de las Fuerzas Militares de Colombia.

4.- AGENTE DE RIESGO O CAUSA DIRECTA (AGENTE HOSTIL):

El ruido existente en el ambiente de trabajo está presente en todas sus facetas, hecho que conlleva a analizar las fuentes que la producen, para después brindar una solución para cada caso particular con la consecuente aplicación de medidas de prevención.

Julián De Diego nos enseña que el agente de riesgo o causa directa para ser identificado como laboral debe contener necesariamente un riesgo a lo que denomina también como **“agente hostil”** presente en el ambiente de trabajo¹³³.

En ese caso, no cabe duda que el “ruido” es un agente hostil en el ambiente de trabajo y que provoca un daño en la salud del trabajador cuando se produce una sobrecarga en el organismo o en parte del mismo.

Así, el “preámbulo” del laudo 156/96 puntualiza que el agente es el ambiente que por sus propiedades puede producir un daño, o las condiciones de trabajo cuando producen una sobrecarga en el organismo o en parte del mismo, aclarándose que pueden ser de tres tipos: a) físicos (ruido), b) químicos (ácido sulfúrico) y c) biológicos (brucelosis).

Los agentes físicos como el ruido son aquéllos que operan en el ambiente o en la actividad laboral por intermedio de las cosas, los equipos o las herramientas, siendo nocivos para el oído humano en rangos superiores a los 95 decibeles.

Siguiendo el preámbulo del laudo 156/96 respecto a la exposición del trabajador ante el agente hostil que provoca el daño en la salud del trabajador, el mismo debe ser idóneo para provocarlo.

Así, existen dos criterios referentes a la exposición: a) cualitativo que parte de un listado de ocupaciones donde se puede producir el daño, b) cuantitativo que contempla los valores umbrales límite y las concentraciones máximas permisibles de exposición.

El ruido es uno de los contaminantes laborales más comunes, ya que gran cantidad de trabajadores están expuestos diariamente a niveles sonoros potencialmente peligrosos para su audición además de sufrir otros efectos perjudiciales para su salud.

Asimismo, pasaremos a enlistar las actividades donde se puede producir la exposición ante el AGENTE RUIDO provocando “hipoacusia perceptiva”¹³⁴.

* Trabajos de la industria metalúrgica con percusión, abrasión, proyección, perforación de piezas metálicas.

* Laminado, trefilado, estiramiento, corte, cizallamiento de piezas metálicas.

¹³³ De Diego Julián A. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo VI. La Ley. Buenos Aires 2012. Pág. 229/230.

- * Utilización de herramientas neumáticas (perforadores, martillos, taladros).
- * La operación de maquinaria textil de hilados y tejidos.
- * Trabajo en motores de aviación, en especial reactores y todo otro motor de gran potencia para grupos electrógenos, hidráulicos, compresores, motores eléctricos de potencia y turbinas.
- * El empleo y destrucción de municiones y explosivos.
- * La molienda de piedras y minerales.
- * La corta de árboles con sierras mecánicas.
- * El empleo de maquinarias de transformación de la madera, sierras circulares, de cita, cepilladoras, tupíes, fresas.
- * El manejo de maquinaria pesada en transporte de carga, minería, obras públicas, tractores agrícolas.
- * El trabajo en imprenta rotativa en la industria gráfica.
- * El empleo de vibradores para concreto en la construcción.
- * La instalación y prueba de equipos de amplificación de sonido.
- * La recolección de basura doméstica.
- * Todo trabajo que importe exposición a una intensidad de presión sonora superior a 85 decibeles de nivel sonoro continuo.

¹³⁴ Andino Claudio Eduardo. Ruidos y Vibraciones. Control y Efectos. Enfoque técnico, médico y jurídico. Parte cuarta. Capítulo 2. Editora Carpetas de Derecho S.A. Buenos Aires 1998, pág. 346/347.

CAPITULO 6: EL RUIDO: NATURALEZA JURIDICA. JURISPRUDENCIA SOBRE EL RUIDO.

1.- INTRODUCCION.

Los efectos del ruido en el ambiente de trabajo sobre el trabajador traen consecuencias dañosas para su salud, ignorando los juristas los conocimientos de otras ciencias como la física, la mecánica, la medicina, de la seguridad e higiene¹³⁵ y la psicología.

Se dice esto, por cuanto la formación académica tanto de los abogados como los jueces tiene contacto con otras ciencias vinculadas al Derecho como la filosofía, la sociología, la política¹³⁶ y la economía en algunos casos, sin tener conocimientos básicos al menos, de las ciencias antes referenciadas.

Asimismo, el conocimiento de las ciencias no tradicionales son las que nos van a revelar los verdaderos conceptos de las cuestiones que se están analizando.

A modo de ejemplo, es importante tener presente que la momento de iniciar una demanda por hipoacusia y para fundamentar los hechos, el derecho y los medios de prueba (pericial médica, psicológica y técnica) hay que tener al menos conocimientos básicos de la medicina, la psicología y de la física para conocer los efectos que provoca el ruido en el ambiente de trabajo y sobre el trabajador.

En cuanto a la medicina se debería conocer los efectos que provoca el ruido en el oído por la falta de control y realización de determinados estudios médicos de prevención, ya sea al inicio de la relación laboral o los periódicos vigente la misma y los órganos internos que son afectados como por ejemplo el órgano de Corti.

Cuando nos referimos a la psicología, es determinar los efectos extra-auditivos que provoca la sordera en los trabajadores en su vida de relación personal y social y de comunicación.

En relación a la física, es menester conocer la mecánica en la cual se propagan los ruidos ya sea por la falta de barreras acústicas o por la no utilización de elementos absorbentes, las diferencias entre los ruidos por impacto, por zumbidos o por vibraciones, ya que se puede saber de antemano cuáles son las medidas de prevención que se deberían tomar.

¹³⁵ Andino Claudio Eduardo. Ruidos y Vibraciones. Control y Efectos. Enfoque técnico, médico y jurídico. Parte cuarta. Capítulo 7. Editora Carpetas de Derecho S.A. Buenos Aires 1998, pág. 297.

¹³⁶ *Ibidem*, pág. 295.

Es por ello, que el Derecho no puede dar solución a todo, por la sencilla razón que se debe conocer el verdadero fenómeno del “ruido en el ambiente de trabajo” tomando como base los conceptos del ruido de la física y de la medicina para comprender de que se trata.

2.- NATURALEZA JURÍDICA DEL RUIDO.

El Dr. Claudio Andino, nos explica que se ha discutido mucho sobre la naturaleza jurídica del ruido llegando a diferentes posturas y definiciones pasando por lo establecido en el artículo 2311 del CC que definía el concepto de “cosas”.

Asimismo, agrega que muchos juristas han perdido tiempo y tinta en describir al fenómeno del ruido fuera de la normativa de seguridad e higiene del trabajo buscando su nacimiento del Derecho Civil, como si el mismo nos diera la solución de algo.

Es por ello, que con el devenir de los tiempos y la posterior a la reforma del CC en 1968 por medio de la ley 17.711, han surgido nuevas posturas sobre el concepto de ruido¹³⁷:

- 1.- Un grupo consideró cosa al ruido y las vibraciones de manera dogmática, o llamaron cosas a sus “ondas”.
- 2.- Para otros, el ruido no era cosa en los términos del artículo 2311 del CC, pero sí las máquinas que los producían y por consiguiente es la teoría conceptual de la mayoría en nuestros tribunales.
- 3.- Otros, propiciaron la teoría del “ambiente de trabajo” considerada cosa riesgosa.
- 4.- Otro grupo caracterizó a la cosa sólo por sus efectos como por ejemplo con la mera identificación de su mala calidad o defectos que la tornan impropia para su utilización inocua para los demás.
- 5.- Otro laboratorio de jurisprudencia y de doctrina estimaron distinguir entre los daños causados *con las cosas* (hecho del hombre), donde la víctima tenía que acreditar la culpabilidad del agente, de los supuestos de daños causados *por las cosas* (hecho de la cosa, como si las mismas tuvieran intencionalidad propia), en la que no era necesaria la prueba de la culpa pues se presumía la responsabilidad objetiva del dueño o guardián, quiénes podía liberarse sólo si demostraban la existencia de una causa ajena.
- 6.- Asimismo, se desarrolló la teoría de los daños causados *a propósito de las cosas* (reacción interna del organismo frente al esfuerzo), que liberaba de responsabilidad al principal, aumentando la anarquía imperante en la cuestión.

¹³⁷ *Ibidem*, págs. 298/301.

Es por ello, que todas estas dificultades se hubieran evitado con el sólo hecho de haber tomado el concepto de “ruido” de una interpretación más “técnico – jurídica”.

No obstante ello, el camino más acertado en la cuestión está orientado en la premisa establecida en el artículo 1074 del CC cuyo fundamento establece que “***...toda persona que por cualquier omisión hubiese ocasionado un perjuicio a otra, será responsable solamente cuando una disposición de la ley le impusiere la obligación de cumplir el hecho omitido...***”.

En ese sentido, tenemos como pauta la disposición del primer párrafo del artículo 75 de la LCT referido al deber de seguridad al cual el empleador está obligado a observar las normas legales sobre seguridad e higiene en el trabajo observando las pausas y limitaciones a la duración de la jornada laboral establecidas legalmente.

Jurisprudencialmente se ha dicho que el empleador debe velar por la integridad psicofísica de sus dependientes mientras se encuentren dentro del establecimiento y/o cumpliendo sus tareas, obligaciones que dimanen del deber genérico de seguridad y del principio de indemnidad contemplado en el art. 75 de la LCT¹³⁸.

Otros fallos, se refieren a la omisión de prevención del empleador y de no exigir la adopción de medidas eficaces con base en el art. 4 de la LRT y en el art. 1074 del CC para determinar el monto de la reparación integral ya que en la operatividad del art. 1113 del CC no cabe imponer al damnificado la carga de probar la configuración del riesgo de la cosa dañosa, bastando con que el afectado demuestre el daño causado y el contacto con aquella¹³⁹.

También se ha dicho que el empleador debe velar irrestrictamente por la integridad psicofísica de sus dependientes mientras se encuentren dentro del establecimiento y/o cumpliendo sus tareas, obligaciones que dimanen del deber genérico de seguridad y del principio de indemnidad (arts. 75 de la LCT y 4 ap. 1 de la LRT), de la misma forma que debe preservar también la dignidad del trabajador cuyo fundamento no es otro que el dispositivo constitucional que le garantiza "condiciones dignas y equitativas de labor" (art. 14 bis de la CN)¹⁴⁰.

Shick nos ilustra que las “normas legales” a que se refiere el artículo en cuestión son, en materia de higiene y seguridad en el trabajo, principalmente la ley 19587, sus decretos

¹³⁸ “P.A., J.A. c/ Toyota Argentina S.A. s/ Despido”. CNAT Sala II, 4-11-2010. Cita: IJ-XLII-528.

¹³⁹ “Ramirez, Orlando c/ Juan Minetti S.A. y otro s/ Accidente – Acción Civil”. CNAT Sala I, 12-3-2014. Cita: IJ-LXXI-40.

¹⁴⁰ “Reinhold Fabiana c/ Cablevisión S.A. s/ Despido”. CNAT Sala II, 12-10-2007. Cita: IJ-XXIII-469.

reglamentarios 351/79, 911/96, 917/96 y la Ley de Riesgos del Trabajo y resoluciones reglamentarias de ésta y de la SRT¹⁴¹.

Es por ello, que si se hubiera comprendido el concepto y la naturaleza física del “ruido” y las “vibraciones”, no hubiera existido dudas en caracterizarlos como “cosa” en los términos del artículo 2311 del CC.

3.- JURISPRUDENCIA.

A continuación realizaremos una reseña jurisprudencial sobre el ruido, el que será analizado sobre la base de distintos contenidos y de acuerdo a un interesante trabajo realizado por el Dr. Claudio Eduardo Andino¹⁴² a tenor del siguiente:

- 1.- Características de la hipoacusia laboral.
- 2.- Nexo causal.
- 3.- Doctrinas correctas acerca de la naturaleza jurídica del ruido.
- 4.- Doctrinas erróneas acerca de la naturaleza jurídica del ruido.
- 5.- Doctrinas correctas acerca del nivel sonoro agresivo.
- 6.- Doctrinas erróneas acerca del nivel sonoro agresivo.
- 7.- Uso de protectores auditivos.
- 8.- Carga de la prueba.
- 9.- Valoración de la prueba rendida.
- 10.- Extensión del resarcimiento.
- 11.- Alcance de las normas de seguridad e higiene.
- 12.- Aplicación del artículo 75 LCT.
13. Daño moral.
- 14.- Acufenos (sensación de zumbidos auditivos internos).
- 15.- Responsabilidad solidaria de la ART.
- 16.- Intervención de terceros.
- 17.- Prescripción.

3.1.- Características de la hipoacusia laboral.

3.1.1.- La hipoacusia se debe a la lesión del órgano de Corti producida por los ruidos de intensidades que provoca un descenso de la capacidad auditiva y una psicopatía que se caracteriza por su marcada ansiedad, por tensión nerviosa, por fobias, irritabilidad del

¹⁴¹ Schick Horacio. “La Opción excluyente con renuncia y su flagrante inconstitucionalidad”. Revista Argentina de Derecho Laboral y de la Seguridad Social. 7-10-2014. Cita: IJ-LXXIII-595.

carácter y depresión. (Tribunal del Trabajo Nro. 1 Lanús, octubre 19-978) JTA, 1979-723¹⁴³.

3.1.2.- Respondiendo a los puntos de pericia se pronuncia por una incapacidad parcial y permanente del 5,5 % de la T.O, de carácter inculpable. Y da las razones: Que dicha hipoacusia tiene otro origen, pero no proviene del accidente laboral que refiere, ya que en los accidentes por explosión de importancia para que se produzca dicha afección, debería producirse la perforación del tímpano, que no surge de los distintos exámenes, ni tampoco se menciona dicha lesión. Se agrega como otro argumento más, que dicho hipoacusia debería ser bilateral y según las audiometrías aparece sólo en el oído izquierdo...Por lo expuesto y en coincidencia a las razones expuestas por esta última pericia, a la que me adhiero en sus conclusiones, además de los motivos que ya expusiera, me pronuncio en el sentido de declarar que la hipoacusia sensorial que padece el actor no es consecuencia del accidente de trabajo referido, sino que su incapacidad es carácter inculpable y por tanto dispongo el rechazo de la demanda en todas sus partes¹⁴⁴.

3.1.3.- De conformidad a lo enseñado por Emilio Bonnet, se conceptualiza como enfermedad profesional aquel "estado patológico... que tiene su origen en el ejercicio normal, habitual, repetido y prolongado de una determinada profesión, incluida o no en una ley laboral", siendo una característica específica de la "enfermedad profesional", la íntima relación etiológica de aquella con la fuente de trabajo (Medicina Legal, 2º Edición, López Libreros Editores, 1980, t. 1, pág. 747). En este sentido las hipoacusias, las várices y los problemas de columna no pueden ser catalogadas como "enfermedad profesional", ya que no son propias y típicas de una determinada profesión, en tanto pueden contraerse en múltiples tipos de empleo y aún fuera del ámbito laboral¹⁴⁵.

3.1.4.- Coincido con el porcentaje de incapacidad fijado por la sentenciante respecto de la hipoacusia de 6 % del valor obrero total, ya que el perito médico manifiesta que el actor presenta hipoacusia perceptiva bilateral con trazado audiométrico compatible con

¹⁴² Andino Claudio Eduardo. Ruidos y Vibraciones. Control y Efectos. Enfoque técnico, médico y jurídico. Parte cuarta. Capítulo 7. Editora Carpetas de Derecho S.A. Buenos Aires 1998, pág.461.

¹⁴³ Manuales de Jurisprudencia La Ley. Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales. Buenos Aires. 1987, pág. 255.

¹⁴⁴ Espeche, Ramón Abel vs. Mapfre Argentina ART S.A. s/ Ordinario – Incapacidad Fecha: 03/12/2012. San Francisco Córdoba Cámara del Trabajo. Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 10085/13.

¹⁴⁵ Espinosa, Raimundo Marcos vs. Danone Argentina S.A. y otro s/ Accidente - Acción civil Fecha: 25/04/2008. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II. Fuente: Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab. Cita: RC J 1890/08.

trauma acústico y un clásico escotoma que infiere la lesión de vía aérea y ósea. En consecuencia, corresponde mantener lo decidido en la instancia anterior en el punto¹⁴⁶.

3.2.- Nexo causal.

3.2.1.- Existe nexo causal entre el daño experimentado por el trabajador y el “riesgo de la cosa” (de propiedad o bajo la guarda del empleador) si éste es inherente a las ondas sonoras originadas por el funcionamiento de maquinarias y utillaje industrial que formaban parte de las secciones integrantes del establecimiento fabril de la demandada, encuadrándose el caso en consecuencia dentro de las previsiones de lo dispuesto en el artículo 1113 del Cód. Civil. (CNAT, Sala V, mayo 28-982) DT, 1983-A-900¹⁴⁷.

3.2.2.- Atribuyendo el perito médico el origen de la hipoacusia al ambiente sonoro de la planta, no habiendo el accionante invocado dicho extremo debe concluirse que el mismo no probó relación de conexidad concausal entre dicha afección y alguno de los elementos eventuales productores. (C6° Trab. Córdoba, marzo 29-984 – Arguello, Abdon c/ Green S.A.). Rev. La Ley Córdoba, 1986-297.

3.2.3.- Corresponde confirmar la sentencia apelada que hizo lugar al reclamo indemnizatorio fundado en normas de derecho común, al considerar que había relación directa y causal entre el nivel sonoro del ambiente laboral en el que el trabajador desarrollaba sus tareas (peón de vía primero, luego oficial fundidor y capataz de la cuadrilla de soldadores) y las secuelas por trauma acústico que padece el accionante. El hecho de la accionada reconozca el uso obligatorio de elementos de protección auditiva impone concluir que el lugar de trabajo del accionante tenía un elevado nivel sonoro lesivo para el oído humano. Conforme el criterio de esta Sala, la máquina o los elementos que producen el ruido constituyen la cosa riesgosa capaz de producir un daño, el agente físico dañoso es el ruido repercutiendo en los tímpanos del trabajador y la cosa riesgosa es la máquina o los elementos productores del mismo¹⁴⁸.

3.2.4.- A la luz de los elementos de prueba precedentemente reseñados, entiendo acreditado que las turbinas y los APU de los aviones que funcionaban en el ámbito de trabajo donde se desempeñó el actor, habida cuenta del elevado nivel sonoro que producían y de la falta de acreditación de que se hubiera otorgado al actor adecuada protección, tenían aptitud lesiva del aparato auditivo humano, y que tuvieron incidencia

¹⁴⁶ Quiroga, Rodolfo vs. Autolatina Argentina S.A. s. Accidente Ley 9688 Fecha: 27/09/1993. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala III. Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 253/14.

¹⁴⁷ Manuales de Jurisprudencia La Ley. Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales. Buenos Aires. 1987, pág. 257.

decisiva y adecuada en el proceso de causación de la hipoacusia que padece. A partir de lo expuesto, a la luz de las reglas de la sana crítica (conf. arts. 386 CPCCN y 90 LO), concluyo que existió un nexo de causalidad adecuado entre el padecimiento del actor y el riesgo de la cosa que la empleadora tenía bajo su guarda; y que ello determina la imputabilidad a ésta de las consecuencias de la afección en los términos del art. 1113 del Código Civil. Por otra parte, la codemandada Top Air Security SRL no alegó y tampoco acreditó que pudiera haber existido por parte del actor alguna imprudencia en el cumplimiento de sus labores, de manera que dicho obrar culpable hubiera tenido aptitud para desplazar total o parcialmente la responsabilidad de la empleadora derivada del riesgo de las cosas bajo su guarda¹⁴⁹.

3.2.5.- En efecto, el experto ratificó que: "En relación al trauma acústico motivo de impugnación este perito informa que del expediente no surgen estudios previos realizados a la actora en que puedan inferirse que la incapacidad proviene de antes de la relación laboral denunciada. De los estudios aportados (estudio audiométrico) pedido por este perito surge una disminución auditiva que, insisto, no existiendo antecedentes previos y por el trabajo que realizó (utilización de auriculares para atención telefónica) se puede inferir que la misma es un factor causal de su relación laboral" (v. fs. 483)¹⁵⁰.

3.2.6.- En cambio, dadas las tareas cumplidas por la actora -telemarketer- que implican necesariamente la portación de un auricular durante toda la jornada laboral para realizar y recibir llamadas, que la demandada no probó que cumpliera con las normas de higiene y seguridad en el trabajo y que tampoco acreditó haberle realizado el examen preocupacional de ingreso que demuestre que aquella comenzó a trabajar con una afección auditiva, considero que dicha afección guarda relación de causalidad adecuada con el trabajo impuesto por ambas codemandadas¹⁵¹.

3.2.7.- Desde otro costado acusa errónea aplicación del Decreto Nro. 658/96 y laudo Nro. 179/96 en tanto estipula que para el reconocimiento del carácter profesional de una enfermedad se debe dar la conjunción de cuatro elementos: Agente, Exposición, enfermedad y Relación Causal. Al respecto, expone que no se demostró la relación de

¹⁴⁸ CNAT Sala VII, "Oroño, Julio M. c/ Ferrocarriles Metropolitanos S.A. s/ Accidente – Acción Civil" 24/10/2007. IJ. XXIII-179.

¹⁴⁹ Leguizamón, Héctor Vicente vs. Top Air Security S.R.L. y otro s/ Accidente – Acción civil Fecha: 30/05/2011. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 12246/11.

¹⁵⁰ Pugliese, Cristina del Valle vs. Sprayette S.A. y otro s/ Despido. Fecha: 13/07/2011. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala V. Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 13144/11.

¹⁵¹ Pugliese, Cristina del Valle vs. Sprayette S.A. y otro s/ Despido. Fecha: 13/07/2011. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala V. Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 13144/11.

causalidad adecuada y requiere entre la patología definida por el perito como hipoacusia y las condiciones de trabajo. El agente “ruido” debe estar presente, siendo las actividades que generan exposición las indicadas en la norma y más específicamente las que importen una intensidad de presión superior a 85 decibeles de nivel sonoro continuo equivalente. Al no realizarse pericia técnica, ello no pudo acreditarse y no se suple con la testimonial, máxime cuando en autos se exhibieron informes de higiene industrial¹⁵².

3.3.- Doctrinas correctas acerca de la naturaleza jurídica del ruido.

3.3.1.- El concepto de cosa se encuentra enunciado en el art. 2311 C. Civil, que luego de la reforma de la ley 17.711 permite encuadrar al ruido como tal en razón de la ampliación que de dicho concepto se ha formulado (TT2 San Martín, 25-10-82 Carpetas DT, 1650, res 3)¹⁵³.

3.4.- Doctrinas erróneas acerca de la naturaleza jurídica del ruido.

3.4.1.- El ruido por sí, no es cosa en los términos del art. 2311 del Cód. Civil. Si bien el ruido por sí mismo no es cosa en los términos del art. 2311 del Cód. Civil, al ser considerado como derivación del actuar de un elemento que sí posee el carácter de tal, debe ser considerado dentro del concepto de dicho elemento y, por lo tanto con el carácter de cosa en los términos expuestos¹⁵⁴.

3.4.2.- Aún cuando el ruido no es cosa en los términos del art. 2311 del Cód. Civil, puede ser considerado como tal, en tanto derivación del actuar de un elemento que sí posee dicho carácter y, en ese sentido, para que se lo aprecie como cosa riesgosa o viciosa, debe tener la intensidad necesaria para que pueda afectar la seguridad de quien lo soporta¹⁵⁵.

3.4.3.- Si la cosa está probada –herramientas y calderas que se fabrican- y el riesgo también –ruido superior a los 90 db-, y aunque el ruido no esté permanentemente por encima del tope legal, igualmente puede agredir el oído de quien lo soporta, a punto de producir un trauma acústico. (CNAT Sala IV, octubre 28-980 –Noguera, Silvino V. c/ Flocarde S.A. s/ Ind.). DT, 1980-1861¹⁵⁶.

¹⁵² TSJ de Córdoba, Sala del Tribunal Laboral Sentencia Nro. 139, Protocolo Tomo III Año 2014 en autos “Watrin, Pablo Alejandro c/ MAPFRE Argentina ART – Ordinario – Enfermedad Accidente (Ley de Riesgos)” Recurso de Casación e Inconstitucionalidad – 134277/37.

¹⁵³ Andino Claudio Eduardo. Ruidos y Vibraciones. Control y Efectos. Enfoque técnico, médico y jurídico. Parte cuarta. Capítulo 7. Editora Carpetas de Derecho S.A. Buenos Aires 1998, pág.464.

¹⁵⁴ Manuales de Jurisprudencia La Ley. Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales. Buenos Aires. 1987, pág. 259.

¹⁵⁵ Manuales de Jurisprudencia La Ley. Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales. Buenos Aires. 1987, pág. 259.

¹⁵⁶ Manuales de Jurisprudencia La Ley. Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales. Buenos Aires. 1987, pág. 256.

3.4.4.- Si bien es cierto que el ruido y el nivel sonoro por sí no son "cosa" en los términos del art. 2311 del Cód. Civ., no puede escindirse de la cosa, los efectos que ella produce como consecuencia lógica de su actividad. Esa accesoriedad es la que permite atribuir el carácter de cosa riesgosa al ambiente ruidoso, poblado de máquinas que producen intensos ruidos constantes¹⁵⁷.

3.4.5.- Así pues, teniendo en cuenta los niveles sonoros del martillo neumático y del compresor informados por el experto, cabe calificarlos como cosas riesgosas en los términos del artículo 1.113 del Código Civil (v. RODRÍGUEZ SAIACH, ob. cit., p. 404). En efecto, reiteradamente se ha señalado que si bien el ruido por sí mismo no puede calificarse como una cosa riesgosa, sí pueden serlo las máquinas que lo producen, puesto que se trata de objetos materiales que serán peligrosos si provocan un nivel sonoro hábil para dañar el aparato auditivo humano (CNTrab, Sala III, 22.04.1983, D.T. 1983-B-1382; CNTrab, Sala IV, 29.06.2012, "Vega c. Productos Lipo S.A.", L.L. Online, AR/JUR/37691/2012; S.C.B.A., 08.08.1995, "Schwam c. Empresa Social de Energía de Buenos Aires S.A. Regional Sud", L.L. Online, AR/JUR/4474/1995; S.C.B.A., 27.11.1996, "Acevedo c. Cominco S.A.I.C.F.I.A.", L.L. Online, AR/JUR/5652/1996)¹⁵⁸.

3.5.- Doctrinas correctas acerca del nivel sonoro agresivo.

3.5.1.- La empleadora debe responder por el daño sufrido por el ruido del ambiente de trabajo aún cuando no supere los límites sonoros permitidos, pues de todos modos constituye riesgo de la cosa en los términos del art. 1113, Cód. Civil (CNAT, Sala VI, 25/4/80, LT, XXVII-666)¹⁵⁹.

3.5.2.- Resulta irrelevante que la empresa condenada por riesgo (art. 1113, Código Civil), no haya obrado con culpa, alegando que ante los altos niveles de agresión sonora provocados por las maquinarias de las que se servía en su beneficio (y de las que era dueña y guardiana) proveía al plantel laboral de elementos de seguridad. Es que, cuando juega un factor de atribución objetivo, la prueba de un obrar diligente no exime de responsabilidad; para ello, el sindicato debe acreditar la culpa de la víctima, la de un

¹⁵⁷ Muñoz, Francisco c/ SOMISA Soc Mixta Siderurgia Argentina s/Accidente Acción Civil. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala II 29-08-1996 IJ-XXIII-153.

¹⁵⁸ Ibanchi, Miguel A. vs. Dipos y otros s/ Ordinario Fecha: 26/09/2012. Rosario Santa Fe Cámara de Apelación en lo Civil y Comercial Sala I Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 7436/13.

¹⁵⁹ Ferreiros Estela M. Morey Martha A. Enfermedades del trabajador. Tratamiento médico legal, normas jurídicas de aplicación, criterio jurisprudencial. Editorial Hammurabi S.R.L. Buenos Aires. 1985, pág. 99.

tercero por quien no debe responder o el caso fortuito (segundo párrafo del artículo citado)¹⁶⁰.

3.5.3.- La existencia de ambiente laboral ruidoso quedó demostrada por la prueba testimonial y por la pericia técnica antes referida, en tanto si bien los niveles medidos no exceden los legalmente permitidos, ello no impide considerar que los promedios informados son superiores a los 70 decibeles, y que por lo tanto, frente a una patología como la de la actora, ello pudo razonablemente influir en el agravamiento de esa hipoacusia, tal como lo señala el perito médico¹⁶¹.

3.5.4.- Tampoco tendrá andamio favorable la queja relativa a la hipoacusia. Tanto la prueba testimonial como la técnica son dilucidantes en este aspecto. Los testigos coinciden en afirmar la existencia de ruidos en la accionada y el técnico destaca los niveles sonoros en 93 db (A) y 84 db (A) (niveles de presión máxima y mínima en el sector). Si bien la medición mínima determinó 84 db (A), que no supera el máximo legal tolerado por la Ley 19587 y su decreto reglamentario, cabe advertir que este límite no descarta en forma absoluta que la posibilidad de permanencia ante un nivel sonoro constante menor determinado por la norma pueda producir perjuicio en órganos auditivos de mayor sensibilidad o con determinadas características constitucionales¹⁶².

3.6.- Doctrinas erróneas acerca del nivel sonoro agresivo.

3.6.1.- Si la sonoridad no excede el límite máximo de los 90 decibeles no puede hablarse de culpa de la empleadora ni sostenerse que se está frente a un daño causado por el riesgo o vicio de la cosa que haga procedente la aplicación del art. 1113, Cód. Civil (CNAT, Sala V, 8/2/82, LT, XXX-836)¹⁶³.

3.6.2.- El art. 92, Decreto 351/1979, fija, implícita pero inequívocamente, el umbral de riesgo auditivo en el rango de los 85 decibeles de nivel sonoro continuo equivalente. Es

¹⁶⁰ Mendieta Aguilera, Rogelio vs. Phonex Isocor S.A. y otro s/ Accidente - Acción civil Fecha: 14/05/2008. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VIII Fuente: Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab. Cita: RC J 2455/08.

¹⁶¹ González Laborie, Marcela vs. Casino Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones en Entretenimientos S.A. Fecha: 11/05/2011. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VII Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 12265/11.

¹⁶² Quiroga, Rodolfo vs. Autolatina Argentina S.A. s. Accidente Ley 9688 Fecha: 27/09/1993 Juzgado: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala III. Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 253/14.

¹⁶³ Ferreiros Estela M. Morey Martha A. Enfermedades del trabajador. Tratamiento médico legal, normas jurídicas de aplicación, criterio jurisprudencial. Editorial Hammurabi S.R.L. Buenos Aires. 1985, pág. 99.

carga de quien pretende ser indemnizado por una hipoacusia a la que atribuye génesis laboral, demostrar que ha trabajado expuesto a una agresión sonora de ese nivel¹⁶⁴.

3.7.- Uso de protectores auditivos.

3.7.1.- Corresponde confirmar la sentencia apelada que hizo lugar al reclamo indemnizatorio fundado en normas de derecho común, al considerar que había relación directa y causal entre el nivel sonoro del ambiente laboral en el que el trabajador desarrollaba sus tareas (peón de vía primero, luego oficial fundidor y capataz de la cuadrilla de soldadores) y las secuelas por trauma acústico que padece el accionante. El hecho de la accionada reconozca el uso obligatorio de elementos de protección auditiva impone concluir que el lugar de trabajo del accionante tenía un elevado nivel sonoro lesivo para el oído humano. Conforme el criterio de esta Sala, la máquina o los elementos que producen el ruido constituyen la cosa riesgosa capaz de producir un daño, el agente físico dañoso es el ruido repercutiendo en los tímpanos del trabajador y la cosa riesgosa es la máquina o los elementos productores del mismo¹⁶⁵.

3.7.2.- El uso de protectores auditivos hace presumir la existencia de ambiente capaz de provocar daño, pues no se concibe que la empleadora los entregue si el ambiente no resulta ruidoso¹⁶⁶.

3.7.3.- La entrega de protectores auditivos configura un indicio de que la empleadora considera susceptible de producir un daño en la salud auditiva de los trabajadores a la sonoridad existente en el establecimiento. De otro modo no se compadece tal actitud preventiva¹⁶⁷.

3.7.4.- Toda vez que el ámbito de trabajo era sumamente ruidoso, debido a la cantidad de máquinas existentes en el lugar, unido ello a la inexistencia de elementos de protección al menos durante un lapso importante de la extensión total de la vinculación, esto es, desde la fecha de ingreso de la víctima a fines de 1962 hasta la década de los años noventa, cuando la empresa implementó la entrega y utilización de protectores auditivos, cabe concluir, al igual que la pericial médica, que la hipoacusia bilateral que

¹⁶⁴ Villata, Felipe Roberto vs. Freier S.R.L. y otro s/ Accidente - Acción civil Fecha: 29/04/2005. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VIII Fuente: Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab. Cita: RC J 3394/07.

¹⁶⁵ CNAT Sala VII, "Oroño, Julio M. c/ Ferrocarriles Metropolitanos S.A. s/ Accidente - Acción Civil" 24/10/2007. IJ. XXIII-179.

¹⁶⁶ CNAT Sala IV, "Namoncura, Olegario c/ Mellor Goodwin S.A. s/ Accidente" 12/07/1996. IJ. XXIII-152.

¹⁶⁷ Rippa, Carlos M. c/ Sevel Argentina S.A. s/Art. 1113 Cód. Civ. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala I. 29-02-1988 IJ-XXIII-151.

padece el actor, tiene su razón de ser en aquella exposición prolongada en el tiempo al ruido de las maquinarias¹⁶⁸.

3.7.5.- En virtud de las cargas probatorias dinámicas, posee mayor obligación de probar aquél que se encuentra en mejores condiciones o tiene a su alcance con mayor facilidad los medios para arrimar al conocimiento del juzgador el esclarecimiento de los hechos. En el caso, la omisión del empleador de suministrar la constancia que acredite la entrega al trabajador de los elementos de protección para trabajar en un ambiente ruidoso, hace pesar sobre él la carga de la prueba de la entrega adecuada de dichos elementos, según las cargas impuestos por el Decreto reglamentario de la Ley 19587¹⁶⁹.

3.8.- Carga de la prueba.

3.8.1.- Cabe tener acreditado que el actor cumplía una parte primordial de sus funciones en un ambiente en el cual el nivel sonoro era muy elevado; y que por otra parte, no se encuentra acreditado que la demandada le hubiera otorgado adecuada protección como para evitar la aptitud lesiva de su aparato auditivo...El perito técnico informó que: El tipo de ruido a que se encuentra afectado el actor son del tipo continuo y su nivel es de 105dB...”, y que no fueron exhibidos comprobantes firmados por el actor mediante los cuáles se acredite que le hayan sido entregados elementos de protección personal, como protectores auditivos de copa o endoaurales y anteojos para protección ocular¹⁷⁰.

3.8.2.- A la luz de los elementos de prueba, entiendo acreditado que las turbinas y los APU de los aviones que funcionaban en el ámbito de trabajo donde se desempeñó el actor, habida cuenta del elevado nivel sonoro que producían y de la falta de acreditación en que se hubiera otorgado al actor adecuada protección, tenían aptitud lesiva del aparato auditivo humano, y que tuvieron incidencia decisiva y adecuada en el proceso de causación de la hipoacusia que padece¹⁷¹.

3.8.3.- Existe consenso en la jurisprudencia acerca de la distribución de la carga probatoria en el caso de enfermedades, y es el dependiente quien debe aportar los

¹⁶⁸ Correa Alegre, Jorge vs. Massalin Particulares S.A. y otro s/ Accidente - Acción civil Fecha: 12/12/2011. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala IX Fuente: Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab. Cita: RC J 2569/14.

¹⁶⁹ Cabrera, Carlos Héctor vs. Jovis S.R.L. s/ Accidente - Acción civil. Fecha: 09/08/2005. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II. Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 2034/06.

¹⁷⁰ SD 99.268, Expte 17.656/06 “Leguizamón Héctor Vicente c/ Top Air Security S.R.L. y otro s/ Accidente – Acción Civil” CNAT, Sala II. elDial.com – AA6DC5. Publicado el 15/08/2011.

¹⁷¹ SD 99.268, Expte 17.656/06 “Leguizamón Héctor Vicente c/ Top Air Security S.R.L. y otro s/ Accidente – Acción Civil” CNAT, Sala II. elDial.com – AA6DC5. Publicado el 15/08/2011.

medios idóneos para probar, sin lugar a dudas, que las causas de su dolencia son debido a las tareas que realizaba¹⁷².

3.8.4.- No debe olvidarse que en virtud del principio basado en las cargas dinámicas, era quien estaba en mejor condición de acreditar el cumplimiento de las obligaciones que prevé la normativa reseñada; y que –entonces los controles de visitas que acreditó haber realizado la ART, así como las recomendaciones de implementación de medidas de seguridad, no acreditan por sí solas que haya cumplido acabadamente con obligaciones que le imponían las normas reseñadas. Como es sabido, de acuerdo con la teoría de las cargas dinámicas probatorias, sin desmedro de las reglas que rigen el onus probandi, deben demostrarse objetivamente los hechos en los que sustenta su obrar, quien se encuentra en mejores condiciones de hacerlo (esta Sala sent. 93.623 del 7/7/05 in re "Cresta Érica Viviana c/ Arcos Dorados S.A. s/ Daños y Perjuicios" y Sent 95075 del 25/06/07 "Álvarez, Maximiliano y Otros c/ Cencosud SA s/ acción de amparo"); y lo cierto es que, los elementos probatorios arrimados a la causa por la ART, resultan insuficientes como para tener por acreditado que cumplió eficientemente con las normas antes mencionadas y establecidas en la Ley de Riesgos del Trabajo. Cabe memorar al respecto que la Corte Suprema de Justicia de la Nación en Fallos 324:2689 afirmó que cuando se trata de situaciones complejas que no resultan ser de fácil comprobación, cobra fundamental importancia el concepto de "la carga dinámica de la prueba" o "prueba compartida", que hace recaer en quien se halla en mejor situación de aportar los elementos tendientes a obtener la verdad objetiva el deber de hacerlo¹⁷³.

3.8.5.- En virtud de las cargas probatorias dinámicas, posee mayor obligación de probar aquél que se encuentra en mejores condiciones o tiene a su alcance con mayor facilidad los medios para arrimar al conocimiento del juzgador el esclarecimiento de los hechos. En el caso, la omisión del empleador de suministrar la constancia que acredite la entrega al trabajador de los elementos de protección para trabajar en un ambiente ruidoso, hace pesar sobre él la carga de la prueba de la entrega adecuada de dichos elementos, según las cargas impuestos por el Decreto reglamentario de la Ley 19587¹⁷⁴.

3.9.- Valoración de la prueba rendida.

¹⁷² Hernández, Carlos vs. Concordia Refrescos S.A. s/ Enfermedad Fecha: 20/11/1995. Concordia Entre Ríos Cámara de Apelaciones Sala del Trabajo Fuente: Dirección de Biblioteca y Jurisprudencia del Poder Judicial de Entre Ríos Cita: RC J 13049/09.

¹⁷³ Leguizamón, Héctor Vicente vs. Top Air Security S.R.L. y otro s/ Accidente – Acción civil Fecha: 30/05/2011. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II. Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 12246/11.

3.9.1.- Debe acogerse la pretensión resarcitoria de la actora, si según informa la pericia técnica, se desempeña en un medio ambiente en el cual el porcentaje de decibeles resulta más que suficiente para producir la hipoacusia que sufre y de la cual da cuentas la pericia médica. (Tribunal del Trabajo Nro. 2 San Isidro, abril 29-983 – Inédito)¹⁷⁵.

3.9.2.- Demostrado que el trabajador se desempeñó durante 9 años en un ambiente ruidoso que se encontraba rondando el límite que desde el punto de vista médico se considera ofensivo para el oído, debe considerarse que ha quedado probada la existencia de cosa riesgosa. (CNAT, Sala VI, noviembre 23-982 –Ponce, Francisco A c/ Ducilo S.A.) TSS 1983-661¹⁷⁶.

3.9.3.- No resulta suficiente la apreciación personal de los testigos sobre el nivel sonoro del ambiente laboral para considerarlo como causa eficiente de la hipoacusia, sino que es imprescindible la opinión técnica fundada. (C5° Trab. Córdoba, abril 22-984 – Videla Soledad N. c/ Osram Argentina). Rev. La Ley Córdoba, 1986-297¹⁷⁷.

3.9.4.- Corresponde confirmar la sentencia de grado en cuanto concluyó que el trabajador no logró acreditar que la incapacidad auditiva padecida guardara vinculación con las tareas cumplidas para la accionada, rechazando de este modo la pretensión resarcitoria del primero. El Cuerpo Médico Forense expresó que si bien el accionante presentaba una incapacidad del 13.52% de la total obrera, como consecuencia de una hipoacusia, la misma no cumplía con las características para ser considerada un deterioro auditivo inducido por el ruido del ambiente de trabajo. La CSJN ha atribuido calificado valor probatorio a los dictámenes del Cuerpo Médico Forense al señalar que su imparcialidad, corrección e idoneidad están garantizados por las normas que han impuesto la creación de dicha dependencia, principio que ha sido receptado por este Tribunal al sostener que dichos dictámenes deben prevalecer por sobre los peritajes médicos que se practiquen en autos¹⁷⁸.

3.9.5.- La influencia de los ruidos en el ser humano no es susceptible de valoración rígida, debiendo entenderse que no existe una cifra tope de decibeles que trace el límite

¹⁷⁴ Cabrera, Carlos Héctor vs. Jovis S.R.L. s/ Accidente - Acción civil. Fecha: 09/08/2005 Juzgado: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II. Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 2034/06.

¹⁷⁵ Manuales de Jurisprudencia La Ley. Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales. Buenos Aires. 1987, pág. 258.

¹⁷⁶ Manuales de Jurisprudencia La Ley. Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales. Buenos Aires. 1987, pág. 259.

¹⁷⁷ Manuales de Jurisprudencia La Ley. Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales. Buenos Aires. 1987, pág. 261.

¹⁷⁸ CNAT Sala X, “Salazar, Carlos M. c/ Phillips Argentina S.A. de Lámparas y Radios s/ Accidente – Ley 9688” 27/09/2007. II. XXII-337.

entre lo dañado y lo que no lo es, pues la incidencia del ruido varía de acuerdo a las condiciones físicas de cada persona. En el caso, es innecesaria la producción de otras pruebas, ya que el informe del perito ingeniero demostró acabadamente que el trabajador se desempeñó en un ambiente laboral ruidoso y que incidió nocivamente sobre su salud, causándole la hipoacusia que padece¹⁷⁹.

3.9.6.- Desde otro costado acusa errónea aplicación del Decreto Nro. 658/96 y laudo Nro. 179/96 en tanto estipula que para el reconocimiento del carácter profesional de una enfermedad se debe dar la conjunción de cuatro elementos: Agente, Exposición, enfermedad y Relación Causal. Al respecto, expone que no se demostró la relación de causalidad adecuada y requiere entre la patología definida por el perito como hipoacusia y las condiciones de trabajo. El agente “ruido” debe estar presente, siendo las actividades que generan exposición las indicadas en la norma y más específicamente las que importen una intensidad de presión superior a 85 decibeles de nivel sonoro continuo equivalente. Al no realizarse pericia técnica, ello no pudo acreditarse y no se suple con la testimonial, máxime cuando en autos se exhibieron informes de higiene industrial¹⁸⁰.

3.10.- Extensión del resarcimiento.

3.10.1.- Pérdida de chance: Si se está en presencia de un daño cierto, efectivo y real, ya que el trabajador padece de una incapacidad laboral que proviene de la disminución de capacidad auditiva, ello implica una pérdida de la capacidad de ganancia, afectándose su chance para el futuro. (CNAT, Sala VI, febrero 4-983) DT, 1983-A-457¹⁸¹.

3.10.2.- Resulta insuficiente la suma de \$ 15.000 en concepto de indemnización por daño material ante la hipoacusia comprobada en un trabajador de 64 años, quien egresó del lugar de trabajo un año después por jubilación. Según los indicadores que proporciona la Organización Mundial de la Salud la esperanza de vida promedio de los varones en la Argentina alcanzaba en 2005 la edad de 72 años. Se suma que los magros haberes de jubilación colocan al trabajador pasivo en la encrucijada de buscar la manera de completar sus ingresos con ganancias de actividades que estén a su alcance. Se trata de indemnizar la incapacidad genérica y no la meramente laboral para lo cual debe partirse de una comprensión integral de la proyección existencial humana pues la

¹⁷⁹ Cabrera, Carlos Héctor vs. Jovis S.R.L. s/ Accidente - Acción civil Fecha: 09/08/2005. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 2034/06.

¹⁸⁰ TSJ de Córdoba, Sala del Tribunal Laboral Sentencia Nro. 139, Protocolo Tomo III Año 2014 en autos “Watrin, Pablo Alejandro c/ MAPFRE Argentina ART S.A. – Ordinario – Enfermedad Accidente (Ley de Riesgos)” Recurso de Casación e Inconstitucionalidad – 134277/37.

¹⁸¹ Manuales de Jurisprudencia La Ley. Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales. Buenos Aires. 1987, pág. 258.

persona no constituye un capital que se mide solamente por lo que pueda rendir o ganar. Así, cuando se trata de daño a la salud, es válido que ésta sea concebida no sólo como la ausencia de enfermedad, sino como un estado de completo bienestar físico, mental y social, que consiste en la ausencia de impedimentos para gozar de los bienes de la vida, independientemente de la capacidad de trabajar o de ganar dinero¹⁸².

3.10.3.- Por lo expuesto, corresponde entonces evaluar el monto por el que debe prosperar el reclamo de autos, para lo cual he de considerar tanto la edad de la accionante, como el porcentaje de incapacidad antes referido, las remuneraciones informadas por la perita contadora a fs. 546 y fs. 592, como asimismo el hecho de que se trata en el presente de una hipoacusia que se originó como enfermedad inculpable, pero que se vio agravada significativamente en poco tiempo por la influencia del ambiente laboral. Por todo ello, he de proponer derivar a condena la suma de \$ 220000 en concepto de reparación integral del daño material, incluyendo en el mismo la incapacidad física, el daño emergente y lucro cesante, y la pérdida de chance¹⁸³.

3.10.4.- Las pautas fundamentales para determinar el perjuicio económico que la minusvalía provoca en la capacidad de ganancia del trabajador son su remuneración, el porcentaje de incapacidad respecto de la total obrera y su edad a la fecha del infortunio, pues permiten fijar el "quantum" reparador que, como tal, debe compensar la pérdida de capacidad de ganancia del obrero durante el lapso de su vida laborativa, es decir, el detrimento salarial que provoca la incapacidad -determinado en función de esta última- hasta el momento en que el trabajador se encuentra en condiciones de acceder a su jubilación ordinaria¹⁸⁴.

3.11.- Alcance de las normas de seguridad e higiene.

3.11.1.- El cumplimiento de tareas en ambientes en los que el nivel sonoro es inferior a 90 db (A) no impiden que puedan producirse daños en la salud del trabajador, indemnizables como enfermedad del trabajo, posibilidad que recoge el propio decreto reglamentario 351/79 en disposiciones tales como las obtenidas en sus arts. 24, ap 8° y

¹⁸² Mendieta Aguilera, Rogelio vs. Phonex Isocor S.A. y otro s/ Accidente - Acción civil. Fecha: 14/05/2008. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VIII. Fuente: Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab. Cita: RC J 2455/08.

¹⁸³ González Laborie, Marcela vs. Casino Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones en Entretenimientos S.A. Fecha: 11/05/2011. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VII Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 12265/11.

¹⁸⁴ Cabrera, Carlos Héctor vs. Jovis S.R.L. s/ Accidente - Acción civil. Fecha: 09/08/2005. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 2034/06.

92. (TS Córdoba, sala laboral, marzo 26-984 – Olenik, Mario c/ Sevel Argentina). Rev. La Ley Córdoba, 1986-297¹⁸⁵.

3.11.2.- Cabe tener acreditado que el actor cumplía una parte primordial de sus funciones en un ambiente en el cual el nivel sonoro era muy elevado; y que por otra parte, no se encuentra acreditado que la demandada le hubiera otorgado adecuada protección como para evitar la aptitud lesiva de su aparato auditivo (...) El perito técnico informó que: El tipo de ruido a que se encuentra afectado el actor son del tipo continuo y su nivel es de 105dB...”, y que no fueron exhibidos comprobantes firmados por el actor mediante los cuáles se acredite que le hayan sido entregados elementos de protección personal, como protectores auditivos de copa o endoaurales y anteojos para protección ocular¹⁸⁶.

3.11.3.- Ponderadas la pericia médica y las declaraciones testimoniales, se concluyó que correspondía atribuir responsabilidad al empleador por el daño causado al actor en función del riesgo de la actividad y también por no haber brindado razonable protección acorde al riesgo impuesto a su dependiente en cuanto a las medidas de seguridad necesarias. El accionante se desempeñó en la empresa como reparador de líneas telefónicas, para lo cual usaba un instrumento denominado "monófono", en el que recibía descargas o ruidos intensos que con el tiempo produjeron un deterioro a su audición (hipoacusia bilateral moderada)¹⁸⁷.

3.11.4.- Es indudable que el agravamiento del padecimiento auditivo del accionante, quien prestaba tareas dentro de la sala de máquinas de un buque y expuesto a un constante y elevado nivel sonoro, ha sido el resultado de una consecución de falta de medidas de seguridad tales como, por ejemplo, la provisión y el asesoramiento respecto del uso de materiales de prevención (tapones para los oídos o bien cascos especialmente acondicionados), que hubieran permitido la disminución de la intensidad de los sonidos provenientes de los motores de las embarcaciones. De modo que existieron omisiones antijurídicas imputables, al menos a título de culpa, de la aseguradora de riesgos del trabajo, que la coloca en la obligación de responder en el plano del derecho común (art. 1074, Código Civil), pues existe nexo causal adecuado con el daño. Ello por cuanto no

¹⁸⁵ Manuales de Jurisprudencia La Ley. Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales. Buenos Aires. 1987, pág. 260.

¹⁸⁶ SD 99.268, Expte 17.656/06 “Leguizamón Héctor Vicente c/ Top Air Security S.R.L. y otro s/ Accidente – Acción Civil” CNAT, Sala II. elDial.com – AA6DC5. Publicado el 15/08/2011.

¹⁸⁷ Cosso, Néstor Ramón vs. Telecom Argentina Stet France Telecom S.A. y otra s/ Laboral Fecha: 11/09/2012. Gualeguaychú Entre Ríos Cámara de Apelaciones Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 9790/12.

ejecutó actos orientados a la prevención de los riesgos laborales propios de la actividad que realizaba el operario, a pesar de que el ordenamiento jurídico le imponía un obrar positivo, mandato legal que es explícito (art. 4, Ley 24557, Ley 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo -arts. 5, 7 y conc.- y su reglamentación: Decreto 351/1979, con sus modificaciones)¹⁸⁸.

3.11.5.- Acreditado que el empleador no cumplió con su obligación de proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica del trabajador originado en el incumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad Laboral (responsabilidad subjetiva), y de prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos puestos de trabajo a que lo destinó (responsabilidad objetiva), debe responder civilmente en la medida que su accionar ha sido causa adecuada (art. 901, Código Civil) de la incapacidad padecida por el trabajador¹⁸⁹.

3.11.6.- En orden a ello, observo que la parte actora, en la demanda, alegó que la ART codemandada incumplió con las obligaciones emanadas del art. 31 inc. 1 de la Ley 24557 (ver fs. 7 vta./ 9 vta.); y, tal como lo he señalado y se desprende de la pericia técnica memorada por la recurrente (fs. 447/449), la aseguradora no acreditó que hubiera desplegado, ante los reiterados incumplimientos en los que incurrió la empleadora, un plan de mejoras tendiente a disminuir el efecto nocivo de los ruidos y vibraciones sobre el sistema auditivo de los trabajadores, en el sector donde se desempeñaba el actor; y tampoco, la pertinente realización de los exámenes periódicos que requiere la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo. En consecuencia, omitió el cumplimiento de sus deberes de seguridad y vigilancia¹⁹⁰.

3.11.7.- El empresario actúa con desaprensión si no procura rodear al ámbito en que se desarrollaban las funciones laborales de los dispositivos y medios técnicos adecuados, como asimismo si no suministra al obrero las medidas protectivas necesarias tendientes a la higiene y seguridad mínimas para desempeñarse en las tareas específicas. Por lo tanto, es acertado el criterio del tribunal de imputarle al empresario la responsabilidad civil plena a título de dolo eventual por aplicación del inc. 1 in fine, art. 39, Ley 24557

¹⁸⁸ Orsi, Carlos José vs. Antares Naviera S.A. y otros s/ Accidente - Acción civil Fecha: 26/02/2014 Juzgado: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala I Fuente: Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab. Cita: RC J 3687/14.

¹⁸⁹ Ferreira Da Cruz, Antonio vs. Acindar Industria Argentina de Aceros S.A. s/ Enfermedad Fecha: 19/04/2006. La Matanza Buenos Aires Tribunal del Trabajo N° 5 Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 12337/07.

¹⁹⁰ Leguizamón, Héctor Vicente vs. Top Air Security S.R.L. y otro s/ Accidente - Acción civil. Fecha: 30/05/2011. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II. Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 12246/11.

y el art. 1072, Código Civil en correlación con el art. 75, LCT (ref. Ley 24557), por la hipoacusia severa bilateral debidamente comprobada por el operario¹⁹¹.

3.12.- Aplicación del artículo 75 LCT.

3.12.1.- El mantenimiento del lugar de trabajo durante varios años con una presión acústica que sobrepasaba el máximo permitido por la ley y la falta de previsión de protectores adecuados durante la mayor parte de ese tiempo constituyen conjuntamente un hecho ilícito de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 75 de la LCT (t.o.) por lo que el resarcimiento del daño moral causado por la hipoacusia procede aún dentro de la interpretación más restrictiva (CNAT, Sala III, febrero 25-982) LT, XXX-835¹⁹².

3.12.2.- No cabe hacer lugar al planteo de inconstitucionalidad vertido por la parte actora contra la mutilación que la Ley 24557 habría provocado en el art. 75 LCT, toda vez que sólo mediaría responsabilidad contractual por daños cuando éstos provengan de la inejecución de una obligación creada, como tal, por la voluntad de las partes, y por ende la eventual responsabilidad derivada del descuido del deber de previsión y seguridad dará lugar a responsabilidad legal o extracontractual con base en los arts. 1109, 1113 y concs. del Código Civil¹⁹³.

3.12.3.- Debe considerarse que el trabajador comenzó sus tareas en condiciones normales de salud y no fue sometido a exámenes o revisiones médicas periódicas, como resulta de obligación legal, y ello no sólo de la ley sobre accidentes y enfermedades laborales sino también de la Ley de Contrato de Trabajo (art. 75)¹⁹⁴.

3.13. Daño moral.

3.13.1.- También entiendo que la afección sufrida por el actor, así como las secuelas verificadas por el perito, han debido generarle –razonable e indefectiblemente– aflicciones y padecimientos íntimos que, aunque de naturaleza extrapatrimonial, constituyen un daño (moral) resarcible en virtud del principio de reparación integral¹⁹⁵.

¹⁹¹ La Caja ART S.A. en: Becerra, César vs. Obras Sanitarias Mza. S.A. s/ Enfermedad Fecha: 01/09/2004. Mendoza Suprema Corte de Justicia Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 1708/06.

¹⁹² Manuales de Jurisprudencia La Ley. Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Buenos Aires. 1987, pág. 257.

¹⁹³ Espinosa, Raimundo Marcos vs. Danone Argentina S.A. y otro s/ Accidente - Acción civil. Fecha: 25/04/2008. Juzgado: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II. Fuente: Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab. Cita: RC J 1890/08.

¹⁹⁴ Gutierrez, Eduardo vs. Empresa Ledesma S.A. Fecha: 01/12/1998 Juzgado: Jujuy Superior Tribunal de Justicia Fuente: Boletín Judicial del Departamento de Jurisprudencia Publicaciones e Informática del Poder Judicial de Jujuy Cita: RC J 4348/09.

¹⁹⁵ SD 99.268, Expte 17.656/06 “Leguizamón Héctor Vicente c/ Top Air Security S.R.L. y otro s/ Accidente – Acción Civil” CNAT, Sala II. elDial.com – AA6DC5. Publicado el 15/08/2011.

3.13.2.- En caso de enfermedad accidente la obligación de reparar el daño causado, con base en el derecho civil, alcanza también el daño moral (CNAT, Sala VI, 23/6/1977, TSS, 1978-808)¹⁹⁶.

3.13.2.- Por otra parte, propongo también condenar a la parte demandada a reparar el daño moral infligido, en tanto no cabe duda en mi opinión que la falta de cuidado respecto de la accionante produjo en este caso el agravamiento significativo de una dolencia que impacta severamente en el ámbito familiar y de relación, causando una mortificación que la demandada podría haber evitado o contribuido a acotar si hubiera tomado las medidas preventivas adecuadas¹⁹⁷.

3.13.3.- También entiendo que la afección sufrida por el actor, así como las secuelas verificadas por el perito, han debido generarle -razonable e indefectiblemente- aflicciones y padecimientos íntimos que, aunque de naturaleza extrapatrimonial, constituyen un daño (moral) resarcible en virtud del principio de reparación integral¹⁹⁸.

3.13.4.- Resulta procedente la indemnización del daño moral padecido por el trabajador como consecuencia de la disminución de su capacidad laborativa. Esta clase de daño no requiere prueba especial y a su respecto los jueces gozan de amplio criterio para su determinación teniendo en cuenta la naturaleza de los padecimientos presuntamente padecidos, de acuerdo a la naturaleza de la dolencia y a las circunstancias personales de la víctima¹⁹⁹.

3.13.5.- Si bien no se soslaya la viabilidad del reclamo por daño moral, en el marco de la normativa del derecho común, por aplicación de la doctrina legal que emerge del Plenario n° 243 (in re "Vieites, Eliseo c/ Ford Motor Argentina SA") ello no implica la pertinencia automática de dicha reparación, como accesorio ineludible de la condena por daño material, sino que resulta indispensable la determinación en concreto del daño de tal carácter, requisito que adquiere plena trascendencia cuando, como en el caso, la mínima pérdida en la aptitud laboral que presenta el trabajador (1,03% por hipoacusia perceptiva) y su edad (más de 60 años) impiden atribuirle un impacto en la vida urbana

¹⁹⁶ Ferreiros Estela M. Morey Martha A. Enfermedades del trabajador. Tratamiento médico legal, normas jurídicas de aplicación, criterio jurisprudencial. Editorial Hammurabi S.R.L. Buenos Aires. 1985, pág. 108.

¹⁹⁷ González Laborie, Marcela vs. Casino Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones en Entretenimientos S.A. Fecha: 11/05/2011. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VII Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 12265/11.

¹⁹⁸ Leguizamón, Héctor Vicente vs. Top Air Security S.R.L. y otro s/ Accidente – Acción civil Fecha: 30/05/2011. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II. Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 12246/11.

¹⁹⁹ Cabrera, Carlos Héctor vs. Jovis S.R.L. s/ Accidente - Acción civil. Fecha: 09/08/2005. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II. Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 2034/06.

y constituye una disminución imperceptible en el plano psíquico, salvo expresa valoración de un especialista²⁰⁰.

3.13.6.- Ahora bien, en el caso, es indudable la configuración de daño moral, que se patentiza en el dolor, los padecimientos y las angustias espirituales sufridos por la demandante a raíz de la enfermedad auditiva que padece como consecuencia de la labor desarrollada para las accionadas. Por ello, teniendo en cuenta los parámetros fijados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, estimo prudente y equitativo fijar el importe del resarcimiento de dicho daño a la suma de \$ 2000 (conf. art. 1078 del Código Civil y doctrina del fallo plenario de la CNAT Nro. 243 in re: "Vieytes, Eliseo c/ Ford Motor Argentina S.A." del 25/10/82)²⁰¹.

3.14.- Acúfenos (sensación de zumbidos auditivos internos).

3.14.1.- Aunque la audición total del trabajador no se encuentre comprometida por ser ínfima la incapacidad, la existencia de acúfenos constituye una molestia pequeña pero constante cuyo resarcimiento por la vía civil resulta ineludible (CNAT, Sala III, 17-03-82, en Lisi, "Manual de Medicina del Trabajo", p. 314)²⁰².

3.15.- Responsabilidad solidaria de la ART.

3.15.1.- Corresponde confirmar la sentencia, en la cual se responsabilizó al empleador, por la hipoacusia bilateral sufrida por el actor, ya que la discapacidad se vinculó directamente con el ambiente donde desarrollaba sus tareas, máxime cuando se le entregaron los protectores auditivos en el año 2003, y él trabajaba ahí desde 1998. La entrega de protectores auditivos por parte de la patronal a los empleados, implica una presunción de que en el lugar de trabajo, la vibración sonora es de intensidad excesiva, caso contrario no habría razón para entregarlos. Corresponde responsabilizar solidariamente a la ART por la incapacidad auditiva sufrida por el trabajador, ya que estando la póliza vigente y habiéndose realizado una serie de inspecciones, el asesoramiento sobre los daños que podía producir el ruido del ambiente donde se ejercía el trabajo se realizó varios años después de dichas inspecciones, por lo que incurrió en una omisión culposa que hace aplicable el art. 1074 del Cód. Civ.²⁰³.

²⁰⁰ Gauna, Gabino vs. Alpargatas Textil S.A. s/ Accidente - Acción civil. Fecha: 30/11/2004. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II. Fuente: Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab. Cita: RC J 2359/07.

²⁰¹ Pugliese, Cristina del Valle vs. Sprayette S.A. y otro s/ Despido. Fecha: 13/07/2011 Juzgado: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala V. Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 13144/11.

²⁰² Andino Claudio Eduardo. Ruidos y Vibraciones. Control y Efectos. Enfoque técnico, médico y jurídico. Parte cuarta. Capítulo 7. Editora Carpetas de Derecho S.A. Buenos Aires 1998, pág.475.

²⁰³ CNAT Sala VII, "Avalos, Constantino c/ Anisko Horacio s/ Accidente - Ley Especial" 31/07/2009. II. XXXV-593.

3.15.2.- Corresponde confirmar la sentencia que condenó en forma solidaria a la empleadora y la ART a abonar a la accionante el resarcimiento reclamado con fundamento en el derecho común, en tanto surge del dictamen pericial médico que la dolencia auditiva que sufre el actor se debió al elevado nivel de ruido en el lugar de trabajo, máxime cuando la aseguradora de riesgo de trabajo omitió las conductas de control impuestas legalmente que de haberse cumplido el daño nunca se hubiera ocasionado. Determinada la existencia de una minusvalía laboral relacionable con el ruido contaminante del ambiente de trabajo resulta responsable -en principio- la empresa empleadora en los términos del art. 1113 del Cód. Civ.

El deber primario de las ART creadas por la Ley N° 24.557 es el de velar por el cumplimiento eficaz del deber de prevención y por la seguridad en el empleo, obligación que el legislador ha puesto en sus cabezas y por cuya asunción (además de la responsabilidad secundaria por las contingencias que se produzcan pese a todo) estas entidades perciben retribución económica²⁰⁴.

3.15.3.- Corresponde confirmar la sentencia de primera instancia en cuanto condena solidariamente a la ART a pagar los rubros indemnizatorios provenientes de la afección incapacitante que padece el trabajador (hipoacusia que provocó una disminución del 10,50 % de su capacidad laboral). En tal sentido, la Cámara, a los fines de rebatir el argumento utilizado por la aseguradora referido a que la parte actora no logró probar el incumplimiento imputado respecto de los deberes de prevención como así también la falta de control sobre la empleadora, viabilizó la aplicación de la doctrina de las cargas probatorias dinámicas, dado que las obligaciones incumplidas por la ART han sido impuestas por ley y se encuentra en mejores condiciones técnicas, fácticas y económicas de suministrar las pruebas que demuestren su cumplimiento, incluyendo las constancias documentales de la actividad preventiva desplegada²⁰⁵.

3.16.- Intervención de terceros.

3.16.1.- En atención a que la parte actora adujo que contrajo hipoacusia bilateral e invocó la concurrencia de responsabilidad de distintos espectros normativos (entre otros art. 1074 Código Civil), a lo que se suma la vinculación contractual que por la aplicación de la ley de riesgos existe entre la aseguradora y la empleadora, se torna

²⁰⁴ CNAT Sala II, “Gómez, Fernando c/ Industria Aguila Blanca S.A. y otro s/ Accidente – Acción Civil” 11/09/2011. IJ. XXXVI-919.

²⁰⁵ Rodríguez, Omar Obdulio vs. Massuh S.A. y otro s/ Accidente - Acción civil Fecha: 28/02/2011 Juzgado: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 747/12.

procedente la citación peticionada porque está en tela de juicio lo concerniente a las normativas de seguridad y existiría al menos hipotéticamente, una acción de regreso, circunstancia que, en resguardo del derecho de defensa, no hace aconsejable la aplicación de un criterio restrictivo (doctrina art. 94 CPCCN)²⁰⁶.

3.16.2.- Si el trabajador entabla demanda por responsabilidad extracontractual sólo contra su empleador, no corresponde condenar a la ART que no fue demandada pero que si fue citada en los términos del art. 30, Ley 11653, ello así, no obstante estar acreditados numerosos incumplimientos en el marco de sus obligaciones legales impuestas por la Ley 24557 y decretos reglamentarios. (Del voto en disidencia del Dr. Andino)²⁰⁷.

3.16.3.- En virtud de lo normado por el art. 96, CPCCN, a partir de la reforma introducida por la Ley 25488, cabe condenar a la ART citada como tercero en el juicio por indemnización derivada de la incapacidad laborativa padecida por el trabajador, pues aunque no haya sido demanda, tuvo la oportunidad de ejercer en plenitud el derecho de defensa en juicio, no verificándose conculcación alguna de las garantías constitucionales del debido proceso²⁰⁸.

3.17.- Prescripción.

3.17.1.- Esta Sala ha señalado en reiteradas ocasiones que para que comience a correr el plazo de prescripción se requiere el conocimiento de la incapacidad que se expresa a través de la limitación productiva y que ella presumiblemente sea consecuencia de la prestación laboral. Además, el instituto es inseparable de la acción: su curso sólo adquiere sentido cuando el acreedor, sabiendo que está en condiciones de ejercer su derecho no lo hace (Sentencias Nros. 114/94; 29/00; 61/01 y 7/190, entre muchas otras. En el subexámen, la mención que el trabajador hace del momento en que “...empezó a darse cuenta de su pérdida auditiva...”, no resulta basamento suficiente para configurar el nacimiento de la acción respectiva, teniendo en cuenta todos los factores relevantes²⁰⁹.

²⁰⁶ Frutos, Gabriel Fernando Sebastián vs. Liberty ART S.A. s/ Accidente - Acción civil Fecha: 31/05/2011 Juzgado: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VII Fuente: Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab. Cita: RC J 13589/13.

²⁰⁷ Ferreira Da Cruz, Antonio vs. Acindar Industria Argentina de Aceros S.A. s/ Enfermedad Fecha: 19/04/2006 Juzgado: La Matanza Buenos Aires Tribunal del Trabajo N° 5 Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 12337/07.

²⁰⁸ Cabrera, Carlos Héctor vs. Jovis S.R.L. s/ Accidente - Acción civil. Fecha: 09/08/2005 Juzgado: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala II. Fuente: Rubinzal Online Cita: RC J 2034/06.

²⁰⁹ TSJ de Córdoba, Sala del Tribunal Laboral Sentencia Nro. 52, Año 2014 en autos “Romero, Isidro del Carmen c/ ASOCIART ART S.A. – Ordinario – Enfermedad Accidente (Ley de Riesgos)” Recurso de Casación e Inconstitucionalidad – 84117/37/37.

CAPITULO 7: VIBRACIONES.

1.- INTRODUCCION.

El tema de las vibraciones viene íntimamente ligado a la problemática del ruido por cuanto son fenómenos que van juntos y de la mano relacionándose directamente y que provocan daños en la salud del trabajador.

Además de ello, la legislación los trata dentro del mismo texto normativo por resultar una de las causales que provocan los ruidos en el ambiente industrial.

Es por ello, que en el presente trabajo, se van a desarrollar las partes básicas y elementales del fenómeno de la vibración, con la finalidad de comprender en forma integral el factor de riesgo del ruido.

Así las cosas, las vibraciones tienen su origen en las maquinarias existentes en un establecimiento industrial, en las máquinas y/o herramientas que usa un obrero para tareas específicas.

Por consiguiente, las vibraciones constituyen un factor generador de ruidos transmitidos por estructuras.

2.- DEFINICION.

Se entiende por vibraciones en su forma genérica como el movimiento periódico de un sistema elástico alrededor de su posición de equilibrio.

También puede ser definida como el movimiento oscilatorio de una partícula o de un cuerpo, alrededor de una posición de reposo como por ejemplo el péndulo de un reloj, oscilando en forma alternativa a derecha a izquierda de su posición central, describe un movimiento vibratorio²¹⁰.

3.- CARACTERISTICAS DE LAS VIBRACIONES.

Según sus características pueden clasificarse en las siguientes categorías:

²¹⁰ Mendez Antonio M. Werner Antonio F. El Hombre y las Vibraciones. Aspectos físicos, jurídicos y médicos de la acción de las vibraciones en el ser humano. Editorial Ad Hoc, Buenos Aires, Primera Edición 1991, pág. 17.

3.1.- Vibración periódica: es un movimiento oscilatorio de una partícula o un cuerpo alrededor de una posición de referencia, que se repite exactamente luego de un cierto período de tiempo como por ejemplo un cuerpo desbalanceado que gira²¹¹.

3.2.- Vibración aleatoria: se caracteriza porque el elemento que vibra sufre movimientos irregulares, con amplitudes y frecuencias que nunca se repiten exactamente como el caso de un vehículo circulando en una calle despareja²¹².

3.3.- Vibración transitoria y shock: se originan cuando hay una violenta liberación de energía como en un choque, una explosión²¹³.

4.- RESPUESTAS DEL CUERPO HUMANO A LAS VIBRACIONES.

La estimulación mecánica es detectada por el sistema auditivo y sistema vestibular, por los diversos receptores de la piel y los receptores propioceptivos ubicado en el interior del organismo.

Receptores vestibulares.

Es una de las fuentes de información para el sistema de mantenimiento del equilibrio y la orientación espacial y se caracteriza por una excelente capacidad de adaptación.

Receptores propioceptivos.

La función principal es registrar información respecto a los propios movimientos del cuerpo pudiendo ser también estimulados por las vibraciones externas.

Receptores táctiles.

Los estímulos que excitan a los receptores situados en la piel son el roce, la presión y la vibración y el receptor específico es una terminación nerviosa especializada distribuidos fundamentalmente en la piel en las regiones palmar y plantar, concentrándose más en las puntas de los dedos²¹⁴.

Respuestas fisiológicas a las vibraciones.

El modelo más simple de este tipo de respuesta fisiológica es el “reflejo”, acto mediante el cual, ante una estimulación sensorial, se produce una reacción automática de algún sistema efector, que puede ser muscular o secretor, como por ejemplo la contracción del músculo tensor del tímpano del oído, como respuesta fisiológica protectora a un ruido

²¹¹ Mendez Antonio M. Werner Antonio F. El Hombre y las Vibraciones. Aspectos físicos, jurídicos y médicos de la acción de las vibraciones en el ser humano. Editorial Ad Hoc, Buenos Aires, Primera Edición 1991, pág. 21.

²¹² Ibídem, pág. 22.

²¹³ Ibídem, pág. 22.

de gran intensidad. A partir de los estímulos vestibulares se producen reflejos tales como los movimientos de la cabeza y reacciones compensantes de la postura del cuerpo²¹⁵.

4.1.- Vibración (Segmental) Mano-Brazo.

La evaluación de las vibraciones se realiza tomando como base las normas nacionales e internacionales, donde se especifican los valores de aceleración eficaz admisibles, en función de la frecuencia, de la vibración y tiempo de exposición.

Las vibraciones que se transmiten al sistema mano brazo pueden enfocarse a través de la reducción de vibraciones en la fuente o la que se transmite al operario.

Es por ello, que son necesarios para minimizar la exposición a la vibración lo siguiente:

- 1.- El uso de herramientas antivibración;
- 2.- El uso de guantes antivibración;
- 3.- Las prácticas de trabajo adecuadas que mantengan calientes las manos y el resto del cuerpo del trabajador y también minimicen el acoplamiento vibratorio entre el trabajador y la herramienta vibratoria, son necesarios para minimizar la exposición a la vibración;
- 4.- Fijar un programa de vigilancia médica conscientemente aplicado son, todos ellos, necesarios para eliminar del lugar de trabajo dicho riesgo.

4.2.- Vibración mano - brazo continua, intermitente, de impacto o de impulso.

Se las denomina también como “vibraciones segmentarias” siendo la fuente habitual de dichas vibraciones de alta frecuencia las herramientas de trabajo vibrátiles que deben ser sujetadas por las manos como martillos neumáticos, taladros, motosierras de cadena, pulidoras, remachadoras, etc.

Los efectos son absorbidos por los tejidos blandos y los mismos se agrupan en vasculares, osteoarticulares, neurológicos, musculares y generales.

4.2.1.- Efectos vasculares.

Fundamentalmente aparecen ante vibraciones entre 24 y 250 Hertz y se caracteriza por pasar los dedos de las manos por distintas coloraciones comenzando por el blanco, pasando a color azul y por último rojos acompañados de hormigueo, entumecimiento y dolor.

²¹⁴ Mendez Antonio M. Werner Antonio F. El Hombre y las Vibraciones. Aspectos físicos, jurídicos y médicos de la acción de las vibraciones en el ser humano. Editorial Ad Hoc, Buenos Aires, Primera Edición 1991, pág. 40/41.

Es un factor de agravamiento el esfuerzo muscular.

4.2.2.- Efectos osteoarticulares.

Las alteraciones producidas por las vibraciones en los huesos y estructuras articulares constituyen manifestaciones tardías del síndrome por vibración en que se exige una prolongada exposición previo a las primeras manifestaciones.

Los daños se asientan generalmente en el codo y en los huesos del carpo y llegando a los hombros.

Es común en trabajadores que utilizan máquinas pesadas (martillos y taladros neumáticos).

4.2.3.- Efectos neurológicos.

Dichos efectos se describen en personas expuestas a altas frecuencias, tales como hipoestesisas²¹⁶, disestesias²¹⁷ y polineuropatías²¹⁸.

4.2.4.- Efectos musculares.

En trabajadores que utilizan herramientas vibrátiles se ven distrofias musculares y tendinosas así como la disminución de fuerza de la mano en operarios de sierras de cadena.

4.3.- Vibración del cuerpo entero.

Por debajo de los 2 Hertz, las vibraciones transmitidas al cuerpo entero pueden desencadenar una alteración típicamente vestibular, el mareo, característico de los medios de transporte, y por arriba de los 20 Hertz, los efectos de las ondas vibratorias se caracterizan por una serie de alteraciones biomecánicas.

4.4.- Cinetosis.

Es el llamado mareo por movimiento y se expresa por una profunda sensación de malestar y de náuseas en el cuerpo por la mala adaptación de diversos tipos de movimientos que sucede cuando por ejemplo en el cerebro se recibe información visual que discrepa con la recibida en el aparato vestibular.

²¹⁵ Mendez Antonio M. Werner Antonio F. El Hombre y las Vibraciones. Aspectos físicos, jurídicos y médicos de la acción de las vibraciones en el ser humano. Editorial Ad Hoc, Buenos Aires, Primera Edición 1991, pág. 41.

²¹⁶ Hipoestesia: Disminución de las distintas formas de sensibilidad (táctil, dolorosa, térmica, etc). La hipoestesia puede instaurarse a cargo de un solo tipo de sensibilidad o bien afectar a todos ellos. Definición extraída de la Gran Enciclopedia Médica SARPE. Madrid Tomo 4, pág. 1187.

²¹⁷ Disestesia: Disminución o exageración de la sensibilidad en la percepción de los estímulos sensitivos, especialmente del tacto.

²¹⁸ Polineuropatía: La polineuropatía sensitivomotora es una afección que causa una disminución en la capacidad para moverse o sentir (sensibilidad) debido a un daño neurológico. La neuropatía puede afectar los nervios que suministran la sensibilidad (neuropatía sensorial) o causan el movimiento (neuropatía motora). También puede afectar a ambos, en cuyo caso se denomina neuropatía sensitivomotora.

Como sintomatología se caracterizan por el sudor frío, palidez, náuseas, vómitos, cefaleas.

Estos valores deben usarse como guías para el control de la exposición a la vibración del cuerpo entero, aunque debido a la susceptibilidad individual no puedan contemplarse como una separación definida entre los niveles seguros y los peligrosos.

5.- VIBRACIONES Y EL RENDIMIENTO EN EL TRABAJO.

5.1.- Introducción.

Realmente no existen en la materia investigaciones sobre el efecto de las vibraciones en el rendimiento del trabajador.

La medida de la vibración se puede realizar de acuerdo con los procedimientos y la instrumentación que se especifican en normas nacionales e internacionales.

La aceleración de un mango vibratorio o útil de trabajo se debe determinar en tres direcciones mutuamente ortogonales en un punto próximo al lugar en que la vibración penetra en la mano.

5.2.- Consejos útiles.

Para moderar los efectos adversos de la exposición a la vibración, a los trabajadores se les debe aconsejar lo siguiente:

- 1.- Evitar la exposición a la vibración continua, interrumpiéndola durante 10 minutos, aproximadamente, por hora de vibración continua.
- 2.- Se deben emplear prácticas adecuadas de trabajo que incluyan el enseñar a los trabajadores a emplear una fuerza mínima prensil de la mano que sea compatible con el accionamiento seguro de una herramienta mecánica.
- 3.- La realización de un proceso, a mantener secos y calientes el cuerpo y las manos.
- 4.- Evitar fumar.
- 5.- Usar herramientas antivibración y guantes siempre que sea posible, ya que como regla general, los guantes son más eficaces para disminuir la vibración a frecuencias elevadas.

Se debe dar a conocer el fabricante y el tipo de todos los aparatos usados para medir la vibración, así como el valor de la dirección dominante y el valor cuadrático medio de la componente de la aceleración de frecuencia ponderada.

CAPITULO 8: EL RUIDO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA MEDICINA. HIPOACUSIA. PREVENCION. PROPUESTAS DE PREVENCION.

1.- INTRODUCCION.

Un Programa de Conservación de la Audición (PCA) es un plan de actividades desarrolladas en forma sistemática con la finalidad de prevenir los daños de la exposición prolongada al ruido en el medio laboral puede producir en los trabajadores.

Por su lado la OMS define a la prevención en sus tres clásicas etapas recomendando las siguientes acciones generales y específicas a tenor de las siguientes:

1.1.- Prevención primaria: como prevención general establecer acciones para prevenir la ocurrencia de la enfermedad y como prevención de las hipoacusias: educación, programas de conservación de la audición, protección auditiva, legislación.

1.2.- Prevención secundaria: como prevención general establecer acciones para prevenir la incapacidad, cuando la enfermedad ya está instalada y como prevención de las hipoacusias el cambio del ambiente de trabajo.

1.3.- Prevención terciaria: como prevención general establecer acciones para prevenir o minimizar los efectos de la incapacidad ya instalada y como prevención de las hipoacusias ocupacionales los audífonos y la rehabilitación auditiva²¹⁹.

Por su lado la NIOSH²²⁰ incluye una implementación en el Programa de Conservación de la Audición al que denomina con las siglas HLLP²²¹ de acuerdo al siguiente esquema:

- 1.- Auditoria inicial y anual de los procedimientos.
- 2.- Evaluación de la exposición al ruido.
- 3.- Control de ingeniería y control administrativo de la exposición al ruido.
- 4.- Evaluación audiométrica y monitoreo de la audición de los trabajadores.
- 5.- Uso de protectores auditivos en exposiciones igual o superiores a 85 dBA, independiente de la duración de la exposición.
- 6.- Educación y motivación de los trabajadores.
- 7.- Archivo de los datos.

²¹⁹ Werner Antonio F. Afecciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág. 375/376.

²²⁰ *The National Institute for Organization for Occupational Safety and Health.*

²²¹ HLPP: *Hearing Loss Prevention Program* = Programa para la Prevención de la Pérdida Auditiva.

8.- Evaluación de la efectividad del programa.

1.4.- Programa de Royster.

En el año 1982 se presentó un desarrollo más detallista al anterior programa conforme la siguiente presentación:²²²

1.- Fases: a) encuesta sobre el sonido; b) controles técnicos y administrativos, c) formación, d) protección de la audición, e) seguimiento administrativo.

2.- Características deseadas: a) uso obligatorio de aparato de protección auditiva, b) aparatos de protección auditiva potencialmente eficaces, c) persona responsable, d) comunicaciones activas.

3.- Personal que participa: a) director, b) directivos superiores, c) directivos medios, d) supervisores, e) empleados.

4.- Influencias externas: a) sede de la empresa, b) asesores, c) proveedores, c) pluriempleo, d) comunidad, e) tipo de ocio, f) aficciones.

1.4.1.- Responsables del desarrollo del programa.

1.4.1.1.- Gerencia de planta o de área: a) dictar las normas, b) hacer respetarlas, c) dar el ejemplo.

1.4.1.2.- Servicio médico: a) estudios audiométricos, b) archivos, c) aprobar los protectores, d) indicar transferencias de trabajadores, e) colaborar en la capacitación, f) evaluar medidas de control.

1.4.1.3.- Relaciones laborales: a) controlar transferencias de trabajadores, b) medidas disciplinarias, c) colaborar en la capacitación, d) colaborar en la citación de trabajadores al Servicio Médico.

1.4.1.4.- Servicio de Higiene y Seguridad: a) relevamientos sonoros, b) identificar áreas de riesgo, c) entregar protectores, d) controlar su stock, e) colaborar en la capacitación, f) evaluar mejoras técnicas.

1.4.2.- Evaluación de la exposición al ruido.

En la presente fase nos encontramos con dos partes muy importantes que son: a) la determinación sonora y, b) la identificación de los trabajadores expuestos a dichos niveles.

Primero se debe identificar las fuentes que producen el ruido, tarea llevada a cabo en el medio ambiente de trabajo con la finalidad de efectuar las mediciones del ruido ambiental.

²²² Werner Antonio F. Afecciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág. 378.

Una vez realizadas las mediciones del ruido en los distintos puntos del establecimiento se realizan los llamados mapas de contorno sonoro²²³.

1.4.3.- Control de ingeniería de la exposición del ruido.

Se define al control de ingeniería como toda modificación o reemplazo de equipos, o cambios físicos relacionados con las fuentes del ruido, en su medio de transmisión (excepto los protectores auditivos) que reduzcan el nivel de ruido que llega al oído del trabajador.

Dicho control debe ser permanente por cuanto una de las fuentes más normales del ruido en las fábricas es el progresivo deterioro de las máquinas por la falta de mantenimiento preventivo y correctivo²²⁴.

1.4.4.- Control administrativo de la exposición del ruido.

Es definido como el conjunto de medidas que pueden cambiar los turnos de trabajo o los procedimientos con la finalidad de reducir la exposición de los trabajadores al ruido, cuando las medidas de ingeniería han sido insuficientes, en la que se incluye la reasignación de tareas laborales, la reducción de los turnos y la adquisición de nuevos equipos o instalaciones más silenciosas²²⁵.

2.- EXAMENES MEDICOS.

2.1.- Audiometría tonal.

Es una evaluación clínica del estado de la audición del trabajador expuesto al ruido realizado con audiómetro y el estudio consiste en determinar los umbrales mínimos de audición estimulando el oído con tonos puros y mensurables en decibeles, abarcando intensidades de 0 a 110 dB²²⁶.

2.2.- Logaudiometría.

Mide la intelegibilidad o comprensión del lenguaje para cada oído, empleando una lista de palabras espondeadas o fonéticamente balanceadas (palabras de dos sílabas con la misma acentuación en la misma sílaba)²²⁷.

2.3.- Pruebas supraliminales.

²²³ Werner Antonio F. Afecciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág. 382/383.

²²⁴ Ibidem, pág. 386.

²²⁵ Ibidem, pág. 387.

²²⁶ Ibidem, pág. 387.

²²⁷ Davi Héctor Carlos. Ruidos y Vibraciones. Control y Efectos. Enfoque técnico, médico y jurídico. Parte tercera. Editora Carpetas de Derecho S.A. Buenos Aires 1998, pág. 191.

Se denominan pruebas supraliminales a aquéllas que realizadas mediante el audiómetro, permiten examinar el comportamiento del oído por encima del umbral de audición.

Su indicación precisa consiste en investigar si existen distorsiones auditivas que pueden ser manifestación de daño en la cóclea²²⁸.

El objetivo es investigar la existencia de distorsiones auditivas y estudian la funcionabilidad auditiva investigando las perturbaciones de la misma, para lo cual se utilizan intensidades mayores que el umbral tonal.

2.4.- Reclutamiento.

Es un fenómeno auditivo paradójico, por el cual quien lo padece percibe mal los sonidos a niveles normales pero a la vez oye con mayor intensidad los sonidos fuertes.

2.5.- S.I.S.I. (Short Increment Sensitivity Index).

Se lo denomina índice de sensibilidad a los pequeños incrementos de la intensidad o Test de Jerger y consiste en hacer escuchar un sonido de base (tono continuo) a 20 dB por encima del umbral auditivo durante dos minutos, aumentando la intensidad sonora de a un dB cada 5 segundos hasta completar 20 incrementos²²⁹.

2.6.- Prueba de Watson y Tolan.

Con el mencionado test se deben identificar los umbrales de audición de confort y de molestia o dolor.

2.7.- Pruebas de fatiga.

Actualmente dichas pruebas son menos frecuentes porque requieren de tiempo.

2.8.- Tone Decay Test.

Se la llama también como prueba de adaptación auditiva que consiste en identificar la intensidad sobre el umbral auditivo a la que el paciente puede percibir un sonido por 60 segundos.

En caso de que el oído esté enfermo, el tiempo se acorta y se necesita un estímulo más fuerte.

3.- Pruebas objetivas.

Estudian distintos fenómenos auditivos con la característica de no requerir respuestas voluntarias de los examinados.

3.1.- Impedanciometría.

²²⁸ Werner Antonio F. Afecciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág. 154.

²²⁹ Davi Héctor Carlos. Ruidos y Vibraciones. Control y Efectos. Enfoque técnico, médico y jurídico. Parte tercera. Editora Carpetas de Derecho S.A. Buenos Aires 1998, pág, 195.

Es una prueba que esencialmente evalúa la impedancia del sistema, es decir, la resistencia que debe vencer la onda sonora al atravesar el segmento del oído medio, o sea, es la resistencia que pone el oído medio a la penetración de la onda sonora.

Se puede estudiar la complacencia timpánica y el reflejo acústico.

3.2.- Reflejo acústico.

La utilidad de investigación del reflejo acústico es para su utilización en los casos de simulación, por cuanto la misma queda al descubierto al dar al reflejo positivo.

3.3.- Potenciales evocados auditivos.

Es un estudio que se realiza mediante la colocación de electrodos en el cráneo que investiga la actividad eléctrica de las diferentes neuronas que integran la vía auditiva, desde la cóclea hasta la corteza cerebral, en la forma parecida a la de un electroencefalograma²³⁰.

3.4.- Timpanometría.

Mide la resistencia del oído medio a la energía acústica sin la participación del paciente y grafica la distensibilidad de la membrana timpánica, determinando o no la existencia de afecciones del oído medio (hipoacusias conductivas)²³¹.

3.- HIPOACUSIAS.

3.1.- Origen del término hipoacusia.

El origen de la expresión hipoacusia la encontramos en la unión de dos vocablos griegos (*hypo*-debajo + *akousis*-audición) y se la traduce como la disminución de la sensibilidad acústica.

Constituye uno de los principales síntomas de las afecciones del aparato auditivo y desde el punto de vista médico del trabajo dentro de las profesionales encontramos las producidas por ruido, traumatismo físico o por ototoxicidad, las que pueden ser totales o parciales.

Se habla de sordera cuando hay una pérdida total o casi total de la capacidad auditiva, más de 85 decibelios (db)²³².

²³⁰ Werner Antonio F. Afecciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág. 169.

²³¹ Davi Héctor Carlos. Ruidos y Vibraciones. Control y Efectos. Enfoque técnico, médico y jurídico. Parte tercera. Editora Carpetas de Derecho S.A. Buenos Aires 1998, pág, 200/201.

²³² *Ibidem*, pág 217.

El origen de dicha afección en el plano laboral está vinculado a los ruidos vibratorios, a los sonidos leves y repetitivos, las intoxicaciones (soldadores), a los ruidos intensos de la industria metalúrgica y automotriz entre las más destacadas.

También se presenta dicha afección en otras actividades como los disc-jockeys, personal gastronómico que trabajan en lugares bailables con música a altos niveles de sonoridad sumándole a los aviadores que sufren en sus oídos efectos traumáticos en sus trabajos denominada otitis barométrica de los aviadores”²³³.

3.2.- Clases de hipoacusia.

3.2.1.- Conductivas o de transmisión.

Es una clase de hipoacusia cuya base de clasificación está dada según el segmento auditivo donde está localizado el problema.

En este caso, la lesión se encuentra en el conducto auditivo externo o en el oído medio, y los pacientes pueden oír bien si se le aumenta el sonido siendo conveniente el uso de amplificadores y son pasibles de tratamiento médico y quirúrgico.

3.2.2.- De percepción.

La hipoacusia perceptiva inducida por el ruido es una pérdida auditiva generalmente bilateral, permanente, de instalación lenta y progresiva a lo largo de muchos años, como resultado de exposición a ruido intenso, continuo o intermitente²³⁴.

Están causadas por la lesión de la cóclea, el nervio o las vías auditivas superiores estando afectadas la conducción tanto aéreas como la ósea.

Así, debido al reclutamiento, una persona no puede oír los tonos normales del habla humana y se queja cuando se eleva el tono de la voz.

Se caracterizan por alcanzar un grado de pérdida más elevada que las conductivas pudiendo llegar a la sordera total o anacusia²³⁵ o llamada cofosis²³⁶.

3.2.3.- Mixtas.

Son las hipoacusias que presentan a la vez ambos componentes, conductivo y perceptivo.

3.2.4.- Hipoacusias por trauma acústico.

El ruido puede afectar la audición en forma súbita e imprevista como por ejemplo una explosión configurándose un accidente de trabajo llamado “trauma acústico”, y también

²³³ Ferreiros Estela M. Morey Martha A. Enfermedades del trabajador. Tratamiento médico legal, normas jurídicas de aplicación, criterio jurisprudencial. Editorial Hammurabi S.R.L. Buenos Aires. 1985, pág. 75.

²³⁴ Definición del Comité de Ruido y Conservación de Audición del American College of Occupational Medicine, 1989.

²³⁵ Del griego *anakouein*, sin audición.

puede ir actuando a través de un tiempo prolongado generando una enfermedad profesional denominada “hipoacusia inducida por ruido” (HIR)²³⁷.

Por otro lado, el efecto del ruido sobre el aparato auditivo no sólo se encuentra su relación a la intensidad sino en su reiteración en el tiempo, la distancia y la posición entre la fuente productora y el sujeto, y el deterioro de la audición inducido por el ruido en los trabajadores aumenta en función de la intensidad del ruido y del tiempo de exposición²³⁸.

En términos generales, los síntomas se inician con una dificultad para comprender la conversación, especialmente cuando existe un ruido enmascarador de fondo, acompañada de acufenos bilaterales, intermitentes o continuos tornándose más evidentes en ambientes silenciosos²³⁹.

3.2.5.- Presbiacusias.

Son las hipoacusias neurosensoriales que se producen como manifestación del envejecimiento normal de una persona con la incidencia de factores metabólicos, sanguíneos, aporte de oxígeno y relacionada en forma parcial con la exposición de los ruidos en el ambiente urbano.

3.2.6.- Acufenos.

Davi nos enseña que los acufenos son la percepción de sonidos (zumbidos, silbidos, siseo) en ausencia de estímulos acústicos, o sea, por ninguna causa externa al paciente, siendo sensaciones anormales en los oídos, las que fueron conocidos como alucinaciones auditivas y que pueden ser intermitentes o continuas pudiendo afectar a personas de cualquier edad.

El acufeno está causado por un sonido o vibración en la cabeza o tejidos que rodean al oído o por errores en el sistema auditivo y adquieren mayor relevancia durante el horario nocturno al disminuir el ruido de fondo ambiental²⁴⁰.

Werner por su lado nos indica que las causas que pueden generar acufenos con trascendencia médico legal y médico laboral son las siguientes:

- Exposición crónica y aguda al ruido.

²³⁶ Del griego *kophos*, sordo.

²³⁷ Sigla que significa Hipoacusia inducida por ruido.

²³⁸ Davi Héctor Carlos. Ruidos y Vibraciones. Control y Efectos. Enfoque técnico, médico y jurídico. Parte tercera. Editora Carpetas de Derecho S.A. Buenos Aires 1998, pág. 225/226.

²³⁹ Davi Héctor Carlos. Ruidos y Vibraciones. Control y Efectos. Enfoque técnico, médico y jurídico. Parte tercera. Editora Carpetas de Derecho S.A. Buenos Aires 1998, pág. 226.

²⁴⁰ Davi Héctor Carlos. Ruidos y Vibraciones. Control y Efectos. Enfoque técnico, médico y jurídico. Parte tercera. Editora Carpetas de Derecho S.A. Buenos Aires 1998, pág. 230.

- Traumatismos craneanos y auditivos.
- Lavajes de oídos.
- Traumatismos cervicales.
- Estrés postraumáticos.
- Otóxicos.
- Lesiones quirúrgicas.

4.- LOS EFECTOS DEL RUIDO.

4.1.- Introducción y clases.

La pérdida de la capacidad auditiva es el efecto perjudicial del ruido más conocido y probablemente el más grave, pero no el único.

Otros efectos nocivos son los acúfenos (sensación de zumbido en los oídos), la interferencia en la comunicación hablada y en la percepción de las señales de alarma, las alteraciones del rendimiento laboral, las molestias y los efectos extra-auditivos²⁴¹.

Las pérdidas auditivas causadas por el ruido excesivo pueden ser divididas en tres tipos:

4.1.1.- Trauma acústico, que es la pérdida repentina, causada por la perforación del tímpano, acompañada o no de la desarticulación de los huesecillos del oído medio.

4.1.2.- Sordera temporaria, también conocida como cambio temporario del umbral audición, ocurre después de una exposición a un ruido intenso, por un corto período de tiempo.

4.1.3.- Sordera permanente, que es la exposición repetida, cotidianamente, a un ruido excesivo, que puede llevar al individuo a una sordera permanente.

Cuando esta exposición ocurre durante el trabajo, la pérdida auditiva recibe el nombre de Sordera Profesional.

4.2.- Deterioro auditivo.

El deterioro auditivo producido por el ruido es subestimado porque no provoca efectos visibles ni dolor alguno en la mayoría de los casos, ya que el mismo es gradual y pasa inadvertida.

Sólo se produce una pérdida de comunicación gradual y progresiva con amigos y familiares y una pérdida de sensibilidad a los sonidos del entorno como la música o el canto de los pájaros²⁴².

4.3.- Deterioro auditivo de origen laboral.

²⁴¹ OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Vol. II Capítulo 47 Punto 47.3 (Alice H. Suter).

Se lo suele considerar enfermedad laboral, no lesión, porque su progresión es gradual.

El grado de deterioro dependerá del nivel del ruido, de la duración de la exposición y de la sensibilidad del trabajador, y que lamentablemente no existe tratamiento médico, sólo existe la prevención²⁴³.

Es indiscutible que el ruido intermitente produce pérdida auditiva al igual que el ruido de impulso como el producido por las armas de fuego o la estampación de metal, y el grado de daño dependerá principalmente del nivel y la duración del impulso pudiendo empeorar si existe un ruido continuado de fondo²⁴⁴.

La pérdida auditiva provocada por ruido puede ser, al principio temporal.

En el curso de una jornada ruidosa, el oído se fatiga y el trabajador experimenta una reducción de su capacidad auditiva conocida como *desviación temporal del umbral* (*Temporary Threshold Shift, TTS*).

Entre el final del turno de trabajo y el principio del siguiente, el oído suele recuperarse de gran parte de esta TTS, pero a menudo parte de la pérdida persiste²⁴⁵.

5.- EFECTOS EXTRA-AUDITIVOS DEL RUIDO.

5.1.- Introducción.

Los efectos extra-auditivos son aquellos efectos que dañan la salud y el bienestar del individuo causados por la exposición al ruido con exclusión de los efectos producidos directamente sobre el aparato auditivo o sobre la audición.

El efecto del ruido no solo repercute sobre el aparato auditivo, sino también sobre el sistema nervioso central, el vegetativo, el cardiovascular, el endocrino, el digestivo, el de equilibrio, etc.

Werner citando a Smith y Broadbent da una definición de lo que se entiende por “efectos extra-auditivos” en la exposición al ruido al afirmar que son “todos los efectos sobre la salud y el bienestar provocados por la exposición al ruido, exceptuando los efectos sobre el órgano auditivo y los efectos de enmascaramiento de la información auditiva”, y tales efectos se pueden manifestar a nivel fisiológico y a nivel del comportamiento.

²⁴² OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Vol. II Capítulo 47 Punto 47.3 (Alice H. Suter).

²⁴³ OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Vol. II Capítulo 47 Punto 47.4 (Alice H. Suter).

²⁴⁴ OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Vol. II Capítulo 47 Punto 47.4 (Alice H. Suter).

²⁴⁵ OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Vol. II Capítulo 47 Punto 47.4 (Alice H. Suter).

Por otro lado, cuadro de estrés, con insomnio nocturno y somnolencia diurna, astenia²⁴⁶, cefalgías y alternancias de angustia o depresión son consecuencia de la acción del ruido sobre el cuerpo humano.

Los primeros efectos se ubican en la esfera psicológica con sensaciones de insomnio, inquietud, depresión, inseguridad, agresividad y angustia, llevando progresivamente a una fatiga mental con la consecuente falta de concentración, aumento de los errores y propensión a los accidentes atravesando el plano laboral, familiar, social y de relación.

El ruido por su carácter de sonido no deseado, reduce indefectiblemente la efectividad en la realización del trabajo de tipo mental y de concentración disminuyendo el rendimiento y aumentando los errores, debiendo realizar el trabajador un mayor esfuerzo para mantener el ritmo²⁴⁷.

5.2.- Ruido y molestia sonora.

Se denomina molestia sonora o malestar sonoro, a la alteración de la salud más extendida entre las perturbaciones que causa la exposición al ruido, tanto en la vida cotidiana como en los ambientes de trabajo, resultando una molestia incesante que crea una tensión constante e intolerable²⁴⁸.

Tales molestias pueden estar relacionadas con el entorpecimiento de la comunicación hablada y del rendimiento laboral antes descripto y además puede deberse a una auténtica aversión al ruido mismo²⁴⁹.

5.3.- Acufenos.

Se lo ha descrito como “sensación de zumbido en los oídos” y son un proceso que acompaña frecuentemente a las pérdidas auditivas temporales o permanentes inducidas por ruido, así como a otros tipos de pérdidas auditivas sensitivo-neuronales²⁵⁰.

Dicha sensación de zumbido es sufrida al momento de intentar dormir por la noche, siendo una señal que se han irritado las células sensoriales del oído interno y suele preceder a una pérdida auditiva inducida por ruido como señal de alarma.

²⁴⁶ “...Es la disminución o falta de fuerza muscular en todo el organismo o en una parte aislada del mismo...En sentido figurado se indica con el termino de astenia el cansancio fácil, o la notable reducción de las funciones intelectuales y psíquicas...”Enciclopedia Salvat Diccionario. Salvat Editores S.A. Barcelona. 1978. Tomo 1, pág. 227.

²⁴⁷ Davi Héctor Carlos. Ruidos y Vibraciones. Control y Efectos. Enfoque técnico, médico y jurídico. Parte tercera. Editora Carpetas de Derecho S.A. Buenos Aires 1998, pág. 232.

²⁴⁸ Werner Antonio F. Afecciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág. 327/328.

²⁴⁹ OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Vol. II Capítulo 47 Punto 47.5 (Alice H. Suter).

²⁵⁰ OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Vol. II Capítulo 47 Punto 47.4 (Alice H. Suter).

También se lo ha definido como a la sensación de un sonido físicamente inexistente percibido como real por el paciente²⁵¹.

Las descripciones más comunes de los pacientes afectados por acufenos mencionan que se parecen a zumbidos, chicharras, silbidos, ruido de lluvia o de viento, etc.²⁵²

5.4.- Alteraciones fisiológicas:

Entre ellos encontramos a las siguientes: cefalea²⁵³, enfermedades cardiovasculares, taquicardia²⁵⁴, taquipnea²⁵⁵, hiperacidez²⁵⁶, disminución del apetito, enfermedades gastrointestinales, alteraciones en la reproducción y el desarrollo, fatiga.

5.4.1.- Circulatorio:

Reacciones en el sistema circulatorio ocurren sobre los vasos sanguíneos, aconteciendo la reducción de su diámetro (vasoconstricción) y sobre el corazón, que puede latir rápidamente (taquicardia) y más fuerte, lo que puede parecer ser consecuencia de un estímulo glandular (aumento de catecolaminas).

Como reacción a la vasoconstricción aparecen alteraciones en la presión arterial que representan una acción compensatoria del corazón.

Individuos expuestos a situaciones de ruido intenso y prolongado presentan mayor prevalencia de hipertensión arterial sistémica, así como aumento de la frecuencia cardíaca y enfermedades cardiovasculares.

El organismo humano se prepara para responder a un deseo o situación de miedo, frente a una tensión, activando glándulas que liberan hormonas, aumentando la adrenalina.

Trabajadores de metalúrgicas ruidosas tienen una incidencia relativamente grande de alteraciones cardiovasculares, como bradicardia, conforme al NIOSH.

5.4.2.- Gastrointestinal:

²⁵¹ Werner Antonio F. Afeciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág. 240.

²⁵² Werner Antonio F. Afeciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág. 253.

²⁵³ "...La cefalea es una sensación dolorosa en la cabeza, que puede ser difusa o circunscrita y, que con toda su intensidad puede representar uno de los signos de los distintos procesos patológicos identificables junto con otros síntomas, o ser síntoma aislado y no reconocerse a simple vista la causa precisa que la produce...". Enciclopedia Salvat Diccionario. Salvat Editores S.A. Barcelona. 1978. Tomo 2, págs. 408/409.

²⁵⁴ Trastornos del ritmo cardíaco (arritmia) caracterizado por un aumento en la frecuencia de sus contracciones. Enciclopedia Salvat Diccionario. Salvat Editores S.A. Barcelona. 1978. Tomo 7, pág. 2634.

²⁵⁵ Variedad más frecuente de disnea caracterizada por un anormal aumento de los movimientos respiratorios. Enciclopedia Salvat Diccionario. Salvat Editores S.A. Barcelona. 1978. Tomo 7, pág. 2634.

Hay reducción de secreción gástrica y de saliva lo que causa cierta disminución de la velocidad de la digestión.

La exposición más prolongada puede llevar a alteraciones de la función intestinal y cardiovascular hasta lesiones en los tejidos de los riñones y del hígado.

La disminución de la resistencia a enfermedades infecciosas y perturbaciones en la función reproductora ha sido descrita en la literatura.

5.4.3.- Alteraciones psicológicas:

Estrés, ansiedad, inestabilidad emocional, irritabilidad, alteraciones del sueño, disminución de la atención, depresión, falta de rendimiento o agresividad, disminución de la concentración y coordinación, entre otras.

Exámenes neurológicos a tejedores italianos expuestos diariamente al ruido intenso muestran reflejos hiperactivos y, en algunos pocos casos, muestran un trazado electroencefalográfico de no sincronización, semejante a aquellos encontrados en las alteraciones de personalidad.

5.4.4.- Efectos sobre el rendimiento.

Los vemos en los siguientes ejemplos²⁵⁷:

- En tareas que exigen atención continua como los vigiladores o controladores de calidad.
- El ruido continuo deteriora el rendimiento de detección de señales en las tareas de vigilancia cuando la intensidad rebasa los 95 dB, la duración de la exposición es superior a los 30 minutos y las señales o parámetros vigilados son difíciles de percibir.
- El rendimiento se ve afectado si son varias las fuentes de señal o si las señales se repiten con frecuencia.
- El ruido deteriora el rendimiento en una tarea de vigilancia cuando dicha tarea no es la prioritaria dentro de una doble tarea.

5.4.5.- Efectos sobre el rendimiento laboral.

Se han realizado estudios sobre los efectos del ruido sobre el rendimiento laboral en condiciones reales de trabajo, demostrándose que en trabajos repetitivos y monótonos

²⁵⁶ “...Se denomina así al exceso de acidez en el jugo gástrico, debido por lo general a una hipersecreción del ácido clorhídrico por parte de las células gástricas...”. Enciclopedia Salvat Diccionario. Salvat Editores S.A. Barcelona. 1978. Tomo 3, pág. 1163.

²⁵⁷ Werner Antonio F. Afeciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág. 327.

son escasos, pero en trabajos donde la tarea es complicada o requiere hacer varias cosas a la vez, pueden degradar el rendimiento.

Por otro lado, el ruido intermitente tiende a ser más perjudicial que el ruido continuo, sobre todo cuando los períodos de ruido son impredecibles e incontrolables²⁵⁸, pero sin embargo, el ruido continuo deteriora el rendimiento de detección de señales en tareas de vigilancia cuando su intensidad rebasa los 95 db, la duración de la exposición es superior a los 30 minutos y las señales o parámetros vigilados son difíciles de percibir²⁵⁹.

Asimismo, los efectos del ruido pueden tener consecuencias sobre el nivel de rendimiento en tareas que exigen atención continua (vigilancia, control de calidad).

5.4.6.- Efectos sobre el sueño.

El ruido intermitente interfiere en la función que el sueño tiene en la recuperación de la fatiga, aumentando el tiempo de adormecimiento, despierta al individuo dormido o le impide conciliar el sueño, altera el sueño REM causando irritabilidad, cansancio y dificultad en la concentración al despertar²⁶⁰.

5.4.7.- Alteraciones sociológicas y laborales.

Alteraciones en la comunicación, el rendimiento, mayor propensión a sufrir accidentes laborales, disminución del desempeño laboral, mayor distracción, mayores índices de ausentismo laboral, entre otras.

5.4.8.- Estrés laboral.

La OMS define al estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción y en relación al agente de riesgo del ruido, es una de las consecuencias dañosas que el mismo provoca en el cuerpo humano.

Así las cosas, el estrés laboral producido por el ruido se debe al ambiente laboral inadecuado donde hay ruido excesivo o intermitente y a las condiciones laborales inadecuadas en la valoración de la molestia por ruido.

5.4.9.- La interferencia con la comunicación y la seguridad.

No cabe duda que el ruido puede entorpecer o enmascarar la comunicación hablada, y que en determinados ambientes de trabajo o procesos industriales pueden llevarse a cabo sin problemas con un mínimo de comunicación.

²⁵⁸ OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Vol. II Capítulo 47 Punto 47.5 (Alice H. Suter).

²⁵⁹ Werner Antonio F. Afecciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág. 327.

²⁶⁰ *Ibidem*. Pág. 323.

Sin embargo, existen otros trabajos que dependen en gran medida de la comunicación hablada como los realizados por los pilotos de compañías aéreas y los ingenieros ferroviarios, con la nota que hoy en día tales personas cuentan con modernos sistemas electrónicos que suprimen el ruido y amplifican la voz anulando señales acústicas no deseadas²⁶¹.

Este tipo de interferencia incomoda la ejecución y el entendimiento de órdenes verbales, la emisión de avisos de alerta o/y peligro.

Paralelamente, el ruido puede disminuir la eficiencia de las comunicaciones por la conversación de teléfono, radio, etc.

Se sabe también que el número de accidentes en la industria aumenta con el nivel de ruido, justamente por la disminución de la eficiencia en las comunicaciones.

El elevado nivel sonoro en la industria metalúrgica, dificultan la conversación entre los trabajadores, ya que en este tipo de actividad, la comunicación oral es de vital importancia a los efectos de llevar adelante la realización de tareas.

Tengamos presente, que por ejemplo en la industria metalúrgica, muchas tareas son realizadas en equipo entre 2 o más personas, ya sea para indicar una tarea, dar una orden, hecho que ha provocado hasta la muerte de un obrero por la falta de audición y la no comprensión de las órdenes impartidas para la tarea.

En muchas ocasiones, los trabajadores que no cuentan con dichos medios electrónicos de comunicación, lo deben hacer a los gritos, forzando la voz y haciendo señales entre ellos para comunicarse, desarrollando afonías e incluso la aparición de nódulos en las cuerdas vocales.

Así las cosas, ha quedado demostrado que en base a la experiencia recogida y en niveles superiores a 80 db es preciso hablar muy alto, por encima de 85 db hay que gritar, y con niveles superiores a 95 db hay que acercarse al interlocutor para comunicarse²⁶².

Por otro lado, el ruido puede entorpecer la seguridad, cuando por ejemplo trabajadores que han pedido auxilio ante algún problema no fueron escuchados por sus compañeros.

Cabe agregar que la utilización de protectores auditivos, en muchas ocasiones entorpecen la comunicación y la percepción de las palabras.

5.4.10.- Socioacusia.

Existen fuentes de ruidos ajenas al ambiente de trabajo que también producen pérdida de la audición al que se lo denomina “socioacusia” y como ejemplos de la misma

²⁶¹ OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Vol. II Capítulo 47 Punto 47.5 (Alice H. Suter).

²⁶² OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Vol. II Capítulo 47 Punto 47.5 (Alice H. Suter).

encontramos a las sierras con cadena, las motocicletas sin silenciador, a las armas de fuego, la música a gran volumen, el ruido del tránsito y especialmente al expuesto a las grandes ciudades.

CAPITULO 9: EL RUIDO DESDE EL PUNTO DE VISTA TECNICO. PREVENCIÓN. PROPUESTAS DE PREVENCIÓN Y DE SOLUCIÓN.

1.- INTRODUCCIÓN.

La actividad de prevención es siempre posible como nos enseña Julio César Neffa, y que no consiste solamente en el uso de los equipos de protección individual, por cuanto se debe procurar en primer lugar aislar a los trabajadores respecto del riesgo, limitar sus efectos nocivos teniendo como objetivo final eliminar el riesgo en su misma fuente²⁶³.

Agrega que la concepción tradicional de prevención se limita al uso obligatorio de los equipos de protección individual y que los mismos no están diseñados ergonómicamente y no tienen en cuenta las diferencias antropométricas, hecho que demanda un nuevo esfuerzo de adaptación por parte del trabajador.

Aún cuando los equipos de prevención fueren adecuados (cascos, tapones auditivos), los mismos disminuyen la libertad de movimientos y las destrezas de los trabajadores, reducen la capacidad perceptiva de los sentidos y en consecuencia, comprometen la productividad y la calidad del trabajo y dan como resultados la incomunicación de los trabajadores que ocupan puestos riesgosos²⁶⁴.

Por otro lado, el uso de los equipos de protección personal puede llegar a aislar parcialmente a los trabajadores respecto de los riesgos presentes en el medio ambiente de trabajo y limitar de manera temporaria el alcance de los efectos nocivos, aún cuando por otra parte acarreen molestias, limiten sus movimientos e incrementen la fatiga laboral por el mayor esfuerzo. Pero su utilización permanente puede generar una rutina y condicionar a los trabajadores para que no busquen en última instancia la eliminación de los riesgos²⁶⁵.

En base a todo lo expuesto en el presente trabajo, pasaremos a desarrollar cuáles serían las medidas de prevención contra el factor de riesgo “ruido” las que fueron tomadas en base a distintos estudios y propuestas dictadas por la técnica y acústica que con

²⁶³ Neffa Julio César. Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa. CyMAT Nro. 1. PIETTE – Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo. Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Nación. Agosto 1995, pág. 8.

²⁶⁴ *Ibidem*, pág. 9.

²⁶⁵ Neffa Julio César. Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa. CyMAT Nro. 1. PIETTE – Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo. Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Nación. Agosto 1995, pág. 16.

meridiana claridad nos indican el camino a seguir para incorporar dichos procedimientos a la normativa de prevención, por cuanto la misma como habíamos indicado en el inicio del presente trabajo, se encuentran dispersas.

Cabe hacer también una aclaración, que las ideas propuestas consisten primordialmente en atacar la fuente que produce el ruido, a los medios de propagación del ruido y el uso de protectores indicándose en forma puntual cuáles serían los más idóneos a utilizarse.

Si bien, la prevención ante el factor de riesgo ruido también está contenida en materia específica de la medicina preventiva como los estudios al inicio, durante y al final de la relación laboral y los periódicos cuando el trabajador esté expuesto a ambientes ruidosos, la idea del presente trabajo también es enfocarlo en la parte técnica.

Cuando las técnicas de control de ruido no están disponibles de inmediato, o hasta que se tomen acciones para reducir el ruido a niveles permisibles, el protector auditivo de uso personal es uno de los métodos más comunes y prácticos para reducir la dosis de ruido.

Este tipo de solución no debe ser considerada como definitiva, debido a las características intrínsecas de los protectores, tales como el poco confort y la dificultad en la comunicación verbal.

En ésta tesis se discutirá, a modo informativo, la función que cumplen los protectores como elemento de atenuación del ruido y los posibles caminos de transmisión.

Se presentan los tipos de protectores y las técnicas de ensayo de atenuación, las recomendaciones para su selección, uso y mantenimiento, y los posibles problemas que pueden encontrarse en su utilización.

2.- ACTUACIONES ANTE EL RUIDO.

En lo que concierne a la metodología de trabajo de la higiene industrial y sobre las actuaciones de prevención frente al ruido se pueden establecer en principio tres tipos: a) sobre el foco del ruido, b) sobre el medio; y c) sobre el trabajador.

Por otro lado, para la aplicación de técnicas de control del ruido es necesario: a) definir el problema y determinar la reducción necesaria; b) diseñar la solución más adecuada.

Así las cosas, las acciones sobre las fuentes que produce el ruido son las más adecuadas, debiéndose estudiar además las acciones para actuar sobre el medio que propaga o se expande el mismo.

Es por ello que para hacer un plan de medidas para controlar el ruido en el ambiente de trabajo se deben tener en cuenta los siguientes puntos:

- 1.- El control de ruido es un problema del conjunto máquina, medio y trabajador.
- 2.- El objetivo del control es conseguir un ambiente con un nivel de ruido aceptable a un costo también aceptable.
- 3.- El éxito de un control se mide en función del resultado final, es decir de la reducción del ruido conseguida.
- 4.- El conjunto de muchos componentes que pueden ser generadores de ruido.
- 5.- El control de ruido puede efectuarse en cualquier punto del conjunto.
- 6.- Un control representa un compromiso entre el éxito y el costo.
- 7.- El diseño acústico debe siempre ser compatible con otros aspectos (seguridad, accesibilidad y calidad).

El control de niveles de ruido en industrias, manteniéndolos en los valores admitidos por la legislación vigente, no sólo evita lesiones auditivas entre el personal expuesto, sino que mejora sustancialmente los niveles de seguridad, confort y eficiencia.

2.1.- Acciones sobre el foco.

Estos métodos consisten generalmente en la modificación de los procesos productivos en la sustitución de equipos y herramientas neumáticas por herramientas eléctricas; en la eliminación del rozamiento en máquinas en movimiento, en acabado de superficies y en engrase; en el equilibrado de las máquinas y alineamiento; en la colocación de silenciadores en los escapes de aire y otras turbulencias en los movimientos de los fluidos; en evitar la transmisión de vibraciones entre componentes colocando uniones elásticas, incorporando materiales amortiguadores entre superficies que chocan y colocando antivibradores.

Hay que tener muy presente que un buen mantenimiento es una parte esencial del control de ruido en los equipos de trabajo.

2.2.- En su fuente:

Al igual que con otros tipos de exposición, la mejor manera de evitarlo es eliminar el riesgo.

Así pues, combatir el ruido en su fuente es la mejor manera de controlar el ruido mediante las siguientes acciones que seguidamente pasaremos a señalar:

- a.- impedir o disminuir el choque entre piezas;
- b.- disminuir suavemente la velocidad entre los movimientos hacia adelante y hacia atrás;
- c.- modificar el ángulo de corte de una pieza;
- d.- sustituir piezas de metal por piezas de plástico más silenciosas;

- e.- aislar las piezas de la máquina que sean particularmente ruidosas;
- f.- colocar silenciadores en las salidas de aire de las válvulas neumáticas;
- g.- poner en práctica medidas de acústica arquitectónica;
- h.- emplear máquinas poco ruidosas;
- i.- utilizar tecnología y métodos de trabajo, poco ruidosos;
- j.- cambiar de tipo de bomba de los sistemas hidráulicos;
- k.- colocar ventiladores más silenciosos o poner silenciadores en los conductos de los sistemas de ventilación;
- l.- delimitar las zonas de ruido y señalizarlas;
- ll.- poner amortiguadores en los motores eléctricos;
- m.- poner silenciadores en las tomas de los compresores de aire.

También son eficaces para disminuir los niveles de ruido el mantenimiento y la lubricación periódicos y la sustitución de las piezas gastadas o defectuosas.

2.2.1.- Otras medidas de reducción del ruido.

Se puede reducir el ruido que causa la manera en que se manipulan los materiales con medidas como las siguientes:

- a.- disminuir la altura de la caída de los objetos que se recogen en cubos o tachos y cajas;
- b.- aumentar la rigidez de los recipientes contra los que chocan objetos, o dotarlos de amortiguadores;
- c.- utilizar caucho blando o plástico para los impactos fuertes;
- d.- disminuir la velocidad de las correas o bandas transportadoras;
- e.- utilizar transportadoras de correa en lugar de las de rodillo.

2.3.- Acciones sobre el medio.

Las actuaciones sobre el medio consisten básicamente en la interposición de materiales en la trayectoria de las ondas para frenar su camino.

El método más conocido es el encapsulamiento o encerramiento en una cabina del equipo ruidoso que se construyen con materiales de gran amortiguación para que produzcan grandes disminuciones del nivel sonoro que las atraviesa.

Cuando no es factible el encerramiento del foco ruidoso, se puede recurrir al cerramiento parcial del mismo mediante la interposición de una barrera acústica entre el foco y el trabajador.

Evitar la propagación de ruidos mediante tratamientos acústicos de los ambientes basándose en técnicas de aislamiento y absorción sonora.

Finalmente, sobre el medio de puede actuar mediante el acondicionamiento acústico del local, colocando material absorbente en las paredes que eliminen las ondas reflejadas que contribuyen a aumentar el ruido soportado por el trabajador.

El control del ruido en el ambiente se basa en utilizar las propiedades acústicas de los materiales aislantes y de los materiales absorbentes del sonido.

Los tratamientos de aislamiento acústico tienen por objeto que el ruido se propague desde la fuente hacia los operarios o hacia otros locales contiguos.

Los tratamientos absorbentes están destinados a lograr una reducción del nivel de ruido dentro del mismo recinto, ya que estas se suman a las ondas directas y contribuyen al incremento del nivel general del ruido.

Los aislamientos acústicos son: 1) barreras o pantallas, 2) confinamiento de la fuente sonora, 3) cabinas acústicas para el personal, 4) aumento de aislamiento de paredes existentes.

Los tratamientos con absorbentes son: 1) revestimiento de paredes, 2) techos con paneles suspendidos o la colocación de cielorrasos fonoabsorbentes.

2.4.- Acciones sobre el trabajador.

El control del ruido en el propio trabajador utilizando protectores auditivos, es desafortunadamente la forma más habitual pero la menos eficaz de controlar y combatir el ruido, ya que obligarlo a adaptarse al lugar de trabajo, es siempre la forma menos conveniente de protección frente a cualquier riesgo²⁶⁶.

La protección de los oídos es el método menos aceptable de combatir un problema de ruido en el lugar de trabajo porque²⁶⁷:

- a.- el ruido sigue estando ahí, y no se ha reducido;
- b.- si hace calor y hay humedad, los trabajadores suelen preferir los tapones endoaurales de oídos (que son los menos eficaces) porque los protectores de copa hacen sudar y estar incómodo;
- c.- la empresa no siempre facilita el tipo adecuado de protección de los oídos, sino que a menudo sigue el principio de “cuanto más barato es mejor”;
- d.- los trabajadores no pueden comunicarse entre sí ni pueden oír señales de alarma.

²⁶⁶ El Ruido en el Ambiente Laboral. Guía Práctica Nro. 2. Gerencia de Prevención. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pág.11.

²⁶⁷ *Ibidem*: Pág. 11.

Sobre el trabajador se actúa en la prevención de riesgos de diversas formas, siendo la primera la vigilancia de la salud del trabajador siempre que exista un riesgo para el mismo.

Otra actuación exigible sobre trabajadores expuestos a ruidos, es la obligatoriedad de informarle sobre el riesgo considerado en cuanto a: que es, que representa para su salud, de que actuaciones dispone para protegerse frente al agente, de los métodos de trabajo, de la utilización de equipos de protección individual y de las normas de profilaxis.

La utilización de equipos de protección personal.

Proteger al trabajador expuesto mediante el uso de protectores auditivos personales o mediante la utilización de cabinas.

3.- AISLACION SONORA.

3.1.- Barreras acústicas.

Consiste en dividir mediante barreras físicas, preferentemente con cierres totales al recinto que contiene a la fuente sonora del que se desea proteger, constituyendo de tal manera recintos estancos, pudiendo ser parcial (barreras, biombos), encapsulando la fuente o mediante una cabina acústica para el trabajador²⁶⁸.

Su uso constituye una alternativa para los casos que no sea posible aislar total o parcialmente la fuente sonora, recurriéndose a las pantallas como barreras que interceptan el camino de propagación de la onda sonora directa entre los equipos ruidosos y los trabajadores, produciendo atenuación por difracción²⁶⁹.

Las pantallas pueden ser fijas o móviles y se construyen con materiales que presentan un adecuado aislamiento sonoro tales como chapas metálicas, vidrio o metacrilatos y su colocación debe complementarse con la utilización de materiales absorbentes en las inmediaciones de la fuente sonora²⁷⁰.

Las superficies a recubrir deben ser cuidadosamente seleccionadas y por lo general, el absorbente elegido se coloca recubriendo parte del techo y de las paredes del local a tratar²⁷¹.

²⁶⁸ Giménez de Paz Juan C. Ruidos y Vibraciones. Control y Efectos. Enfoque técnico, médico y jurídico. Parte primera. Capítulo 2. Editora Carpetas de Derecho S.A. Buenos Aires 1998, pág.57.

²⁶⁹ Vechiatti Nilda S., Stornini Alberto J. y Mendez Antonio. Los ruidos de origen industrial y los Problemas de Higiene y Contaminación. Laboratorio de Acústica y Luminotecnia de la Comisión de Investigaciones Científicas de la Provincia de Buenos Aires.

²⁷⁰ *Ibidem*.

²⁷¹ *Ibidem*.

En el ámbito industrial, las barreras que se implementan son de dimensiones acordes a las máquinas y los puestos de trabajo a proteger, es decir, de longitud y altura de algunos metros²⁷².

Resumiendo, los parámetros fundamentales a tener en cuenta en el diseño de una pantalla son: a) sus propiedades acústicas (absorción y aislamiento adecuados), b) sus dimensiones, y c) su ubicación respecto a la fuente y al receptor.

Si no se puede controlar el ruido en la fuente, puede ser necesario aislar la máquina, alzar barreras que disminuyan el sonido entre la fuente y el trabajador o aumentar la distancia entre el trabajador y la fuente.

Asimismo, se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones al momento de colocar una barrera:

- a.- si se pone una barrera, ésta no debe estar en contacto con ninguna pieza de la máquina;
- b.- en la barrera debe haber el número mínimo posible de orificios;
- c.- las puertas de acceso y los orificios de los cables y tuberías deben ser rellenados;
- d.- los paneles de las barreras aislantes deben ir forrados por dentro de material que absorba el sonido;
- e.- hay que silenciar y alejar de los trabajadores las evacuaciones de aire;
- f.- la fuente de ruido debe estar separada de las otras zonas de trabajo;
- g.- se debe desviar el ruido de la zona de trabajo mediante un obstáculo que aisle del sonido o lo rechace;
- h.- de ser posible, se deben utilizar materiales que absorban el sonido en las paredes, los suelos y los techos.

3.2.- Cabinas para el confinamiento de la fuente y cabinas para el personal.

Otra solución en la trayectoria del sonido es la de encapsular o encerrar totalmente la fuente ruidosa siendo aplicable al caso de máquinas que ya se encuentran instaladas.

Con la construcción de tales estructuras, la energía sonora se mantiene dentro del encierro por reflexión en sus paredes y al mismo tiempo revestir internamente con materiales absorbentes evitándose que dichas ondas reflejadas aumenten el nivel total del ruido dentro de la cabina²⁷³.

²⁷² *Ibidem.*

²⁷³ Vechiatti Nilda S., Stornini Alberto J. y Mendez Antonio. Los ruidos de origen Industrial y los Problemas de Higiene y Contaminación. Laboratorio de Acústica y Luminotecnia de la Comisión de Investigaciones Científicas de la Provincia de Buenos Aires.

Para lograr buenos resultados deben utilizarse materiales de elevada masa superficial (suficiente aislamiento sonoro), tales como hormigón, acero o madera, los que además deberán tener una capa interna absorbente de lana de roca, de lana de vidrio o de tipo celulósico.

Cuando por razones técnicas de funcionamiento no es posible encerrar la fuente ruidosa, se puede recurrir a la construcción de cabinas para el personal, las que pueden ser implementadas para operar las máquinas ruidosas o para descansar en los momentos en que el proceso de producción lo permita.

En ambos casos se deben tener en cuenta otros aspectos como las aberturas para control visual, acceso y pasaje de materiales, sistemas de ventilación o acondicionamiento de aire debiendo preverse puertas con cierre hermético, ventanas con doble o triple vidriado, entradas y salidas de aire con trampas de sonido, etc.

Todos los componentes mencionados deben brindar un grado de atenuación acústico del mismo orden que el resto de los cerramientos de cabina debiendo asegurarse además un buen montaje de la misma.

3.3.- Aumento del aislamiento de paredes existentes.

Se puede recurrir a la implementación de tabiques o particiones con adecuado aislamiento sonoro o reforzar el aislamiento de paredes ya existentes cuando en un mismo ambiente se requiera separar entre sí máquinas que producen diferentes niveles de ruido, o cuando haya procesos ruidosos en recintos adyacentes a aquéllos en los que se desarrollen otras tareas.

3.4.- Tratamiento de paredes y techos con absorbentes.

Cuando un trabajador se encuentra en las cercanías de una máquina ruidosa, además de recibir las ondas provenientes directamente de la fuente del ruido, también se ve afectado por las que se reflejan en las paredes, en el techo y en el piso del recinto.

Al revestirse dichas superficies con materiales absorbentes del sonido, lo que se logra es una disminución de las ondas reflejadas en ellas, impidiendo que contribuyan a aumentar el nivel sonoro resultante.

3.5.- Absorción sonora.

La fonoabsorción o absorción sonora consiste en aprovechar las propiedades de algunos materiales, sistemas o montajes que permiten transformar parte de la energía sonora

incidente sobre los mismos en otra forma no acústica de energía (fundamentalmente en calor)²⁷⁴.

Los materiales absorbentes genuinos deben ser permeables al paso del aire, del tipo de los fibrosos (lanas de vidrio y mineral) o con poros intercomunicados (espumas de poliuretano).

Resumiendo podemos concluir que dicha técnica consiste en la distribución de materiales y/o montajes con la habilidad de transformar energía sonora en otras formas no acústicas, cumpliendo con la doble finalidad de disminuir el nivel sonoro en el interior y regular el tiempo de reverberación²⁷⁵.

4.- PROTECTORES AUDITIVOS.

4.1.- Definición de protector auditivo.

Werner define al protector auditivo a todo elemento de protección personal que al ser utilizado por una persona atenúa la intensidad del ruido percibido evitando de esa manera daños auditivos, acción que es realizada en base a sus propiedades para lograr la atenuación del mismo²⁷⁶.

4.2.- Funcionamiento del protector.

Como los daños a la audición ocurren normalmente en el oído interno, el protector auditivo actúa como una barrera acústica que protege tal parte del oído.

El funcionamiento de un protector auditivo depende de sus características propias y de las características fisiológicas y anatómicas del usuario.

En el caso de un individuo con protector auditivo, la energía sonora puede llegar al oído interno por cuatro caminos diferentes: 1) Transmisión Vía Ósea y Vía Tejido; 2) Vibraciones del Protector; 3) Transmisión a través del Material del Protector; 4) Filtración a través del Contacto.

Cualquiera de los cuatro factores mencionados anteriormente puede limitar la atenuación de ruido del protector.

4.3.- Reducción del ruido.

El objetivo principal de los protectores auditivos es reducir los niveles excesivos de ruido a los cuales el usuario está expuesto, a un nivel aceptable. Para comparar la

²⁷⁴ Giménez de Paz Juan C. Ruidos y Vibraciones. Control y Efectos. Enfoque técnico, médico y jurídico. Parte primera. Capítulo 2. Editora Carpetas de Derecho S.A. Buenos Aires 1998, pág.35.

²⁷⁵ *Ibidem*. Pág.54.

²⁷⁶ Werner Antonio F. Afecciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág. 332.

reducción del ruido debida a los distintos tipos de protectores, los ensayos de atenuación de ruido deben ser realizados de acuerdo a normativas nacionales e internacionales. Los fabricantes deben señalar las técnicas de ensayo utilizadas y los laboratorios donde los ensayos fueron realizados.

4.4.- Problemas de utilización de los protectores auditivos.

En la mayoría de las situaciones industriales, el confort y la durabilidad son factores más importantes que algunos decibeles adicionales de atenuación, considerándose que la atenuación ya alcanzada es razonable.

Los diseños e instrucciones de uso de los protectores deben considerar los siguientes factores: higiene, falta de confort, efectos en la comunicación verbal, efecto en la localización direccional, señales de alarma, seguridad y costos.

4.5.- Clasificación de los protectores auditivos.

Se pueden clasificar según el lugar de ubicación anatómica en el oído y según su mecanismo de acción²⁷⁷.

Según su ubicación anatómica en el oído tenemos:

- 1.- Cobertores.
- 2.- Tapones auriculares los que a su vez pueden ser: a) Desechables de lana de vidrio; b) Premoldeados; c) Moldeados a medida.
- 3.- Combinados (tapón + cobertor).

Según su mecanismo de acción tenemos:

- 1.- Convencionales (No modifican la señal)
- 2.- No convencionales (Modifican la señal), los que a su vez pueden ser: a) Pasivos: transforman la señal mediante mecanismos no electrónicos; b) Activos: modifican la señal mediante mecanismos electrónicos.

4.6.- Tipos de protectores auditivos.

De acuerdo con su lugar de ubicación en el oído pueden ser cobertores o tapones auriculares y existen varios tipos, marcas y modelos de protectores auditivos, con alrededor de 1000 modelos distintos a nivel internacional.

Protector de inserción auto-moldeable, protector de inserción del tipo pre-moldeado, protector de inserción del tipo personalizado, protector del tipo orejera y tipos especiales de protectores auditivos²⁷⁸.

²⁷⁷ Werner Antonio F. Afecciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág. 332



279

4.6.1.- Cobertores.

Se los llama también protectores de copa y están constituidos por dos copas u orejeras de plástico que se colocan exteriormente y cubren totalmente la oreja.

Ambas copas están sujetas por una vincha, son higiénicos, brindan una mayor atenuación que la de los tapones, son más fáciles de poner y de sacar y resultan muy adecuados para los trabajadores expuestos a ruidos intermitentes²⁸⁰.

Asimismo, existen diversos modelos de cobertores entre las cuáles encontramos al común, el plegable, el aplicado al casco y con sistema de transmisión.

Sin perjuicio de ello, los trabajadores manifiestan que el uso de dichos protectores son incómodos en época de verano o en ambientes calurosos y a su vez los movimientos que hacen al estar trabajando pueden disminuir su eficacia²⁸¹.

4.6.2.- Tapones auriculares.

También se los denomina endoaurales o de inserción y se los introduce en el conducto auditivo externo o en la cavidad del pabellón auricular, con la finalidad de bloquear la

²⁷⁸ Primeras Jornadas Regionales de Acústica - AdAA 2009 Rosario, Argentina, 19 y 20 de noviembre de 2009.

²⁷⁹ Imagen tomada de la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (OIT).

²⁸⁰ Werner Antonio F. Afecciones Auditivas de Origen Ocupacional. De la Prevención a la rehabilitación. Dos y Una. Ediciones Argentinas. Buenos Aires 2006. Pág. 334.

²⁸¹ *Ibidem*, pág. 336/337.

entrada de sonido cuya máxima protección auditiva se logra cuando el tapón sella totalmente dicho conducto²⁸².

La eficacia de atenuación depende del material en la que están compuestos, de su diseño y de la forma en que se ajustan al conducto auditivo externo.

Asimismo, se debe asegurar para el uso de dichos tapones, que el trabajador no sea portador de patologías como dermatosis bacterianas, micóticas o alérgicas, pruritos, eczemas del conducto, cerumen excesivo, etc, por cuanto podrían afectar su salud²⁸³.

4.6.3.- Protectores pasivos.

Dichos protectores basan su funcionamiento modificando en forma parcial la estructura acústica del protector con elementos mecánicos simples, tales como la inclusión de diversos orificios, tubos, diafragmas, válvulas, resonadores y tienen la ventaja de ser más baratos que los activos y de no requerir de baterías²⁸⁴.

4.6.4.- Protectores activos.

Se basan en el mismo principio que los pasivos, aumentando por acción de los filtros el sonido de las frecuencias de la palabra cuando el nivel del ruido ambiental interfiere la comunicación oral, y cortando esta acción cuando el nivel de presión sonora llega a límites de riesgo²⁸⁵.

4.6.5.- Protector de inserción y orejera usado simultáneamente.

Cuando la atenuación de un protector simple no es suficiente para la reducción de los altos niveles de ruido, el uso simultáneo de los protectores, de inserción y orejera, puede representar una solución que permita mayor atenuación. La atenuación entregada con el uso simultáneo de dos protectores no puede ser obtenida a partir de la suma algebraica de las atenuaciones de cada uno, ya que se produce una interacción entre los dos tipos, a través del acoplamiento del aire en el canal y el acoplamiento mecánico a través del tejido del oído. La atenuación total será mayor que la mayor atenuación de ambos (por ejemplo: una pared doble entrega, como máximo, 6 dB de pérdida de transmisión sobre la suma de las pérdidas de cada una). No existe un método teórico o empírico para predecir la atenuación entregada por dos protectores usados simultáneamente.

4.7.- Determinación de aptitud de los protectores auditivos.

²⁸² Ibídem, pág. 338/339.

²⁸³ Ibídem, pág. 340.

²⁸⁴ Ibídem, pág. 344.

²⁸⁵ Ibídem, pág. 346.

Como premisa, tenemos que decir que la aptitud de los protectores auditivos debe verificarse para cada puesto de trabajo, ya que los que fueron descritos tienen distintas cualidades con sus ventajas y desventajas.

Por otro lado y según los criterios de seguridad en el trabajo, el uso de protectores auditivos debe ser considerada como la última medida de seguridad a adoptar para la conservación de la audición por cuanto antes deben agotarse todas las medidas de control del ruido desde su fuente o el medio a través del cual se propagan a través de procedimientos de ingeniería.

El decreto Nro. 351/797 en su Anexo V contiene tres métodos de control del ruido en el ambiente de trabajo, siendo la norma IRAM 4060-2 la que receptó dichos remedios.

Asimismo, tenemos que la mayoría de los protectores auditivos comercializados en el país y que son fabricados en el exterior, indican valores de atenuación según normas extranjeras como las normas ANSI de Estados Unidos y la norma Australiana NRR y NNR (SF) cuya aplicación no está contemplada en las normas IRAM.

4.8.- El confort del usuario.

El confort de los protectores auditivos no puede ser dado por una característica cuantitativa absoluta (como lo sería un índice de confort).

Los parámetros tales como la masa, materiales, forma, presión de las almohadillas, fuerza del arco, ajuste, facilidad de colocación y remoción, pueden ser relevantes.

Siempre que sea posible, se debe permitir al usuario escoger el protector auditivo.

Los compradores, supervisores, profesionales de las áreas de seguridad, salud e higiene ocupacional deben asegurar que se elija sólo entre los tipos de protectores adecuados.

Los parámetros más importantes para el confort del protector tipo orejera son: 1) La distribución de presión en contacto entre protector y cabeza. 2) Fuerza total. 3) Centro de gravedad. 4) Presión. 5) Contacto en relación al área total de la orejera (almohada) del protector. 6) Masa del protector.

4.9.- Desempeño de los protectores en los ambientes industriales.

En los últimos años, varias investigaciones han sido realizadas acerca de la atenuación de los protectores en ambientes industriales (mundo real), relacionando los valores reales con los obtenidos en condiciones ideales de laboratorio.

La atenuación medida en laboratorio es generalmente mayor que la atenuación lograda en terreno. Las razones de esto son:

- a) Los auditores en el laboratorio se colocan los protectores para lograr la máxima atenuación, mientras que los trabajadores en terreno se colocan los protectores para lograr el máximo confort;
- b) El auditor en el laboratorio está sentado cómodamente por poco tiempo, mientras que el trabajador en terreno ejecuta actividades físicas y movimientos durante la jornada laboral de, por ejemplo, 8 horas diarias;
- c) El auditor está bien entrenado para el uso del protector, mientras que el trabajador, por lo general, no lo está;
- d) El auditor escoge el tamaño adecuado de protector, colocándose y ajustándolo correctamente, mientras el trabajador ajusta el protector incorrectamente.

4.10.- Sistemas de valoración y formas de utilizar los protectores auditivos.

Existen muchas formas de valorar los protectores auditivos existiendo algunas diferencias en las normas utilizadas en Estados Unidos y en Europa.

Así en los Estados Unidos, las pruebas de atenuación se basan en la norma ANSI S3.19 Método de Medida de la protección auditiva real de los protectores de los oídos y la atenuación física de las orejeras (ANSI 1974), la que fue reemplazada por la norma ANSI de 1984, y en Europa, las pruebas de atenuación se rigen por la norma ISO 4869-1 (ISO 1990).

En general, los métodos de laboratorio exigen que se determinen los umbrales auditivos del campo acústico con los protectores colocados y sin ellos, ya que por ejemplo en los Estados Unidos, los protectores deben ajustarlos el experimentador mientras que en Europa lo hace el sujeto ayudado por el experimentador quien se encarga de dicha tarea²⁸⁶.

4.11.- Aspectos importantes para tener en cuenta en la elección de protectores.

El aspecto más importante a tener en cuenta al momento de elegir un protector auditivo es la idoneidad del protector para el ruido ambiental en el cual debe utilizarse y en segundo lugar, la protección no debe ser excesiva, ya que en cualquiera de los dos casos, la protección se reducirá hasta el extremo de no impedir la pérdida auditiva²⁸⁷.

No obstante ello, la comodidad es un aspecto decisivo, ya que cubrir u obstruir el oído causa muchas sensaciones no naturales que van desde la alteración del sonido de la

²⁸⁶ OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Vol. I. Parte IV Capítulo 31 Punto 31.12 (John R. Franks y Elliot H. Berger).

²⁸⁷ OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Vol. I. Parte IV Capítulo 31 Punto 31.15 (John R. Franks y Elliot H. Berger).

propia voz a consecuencia del “efecto de oclusión” hasta la sensación de ocupación del oído o de presión sobre la cabeza²⁸⁸.

Por otro lado, las orejeras y los tapones son incómodos en ambientes calurosos al aumentar la transpiración, necesitando el trabajador tiempo para acostumbrarse a dichas sensaciones y a la incomodidad que provocan tales protectores.

4.12.- Efecto de oclusión.

Dicho efecto describe el aumento de la eficacia con que el sonido transmitido por el hueso llega al oído frecuencias inferiores a 2.000 Hz, cuando el canal auditivo se obstruye con el dedo o con un tapón o se cubre con orejeras, y la magnitud de dicho efecto depende de la forma de tapar el oído.

Por tal motivo, dicho efecto induce a los trabajadores a resistirse a usar los protectores por el desagrado que le produce el sonido de su propia voz la que es recibida más fuerte y amortiguada²⁸⁹.

4.13.- Interferencia con otros dispositivos de protección personal.

La utilización de otros elementos de seguridad en forma simultánea con la utilización de los protectores auditivos puede reducir la atenuación del ruido como por ejemplo el uso de gafas de seguridad y protectores respiratorios por ejemplo.

4.14.- Recomendaciones sobre el uso de protectores auditivos.

Werner nos ilustra sobre cuáles son las recomendaciones sobre el uso de protectores a tenor de las siguientes:

4.14.1.- Educación:

Sin lugar a dudas es el punto principal que se debe abordar para asegurar una protección segura, habida cuenta que al inicio existe un rechazo por parte del trabajador a usarlos por la incomodidad y la adaptación a la que debe afrontar.

A la misma, hay que contar con una campaña de concientización por parte de la empresa, de la ART, de los delegados de personal y del mismo sindicato que representa a los trabajadores con la idea de capacitar al obrero sobre los beneficios de su uso mediante cursos de capacitación, propaganda y la acción conjunta de todos, ya que la piedra angular de esto es la prevención.

4.14.2.- Higiene:

²⁸⁸ OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Vol. I. Parte IV Capítulo 31 Punto 31.15 (John R. Franks y Elliot H. Berger).

²⁸⁹ OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Vol. I. Parte IV Capítulo 31 Punto 31.15 (John R. Franks y Elliot H. Berger).

Werner también nos enseña que los protectores se pueden contaminar fácilmente con sustancias extrañas como polvos, partículas, residuos que pueden producir la irritación de la piel y abriendo el camino para una posterior infección.

O sea, que por un lado protejo al trabajador de los ruidos y por otro, la falta de higiene puede provocar la ausencia de un trabajador por haber contraído una otitis.

Es por ello, que se deben higienizar los elementos de protección con agua y jabón y también con productos tipo detergentes que se venden en el mercado respectivo.

4.14.3.- Conservación:

El trabajador portador de un protector auditivo debe ser el responsable de su mantenimiento para asegurar su calidad de atenuación debiendo procederse a su reemplazo cuando haya expirado el tiempo de vida útil o simplemente no estén en condiciones para su uso por el paso del tiempo o por haberse deteriorado con su uso normal y habitual.

Sin perjuicio de ello, la empresa debe contar con un stock para proceder al reemplazo de los protectores que dejan de usarse.

4.14.4.- Entrega de los protectores:

Previo a hacer la entrega de los protectores auditivos al trabajador, el servicio médico de la empresa debe evaluar el estado de salud del trabajador y verificar los niveles de ruido existentes en la empresa.

Luego de evaluado lo anterior, la entrega debe hacerse mediante constancia suscripta por el trabajador en la que conste, fecha y protector entregado.

5.- NORMAS IRAM APLICABLES.

5.1.- Normas IRAM sobre protección auditiva.

Se tratan de normas de carácter técnico y de aplicación obligatoria en nuestro país.

Para ello, los elementos de protección personal deben satisfacer los requisitos de fabricación que permitan tener certeza de su diseño, resistencia y material utilizado, son adecuados para proteger al trabajador del riesgo al que se encuentra expuesto, así como ser utilizados correctamente y adaptarse al usuario.

Así es que el IRAM realiza en forma permanente auditorías e inspecciones para verificar que los elementos de protección personal cumplan con las normas técnicas correspondientes, incluyendo un sistema de control de calidad del fabricante, así como ensayos para la verificación de las características de los productos.

Además, el IRAM ha sido reconocido por la Secretaría de Industria, Comercio y Minería de la Nación, actual Dirección Nacional de Comercio Interior, para realizar los controles requeridos y otorgar la certificación de elementos de protección personal según exige la Resolución Nro, 896/99 –“Requisitos esenciales que deberán cumplir los equipos, medios y elementos de protección personal comercializados en el país”-.

La mencionada resolución tiene como premisa garantizar a los trabajadores de cualquier proceso productivo o de servicios, la seguridad en la utilización de equipos, medios y elementos de protección personal conducentes a reducir la siniestralidad laboral, bajo condiciones previsibles y normales de uso.

En la misma, se dispone que dichos requisitos de seguridad se considerarán plenamente asegurados si se satisfacen las exigencias de seguridad establecidas en las normas elaboradas por el Instituto Argentino de Normalización (IRAM), regionales MERCOSUR (NM) y Europeas (EN) o internacionales ISO.

Al reducirse el NSCE de 90 a 85 dB, se amplió el universo de trabajadores que deben ser obligatoriamente protegidos si deben desarrollar sus tareas a niveles de ruido superiores al nuevo límite establecido.

El IRAM, estableció una serie de normas técnicas sobre el tema de protectores auditivos con la finalidad de cumplir con las reglas internacionales de calidad.

Asimismo, se van a detallar otras normas que abarcan otras cuestiones como por ejemplo la determinación de nivel de potencia sonora de fuentes de ruido

Las normas en cuestión son las siguientes:

- 31 Parte 7: Magnitudes y unidades de acústica y símbolos.
- 4026. Cabinas audiométricas.
- 4036. Acústica. Definiciones.
- 4043. Clasificación de aislamiento de sonido de edificios y sus elementos interiores de edificios. 3 partes.
- 4044. Protección contra el ruido en edificios.
- 4060. Método subjetivo de medición de atenuación sonora de protectores auditivos. 3 partes.
- 4061. Frecuencias normales a utilizar en mediciones.
- 4062. Ruido molesto al vecindario. Método de medición y clasificación.
- 4063. Transmisión de sonido de edificios. Método para mediciones. 10 partes.

- 4064. Niveles físicos y subjetivos de un sonido. Relación entre sonoridad y nivel sonoro.
- 4065. Método de medición del coeficiente de absorción de sonido en sala reverberante.
- 4066. Curvas de igual nivel de sonoridad.
- 4070. Ruidos. Procedimiento para su evaluación utilizando curvas NR.
- 4074. Medidor de nivel sonoro. 2 partes.
- 4075. Audiómetro de tono puro para discriminación.
- **4079. Ruidos. Niveles máximos admisibles en ámbitos laborales para evitar deterioro auditivo.**
- 4080. Medición de la atenuación acústica de chapas de acero con tratamiento antivibratorio. Método de reverberación.
- 4081. Método de bandas de octava destinados al análisis de sonidos y vibraciones.
- **4091. Programa de audiometrías y evaluación de audiogramas para personal expuesto al ruido de origen laboral.**
- 4111. Método para la determinación de nivel de potencia sonora de fuentes de ruido. Pautas fundamentales.
- 4115. Idem 4111. Métodos de ingeniería.
- 4117. Idem 4111. Método de control.
- 4120. Guía para la elaboración de normas para la medición del ruido transmitido por vía aérea y la evaluación de sus efectos sobre el hombre.
- 4122. Cantidades de referencia normalizadas para niveles acústicos.
- 4123. Calibradores acústicos.
- 4125. Protectores auditivos. Requisitos de seguridad y ensayos.
- 4126. Protectores auditivos. Requisitos de seguridad y ensayos. 2 partes.

5.2.- Organismos reguladores:

Existen, además, otros organismos reguladores: la ISO, *Internacional Organization for Standardization* (Organismo Internacional de Normalización) editó, en 1975, la primera edición de la Norma ISO 1999 denominada “Acústica- Evaluación de la exposición ocupacional a ruido para los fines de la conservación de la audición”, establece un criterio para valorar el riesgo auditivo, proporcionando una definición de pérdida auditiva global en función de las características de la exposición.

La segunda edición, 1990, titulada "Acústica –Determinación de la exposición a ruido laboral y estimación de la pérdida auditiva inducida por ruido", presenta una relación estadística entre la exposición a ruido y el desplazamiento permanente del umbral auditivo. Se estiman los desplazamientos de umbral esperados según la edad, según la exposición al ruido y según la suma de ambos factores sin delimitar un criterio de cuándo y cómo se considerará una pérdida de audición.

En la Argentina como ya se había adelantado el organismo normalizador es el IRAM, Instituto Argentino de Normalización.

Las Normas IRAM referidas a acústica, ruido y vibraciones son numerosas, y podrían clasificarse en normas referidas a definiciones, a métodos de medición, a medición de la audición humana, a psicoacústica, a efectos del ruido y las vibraciones en el hombre, la propagación, aislación y evaluación de ruido.

Las normas revisadas y utilizadas en este trabajo son la IRAM 4079 “Ruidos: Niveles máximos admisibles en ámbitos laborales para evitar deterioro auditivo” y la IRAM 4091 “Programa de audiometrías y evaluación de audiogramas para el personal expuesto al ruido laboral”.

CAPITULO 10: DERECHO COMPARADO EN MATERIA DE PREVENCIÓN CONTRA EL RUIDO.

1.- ESTADOS UNIDOS.

En 1970 se sancionó la Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales que tiene como premisa “*Procurar condiciones laborales seguras y salubres para los trabajadores y las trabajadoras, autorizando el cumplimiento de las normas formuladas bajo esta Ley, ayudando y alentando a los Estados en sus iniciativas para procurar condiciones laborales seguras y salubres, facilitando investigación, información, formación y capacitación en el ámbito de la seguridad y salud ocupacionales...*”.

La mencionada ley establece que “*...La protección de los trabajadores es la ley imperante y tienen derecho a trabajar en un entorno seguro...*” y la finalidad de la misma es impedir que los trabajadores mueran o se lesionen en el trabajo exigiendo a los empleadores brinden a sus empleados condiciones de trabajo libres de peligros conocidos²⁹⁰.

1.1.- OSHA (Occupational Safety & Health Administration).

OSHA forma parte del Departamento de Trabajo de los EE.UU. (*Department of Labor*) y es responsable de crear y hacer que se cumplan las reglas de seguridad y salud en el trabajo.

Con la ley se creó la Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales (OSHA), que establece y ejecuta normas que protegen la seguridad y salud en el lugar de trabajo brindando información, capacitación y asistencia a empleadores y trabajadores.

La Ley confiere a los trabajadores el derecho a condiciones de trabajo segura y saludable y el deber de los empleadores de brindar un ambiente de trabajo libre de peligros conocidos que podrían causar lesiones a sus empleados.

1.2.- Derecho de los trabajadores.

La ley confiere a los trabajadores derechos importantes de participar en actividades que garanticen su protección de peligros laborales como las que pasaremos a enunciar²⁹¹:

a.- Presentar una demanda confidencial ante la OSHA para que se inspeccione su lugar de trabajo.

²⁹⁰ <https://www.osha.gov/Publications/3473workers-rights-spanish.pdf> (Fuente extraída el día 20/5/2015).

²⁹¹ <https://www.osha.gov/Publications/3473workers-rights-spanish.pdf> (Fuente extraída el día 20/5/2015).

b.- Recibir información y capacitación sobre los peligros y métodos para evitar lesiones y las normas de la OSHA que rigen su lugar de trabajo en un idioma y con vocabulario que los trabajadores comprendan.

c.- Consultar el registro de lesiones y enfermedades laborales que ocurren en su lugar de trabajo recibiendo copias de los resultados de pruebas y monitorización realizados para identificar y medir los peligros en el lugar de trabajo y del historial médico de su lugar de trabajo.

d.- Participar en una inspección que realice la OSHA y hablar en privado con el inspector.

Para que un trabajo sea bueno, tiene que ser seguro garantizando que todos los trabajadores del país regresen a sus hogares ilesos al concluir la jornada laboral, que es el derecho más importante de todos.

1.3.- Responsabilidades del empleador.

Los empleadores deben brindar a sus empleados un lugar de trabajo que no presente peligros graves y deben respetar todas las normas de seguridad y salud impuestas por la OSHA identificando y corrigiendo los problemas de seguridad y salud²⁹².

La OSHA exige que los empleadores intenten eliminar o reducir los peligros introduciendo cambios factibles en las condiciones de trabajo en lugar de simplemente utilizar equipo de protección personal como máscaras, guantes o tapones para los oídos. Asimismo, los empleadores deben²⁹³:

a.- Exhibir de manera visible el afiche oficial de la OSHA donde se describen los derechos y las responsabilidades con arreglo a la ley de seguridad y salud ocupacional.

b.- Informar a los empleados sobre los peligros mediante capacitación, rótulos, alarmas, sistemas de codificación por color, planillas de información química y otros métodos en un idioma y con vocabulario que comprendan.

c.- Llevar registros precisos de las lesiones y las enfermedades laborales.

d.- Realizar pruebas en el lugar de trabajo, como tomar muestras de aire, obligatorias conforme a algunas normas de la OSHA.

e.- Suministrar pruebas de audición u otras de índole médica exigidas en las normas de la OSHA.

f.- Exhibir de manera visible para los empleados las citaciones de la OSHA y los datos referentes a lesiones y enfermedades.

²⁹² <https://www.osha.gov/Publications/3473workers-rights-spanish.pdf> (Fuente extraída el día 20/5/2015).

²⁹³ <https://www.osha.gov/Publications/3473workers-rights-spanish.pdf> (Fuente extraída el día 20/5/2015).

g.- Notificar a la OSHA en un plazo de ocho horas de ocurrida una muerte en el lugar de trabajo o cuando se hayan internado a tres o más empleados.

1.4.- Normas de la OSHA.

Las normas de la OSHA son reglas que describen los métodos que deben utilizar los empleadores para proteger a sus empleados contra peligros y existen cuatro grupos de normas: a) industria general, b) construcción, c) industria marítima y d) agricultura.

Estas normas están diseñadas para proteger a los trabajadores de un amplio rango de peligros y también limitan la cantidad de sustancias químicas peligrosas, o **ruidos peligrosos** a los que pueden estar expuestos los trabajadores exigiendo el uso de equipo y prácticas de trabajo seguros²⁹⁴.

Algunos ejemplos de normas OSHA abarcan requisitos de²⁹⁵:

- a.- Brindar protección para evitar caídas, como arneses de seguridad o cabos salvavidas;
- b.- Impedir el desmoronamiento de zanjas;
- c.- Procurar la seguridad de los trabajadores que ingresan a espacios confinados como registros de inspección o silos;
- d.- Impedir la exposición a niveles elevados de ruido que pueden dañar el oído;
- e.- Colocar trabas de seguridad en las máquinas;
- f.- Impedir la exposición a niveles nocivos de sustancias como el asbesto y el plomo; n
- g.- Derecho a recibir equipo de protección de manera gratuita
- h.- En algunas situaciones no es posible eliminar por completo un peligro o reducir la exposición hasta llegar a un nivel inocuo, por lo que suelen usarse respiradores, antiparras, **tapones para los oídos**, guantes u otros tipos de equipo de protección personal como única medida o para complementar otras medidas de control de los peligros.
- i.- Derecho a sus propios registros médicos.
- j.- Realización de pruebas médicas para averiguar si la salud de un trabajador se ha visto afectada por algo a lo que esté expuesto en el trabajo como por ejemplo **pruebas de audición a los trabajadores que están expuestos a un nivel excesivo de ruido.**

La clave de un ambiente laboral seguro y saludable es un programa integral de prevención de lesiones y enfermedades que son sistemas que pueden reducir considerablemente el número y la gravedad de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y, al mismo tiempo, disminuir los costos para los empleadores.

²⁹⁴ <https://www.osha.gov/Publications/3473workers-rights-spanish.pdf> (Fuente extraída el día 20/5/2015).

²⁹⁵ <https://www.osha.gov/Publications/3473workers-rights-spanish.pdf> (Fuente extraída el día 20/5/2015).

1.5.- NIOSH. The National Institute for Organization for Occupational Safety and Health.

El Instituto Nacional para la Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH) es la agencia federal encargada de hacer investigaciones y recomendaciones para la prevención de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo²⁹⁶.

1.5.1.- Misión.²⁹⁷

La misión de NIOSH es generar nuevos conocimientos en el campo de la salud y seguridad ocupacional y adaptar esos conocimientos a la práctica para la mejora de la situación de los trabajadores.

Para cumplir esta misión, NIOSH realiza investigaciones científicas, elabora directrices y recomendaciones de obligatoriedad, difunde información y responde a solicitudes para la realización de evaluación de riesgos de salud en el lugar de trabajo.

NIOSH ofrece liderazgo a nivel nacional e internacional para prevenir enfermedades, lesiones, discapacidad y muerte relacionadas con el trabajo, mediante la recolección de datos, la realización de investigaciones científicas y la aplicación del conocimiento obtenido en la creación de productos y servicios, entre los que se incluyen productos de información científica, videos de capacitación y recomendaciones para mejorar la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

1.5.2.- Origen.²⁹⁸

La Ley para la Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 creó NIOSH y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA).

NIOSH forma parte de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) del Departamento de Salud y Servicios Humanos (DHHS).

NIOSH es una agencia que fue establecida para ayudar a garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para los hombres y mujeres que trabajan, mediante actividades de investigación, información, educación y capacitación en el campo de la seguridad y salud ocupacional.

1.5.3.- Pérdida de la audición relacionada con el trabajo.²⁹⁹

La pérdida auditiva de origen ocupacional es la lesión de índole laboral más frecuente en los Estados Unidos, donde aproximadamente 22 millones de trabajadores en este país

²⁹⁶ <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/ab-sp.html> (Fuente extraída el 21/5/2015).

²⁹⁷ <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/ab-sp.html> (Fuente extraída el 21/5/2015).

²⁹⁸ <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/ab-sp.html> (Fuente extraída el 21/5/2015).

²⁹⁹ <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/oido.html> (Fuente extraída el 21/5/2015).

están expuestos a niveles de ruido peligrosos en su trabajo y 9 millones más están expuestos a sustancias químicas ototóxicas.

Se calcula que cada año se gastan U\$S 242 millones de dólares estadounidenses en compensaciones laborales por discapacidad causada por pérdida auditiva.

1.5.4.- BUY QUIET (Compre las máquinas silenciosas).³⁰⁰

Para crear un lugar de trabajo más saludable, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) recomienda evitar el ruido peligroso a través de controles en la exposición al ruido e invita a los empresarios a crear programas para usar máquinas silenciosas (*Buy Quiet*) como primer paso.

1.5.4.1.- Objetivos.³⁰¹

a.- Animar a las empresas a adquirir o alquilar maquinarias o herramientas más silenciosas a fin de reducir la exposición de los trabajadores al ruido, hecho que se logra al abrirse una nueva empresa o cuando se reemplazan los equipos viejos.

b.- Ofrecer información sobre los niveles de ruido que producen los equipos, de manera que las empresas puedan comprar productos más silenciosos que hagan que el lugar de trabajo sea más saludable.

c.- Animar a los fabricantes a diseñar equipos más silenciosos por medio de la creación de demanda de productos más silenciosos.

1.5.4.2.- Beneficios de usar maquinas más silenciosas.³⁰²

a.- Reduce el riesgo de pérdida auditiva.

b.- Reduce los costos a largo plazo de exámenes métricos de audición, equipos de protección personal y compensación de los trabajadores. Según cálculos prudentes, se ahorran U\$S 100 por cada dBA cuando se compran productos más silenciosos.

El ahorro aplica a una amplia variedad de máquinas y equipos.

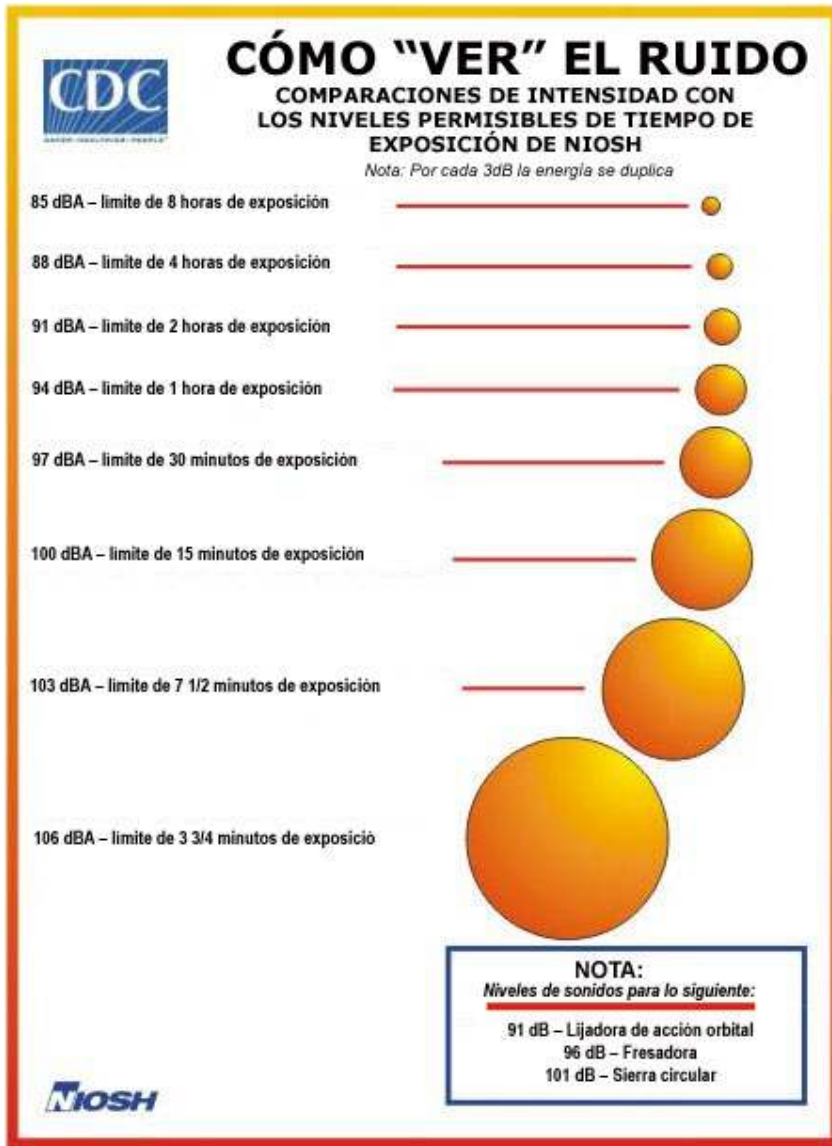
c.- Ayuda a las empresas a cumplir con las normas de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) y otros requisitos normativos respecto del ruido.

d.- Reduce el impacto del ruido en la comunidad.

³⁰⁰ <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/oido.html> (Fuente extraída el 21/5/2015).

³⁰¹ <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/BuyQuiet/> (Fuente extraída el 21/5/2015).

³⁰² <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/BuyQuiet/> (Fuente extraída el 21/5/2015).



303

2.- DERECHO COMUNITARIO EUROPEO.

2.1- Introducción.

En el derecho comunitario europeo, el art.118 del Tratado del año 1957 que creó la hoy Unión Europea, se limitó a expresar que la Comisión debía promover la colaboración entre los Estados, entre otras materias, en higiene en el trabajo.

En el año 1986, se produjo un avance importante por cuanto la reforma del Tratado, a través del Acta Única Europea que estableció que *“los Estados miembros procurarán promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, para proteger la seguridad y*

³⁰³ Figura extraída el 21/5/2015 de la <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/oido.html>.

la salud de los trabajadores, y se fijarán como objetivo la armonización dentro del progreso, de las condiciones existentes en este ámbito” y ordena al Consejo “...la adopción, mediante directivas, las disposiciones mínimas de aplicación progresiva...”.

Este hecho implicó el paso de una etapa declarativa a otra de concreción.

De acuerdo con el artículo 118 A del Tratado CEE se dictó la directiva "marco" 89/391/CEE, ampliada para trabajadores atípicos por la Directiva 91/383/CEE, en las que se establecen las disposiciones de carácter general que hay que aplicar fundamentalmente en materia de prevención y protección, regulando las obligaciones de los empresarios y de los trabajadores.

La política social europea asigna una prioridad muy alta a la reducción de los accidentes y la incidencia de las enfermedades profesionales.

A raíz de ello, el 12 de junio de 1989 el Consejo aprobó la Directiva 89/391/CEE³⁰⁴, llamada Directiva Marco, sobre la aplicación de medidas para promover el mejoramiento de la seguridad y salubridad en el trabajo y en base a ello se aprobaron una serie de Directivas comunitarias sobre prevención de los infortunios del trabajo.

Existe una política comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo que se materializa a través de directivas que definen las medidas básicas que deben aplicarse a nivel de las empresas y un conjunto de medidas que define los requisitos esenciales de seguridad que deben reunir los productos para que se autorice su comercialización en la UE.

2.2.- Directiva “marco” Nro. 91/383 CEE.

La presente Directiva establece normas básicas en materia de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Las medidas que prevé pretenden sobre todo eliminar los factores de riesgo de enfermedad y de accidentes de trabajo.

Estas medidas se aplican a todos los sectores de actividad, privados o públicos, con exclusión de determinadas actividades específicas propias de la función pública (fuerzas armadas, policía, etc.) y de los servicios de protección civil.

2.2.1.- Obligaciones de los empresarios.³⁰⁵

³⁰⁴ “...1. El objeto de la presente Directiva es la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. 2...incluye principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales y la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación de los factores de riesgo y accidente...3...no afecta a las disposiciones nacionales y comunitarias, existentes o futuras, que sean más favorables para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo....”<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:ES:PDF> (Fuente extraída el 23/04/2015).

³⁰⁵http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c11113_es.htm (Fuente extraída el 23/4/2015).

a.- Los empresarios deben garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluso si recurren a personas o servicios ajenos a la empresa, pudiendo los Estados miembros limitar dicha responsabilidad en caso de fuerza mayor.

b.- El empresario establece medios y medidas de protección para los trabajadores y se trata de actividades de prevención, de información y de formación de los trabajadores, encaminadas sobre todo a: evitar los riesgos o gestionar aquellos que no pueden ser evitados; dar instrucciones adecuadas a los trabajadores favoreciendo las medidas de protección colectivas; adaptar las condiciones de trabajo, los equipos y los métodos de trabajo teniendo en cuenta las evoluciones técnicas.

c.- Los medios y medidas de protección deben adaptarse en el que caso que se produzcan cambios en las condiciones de trabajo debiendo el empresario tener en cuenta el tipo de actividades de la empresa y las capacidades de los trabajadores.

d.- Las actividades de primeros auxilios, de lucha contra incendios o de evacuación de los trabajadores en caso de riesgo grave deben adaptarse al carácter del tipo de actividades y al tamaño de la empresa debiendo el empresario crear un servicio de protección y de prevención en su establecimiento, incluyendo las actividades de primeros auxilios y de respuesta a los peligros graves.

e.- El empresario debe informar y formar a los trabajadores que pueden estar expuestos a riesgos de peligro grave e inminente.

f.- La vigilancia de la salud de los trabajadores está garantizada por medidas establecidas conforme a las legislaciones y prácticas nacionales.

g.- Los grupos expuestos a riesgos o especialmente sensibles deben ser protegidos contra los peligros que puedan afectarles de forma específica.

2.2.2.- Consulta de los trabajadores.³⁰⁶

Los empresarios deben consultar a los trabajadores y a sus representantes sobre todas las cuestiones que afectan a la seguridad y la salud en el trabajo.

Los representantes de los trabajadores pueden formular propuestas para que el empresario adopte medidas especiales y pueden recurrir a las autoridades nacionales competentes en caso de incumplimiento del empresario.

2.2.3.- Obligaciones de los trabajadores.³⁰⁷

³⁰⁶http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c11113_es.htm (Fuente extraída el 23/4/2015).

a.- Cada trabajador debe velar por su seguridad y su salud, así como por la de las demás personas afectadas a causa de sus actos u omisiones en el trabajo.

b.- Deben en particular: utilizar correctamente los equipos, herramientas y sustancias vinculadas a su actividad; utilizar correctamente el equipo de protección individual; no poner fuera de funcionamiento, ni cambiar o desplazar arbitrariamente los dispositivos de seguridad; indicar inmediatamente toda situación laboral que represente un peligro grave e inminente.

3.- ESPAÑA.

En materia de protección de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados del ruido regía el Real Decreto Nro. 1316/1989 el que fue sustituido por el Real Decreto Nro. 286/2006³⁰⁸ sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido que tiene como principio rector lo establecido en el artículo 40.2 de la Constitución española³⁰⁹ y asimismo el Estatuto de los Trabajadores.

La legislación española sigue los lineamientos y directivas de carácter general sobre las acciones en materia de seguridad y salud de los trabajadores de los dictados del Parlamento y Consejo Europeo.

Asimismo, tiene en cuenta las reglas relativas en materia de protección de los trabajadores contra los riesgos laborales debidos al ruido en el lugar de trabajo lo establecido en el Convenio Nro. 148 de la OIT ratificado por España el 24/11/1980.

La normativa vigente dispone y contempla en general los siguientes aspectos:

³⁰⁷http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c11113_es.htm (Fuente extraída el 23/4/2015).

³⁰⁸ Real Decreto Nro. 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido. BOE nº 60 11-03-2006 Órgano emisor: Ministerio de la Presidencia Fecha de aprobación: 10-03-2006 Fecha de publicación: 11-03-2006 Análisis de la disposición Afecta a REAL DECRETO 1316/1989, de 27 de octubre, sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo. (Derogado). Afectada por 2ª CORRECCIÓN de errores del Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido. 1ª CORRECCIÓN de erratas del Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/RD/2006/286_2006/PDFs/realdecreto2862006de10demarzobrelaprotecciondelasal.pdf (fuente extraída el 22/5/2015).

³⁰⁹ Constitución española. Formación profesional. Jornada y descanso laboral 2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados. http://www.lamoncloa.gob.es/documents/constitucion_es1.pdf: (fuente extraída el 15/5/2015).

1.- Tiene por objeto la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de su exposición al ruido durante el trabajo y particularmente para la audición.

2.- Se establecen obligaciones a cargo del empresario consistente en reducir al nivel más bajo técnica y razonablemente posible los riesgos derivados de la exposición del ruido, teniéndose en cuenta el progreso técnico en su origen aplicadas a las instalaciones u operaciones existentes dando cumplimiento a las obligaciones específicas consignadas en dicha normativa.

3.- Asimismo, el empresario deberá evaluar la exposición de los trabajadores al ruido con el objeto de determinar si se superan los límites fijando medidas de prevención.

El proceso de evaluación comprenderá una evaluación de los puestos de trabajo, adicionalmente cuando se cree un nuevo puesto y periódicamente cuando el nivel diario equivalente o el nivel de pico superen 85 dBA o 140 dB.

4.- Los órganos internos competentes en seguridad e higiene y los representantes de los trabajadores tienen derecho a estar presentes en las evaluaciones, ser informados de los resultados pudiendo solicitar aclaraciones y ser informados sobre medidas de prevención a adoptarse.

5.- La evaluación de la exposición de los trabajadores al ruido será realizada en base a la medición del mismo.

6.- En los puestos de trabajo en los que en nivel diario equivalente supere los 80 dBA deberán adoptarse como medidas:

6.1.- proporcionar a cada trabajador una información relacionada a la evaluación de su exposición y riesgos potenciales para su audición, medidas preventivas adoptadas, la utilización de protectores auditivos y los resultados del control médico.

6.2.- realizar controles médicos.

6.3.- proporcionar protectores auditivos a los trabajadores que lo soliciten.

7.- En los puestos de trabajo en los que el nivel diario equivalente supere 85 dBA además de las medidas adoptadas en el punto anterior se le deben agregar el control médico cada tres años como mínimo y deberán suministrarse protectores a todos los trabajadores.

8.- En los puestos de trabajo en el que el nivel diario equivalente o el nivel pico superen 90 dBA o 140 dB, respectivamente, se deberá analizar los motivos que superan tales límites desarrollándose un programa con la nota que los controles médicos serán anuales, debiendo utilizar los trabajadores protectores auditivos delimitándose y restringiéndose el acceso a los puestos ruidosos.

9.- Los protectores auditivos serán proporcionados por el empresario debiendo adaptarse a los trabajadores que los usen y proporcionando la necesaria atenuación de la exposición al ruido.

10.- Los empresarios deberán registrar y archivar los datos obtenidos de las mediciones y de los exámenes médicos.

4.- GRAN BRETAÑA.

En Gran Bretaña, la *Health and Safety Commission* (HSC, Comisión General de Seguridad y Salud) y el *Health and Safety Executive* (HSE, Autoridad de Salud y Seguridad) son responsables de la preparación y aplicación de la normativa de casi todos los riesgos contra la salud y la seguridad derivados de la actividad laboral en el Reino Unido.

Su misión es proteger la salud y la seguridad de las personas garantizando que los riesgos en un lugar de trabajo cambiante se encuentran correctamente bajo control.

El HSE se ocupa de la salud y la seguridad en la mayoría de los lugares de trabajo industriales incluyendo las instalaciones nucleares y las minas, las fábricas, las granjas, los hospitales y los colegios, así como las instalaciones marítimas de extracción de petróleo y gas (plataformas mar adentro).

Las autoridades locales son responsables del cumplimiento de las normativas en las oficinas, tiendas y otros ramos del sector servicios³¹⁰.

4.1.- La magnitud del problema.³¹¹

La sordera laboral causada por la exposición a altos niveles de ruido en el trabajo es una de las formas más extendidas de enfermedad profesional en Gran Bretaña.

Los efectos de la discapacidad tienen un gran alcance social y aquéllas personas que la padecen se ven abocadas a una pérdida creciente de agudeza auditiva que podrá tardar muchos años en hacerse evidente.

Si se añaden los efectos del deterioro auditivo causado por el envejecimiento natural, una gran parte de la gama de frecuencias audibles se verá afectada.

Estas personas quedarán cada vez más aisladas en la sociedad y su calidad de vida se verá gravemente afectada resultando la pérdida de audición irreversible.

³¹⁰ <https://osha.europa.eu/es/publications/magazine/8>. DEPARTAMENTO DE RIESGOS Y POLÍTICAS TÉCNICAS, HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE, REINO UNIDO. Androulla Michael (Fuente extraída el 23/5/2015).

Se estima que en el Reino Unido hay más de 2 millones de personas expuestas de forma regular a ruidos intensos en el trabajo, y aproximadamente 1,1 millones de personas están expuestas a niveles superiores a 85 dB(A), donde existe un importante riesgo para la salud.

Aproximadamente 170000 personas sufren de sordera u otras afecciones auditivas como consecuencia de ello.

Las dificultades auditivas graves tienen una frecuencia del 1,9 % en todas las profesiones (5% en el caso de la construcción).

Los reclamos por sordera laboral a los seguros de responsabilidad de los empresarios alcanzan el 83 % de todos los reclamos por accidentes de trabajo, mientras que constituye aproximadamente el 10% de todas las solicitudes de reclamación de ayuda financiera del gobierno (con arreglo al régimen de beneficios por accidente laboral del Estado).

4.2.- Nuevo programa sobre el ruido en el trabajo.³¹²

El HSE trabaja actualmente en la incorporación a la legislación del Reino Unido de la Directiva europea sobre el ruido esperándose que los empresarios adopten las acciones apropiadas contra el mismo.

Para el HSE es razonable aprovechar el impulso generado por las nuevas regulaciones, y por este motivo se ha redactado un nuevo programa de trabajo sobre el ruido para conseguir implicar los máximos recursos y esfuerzos.

4.2.1.- Inteligencia, elección de objetivos y soluciones.³¹³

Este ámbito de trabajo ayudará a definir una base sólida de pruebas, identificar las prioridades y desarrollar y proporcionar soluciones.

Es importante concentrar unos recursos limitados en aquellos sectores y actividades profesionales en los que existen las mayores posibilidades de reducción de enfermedades donde:

- a.- la enfermedad está más extendida;
- b.- haya un gran número de personas expuestas;

³¹¹ <https://osha.europa.eu/es/publications/magazine/8>. DEPARTAMENTO DE RIESGOS Y POLÍTICAS TÉCNICAS, HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE, REINO UNIDO. Androulla Michael (Fuente extraída el 23/5/2015).

³¹² <https://osha.europa.eu/es/publications/magazine/8> DEPARTAMENTO DE RIESGOS Y POLÍTICAS TÉCNICAS, HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE, REINO UNIDO. Androulla Michael (Fuente extraída el 23/5/2015).

³¹³ <https://osha.europa.eu/es/publications/magazine/8> DEPARTAMENTO DE RIESGOS Y POLÍTICAS TÉCNICAS, HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE, REINO UNIDO. Androulla Michael (Fuente extraída el 23/5/2015).

c.- los niveles de exposición al ruido sean altos.

El HSE está desarrollando una base de conocimientos de dichos sectores y actividades para ayudar a dirigir los recursos existentes.

Otros proyectos incluyen:

a.- sistemas de registro de los conocimientos obtenidos por los inspectores;

b.- técnicas de evaluación de riesgos;

c.- gestión del conocimiento: recopilar, distribuir e identificar, así como cubrir las lagunas de conocimientos;

d.- identificación y difusión de medidas de control razonablemente factibles;

e.- mensajes clave y formas de promocionarlos.

4.2.2.- Reducción del riesgo en el origen.³¹⁴

La forma más óptima de reducir las exposiciones es la reducción del ruido en el origen, fomentando que los fabricantes suministren maquinaria y herramientas con menores emisiones de ruidos.

Además, al animar a los fabricantes a que proporcionen mejor información a los usuarios sobre las emisiones y el uso adecuado de la maquinaria y de las herramientas, el empresario podrá elegir las más apropiadas para evaluar y gestionar la exposición al ruido.

Teniendo en cuenta que los fabricantes y proveedores son reducidos en comparación con los empresarios, se puede contactar fácilmente con ellos influyendo de forma directa como por ejemplo, convocando una conferencia, facilitando contactos entre fabricantes y usuarios, y mediante la aplicación de la legislación relativa al suministro de maquinaria (que también es producto de una Directiva de la UE).

Es importante que el HSE aporte datos a las normas internacionales, europeas o británicas apropiadas para garantizar que éstas representan los requisitos de la legislación correspondiente y que existe un acuerdo sobre los códigos de prueba de emisión razonables para maquinaria y herramientas.

4.2.3.- Fomento de la conformidad mediante el asesoramiento, el estudio y el cumplimiento.³¹⁵

³¹⁴ <https://osha.europa.eu/es/publications/magazine/8> DEPARTAMENTO DE RIESGOS Y POLÍTICAS TÉCNICAS, HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE, REINO UNIDO. Androulla Michael (Fuente extraída el 23/5/2015).

³¹⁵ <https://osha.europa.eu/es/publications/magazine/8> DEPARTAMENTO DE RIESGOS Y POLÍTICAS TÉCNICAS, HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE, REINO UNIDO. Androulla Michael (Fuente extraída el 23/5/2015).

Las nuevas normativas sobre el ruido que irán acompañadas de una guía para los empresarios son fundamentales para el éxito del programa puesto que establecen el nivel de conformidad.

Otros proyectos dentro de este ámbito de trabajo son:

a.- ayudar a garantizar la conformidad, siguiendo con el trabajo para dotar de herramientas a los inspectores y realizando inspecciones de prevención en los sectores objetivo, al tiempo que se sigue trabajando con las partes interesadas de los sectores prioritarios en relación con iniciativas conjuntas y desarrollando ejemplos de medidas de control;

b.- con arreglo a la reciente Directiva europea sobre el ruido relacionado con el trabajo, trabajar con los interlocutores sociales para elaborar unas recomendaciones prácticas para los sectores de la música y el ocio;

c.- buscar formas de difundir mensajes simples a los trabajadores a través de consultas con los sindicatos y las asociaciones profesionales.

Los trabajadores pueden contribuir de forma significativa a la gestión y control de muchos aspectos de la exposición diaria, por ejemplo, mediante la selección, uso y mantenimiento de las herramientas y equipos y con el uso adecuado de los protectores auditivos;

d.- explorar nuevas formas de difundir los mensajes: las formas tradicionales de asesoramiento y apoyo a los empresarios precisan una revisión que sea reflejo de la cambiante población activa.

e.- garantizar que la página web del HSE y su línea telefónica de ayuda se mantengan actualizadas.

4.3.- Objetivos, metas y evaluación.³¹⁶

Debido a la sólida relación entre dosis y respuesta, una reducción de la exposición al ruido llevaría directamente en su debido momento a una reducción de las lesiones auditivas provocadas por el ruido.

Pero los efectos crónicos en la salud de la exposición al ruido permanecen <http://www.hse.gov.uk/noise>.

4.3.1.- Inspección de ruidos.³¹⁷

³¹⁶ <https://osha.europa.eu/es/publications/magazine/8> DEPARTAMENTO DE RIESGOS Y POLÍTICAS TÉCNICAS, HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE, REINO UNIDO. Androulla Michael (Fuente extraída el 23/5/2015).

El propósito de la inspección es evaluar el nivel de cumplimiento conseguido por el empresario, fomentar las mejoras continuadas y velar por el cumplimiento a través de la función coercitiva cuando sea necesario.

El paquete de inspecciones por tema ayuda a los inspectores a centrarse activamente en un riesgo concreto durante la inspección.

En el caso del ruido, los riesgos son fáciles de identificar, existe una buena relación entre la dosis y la respuesta, existen unos límites legales de exposición claros, es fácil medir el ruido y existen directrices bien establecidas.

La prevención de la pérdida de audición provocada por el ruido se puede conseguir si los empresarios aplican un sistema que contenga los siguientes elementos clave:

- a.- compromiso de la dirección;
- b.- evaluación de riesgos;
- c.- control del ruido en el origen siempre que sea posible;
- d.- provisión de formación e información a los trabajadores;
- e.- programa de protectores auditivos aplicado siempre que sea necesario;
- f.- vigilancia de la salud siempre que sea necesaria.

Por consiguiente, se han seleccionado tres indicadores de control de riesgo (ICR) con los que los inspectores pueden medir las actuaciones del empresario.

4.3.2.- Sistema de gestión de ruidos.³¹⁸

Organización y disposición eficaz incluyendo una evaluación de ruidos adecuada, un plan de acción contra ruidos, la provisión de información, instrucciones, formación y supervisión y un régimen de vigilancia de la salud.

Pruebas de una política de compras positiva y un claro compromiso de la dirección. Planes de revisión del sistema.

4.3.3.- Control del ruido en el origen.³¹⁹

Se usan y mantienen de forma adecuada medidas razonablemente factibles de control de ruidos (distintas del suministro de protectores auditivos (PA)).

4.3.4.- Programa de protección auditiva.³²⁰

³¹⁷ <https://osha.europa.eu/es/publications/magazine/8> DEPARTAMENTO DE RIESGOS Y POLÍTICAS TÉCNICAS, HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE, REINO UNIDO. Androulla Michael (Fuente extraída el 23/5/2015).

³¹⁸ <https://osha.europa.eu/es/publications/magazine/8> DEPARTAMENTO DE RIESGOS Y POLÍTICAS TÉCNICAS, HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE, REINO UNIDO. Androulla Michael (Fuente extraída el 23/5/2015).

³¹⁹ <https://osha.europa.eu/es/publications/magazine/8> DEPARTAMENTO DE RIESGOS Y POLÍTICAS TÉCNICAS, HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE, REINO UNIDO. Androulla Michael (Fuente extraída el 23/5/2015).

Determinar zonas de protección auditiva (ZPA) demarcadas y respetadas por todo el personal.

Existe una planificación de mantenimiento y sustitución que incluye comprobaciones periódicas realizadas por una persona con formación adecuada en materia de ruidos.

4.3.5.- Pruebas de uso total y adecuado.³²¹

Tras la inspección, se valora al empresario en sus actuaciones en una escala que va de 1 a 4.

Esta puntuación proporciona información para una futura evaluación y para supervisar las mejoras a lo largo del tiempo.

Los inspectores también reciben material de referencia sobre actividades y procesos ruidosos en la mayoría de los sectores profesionales.

Por último, los inspectores formularán un recordatorio de las cuestiones que se han de tratar durante la inspección, las medidas de control, los datos sobre la legislación relativa al ruido y modelos de notificación de acciones coercitivas.

5.- ITALIA.

El *Instituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro* (Instituto Nacional para la Prevención y Seguridad Laboral) de Italia, que es el organismo técnico del Ministerio de Salud, publicó en 2001 las primeras orientaciones nacionales relativas a la evaluación de riesgos y a la gestión del ruido en los lugares de trabajo³²².

El Departamento de Higiene del Trabajo del ISPESL, en estrecha colaboración con el Comité Técnico para la Seguridad y Salud del Trabajo de las Regiones y Provincias Autónomas, ha creado un manual de buenas prácticas sobre el control y la reducción del ruido en los lugares de trabajo.

El manual contiene la siguiente información:

a.- los elementos de la acústica física necesarios para comprender el fenómeno acústico en todos sus aspectos (generación, propagación, absorción y aislamiento);

³²⁰ <https://osha.europa.eu/es/publications/magazine/8> DEPARTAMENTO DE RIESGOS Y POLÍTICAS TÉCNICAS, HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE, REINO UNIDO. Androulla Michael (Fuente extraída el 23/5/2015).

³²¹ <https://osha.europa.eu/es/publications/magazine/8> DEPARTAMENTO DE RIESGOS Y POLÍTICAS TÉCNICAS, HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE, REINO UNIDO. Androulla Michael (Fuente extraída el 23/5/2015).

³²² <https://osha.europa.eu/es/publications/magazine/8> DEPARTAMENTO DE HIGIENE DEL TRABAJO, ISTITUTO SUPERIORE PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA DEL LAVORO (ISPESL), ITALIA Pietro Nataletti. (fuente extraída el 23/5/2015).

b.- la clasificación de las fuentes acústicas más comunes dentro de la industria así como de los materiales acústicos;

c.- los métodos actualmente disponibles para la reducción de la exposición al ruido en el trabajo;

d.- una base de datos sobre las medidas técnicas de reducción de ruido desarrolladas en el territorio y los resultados obtenidos en términos de efectividad acústica y costes.

El ISPEL ha fomentado un grupo de trabajo nacional que está compuesto por los principales expertos públicos y privados sobre el ruido cuyo principal objetivo es elaborar dichas orientaciones.

De esta forma, la información y las metodologías que habitualmente se divulgan dentro del contexto limitado de los expertos en acústica se harán accesibles al público en general.

Este manual estará dirigido, en particular, a los técnicos y a las estructuras del Servicio Nacional de Salud -teniendo en cuenta su actividad de prevención y vigilancia en este ámbito- y de forma general, a los empresarios, empleados y trabajadores en el ámbito de la salud en el trabajo.

5.1.- Estructura del manual de buenas prácticas.

El manual está estructurado en tres niveles.

El primer nivel, que representa el núcleo esencial del documento, se divide en nueve capítulos para que resulte más sencillo y fácil de leer:

1. Objetivos y destinatarios de las orientaciones.
2. De la evaluación de riesgos a la estrategia de reducción de riesgos.
3. Requisitos acústicos de diseño y programas de reducción de ruidos en los lugares de trabajo industriales.
4. Requisitos acústicos de diseño y programas de reducción de ruidos en lugares de trabajo específicos.
5. Criterios acústicos para la adquisición de maquinaria, equipos y sistemas.
6. Métodos de reducción del ruido emitido por la maquinaria, equipos y sistemas.
7. Evaluación acústica de las medidas destinadas a la reducción de ruido.
8. Bibliografía.
9. Glosario.

Además de los emplazamientos industriales tradicionales, se ha prestado especial atención en el primer nivel a otros entornos de trabajo específicos como los colegios, hospitales, oficinas, comercios y actividades de ocio.

En el texto el lector podrá encontrar enlaces al segundo nivel que se compone de más de veinticinco fichas técnicas que analizan en mayor profundidad los conceptos técnicos y los aspectos prácticos relacionados con los criterios y las metodologías que se usan actualmente en materia de reducción de ruido.

El tercer nivel se ocupa de las bases de datos que proporcionan información sobre:

- a.- legislación (nacional y europea);
- b.- normas técnicas (nacionales e internacionales);
- c.- materiales y tecnologías relacionadas con la reducción de ruido (absorción de ruido, aislamiento de ruidos, y amortiguación de vibraciones).

5.2.- Ejemplo de un párrafo “típico”.³²³

El siguiente texto presenta una síntesis de un párrafo “típico” que consiste en el **“Control del ruido en el origen”**.

A pesar de que la reducción en el origen de los ruidos de maquinaria, equipos de trabajo y sistemas se considera fundamentalmente una cuestión de diseño, y por tanto está principalmente asociada a la creación de nueva maquinaria, es no obstante una parte importante de los programas de reducción de ruido relativos a las fuentes de ruido existentes.

³²³<https://osha.europa.eu/es/publications/magazine/8> DEPARTAMENTO DE HIGIENE DEL TRABAJO, ISTITUTO SUPERIORE PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA DEL LAVORO (ISPESL), ITALIA Pietro Nataletti. (fuente extraída el 23/5/2015).

CAPITULO 11: DEMOSTRACION DE LA TESIS. CONCLUSIONES.

1.- VALORACIONES PREVIAS.

De lo desarrollado en el presente trabajo de investigación y a modo de síntesis, es importante destacar que los efectos nocivos que provoca el ruido en la salud de los trabajadores, no se limita al aparato auditivo.

Se dice esto, por cuanto que no se le da mucha importancia y no se encuentra bien desarrollado en la legislación, el fenómeno de los efectos extra auditivos que provoca el ruido en la salud de los trabajadores al que se encuentran sometidos durante toda su jornada de labor.

Tales efectos extra auditivos son los que se producen en otros sistemas del cuerpo humano como el circulatorio, el respiratorio, el cardiovascular y cabe agregar los que se producen en la faz psicológica del trabajador vinculada a las cuestiones de la vida personal, familiar y de relación social.

Por otro lado, es menester destacar que tanto los abogados, los juristas y los jueces no tienen los conocimientos básicos mínimos ni elementales sobre el fenómeno del ruido, toda vez que teniendo a la vista los fallos dictados en la materia, se han dado soluciones ridículas y hasta contradictorias para determinar la naturaleza del fenómeno discutiendo sobre cosas insignificantes.

Tengamos en cuenta que la formación de dichos actores del Derecho tiene como base el núcleo de ciencias humanísticas como la Sociología, la Filosofía, la Historia, etc, pero nada en lo elemental de las restantes ciencias como la Medicina a modo de ejemplo.

En el campo del Derecho Laboral, lo vemos día a día en las demandas por enfermedades en las que se describen hechos y circunstancias ajenas al derecho como la explicación de la mecánica del ruido, la mecánica de una máquina o herramienta, la descripción de ciertos movimientos físicos y posturas que adquiere el trabajador al explicarse algún problema musculoesquelético, etc.

El ruido en el ambiente de trabajo puede ocasionar accidentes en aquellas tareas que deben realizarse en equipos entre dos o más personas cuando por ejemplo no se puede entender o comprender las órdenes, una instrucción o una directiva de trabajo.

Tampoco se ha tenido en cuenta en la legislación vigente en materia de prevención, la incomodidad que provoca el uso de los protectores auditivos por cuanto el obrero debe

realizar una nueva adaptación para trabajar al igual que la falta de estudios sobre la ergometría en la utilización de tales elementos de protección.

Dentro de las medidas de prevención que se encuentra dispuesta en la legislación, está la utilización de protectores auditivos, sin tener en cuenta la problemática de su mal uso por la falta de una debida instrucción de mantenimiento y limpieza de los mismos, ya que unos tapones que no han sido debidamente higienizados pueden causar infecciones en el oído del trabajador.

Tampoco se encuentra desarrollado en la normativa de prevención la existencia de nuevos productos y materiales aislantes que son más baratos, livianos y de fácil colocación.

No se le da importancia al mantenimiento de máquinas y/o herramientas ruidosas como medida de prevención, sumado la falta de instrucciones de los fabricantes de tales aparatos y la consecuente utilización de vieja tecnología de hace más de 30 años en los establecimientos industriales.

La demostración de la tesis está basada y definida sobre el eje de los objetivos propuestos al inicio del presente trabajo consistentes en:

- a.- Analizar la legislación vigente en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo referida al factor de riesgo **“ruido”**.
- b.- Proponer la incorporación, la actualización y la modernización de normas médicas y técnicas de prevención a la legislación de seguridad e higiene del trabajo.
- c.- Describir distintas propuestas para reducir los efectos nocivos que provoca el ruido en el ambiente de trabajo.
- d.- Concientizar sobre los beneficios de la debida prevención en favor de los trabajadores y de los empresarios.

2.- ANALISIS DE LA LEGISLACION VIGENTE EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

De acuerdo a lo desarrollado en la presente investigación, se pone de relieve que la normativa existente en la materia se encuentra dispersa, desparramada y sin una sistematización que facilite su consulta.

En ese orden de cosas, nos encontramos con la ley Nro. 19.587 y su decreto reglamentario Nro. 351/79 el que fue modificado por diversas normas, y las distintas resoluciones y decretos dictados sin un orden práctico que ayude al fin para el cual fue creado.

Teniendo en cuenta lo desarrollado en el presente trabajo, nos hemos topado ya sea en nuestra legislación como en otras, que se soluciona el problema del ruido en base a diversos criterios o formas de combatir al ruido ya sea, atacando la fuente que lo provoca, disminuir el tiempo de exposición, realizar tareas y procesos de ingeniería sobre la fuente que provoca el ruido y la provisión de protectores auditivos como la última medida disponible.

Fue por ello, que al inicio del presente trabajo, desarrollamos de la mejor manera posible cuáles eran las normas dictadas en materia de prevención contra el factor de riesgo del ruido en el ambiente de trabajo.

Pero lamentablemente pareciera que no está entre las prioridades de la actual política social, como lo prueba la reciente aprobación de la ley 26.773, que se limita a un aspecto puntual del sistema resarcitorio (la relación entre la acción civil y la especial) sin ninguna referencia al derecho a la salud de los trabajadores.

El tema que nos ocupa tiene como premisa, analizar la inexistencia de normas de prevención y de protección específicas del trabajador frente al factor de riesgo **“ruido”**, y que se ve nítidamente de la simple lectura de la normativa vigente en la materia.

En ese sentido, la ley actual de Riesgos del Trabajo Nro. 24.557 y su modificatoria Nro. 26.773, como las restantes modificaciones, al igual que las distintas resoluciones y disposiciones dictadas en la materia, nada agregan ni modifican, ya que por el contrario, se refieren a cuestiones coyunturales como que medir, como cuantificar, que penalizar, que sancionar, como multar, etc.

Es por ello que es importante la adecuación de medidas de prevención conforme lineamientos de la OIT, y en ese sentido el Congreso de la Nación aprobó por medio de las leyes 26.693 y 26.694 la ratificación de los convenios de la OIT Nro. 155³²⁴ y el Protocolo de 2002 relativo a la seguridad y salud de los trabajadores y el Convenio 187³²⁵ relativo al marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, las que entraron en vigencia a partir del 1 de enero del 2015.

³²⁴ El Convenio Nro. 155 OIT establece como uno de los “Principios de una Política Nacional” en el artículo 4.2. la que tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

³²⁵ El Convenio Nro.187 OIT establece dentro de sus “Definiciones” en el artículo 1 a los efectos del presente Convenio que: a) la expresión política nacional se refiere a la política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo, elaborada de conformidad con los principios enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); b) la expresión sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo o sistema nacional se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas

Este hecho tiene una particular relevancia, porque hay nuevas herramientas para incorporar en la matriz de futuras leyes en materia de prevención, importantes lineamientos para tener en cuenta, sin perjuicio de la vigencia de la ley de Seguridad e Higiene del Trabajo Nro. 19.587 y su decreto reglamentario Nro. 351/79.

3.- INCORPORACION, ACTUALIZACION Y MODERNIZACION DE NORMAS NO JURIDICAS.

No cabe ninguna duda que se necesita una urgente adecuación, actualización y modernización de la legislación de seguridad e higiene del trabajo referida a la prevención de los ruidos en el ambiente de trabajo y que afecta la salud de los trabajadores, teniéndose en cuenta los adelantos en materia de ciencia y tecnología y también de la medicina.

Lo que se propone es sistematizar en un solo cuerpo normativo la incorporación de normas provenientes de otras ciencias como la medicina y la ingeniería, ya que complementarían las que están vigentes y las que se podrían dictar.

4.- PROPUESTAS PARA REDUCIR LOS EFECTOS NOCIVOS QUE PROVOCA EN EL MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE OTRAS CIENCIAS AJENAS AL DERECHO.

Las propuestas para reducir los efectos nocivos que provoca el ruido en el ambiente de trabajo desde el punto de vista de las otras ciencias hay que plasmarlas en la legislación, hecho que facilitaría la comprensión en la toma de medidas adecuadas para realizar tareas de prevención.

Tales tareas de prevención desde el campo de la medicina consistirían en la realización de estudios médicos adecuados y efectivos para detectar preventivamente las afecciones al oído como en la periodicidad de la realización de los exámenes médicos, profilaxis, etc.

nacionales de seguridad y salud en el trabajo; c) la expresión programa nacional de seguridad y salud en el trabajo o programa nacional se refiere a cualquier programa nacional que incluya objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado, así como las prioridades y medios de acción destinados a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y los medios para evaluar los progresos realizados, y d) la expresión cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

En el campo de la ingeniería, sería la descripción de medidas de control contra las fuentes que provoca el ruido, agregándose que además del control hay que hacer un seguimiento, tareas de mantenimiento y una posterior auditoría de los mismos con la finalidad de garantizar un buen resultado en las tareas de prevención.

También la Ingeniería nos aportaría todos los procesos para evitar ruidos en las máquinas, el material utilizable, la forma de adecuar un ambiente de trabajo, etc.

De esta manera el derecho a la prevención debe ocupar un lugar central en lo referido a los infortunios del trabajo.

5.- CONCIENTIZACION SOBRE LOS BENEFICIOS DE LA PREVENCIÓN.

Se debe concientizar al empresario sobre la importancia de una adecuada prevención de las consecuencias dañosas que provoca el ruido en el ambiente de trabajo en relación al costo beneficio en la inversión que se traduce en la finalidad de evitar pagar enormes sumas de dinero en concepto de indemnizaciones.

Es más barato invertir en prevención que pagar suntuosas indemnizaciones.

Es por ello que se debe idealizar una campaña de concientización sobre el problema de los ruidos en la industria.

Se propone la implementación de un programa que propicie un cambio cultural en materia de prevención y que la información llegue a todos los componentes sociales.

5.1.- Beneficios para el trabajador.

La prevención de los riesgos contra el ruido tiene como beneficio para el trabajador que conozca de antemano el problema que le afecta en su salud sobre los peligros, que debe tener presente en el momento de estar en su puesto de trabajo, ya sea, para saber el tiempo de exposición, la utilización de los protectores, y la de saber sus consecuencias.

5.2.- Los malos hábitos de los trabajadores.

No usar los protectores.

No hacer caso a las indicaciones.

Por comodidad se sacan los protectores.

5.3.- Beneficios para el empresario.

Conocer de antemano las acciones a tomar es saber como hacer frente a los mismos.

Que debe hacer, que debe comunicar, que debe prevenir, como debe prevenir, sabiendo que la mejor arma es la inversión en prevención.

5.4.- Los malos hábitos de los empresarios.

Basan su creencia que pagando los servicios de una ART tienen los problemas resueltos, costumbre arraigada de desligarse del problema creyendo que pagando una alícuota van a estar exonerados de culpa y cargo ante la ocurrencia de un siniestro.

Piensan que invertir en materia de prevención es un gasto más porque ya se le pagó al seguro.

La ausencia total de compromiso en las tareas de prevención y la falta de capacitación de su personal.

BIBLIOGRAFIA:

- ACKERMAN Mario E. Ley de Riesgos del Trabajo comentada y concordada. Tercera edición ampliada y actualizada. Rubinzal – Culzoni Editores. Año 2014.
- ALVAREZ CHAVEZ VICTOR HUGO. Ley de Riesgos del Trabajo. 3° Edición Actualizada y Ampliada. Editorial García – Alonso. Buenos Aires. 2013.
- DE DIEGO JULIAN A. Tratado del Derecho del Trabajo Tomo VI La Ley. Buenos Aires 2012. Derecho de la Seguridad Social Riesgos del Trabajo.
- ETALA JUAN JOSE (H) Y SIMON JULIO CESAR. Ley de Contrato de Trabajo Anotada Tomo I. La Ley. 1° Edición. Buenos Aires 2012.
- FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS. Derecho del Trabajo. Doctrinas Esenciales. Tomo III La Ley. Buenos Aires 2010.
- FERREIROS ESTELA M Y MOREY MARTHA A. Enfermedades del Trabajador. Tratamiento médico – legal, normas jurídicas de aplicación, criterio jurisprudencial. Editorial Hammurabi S.R.L. Buenos aires. 1985.
- FORMARO JUAN J. Riesgos del Trabajo Leyes 24.557 y 26.773. Acción Especial y Acción Común. 2° Edición actualizada. Hammurabi. José Luis Depalma. Buenos Aires 2013.
- GIMENEZ DE PAZ JUAN C., GARAY JUAN RARLOS, DAVI HECTOR CARLOS y ANDINO CLAUDIO EDUARDO. Ruidos y Vibraciones. Control y efectos. Enfoque: Técnico Médico Jurídico. Círculo Carpetas. Editora Carpetas del Derecho S.A. Buenos Aires.
- GRISOLIA JULIO ARMANDO. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo III. 14° Edición ampliada y actualizada. Abeledo Perrot. Buenos Aires 2011.
- KAPLAN JUAN. Medicina del Trabajo. Tercera edición. Librería “El Ateneo” Editorial. Buenos Aires. 1976.
- LIVELLARA CARLOS ALBERTO. Infortunios del Trabajador. Ediciones Jurídicas. Buenos Aires 1986.
- LIVELLARA CARLOS ALBERTO. Medicina, higiene y seguridad en el trabajo. Editorial Astrea. Buenos Aires 1987.
- MANGOSIO JORGE E. Fundamentos de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Nueva Librería, 1° Edición. Buenos Aires. 1994.
- MAZA MIGUEL ANGEL. Director. Régimen de Contrato de Trabajo. Tomo I. La Ley. Buenos Aires 2012. 1° Edición.

MAZA MIGUEL ANGEL. Tratado Jurisprudencial y Doctrinario. Derecho del Trabajo. Riesgos del Trabajo. Tomos I y II Volumen 5 y 6. La Ley. Buenos Aires. 2010.

MENDEZ ANTONIO M. y WERNER ANTONIO F. El hombre y las vibraciones. Aspectos físicos, jurídicos y médicos de la acción de las vibraciones en el ser humano. 1º Edición. Editorial Ad-Hoc. Buenos Aires 1991.

MIYARA FEDERICO. Aspectos legales de la lucha contra el ruido y pautas para su mejoramiento. <http://www.fceia.unr.edu.ar/acústica/biblio/legales.htm> (15/08/2013).

NEFFA JULIO CESAR. Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa. (Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo). Agosto 1995.

PIROLO MIGUEL ANGEL. Director. Derechos y Deberes de las Partes en el Contrato de Trabajo. Editorial La Ley. Buenos Aires. 1º Edición. Año 2013.

RAMIREZ LUIS ENRIQUE. Riesgos del Trabajo. Manual Práctico. Ley 24.557. 4ta edición corregida, aumentada y actualizada. Editorial B de F, Montevideo – Uruguay. 2007. Julio César Faira – Editor.

RAMIREZ LUIS ENRIQUE. Comentarios a la Ley de reforma 26.773. Decreto 1720/12, Resolución 915/12 y Jurisprudencia. Editorial B de F, Montevideo – Uruguay. 2013. Julio César Faira – Editor.

RODRIGUEZ OSCAR ALFREDO. Determinación de aptitud de protectores auditivos. Identificación de los métodos normalizados por IRAM, aceptados por la Autoridad de Aplicación (SRT).

RODRIGUEZ MANCINI JORGE Director. Ley de Contrato de Trabajo comentada, anotada y concordada. Tomo II. Buenos Aires 2012. 2º Edición.

SCHICK HORACIO. Riesgos del Trabajo. Temas fundamentales. David Grinberg Libros Jurídicos. Buenos Aires 2010.

SCHICK HORACIO. Riesgos del Trabajo Ley 26.773. David Grinberg Libros Jurídicos. Buenos Aires 2013.

TOSELLI CARLOS ALBERTO, MARIONSINI MAURIO ADRIAN. Régimen Integral de Reparación de los Infortunios del Trabajo. 1º Edición. Alveroni Ediciones. Córdoba 2013.

SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO. Guía Práctica Nro. 2. El Ruido en el Ambiente Laboral.

VECHIATI NILDA S., STORNINI ALBERTO J. y MENDEZ ANTONIO. Los ruidos de origen Industrial y los Problemas de Higiene y Contaminación. Laboratorio de

Acústica y Luminotecnia de la Comisión de Investigaciones Científicas de la Provincia de Buenos Aires.

VELASCO ABASOLO JESUS. El ruido en la Industria. Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social de Vizcaya. España.

WERNER ANTONIO F. Afecciones auditivas de origen ocupacional. De la prevención a la rehabilitación. Dos y Una Ediciones Argentina. Buenos aires. Mayo 2006.

ZAVALA DE GONZALEZ MATILDE. Responsabilidad por riesgo. 2° edición. Editorial Hammurabi S.R.L. Buenos Aires. 2011.

ANEXOS:

I.- Anteproyecto presentada por la diputada nacional Margarita Stolbizer, como el proyecto de ley ante la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, junto a otros diputados de diferentes bancadas (fecha 5.07.2010, Expediente 4827-D-2010, Firman: Stolbizer (GEN), Linares (GEN), Alcuaz (GEN), Millamn (GEN), Riobo (UCR), Carca (CC).

Esta propuesta reflejó el modelo de un régimen de reparación de infortunios laborales, que se adecuaba a las garantías constitucionales e incluye –tanto en sus contenidos sustanciales como procesales– lo señalado por la Corte Suprema en los fallos que hirieron de muerte a la ley 24.557 (Fallos Arostegui, Milone, Lucca de Hoz, Marchetti, Venialgo, etc).

II.- Normas legales vigentes sobre Salud y Seguridad en el Trabajo. Prevención Primaria y Secundaria. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (Fuente: www.srt.gob.ar/adjuntos/normativa/ListadoSaludSeguridadTrabajo.pdf); fecha 29/04/2015.

ANEXO I:

H. Cámara de Diputados de la Nación PROYECTO DE LEY Texto facilitado por los firmantes del proyecto.

Nº Expediente	de 4827-D-2010
Trámite Parlamentario	088 (02/07/2010)
Firmantes	STOLBIZER, MARGARITA ROSA - MILMAN, GERARDO FABIAN - RIOBOO, SANDRA ADRIANA - CUCCOVILLO, RICARDO OSCAR - PERALTA, FABIAN FRANCISCO - ALCUAZ, HORACIO ALBERTO - CARCA, ELISA BEATRIZ - LINARES, MARIA VIRGINIA.
Giro Comisiones	a LEGISLACION DEL TRABAJO; ECONOMIA; LEGISLACION PENAL; PRESUPUESTO Y HACIENDA.

El Senado y Cámara de Diputados,...

Capítulo I: PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES. OBJETO, CARÁCTER, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES DE LA LEY

Artículo 1º. - Objeto y finalidad de la ley

La presente ley tiene por objeto proteger la vida, preservar y mantener la integridad sicológica de los trabajadores, como así también prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Asimismo es también objeto de esta ley la reparación de los daños e incapacidades ocasionados por accidentes del trabajo y enfermedades laborales, incluyendo la rehabilitación, recalificación y recolocación de los trabajadores damnificados, con la participación coordinada de los actores sociales y el Estado.

Para ello se instituyen como medios fundamentales, la capacitación de los trabajadores, la vigencia efectiva de los derechos de información y consulta, y la participación de trabajadores y asociaciones gremiales en las acciones necesarias para el cumplimiento del objetivo enunciado.

Artículo 2º. - Carácter de la ley

Las normas de carácter laboral dispuestas en esta ley y en su reglamentación son de orden público, pudiendo ser complementadas en beneficio del trabajador por otras normas legales o convencionales que, en conjunto, constituyen la normativa sobre prevención de riesgos laborales, complementando la Ley 19.587 y sus decretos reglamentarios.

Artículo 3º. - Ámbito de Aplicación

La presente ley y sus normas reglamentarias y complementarias se aplicarán tanto en el ámbito de las relaciones reguladas por el derecho laboral común, como a las regidas por estatutos profesionales y a las de empleo público en todos los ámbitos y niveles de la administración nacional, provincial y municipal.

Del mismo modo, se aplicará a las relaciones de práctica formativa, las alcanzadas por la Ley Nº 26.427 de Pasantías Educativas, y sus normas complementarias, las relaciones de voluntariado y la prestación de servicios de carga pública.

Igualmente, se aplicarán a las sociedades, asociaciones y cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios o asociados cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal, con las particularidades derivadas de su normativa específica.

Esta ley se aplicará a los trabajadores del servicio doméstico, a los trabajadores autónomos, a los miembros de las fuerzas de seguridad y a los bomberos voluntarios. El Poder Ejecutivo determinará a través de la reglamentación de la presente ley las condiciones de aplicación de acuerdo con las particularidades de la actividad.

No será de aplicación a los miembros de las Fuerzas Armadas. No obstante ello, esta ley inspirará las normas especiales que las autoridades competentes dicten para regular la

protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en la mencionada actividad.

Artículo 4° - Definiciones

A todos los efectos derivados de la presente ley se establecen las siguientes definiciones:

Prevención: es el conjunto de conductas adoptadas en todas las fases de la actividad de la empresa o establecimiento con el propósito de evitar las consecuencias de los riesgos derivados del trabajo.

Riesgo laboral: es la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

"Riesgo laboral grave e inminente": es aquel que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la integridad psicofísica de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes de riesgos susceptibles de causar daños a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable que éstos ocurran en las mismas condiciones que las mencionadas en el párrafo anterior.

Equipos y elementos de protección personal: es cualquier equipo o elemento destinado a ser utilizado por el trabajador cuya finalidad sea protegerlo de uno o varios riesgos derivados de las condiciones de trabajo, así como cualquier otro complemento o accesorio destinado a tal fin.

Sistema Nacional de seguridad y salud en el trabajo: es la infraestructura nacional en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo que constituye el marco principal para la aplicación de los programas nacionales de seguridad y salud laboral.

Accidente de trabajo: es todo hecho producido por causa o en ocasión del trabajo o por caso fortuito o fuerza mayor inherente al mismo que cause un daño a la integridad psicofísica o la muerte del trabajador.

Accidente "in itinere": es aquel que se produce durante el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, en cualquier sentido, siempre que el trabajador no haya modificado o interrumpido dicho trayecto por iniciativa propia y por causas ajenas al trabajo.

El trabajador podrá comunicar por escrito al empleador y este deberá hacerlo dentro de las 72 horas al asegurador que modifica el trayecto por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de un familiar directo y no conviviente. La omisión del empleador de hacer la comunicación al asegurador no será oponible al trabajador. En caso de pluriempleo, quedan comprendidos los accidentes que ocurran en el trayecto entre uno y otro empleo, en los términos que determine la reglamentación.

Enfermedad laboral: es aquella que sea consecuencia inmediata o mediata previsible del tipo de tareas desempeñadas por el trabajador o de las condiciones en las que fueren ejecutadas por éste o de la exposición a agentes físicos, químicos o biológicos y que: a) se encuentren incluidas en el listado que deberá confeccionar la Autoridad Aplicación en el término de 30 días de publicación de la presente ó b) que sea reconocida en los términos del artículo 26 de esta ley; ó c) en el futuro sean incorporadas conforme a lo previsto en el Artículo 27 de la presente ley.

Aquellas enfermedades no incluidas en el listado, deberán ser consideradas de índole laboral en caso de encontrarse relacionadas causal o concausalmente con la prestación del trabajo. La predisposición del trabajador no podrá ser invocada para excluir a la enfermedad profesional de esta categoría, cuando el trabajo o las condiciones ambientales donde este se desarrolla, hubieran obrado eficientemente como factor relevante y/o reagravante de la dolencia

Obligados por esta ley son los empleadores y sus Aseguradoras de Riesgos del Trabajo respecto de los beneficiarios previstos en esta Ley.

Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) son las personas jurídicas previstas en esta ley para la gestión y otorgamiento de sus prestaciones y demás obligaciones a su cargo que se derivan de la misma.

"Empleadores Autoasegurados" son aquellos que obtengan la autorización para autoasegurar sus riesgos del trabajo en las condiciones previstas en esta ley y su reglamentación.

Salvo disposición en contrario, se entenderá aplicable a ellos toda mención referida en esta ley a las ART.

Artículo 5° - Seguro obligatorio y autoseguro

1. Esta Ley rige para todos aquellos que contraten a trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.
2. Los empleadores podrán autoasegurar los riesgos del trabajo definidos en esta ley, siempre y cuando acrediten, con la periodicidad que fije la reglamentación:
 - a.-) Solvencia económico- financiera para afrontar las prestaciones de ésta ley;
 - b.-) Garanticen los servicios necesarios para otorgar las prestaciones de asistencia médica y las demás previstas en el artículo 20 de la presente ley.
3. Podrán operar bajo el régimen de autoseguros las asociaciones mutuales de empresas que se constituyan con el único objeto de cumplir las funciones que esta ley asigna a las aseguradoras de riesgos del trabajo y que, sin perjuicio de las demás exigencias que imponga la ley de mutualidades, deberán cumplir con los siguientes requisitos:
 - a.-) Las empresas asociadas deberán ocupar en conjunto no menos de 35.000 trabajadores;
 - b.-) Las empresas asociadas serán solidariamente responsables por el cumplimiento de las obligaciones derivadas de esta ley.
 - c.-) Las asociaciones mutuales no podrán destinar a gastos de administración más del 10 % de sus ingresos;
 - d.-) Las asociaciones mutuales deberán acreditar de igual forma que las empresas auto aseguradas lo dispuesto en el apartado 2 incisos a.-) y b.-) de este artículo.
 - e.-) Habilitación otorgada por la autoridad de aplicación, previa comprobación del cumplimiento de los requisitos anteriormente indicados.
4. Para quienes no acrediten ambos extremos, rigen los siguientes deberes y facultades:
 - a.-) Deberán asegurar obligatoriamente, en una "Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART)" de su libre elección, la totalidad de prestaciones previstas por la presente ley.
 - b.-) Podrán asegurar complementariamente, en una ART de su libre elección, su responsabilidad civil adicional, resultante del ejercicio de acciones, por parte de trabajadores o causahabientes, fundadas en el derecho común.
5. El Estado nacional, las provincias y sus municipios y el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires podrán igualmente autoasegurarse.

Artículo 6º. - Principios de la acción preventiva

El empleador o empresario, sin perjuicio que deberá cumplir con lo establecido en el artículo 6º de la ley 19.587, deberá complementar con las medidas que integran el deber de cumplir con prevención prevista en el artículo 4º observando los siguientes principios generales:

Identificar y evaluar los riesgos laborales en su origen.

Reducir y/o eliminar los riesgos laborales.

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción con miras , en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos perjudiciales sobre la integridad psicofísica del trabajador.

Aplicar y ajustarse a las innovaciones técnicas y tecnológicas.

Capacitar a los trabajadores a través de las instrucciones necesarias a los fines de la prestación de tareas en adecuadas condiciones de seguridad.

Tomar en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

Adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

Capítulo II: DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 7º. - Derechos y Obligaciones genéricas de las partes

1º Los trabajadores tienen los siguientes derechos y obligaciones:

- a) La protección en materia de sus condiciones de trabajo.
- b) Recibirán de su empleador información y capacitación en materia de prevención de riesgos del trabajo, debiendo participar en las acciones preventivas;
- c) Cumplirán con las normas de higiene y seguridad así como con las medidas de recalificación profesional;
- d) Informarán al empleador los hechos que conozcan relacionados con los riesgos del trabajo;
- e) Se someterán a los exámenes médicos y a los tratamientos de rehabilitación;

f) Denunciarán ante el empleador los accidentes y enfermedades profesionales que sufran.
2° Estos derechos se corresponden con el deber del empleador de seguridad frente a los riesgos del trabajo.

3° Las ART, los empleadores autoasegurados y las asociaciones mutuales de empresas deberán cumplir con las obligaciones impuestas por la presente ley, su reglamentación y los contratos suscriptos con sus afiliados, haciéndoles cumplir a éstos últimos las obligaciones a su cargo que prevé la presente ley.

Artículo 8°. - Obligaciones del empleador.

Los empleadores deberán:

a) cumplir las normas vigentes en materia de higiene y seguridad en el trabajo y adoptar las medidas necesarias a fin de eliminar o poner bajo control todo riesgo que pueda afectar la vida y la salud de los trabajadores como consecuencia de sus actividades;

b) Mapa de riesgos: en cada establecimiento deberá existir un Mapa de Riesgos en el cual se vuelquen los riesgos químicos, físicos y biológicos derivados de la exposición de los trabajadores a éstos

c) El empleador o empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo. Las actividades preventivas deberán ser modificadas cuando el empleador o empresario aprecie, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el inciso a), su inadecuación a los fines de protección requeridos.

d) Adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas para: 1) la construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas; 2) la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones de maquinarias y de todo género de instalaciones, con los dispositivos que la mejor técnica aconseje; 3) el suministro y mantenimiento de los equipos y elementos de protección personal e instrucción en su adecuada utilización; 4) las operaciones y procesos de trabajo;

e) Cumplir con los planes acordados con las ART y con las actividades programadas para prevenir los riesgos del trabajo.

f) cumplir con las recomendaciones indicadas por la ART, en ejercicio de sus propias obligaciones, así como con los programas que establezca la autoridad competente;

g) entregar, en los plazos y condiciones que fije la reglamentación y con carácter de declaración jurada, la información necesaria sobre agentes de riesgo y localización de los trabajadores expuestos a ellos, para que, en base a estas declaraciones y a la reglamentación, la ART practique al personal comprendido los exámenes médicos periódicos que correspondan;

h) capacitar a los trabajadores en técnicas generales y específicas de prevención de riesgos y de la exposición a agentes de riesgos derivados del trabajo, notificando a su ART para posibilitar su auditoría debiendo estas actuaciones integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa en horario de trabajo y en todos los niveles jerárquicos de la misma;

Se deberá brindar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquier sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan modificaciones en las funciones que desempeña o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el párrafo anterior deberá impartirse, dentro de la jornada y horario de trabajo.

i) suministrar a su ART, con carácter de declaración jurada, la información sobre su actividad y localización de sus establecimientos y toda otra que fuera necesaria para llevar adelante las acciones relacionadas con la promoción de la prevención de riesgos del trabajo y el asesoramiento o denuncia que se encuentren a cargo de ésta;

j) suspender las tareas y si fuera necesario disponer el abandono de inmediato del lugar de trabajo, cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente;

k) efectuar el examen médico pre- ocupacional y aquellos otros que determine la reglamentación, informando a los trabajadores o postulantes sus resultados;

- l) denunciarán a la ART o, en el caso de los empleadores autoasegurados a la autoridad competente, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, manteniendo actualizado un registro de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por establecimiento, identificando en la denuncia aquel dónde hubieren ocurrido;
- m) proveer toda la información que le sea requerida por la ART y por el Comité Mixto o por los Representantes de Prevención, para la determinación de la naturaleza laboral de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales y, en su caso, la investigación de sus causas;
- n) suministrar en tiempo y forma la información y documentación que requieran las autoridades competentes y la ART en cumplimiento de sus obligaciones, permitiendo el ingreso a su establecimiento, dentro de los horarios de trabajo y sin necesidad de previa notificación, del personal destacado por aquellas;
- o) Los empleadores deberán cumplir con las intimaciones que cursen la autoridad de aplicación y las recomendaciones que les formulen las ART sobre el deber de seguridad bajo apercibimiento de las sanciones que prevé la presente ley;
- p) contar, con carácter interno o externo, con servicios de medicina del trabajo y de higiene y seguridad en el trabajo de acuerdo a lo previsto en la ley 19.587 y su reglamentación;
- q) individualizar, frente a sus trabajadores, la ART a la que se encuentren afiliados o, en su defecto, informarán su situación de empleador autoasegurado;
- r) Cumplir toda otra obligación que establezca la SRT.
- s) Los empleadores deberán confeccionar un libro rubricado por la SRT en jurisdicción federal y por las Autoridades de Aplicación en cada Provincia y conservarlo en forma permanente, durante un período no menor a treinta años donde se asentarán cronológicamente las actividades de higiene y seguridad en el trabajo que se desarrollen, las mediciones físicas y químicas, el listado de sustancias utilizadas y generadas en el establecimiento tales como materias primas, productos terminados insumos, productos intermedios, así como sus efluentes y residuos, la evaluación de riesgo de los ambientes y puestos de trabajo. Las actividades de capacitación y formación en materia de higiene y seguridad del trabajo suministrados por el empleador a los trabajadores deberán ser asentadas en este libro con indicación de fecha y tiempo de duración de cada tema allí tratado, con constancia de firma del trabajador asistente.

Artículo 9. Medidas frente a emergencias.

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad del establecimiento, así como la posible presencia de personas ajenas a ella, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular, en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de aquéllas.

Artículo 10. Medidas frente a riesgo grave e inminente.

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

- a) Informar en forma urgente e idónea a todos los trabajadores sobre la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deberán adoptarse a los efectos de una eficaz prevención y protección.
- b) Adoptar las medidas e impartir las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo en condiciones de seguridad. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada en razones de peligro para la vida o la seguridad de personas y que se encuentren previamente determinadas por la reglamentación.
- c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad o la de

otros trabajadores o terceros, se encuentre en condiciones de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro, teniendo en consideración sus conocimientos y los medios técnicos que se encuentren a su disposición.

El trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

Cuando en el caso a que se refiere el párrafo primero de este artículo, el empresario o titular de la explotación no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, la Comisión Interna podrá determinar la interrupción de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal decisión también podrá ser adoptada por acuerdo mayoritario de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa o explotación y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro (24) horas, anulará o ratificará la interrupción acordada.

Artículo 11°. - Vigilancia de la salud

El empresario o titular de la explotación garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, previo consentimiento de los mismos. Todo ello sin perjuicio de las obligaciones establecidas en el artículo 22.1c.3.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará a los profesionales médicos y paramédicos y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención para que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación e idoneidad acreditada.

Artículo 12°. - Documentación

El empresario o titular de la explotación deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

- a) Plan anual de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el primer párrafo del artículo 8°, inciso b y c de esta ley.
- b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso a) del segundo párrafo del artículo 15 de esta Ley.
- c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el inciso b) del segundo párrafo del artículo 15 de esta Ley.

En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el párrafo anterior.

El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad de aplicación los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine en la reglamentación.

La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 9 de la presente ley.

Artículo 13°. - Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

El empresario o titular de la explotación garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos mismos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones de los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 14°. - Protección de la maternidad

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 15 de la presente ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la prohibición de realizar trabajo nocturno, insalubre y en turnos rotativos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los dos primeros párrafos de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de

la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que reglamentariamente habilitado, asista a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 15°. - Protección de los menores

Antes de la incorporación al trabajo de menores con edad comprendida entre la edad mínima legal para la admisión en el empleo y los dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por aquellos, para determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores por escrito los posibles riesgos y todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Artículo 16°. - Coordinación de actividades empresariales

Cuando en un mismo establecimiento desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la prevención y protección de riesgos laborales y la información sobre ellos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en esta ley.

El empleador o empresario principal adoptará las medidas necesarias para que los contratistas, cesionarios o empresas de servicios eventuales distribuyan la información y las instrucciones adecuadas a su respectivo personal, en relación con los riesgos existentes y las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar.

La empresa que contrate o subcontrate la realización de obras o servicios correspondientes a su actividad que se ejecuten en su establecimiento será solidariamente responsable ante el trabajador o sus derechohabientes por las consecuencias derivadas del incumplimiento de la normativa sobre salud y prevención de riesgos laborales.

Las obligaciones consignadas al empleador principal que regula la presente ley serán también de aplicación respecto de las obras u operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en establecimientos de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

Cuando, por cualquier otra causa, concurren en un mismo establecimiento obras o servicios de dos o más empleadores, deberán celebrarse acuerdos entre éstos respecto del cumplimiento de las obligaciones fijadas en este Título y sus reglamentos, siendo inoponibles dichos acuerdos al trabajador.

Artículo 17°. - Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasarlos y etiquetarlos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas

adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar su efectividad, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo y nivel de protección frente de riesgo al que van dirigidos, y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios o titulares de la explotación, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios o titulares de la explotación puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

El empresario o titular de la explotación deberá garantizar que las informaciones a que se refiere este artículo sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para ellos.

Artículo 18°. - Consulta y participación de los trabajadores

El empleador o empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa.
- c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- d) Los procedimientos de información y documentación a los que se refiere esta ley.
- e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el párrafo anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

Artículo 19°. - Recargo por incumplimientos

1. Si el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se hubiere producido como consecuencia de incumplimientos por parte del empleador a las obligaciones derivadas de esta ley, su reglamentación, convenios colectivos de trabajo o la normativa de higiene y seguridad en el trabajo, éste deberá pagar al Fondo de Garantía, de la presente ley, una suma de dinero cuya cuantía se graduará en función de la gravedad del incumplimiento y cuyo tope máximo será de cien mil pesos (\$ 100.000.-), sin perjuicio de la responsabilidad civil que tal incumplimiento genere.

2. Aquel empleador cuyo índice de siniestralidad presentara desvíos superiores al 10% de la base la media de la actividad- respecto del promedio del sector de empleadores al que pertenece deberá abonar al trabajador accidentado un porcentaje, graduado según la gravedad del desvío, de entre el diez por ciento (10 %) y el cincuenta por ciento (50 %) de las prestaciones dinerarias a que dieran derecho el accidente de trabajo y/o la enfermedad laboral sufrida. Este recargo se aplicará automáticamente desde el momento en que se detecte el desvío de siniestralidad y hasta tanto no se corrija.

3. La SRT o la autoridad administrativa o judicial correspondiente, será el órgano encargado de constatar y determinar la gravedad de los incumplimientos, fijar el monto del recargo y gestionar el pago de la cantidad resultante.

Artículo 20°. - Derechos de los trabajadores

Los trabajadores tienen derecho a:

- a) desarrollar sus tareas en condiciones de trabajo que no afecten su salud y seguridad;

- b) participar en la prevención de los riesgos del trabajo en el establecimiento donde prestan servicios, directamente y a través de los representantes de prevención o de los delegados ante los comités mixtos de prevención, salud y seguridad laboral, teniendo acceso a sus actas y decisiones, sin que ello implique corresponsabilidad con el empleador, ART y terceros respecto de los daños que pudiera sufrir el colectivo de trabajo del establecimiento. Su no ejercicio no podrá ser interpretado como una corresponsabilidad del trabajador.
- c) recibir de su empleador información respecto de los riesgos generales del establecimiento y de las tareas a su cargo y la capacitación respectiva para su prevención;
- d) conocer los resultados de todos los exámenes médicos que se les practiquen;
- e) recibir de su empleador, gratuitamente, equipamiento de protección individual adecuado a los riesgos a los que estén expuestos y a sus características psicofísicas, en perfecto estado de conservación y funcionamiento, así como la capacitación para su uso;
- f) suspender sus tareas y, si fuera necesario, retirarse del lugar de trabajo sin pérdida de remuneración, cuando estén expuestos a riesgo grave e inminente y mientras persista el mismo, informando inmediatamente al superior jerárquico y al comité mixto de prevención, salud y seguridad laboral o al representante de prevención según el caso, Su no ejercicio no podrá ser interpretado como una corresponsabilidad del trabajador.
- g) negarse a realizar tareas que importaran un riesgo grave o inminente, cuando no les fueran entregados los elementos de protección individual indispensables o cuando no estuviesen debidamente capacitados para desempeñarlas; Su no ejercicio no podrá ser interpretado como una corresponsabilidad del trabajador.
- h) denunciar ante sus superiores jerárquicos, los representantes de prevención o, en su caso, los comités mixtos de prevención, salud y seguridad laboral y a la autoridad competente, aquellas situaciones que puedan entrañar un riesgo para su salud o seguridad, cualquier otro incumplimiento a este TÍTULO y sus normas reglamentarias, como así también los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales; sin que ello implique corresponsabilidad con el empleador, ART y terceros respecto de los daños que pudiera sufrir el colectivo de trabajo del establecimiento.

Artículo 21°. - Obligaciones de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo que determine la reglamentación, los trabajadores estarán obligados en el marco de lo prescripto por la L.C.T. a:

- a) respetar las normas de prevención, salud y seguridad laboral que esta ley y su reglamentación pongan a su cargo y las medidas dispuestas por el empleador en cumplimiento de sus propias obligaciones;
- b) utilizar correctamente los medios de protección individual y colectiva y observar las prescripciones de los avisos, carteles y señalización que indiquen medidas de salud y seguridad laboral;
- c) participar en los programas formativos y educativos en materia de salud y seguridad laboral y de las actividades de capacitación en prevención y salvamento, dentro de su jornada de trabajo;
- d) prestar colaboración para que se le practiquen los exámenes médicos de salud que correspondan;
- e) denunciar ante el empleador y su ART los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que sufran y, cuando desempeñen funciones jerárquicas, aquellos de los trabajadores a su cargo u otros que lleguen a la esfera de su conocimiento;

Artículo 22°. - Obligaciones de las ART

1. A los fines del cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos derivados del trabajo las ART deberán cumplir las siguientes obligaciones:

- a) Las ART están obligados a asegurarle al trabajador el derecho a ejercer sus actividades en un ambiente de trabajo sano y seguro, que preserve su salud física y mental y estimule su desarrollo y desempeño profesional.
- b) Concurrir, dentro de los 90 días hábiles de vigencia de cada contrato de afiliación y con la periodicidad que determine la reglamentación de acuerdo a las características de cada actividad, a los establecimientos del empleador asegurado, a fin de verificar el estado de cumplimiento de la normativa de salud y seguridad laboral. Concluida la verificación, deberán notificar a su

asegurado el resultado y, en su caso, recomendarle las medidas adecuadas para satisfacer las exigencias normativas en la materia, informando de todo ello a la autoridad de aplicación.

c) Las Art deberán brindar asesoramiento y ofrecer asistencia técnica a los empleadores afiliados en las siguientes materias:

1.- 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.

2.- Normativa vigente en materia de higiene y seguridad en el trabajo, en particular sobre los derechos y deberes de cada una de las partes.

3.- Selección de elementos de protección personal

4.- Suministro de información relacionada a la Seguridad en el empleo de productos químicos y biológicos.

d) Colaborar en las investigaciones y acciones de promoción de la prevención que desarrolle la SRT.

e) Cumplir toda obligación que establezca la SRT.

f) Denunciar ante la autoridad de aplicación la negativa del empleador a declarar sus actividades y riesgos, o a permitir el acceso del personal destacado por la ART a sus establecimientos, o cuando éste de cualquier modo impidiere u obstaculizare la verificación prevista en el inciso precedente, como así también los incumplimientos de sus empleadores afiliados en relación a las normas de salud y seguridad en el trabajo.

g) Evaluar la verosimilitud de las características de los agentes de riesgo denunciados por el empleador;

h) Practicar los exámenes periódicos de salud en base a la declaración prevista en el inc. h del art. 8º de esta ley, con el contenido y frecuencia previstas en la Resolución 43/97 de la SRT, informando sobre sus resultados a los trabajadores y al responsable médico del Servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo de la empresa o, en su caso, al empleador. Cuando el empleador cambie de ART, la aseguradora de origen deberá remitir a la nueva aseguradora copia de los antecedentes médicos de los trabajadores del empleador afiliado, salvaguardando las normas del secreto médico. Dichos exámenes médicos serán sin cargo para el empleador.

i) Elaborar y entregar a los empleadores un informe epidemiológico sobre los exámenes médicos practicados, formulando las recomendaciones que sean necesarias, debiendo guardar el correspondiente secreto médico sobre la información suministrada. La reglamentación dará cuenta de las características que deberán asumir estos informes;

j) Investigar las denuncias efectuadas por los representantes de prevención o los comités mixtos de prevención, salud y seguridad laboral, por incumplimiento de los empleadores a sus obligaciones. En estos casos informarán sus conclusiones a la autoridad de aplicación.

k) Realizar la investigación y análisis de los accidentes o enfermedades laborales en las condiciones que determine la reglamentación.

l) Mantener un registro de siniestralidad por establecimiento, lo que deberá incluirse en el Registro que, a tal efecto, funcionará en la SRT.

ll) Promover la realización de acciones preventivas por parte de sus empleadores afiliados, mediante campañas de sensibilización que fomenten el interés y cooperación en la acción preventiva en todos los niveles jerárquicos del empleador;

m) Promover la realización, por parte de sus empleadores afiliados, de actividades preventivas básicas y generales que hacen al orden y limpieza en los establecimientos y al mantenimiento de las herramientas y máquinas que sean utilizadas por los trabajadores.

n) Brindar asesoramiento y poner a disposición de sus afiliados asistencia técnica;

o) Ofrecer a sus afiliados cursos o seminarios abiertos en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, como así también en capacitación en los riesgos inherentes a cada actividad;

p) Suministrar la información y documentación relacionada con el cumplimiento de sus obligaciones que requiera la autoridad de aplicación;

q) Contar con la suficiente cantidad y calidad de profesionales y especialistas en materia de salud y seguridad necesarios para cumplir con las obligaciones de esta ley y sus reglamentos, los que deberán estar inscriptos en el Registro que se creará a tal efecto;

- r) Las ART deberán controlar el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo. En el supuesto de verificar incumplimientos indicarán a los empleadores las medidas y modificaciones que deberán adoptar para adecuar sus establecimientos a la normativa vigente comunicando contemporáneamente dichos incumplimientos a la SRT o a la autoridad administrativa laboral provincial según correspondiere.
- s) Brindar cursos de capacitación en Higiene y Seguridad del Trabajo a los trabajadores de las empresas afiliadas, los que se desarrollaran en el domicilio del empleador o del establecimiento en su caso y en el horario habitual de trabajo. Las fechas y horarios de capacitación serán acordados con el empleador.
- t) Elevar información a la SRT sobre los recursos asignados por cada ART para cumplir sus obligaciones de prevención de riesgos.
- u) Recomendación de las medidas correctivas y un plan de acción que deberán ejecutar los empleadores para reducir los riesgos y la siniestralidad asociada a ellos;
- v) Propuesta de un programa de capacitación para que desarrolle el empleador con sus trabajadores, en materia de prevención de riesgos del trabajo, orientada a los riesgos específicos de la actividad desarrollada en los establecimientos y que alcance a todos los niveles jerárquicos de su organización;
- w). Las ART deberán informar a los interesados la red de establecimientos para la atención médica y hospitalaria de los trabajadores
- x) La prohibición de realizar exámenes preocupacionales a los trabajadores con carácter previo a la contratación, implica también la prohibición de exigir la previa exhibición de los exámenes preexistentes, sin perjuicio de ello las ART podrán requerir información acerca del grado de cumplimiento de esta obligación legal.

Artículo 23°. - Obligaciones de las ART de empleadores incluidos en el "grupo de actividades de riesgo específico" y de "riesgo crítico"

Son actividades consideradas, a los efectos de esta ley, de riesgo específico las siguientes: Explotación de Minas y Canteras, Construcción, Electricidad, gas y Agua; Industria manufacturera, Comercio restaurantes y hoteles y Transporte y aquellas otras que determine la autoridad de aplicación, teniendo en cuenta las características inherentes al normal desenvolvimiento de la actividad.

Serán encuadradas por la autoridad de aplicación como de riesgo crítico los empleadores que tengan un índice de siniestralidad de un 10 % por encima de la media de la actividad a la que pertenezcan y que hayan sido objeto de multas por incumplimientos a las normas de higiene y seguridad en el trabajo y aquellas otras que determine la autoridad de aplicación, teniendo en cuenta las características inherentes al normal desenvolvimiento de la actividad.

Para los empleadores incluidos en el "grupo de riesgo crítico" y en el de "riesgo específico", las ART deberán diseñar un "Plan de Acción" que contemple el cumplimiento de las siguientes medidas:

- a) visitas periódicas de seguimiento de un Plan de Acción elaborado por las ART en cumplimiento de este artículo.
- b) evaluación periódica de los riesgos existentes y su evolución;
- c) análisis de los riesgos potenciales en base a la evaluación precedente;
- d) recomendación de las medidas correctivas que deberán ejecutar los empleadores para reducir los riesgos incluidos en el Plan de Acción y la siniestralidad asociada a ellos;
- e) propuesta de un programa de capacitación para que desarrolle el empleador con sus trabajadores, en materia de prevención de riesgos del trabajo, orientada a los riesgos específicos de la actividad desarrollada en los establecimientos y que alcance a todos los niveles jerárquicos de su organización;

Las ART estarán obligadas a informar a la SRT, a los trabajadores, sus asociaciones sindicales, al Comité Mixto de Higiene y Seguridad del Trabajo y a los Administradores Provinciales de Trabajo, el contenido y desarrollo del Plan de Acción establecido en el presente artículo.

Las ART controlarán la ejecución del Plan de Acción y estarán obligadas a denunciar los incumplimientos al mismo a la autoridad de aplicación. Cuando concurren dos o más ART en

un mismo establecimiento, deberán coordinar sus acciones según lo establezca la reglamentación.

Los empleadores podrán impugnar el contenido del Plan de Acción ante la autoridad de aplicación dentro de las 72 (setenta y dos) hs. de recibido.

Artículo 24°. - Responsabilidad Civil de las ART

La ART deberá controlar la ejecución de las medidas y modificaciones previstas en los apartados anteriores y deberá denunciar las omisiones de los empleadores afiliados a la SRT o a la autoridad administrativa provincial laboral provincial según correspondiere. Si la ART no controlase, o habiendo controlado omite comunicar los incumplimientos del empleador que hubiera debido conocer de cumplir con sus obligaciones legales y reglamentarias, será solidariamente responsable de los daños y perjuicios causados al trabajador por tales incumplimientos, siempre que los mismos guarden nexo de causalidad adecuada entre daño sufrido y las obligaciones omitidas, y en cuanto no sean cubiertos por las prestaciones de esta ley.

Capítulo III: Daños en la salud cubiertos.

Artículo 25°. - Cobertura

Se consideran daños laborales cubiertos por las prestaciones de esta ley, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales definidas en el artículo 4°.

Artículo 26°. - Reconocimiento individual de enfermedades laborales no incluidas en el Listado de Enfermedades laborales

1. Las enfermedades no incluidas en el Listado, como sus consecuencias, serán consideradas daños resarcibles cuando el damnificado acredite, ante la las comisiones médicas laborales, que la enfermedad es consecuencia inmediata o mediata previsible causada o concausada por la actividad laboral desempeñada a favor del empleador.

2. Cuando, vigente la relación de trabajo, el empleador o el trabajador denuncien ante el asegurador como laboral una enfermedad no incluida en el listado previsto en esta ley o desconociera las consecuencias invalidantes de un accidente de trabajo descrito en el Artículo 4° o el carácter laboral del mismo, el asegurador deberá otorgar todas las prestaciones en especie y las prestaciones en dinero por incapacidad laboral temporaria previstas en esta ley por los plazos que corresponden de acuerdo con el régimen de accidentes y enfermedades inculpables. En esta situación, y dentro del plazo de tres días de recibida la denuncia, el asegurador podrá solicitar a la Comisión médica prevista en el artículo 43 de la presente ley que se pronuncie sobre el carácter laboral de dicha enfermedad. Vencido dicho plazo el asegurador no podrá cuestionar el carácter laboral de dicha enfermedad en el caso concreto.

Si la Comisión Médica desconociera el carácter laboral de la enfermedad denunciada, la aseguradora podrá repetir del empleador y de la obra social, según corresponda, el valor de las prestaciones otorgadas al trabajador o, en su caso, a los derechohabientes del trabajador.

Dicha decisión será recurrible judicialmente a través del procedimiento sumarísimo ante el Tribunal competente.

3. Sólo para el caso que se desconociera la calidad de accidente laboral quedará expedita la vía judicial a favor del trabajador sin necesidad del dictamen de la Comisión médica laboral.

4.-Si la enfermedad se manifestara luego de extinguida la relación de trabajo o provocara la muerte del trabajador, y no se tratara de las enfermedades enumeradas en el listado previsto en la presente norma, el trabajador o, en el supuesto de fallecimiento de éste, los derechohabientes podrán solicitar a la Comisión Médica su reconocimiento como enfermedad laboral, en cuanto se configuren los supuestos del artículo 4° de esta ley.

Artículo 27°. - Modificación del Listado de Enfermedades laborales.

1. Delegase en el Comité Consultivo Permanente, la facultad de modificar el Listado de Enfermedades laborales aprobado por la presente ley.

2. Quedan exceptuadas de este procedimiento, a los fines de su incorporación, aquellas enfermedades que hubieran sido declaradas contingencias resarcibles, reiteradamente, por las Comisiones Técnicas y/o los Tribunales competentes.

Artículo 28°. - Daños excluidos.

No corresponden las prestaciones fijadas en esta ley, en los casos de:

a.-) Accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo:

b.-) Incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral, que no hayan sido relevantes en la función para la cual fue contratado y acreditadas en el examen preocupacional efectuado, según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación. En todos los casos, para que esta exclusión tenga efecto, será condición ineludible la notificación fehaciente al trabajador en oportunidad de su ingreso, donde se le informe la índole de la incapacidad detectada. Para que esta notificación sea válida, dentro de las 48 hs. de haberse practicado, deberá remitirse copia a la autoridad administrativa.

Artículo 29°. - Deber de otorgamiento en todos los casos de asistencia médica

1. En caso de discrepancia acerca de la procedencia o no de las prestaciones de asistencia médica previstas por esta ley, las ART o los empleadores autoasegurados no podrán suspender su cumplimiento sin previo dictamen de la Comisión Médica o resolución de autoridad administrativa o judicial competente, que así lo determine. En este caso, la ART o el empleador autoasegurado, tendrán derecho a repetir el valor de las prestaciones otorgadas hasta ese momento de quien resulte responsable.

2. Si las prestaciones de asistencia médica, a cargo de una ART, hubieran sido otorgadas por un agente del seguro de salud comprendido en las disposiciones de la ley 23.661, podrá repetir el costo de las mismas por medio del débito automático sobre los fondos que se encuentran depositados en la A.F.I.P. a favor de éstas.

3. Si dichas prestaciones hubieran estado a cargo de empleador autoasegurado, el agente que las otorgó tendrá derecho a repetir contra aquél su valor. Para que la repetición sea admisible, el trabajador damnificado debe haber efectuado la denuncia ante la Comisión Médica por cualquier causa relacionada con el otorgamiento de las prestaciones y el Agente debe intimar por un plazo de 10 días a la A.R.T. al pago de las mismas.

Artículo 30°. - Incapacidad Laboral Temporaria

1. Existe situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) cuando el daño sufrido por el trabajador le impida temporariamente la realización de sus tareas habituales.

2. La situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) cesa por:

a) Alta médica;

b) Declaración de Incapacidad Laboral Permanente (ILP);

c) Transcurso de un año desde la primera manifestación invalidante;

d) Muerte del damnificado.

2.- Excepcionalmente y cuando no fuera posible determinar el grado de la disminución permanente de capacidad laborativa, el plazo anual de ILT podrá extenderse hasta por dos años más, contados desde su vencimiento, con acuerdo del trabajador e intervención de la Comisión Médica.

Artículo 31°. - Incapacidad Laboral Permanente

1. Existe situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) cuando el daño sufrido por el trabajador le ocasione una disminución permanente de su capacidad laborativa.

2. La Incapacidad Laboral Permanente (ILP) será total, cuando la disminución de la capacidad laborativa permanente fuere igual o superior al 66 %, y parcial, cuando fuere inferior a este porcentaje.

3. El grado de incapacidad laboral permanente será determinado por las comisiones médicas de esta ley, en base a la tabla de evaluación de las incapacidades laborales, del Listado de Enfermedades laborales que determine la reglamentación y a la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales que deberá confeccionar la autoridad de aplicación sin perjuicio de que también se , ponderarán entre otros factores, la edad del trabajador, el tipo de actividad y las posibilidades de reubicación laboral.

Incapacidad Laboral Permanente (ILP)

1. Existe situación Incapacidad Laboral Permanente cuando el daño sufrido por el trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral le ocasione una disminución permanente de su capacidad laborativa cuyo porcentaje será determinado por los organismos o Tribunales judiciales competentes.

2. La ILP será parcial, cuando fuese inferior al 66 % y total cuando fuese igual o superior a ese porcentaje. Si además el damnificado requiriese la asistencia continua de otra persona para realizar los actos elementales de su vida, se considerará "Gran Invalidez".

Gran invalidez. Existe situación de gran invalidez cuando el trabajador en situación de Incapacidad Laboral Permanente total necesite la asistencia continua de otra persona para realizar los actos elementales de su vida.

Artículo 32°. - Carácter provisorio y definitivo de la ILP.

1.- La situación de incapacidad laboral permanente (ILP) superior al 50% de la total obrera tendrá carácter provisorio hasta que exista certeza acerca del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laborativa.

Dicha etapa podrá tener una extensión de 24 meses cuando no se dé la condición puntualizada en la parte final del párrafo anterior.

Vencido dicho término la incapacidad laboral permanente tendrá carácter definitivo.

Cuando exista certeza sobre el carácter definitivo de la incapacidad se podrá solicitar ante la Comisión Médica local o ante la autoridad judicial competente la finalización del periodo de provisoriedad, sin necesidad de agotar el plazo previsto en el segundo párrafo de este inciso.

2.- La situación de incapacidad laboral permanente parcial (ILPP) igual o menor al 50% no tendrá periodo de provisionalidad y el carácter definitivo se determina a la fecha del cese de la incapacidad laboral temporaria, con excepción de aquellas situaciones en las cuales el damnificado al cese de esta última incapacidad por el transcurso del año de la primera manifestación invalidante no pueda desarrollar las tareas habituales por tener que continuar con tratamiento médico.

Capítulo IV: Prestaciones Dinerarias.

Artículo 33°. - Régimen legal de las prestaciones dinerarias

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

2.- En los supuestos de una incapacidad superior al 50% de la total obrera, junto con las prestaciones previstas en los artículos 36 y 37 de la presente ley los beneficiarios percibirán, además, una compensación dineraria adicional de pago único, conforme se establece a continuación:

a) En el caso de incapacidad del 50% e inferior al 66% dicha prestación adicional será de PESOS CIENTO TREINTA Y CINCO MIL (\$135.000).

b) En los casos de incapacidad superior al 66% dicha prestación adicional será de PESOS CIENTO OCHENTA MIL (\$ 180.000).

c) En el caso de muerte la prestación adicional será de PESOS DOSCIENTOS TREINTA MIL (\$230.000).

Artículo 34°. - Ingreso base

1.-A los efectos de determinar la cuantía de las prestaciones dinerarias se considera ingreso base a la cantidad que resulte de dividir la suma total de los ingresos que devengó el trabajador por cualquier concepto derivado de su relación laboral, por el término de los seis (6) meses anteriores a la primera manifestación invalidante, o en el tiempo de prestación de servicio si fuera menor a ese periodo por el número de días que el trabajador prestó o debió prestar servicios en el período considerado.

Se computarán todos los ingresos que perciba el trabajador por todo concepto, y toda otra asignación que perciba el trabajador y sea susceptible de cuantificación dineraria.

Este ingreso base se recompondrá bimestralmente, en base a los aumentos que durante ese período fueren acordados a los trabajadores de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o por decisión del empleador, conforme los criterios del artículo 208 de la LCT (t.o. 1976)

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

3.- En caso de pluriempleo, se computará el total resultante de las remuneraciones devengadas con cada empleador. La reglamentación determinará el modo de distribución y reintegro del valor de las prestaciones entre los empleadores autoasegurados.

4.- En ningún caso el valor del Ingreso Base podrá ser inferior al ingreso que hubiese percibido el trabajador de no haberse operado el impedimento.

Artículo 35°. - Prestaciones por Incapacidad Laboral Temporaria

1. A partir del día siguiente a la primera manifestación invalidante y mientras dure el período de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT.-), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual, de cuantía igual al valor mensual del ingreso base.

La prestación dineraria correspondiente a este período será íntegramente a cargo de la Aseguradora del Riesgos del Trabajo.

El pago de la prestación dineraria deberá efectuarse en el plazo y en la forma establecida en la Ley N° 20.744 (t.o. 1976.-) y sus modificatorias para el pago de las remuneraciones a los trabajadores. Se calculará, ajustará y liquidará de acuerdo a las pautas del artículo 208 de la LCT (t.o 1976).

2. El responsable del pago de la prestación dineraria retendrá los aportes y efectuará las contribuciones correspondientes a los subsistemas de Seguridad Social que integran el SUSS o los de ámbito provincial que los reemplazan, exclusivamente, conforme la normativa previsional vigente debiendo abonar, asimismo, las asignaciones familiares.

3. Durante el periodo de Incapacidad Laboral Temporaria, originada en accidentes de trabajo o en enfermedades laborales, el trabajador no devengará remuneraciones de su empleador.

Artículo 36°. - Prestaciones por Incapacidad Permanente Parcial (IPP).

1.- Producido el cese de la incapacidad laboral temporaria y mientras dure la situación de provisionalidad de la incapacidad permanente parcial (IPP), en los casos previstos en el artículo 32 inciso 1° el damnificado percibirá una prestación de pago mensual cuya cuantía será igual al valor mensual del ingreso base, además de las asignaciones familiares correspondientes hasta la declaración del carácter definitivo de la incapacidad

2. Declarado el carácter definitivo de la Incapacidad Laboral permanente parcial (IPP), el damnificado percibirá una indemnización de pago único, cuya cuantía será igual a 70 veces el valor mensual del ingreso base, multiplicado por el porcentaje de incapacidad y por un coeficiente que resultara de dividir el numero 100 por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante. Esta suma en ningún caso será inferior a la cantidad que resulte de multiplicar \$ 400.000 por el porcentaje de incapacidad;

3.- Se entenderá por incapacidad parcial a aquella que no supere el 66% de la total obrera.

4. Las ART, los empleadores autoasegurados y las asociaciones mutuales de empresas deberán abonar la indemnización establecida en el apartado anterior dentro de los 15 días de configurado el carácter definitivo de la incapacidad parcial. Transcurrido dicho plazo y hasta tanto la ART abone las indemnizaciones establecidas en el apartado anterior, deberá abonar al trabajador un importe igual al 100% del ingreso base, importe que no será debitado de las indemnizaciones por incapacidad permanente.

Art. 37- Prestaciones por Incapacidad Permanente Total (IPT).

1. Hasta tanto se configure el carácter definitivo de la Incapacidad Laboral Permanente Total, el damnificado percibirá una prestación de pago mensual en concepto de incapacidad permanente provisoria equivalente al valor mensual del ingreso base que se calculará, liquidará y ajustará de acuerdo al artículo 208 de la LCT. Percibirá, además, las asignaciones familiares correspondientes, las que se otorgarán con carácter no contributivo.

Durante este período, el damnificado tendrá derecho a las prestaciones del sistema de cobertura del seguro de salud que le corresponda, debiendo la Aseguradora de Riesgo del Trabajo retener los aportes respectivos para ser derivados al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, u otro organismo que brindare tal prestación.

2. El damnificado percibirá además una indemnización de pago único cuyo monto será igual a 70 veces el valor del ingreso mensual base, por el coeficiente que resultará de dividir el número 100 por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante o la muerte.

En ningún caso la adición de las prestaciones dinerarias por incapacidad permanente o la muerte podrá ser inferior a \$ 400.000.

4.- Las Aseguradoras del Riesgos del Trabajo, los empleadores autoasegurados y las asociaciones mutuales de empresas deberán abonar la indemnización establecida en el apartado anterior dentro de los 15 días de configurado el carácter definitivo de la incapacidad total.

Transcurrido dicho plazo y hasta tanto la Aseguradora del Riesgos del Trabajo abone las indemnizaciones establecidas en el apartado anterior, deberá abonar al trabajador un importe igual al 100% del ingreso base, importe que no será debitado de las indemnizaciones por incapacidad permanente, sin perjuicio de los intereses compensatorios que se devengarán.

Artículo 38°. - Retorno al trabajo por parte del damnificado.

1. La percepción de prestaciones dinerarias por Incapacidad Laboral Permanente es compatible con el desempeño de actividades remuneradas por cuenta propia o en relación de dependencia.
2. El Poder Ejecutivo Nacional podrá reducir los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social, correspondientes a supuestos de retorno al trabajo de trabajadores con Incapacidad Laboral Permanente.
3. Las prestaciones establecidas por esta ley son compatibles con las otras correspondientes al régimen previsional a las que el trabajador tuviere derecho.

Artículo 39°. - Gran Invalidez

1. El damnificado declarado gran inválido percibirá las prestaciones correspondientes al supuesto de Incapacidad Laboral Permanente Total (IPT.-).
Adicionalmente las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, los empleadores autoasegurados y las asociaciones mutuales de empresas abonarán al damnificado una prestación de pago mensual equivalente de Dos mil quinientos pesos que se ajustarán de acuerdo a la movilidad del aumento de los salarios privados que fija el Indec y se extinguirá a la muerte del damnificado.

Artículo 40°. - Muerte del damnificado

1. Los derechohabientes del trabajador a las prestaciones correspondientes al supuesto de Incapacidad Laboral Permanente Total (IPT.-).
2. Se consideran derechohabientes a los efectos de esta Ley, a las personas enumeradas en el artículo 53 de la Ley N° 24.241, quienes concurrirán en el orden de prelación y condiciones allí señaladas. El límite de edad establecido en dicha disposición se entenderá extendido hasta los veintiún (21.-) años, elevándose hasta los veinticinco (25.-) años en caso de tratarse de estudiantes a cargo exclusivo del trabajador fallecido. En ausencia de las personas enumeradas en el referido artículo, 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. La reglamentación determinará el grado de parentesco requerido para obtener el beneficio y la forma de acreditar la condición de familiar a cargo.
3. En caso de inexistencia de los derechohabientes enumerados en el apartado precedente a los efectos de la presente ley serán beneficiarios por derecho propio aquellos que resulten sucesores del trabajador fallecido de conformidad con lo normado por el Código Civil.

Todas las prestaciones dinerarias por incapacidad permanente parcial total o la muerte de la presente ley se aumentarán, según la gravedad de la falta, en un 30 a un 50% cuando la lesión o la muerte se produzca por máquinas, o en instalaciones, o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones o cuando no se hubieran observado las medidas de seguridad o higiene en el trabajo.

La responsabilidad del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor.

Artículo 41°. - Beneficiarios del Sistema Nacional de Seguro de Salud - Acumulación con las prestaciones de esta Ley

Establécese que las personas que se encuentren en situación de incapacidad laboral temporaria o en situación de incapacidad laboral permanente parcial provisoria o definitiva o incapacidad laboral permanente total provisoria, mantendrán su condición de beneficiarios del sistema Nacional de Seguro de Salud con los alcances fijados en los Artículos 8 y 9 de la Ley 23.660 respecto de las prestaciones ajenas a la incapacidad establecida y hasta el cese de dicha situación.

Las prestaciones médico asistenciales correspondientes al Programa Médico Obligatorio se mantendrán a cargo de la Obra Social vigente al momento de producirse la situación incapacitante prevista en los artículos precedentes.

Capítulo V: Prestaciones en especie.

Artículo 42°. - Prestaciones comprometidas

1. Las ART otorgarán a los trabajadores que sufran algunas de las contingencias previstas en esta ley las siguientes prestaciones en especie:

a.-) Asistencia médica y farmacéutica:

b.-) Prótesis y ortopedia:

c.-) Rehabilitación;

d.-) Recalificación profesional; y

e.-) Servicio funerario.

2. Las prestaciones a que se hace referencia en el apartado 1, incisos a.-), b.-) y c.-) del presente artículo, se otorgarán a los damnificados hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas incapacitantes, de acuerdo a como lo determine la reglamentación.

3. Las prestaciones en especie de esta ley gozan de las franquicias y privilegios de los créditos por alimentos. Son además irrenunciables, inembargables y no pueden ser cedidas ni enajenadas.

4. La ART deberá garantizar las prestaciones médico asistenciales y las terapias de rehabilitación cumpliendo las pautas que a tal efecto determine la reglamentación. En caso de deficiencia en la prestación comprometida será directamente responsable por los daños y perjuicios ocasionados al trabajador, tanto con relación a la incapacidad sobreviniente como con las demoras en la recuperación que se produzca como consecuencia de prestaciones insuficientes o carentes de pericia.

5. Las ART deberán poner en conocimiento del la Superintendencia de Riesgos del Trabajo la nómina de facultativos y de centros asistenciales que hayan contratado o contraten para el cumplimiento de sus deberes prestacionales. La SRT a su vez deberá crear el registro pertinente a fin de un mejor control de las obligaciones prestacionales establecidas en el presente plexo normativo.

La SRT tendrá a su cargo el registro de los Profesionales, Instituciones y Servicios Medico-Asistenciales que brindarán las coberturas de las prestaciones médicas a cargo de las ART.

Capítulo VI: Determinación y revisión de las incapacidades

Artículo 43°. - Comisiones médicas laborales.

1. Créanse en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires las comisiones médicas laborales de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

2. Los damnificados podrán optar por someter el conflicto a la decisión de las Comisiones Médicas u ocurrir directamente ante la Justicia Nacional del Trabajo.

3. Cada comisión médica estará integrada por tres médicos, los que serán designados por concurso y oposición de antecedentes sustanciado ante un Jurado constituido por un representante del Consejo Federal del Trabajo, un representante de la Cámara del Trabajo, uno por la Academia Nacional de Medicina y uno por la Autoridad Administrativa local.

Los médicos de las comisiones médicas tendrán la condición de empleados públicos y como tales, la garantía constitucional de estabilidad en el empleo y los derechos y deberes establecidos en la legislación que regula el contrato de empleo público. Asimismo y por el plazo de cinco (5) años posteriores a su cese en el cargo, tendrán incompatibilidad para desempeñarse en forma directa o indirecta en una ART.

4. Las comisiones médicas serán los órganos que deberán determinar:

a) La determinación del porcentaje de incapacidad;

b) La extensión del plazo de la ILT y la IPP y su registro

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

d) El carácter laboral del accidente o profesional de la enfermedad, cuando correspondiere a los criterios médicos, incluyendo los aspectos vinculados al Listado de Enfermedades laborales.

e) El derecho a las prestaciones en caso de una enfermedad no incluida en el Listado de Enfermedades laborales que determine la reglamentación.

f) El registro y fiscalización, según corresponda, de los exámenes médicos de salud.

g) La determinación de la gran invalidez.

5. En los casos que el damnificado hubiera ocurrido ante la Comisiones Médicas las decisiones definitivas de éstas serán RECURRIBLES ante la Justicia Nacional del Trabajo.

6. En los casos que el damnificado hubiera ocurrido ante la Comisiones Médicas sus dictámenes serán vinculantes para las partes si no fueran recurridos dentro del plazo de noventa días de ser fehacientemente notificados.

La apelación deberá formularse por escrito y libremente ante la comisión médica, teniendo las partes la facultad de ofrecer y/o ampliar las pruebas ofrecidas en su oportunidad, y ésta deberá elevarla al Juez Nacional del Trabajo en un plazo de cinco días. Serán partes en el mismo la aseguradora, el empleador y el trabajador o, en los supuestos de fallecimiento de éste, sus derechohabientes.

En ningún caso la ART podrá suspender las prestaciones de asistencia médica y las correspondientes por incapacidad laboral temporaria que requiera el damnificado.

El damnificado deberá contar con asistencia letrada y será nulo todo lo actuado en infracción a este requisito.

7. Los gastos que demande el funcionamiento de las comisiones médicas serán financiados por las aseguradoras de riesgos del trabajo.

En todos los casos el procedimiento será gratuito para el damnificado incluyendo traslados y estudios complementarios.

8.-La presentación de la denuncia del accidente del trabajo o la enfermedad laboral interrumpe el plazo de la prescripción de toda acción emergente de la presente ley o fundada en el derecho civil.

Artículo 44°.- Funcionamiento

Las Comisiones Médicas Laborales, funcionarán conforme a las normas de procedimiento que dicte la reglamentación, con patrocinio jurídico obligatorio para las partes y el plazo máximo de tramitación serán de 90 días, prorrogables por el término otros 90 días por resolución fundada a los efectos de obtener la determinación de la incapacidad laboral permanente.

El incumplimiento del plazo referido atraerá el mal desempeño de los integrantes de la comisión técnica.

Los recursos se concederán con efecto devolutivo, pudiendo percibir como pago a cuenta los apartados 1 y 2 de los artículos 35 y 36 de esta Ley, que fueran reconocidos.

En todos los casos la jurisdicción será a opción del damnificado o en caso de ser recurrente la ART deberá sustanciarse el recurso ante la jurisdicción del domicilio del damnificado.

Capítulo VII: Recapitación y Reinserción laboral.

Artículo 45.- Definición de recapitación.-

Definición de recapitación. Se entiende por recapitación a todo conocimiento y formación de habilidades que adquiera el trabajador para su inserción laboral.

Artículo 46.- Sujetos obligados

Las ART y los empleadores estarán obligados a la recapitación de los trabajadores que hayan sufrido daños por accidentes de trabajo o enfermedades laborales, durante el plazo de un año de vencido las licencias pertinentes.

Artículo 47.- Fondos de recapitación. Financiamiento.

Los costos de la recapitación serán financiados por los fondos creados para fines especiales y/o de garantía que se comprometan a dichos fines.

Artículo 48.- Control de cumplimiento.

La SRT con el Comité Consultivo Permanente tendrán a su cargo el otorgamiento y control de los fondos especiales necesarios para la recapitación. Asimismo, llevarán el seguimiento del efectivo cumplimiento de los planes de recapitación.

Artículo 49.- Entidades de recapitación.

La recapitación será llevada a cabo por instituciones públicas o privadas autorizadas por la SRT.

Artículo 50.- Reinserción laboral.

Durante el año de espera o conservación del puesto conforme el art. 211 de la LCT y de regímenes o estatutos especiales, el empleador deberá prever la reinserción laboral del trabajador recapitado. En caso de patologías graves el plazo se extenderá a dos años.

Artículo 51.- Mantenimiento del nivel remunerativo.-

En toda reinserción laboral no se podrá disminuir la remuneración que el trabajador perciba con anterioridad, así como se deberán integrar todos los aumentos que se hubieran fijado en ese

período. Del mismo modo la recalificación no podrá comprender categoría inferior a la que poseía el trabajador al momento de la denuncia del siniestro.

Capítulo VIII: Concurrencia.

Artículo 52. - Concurrencia.

1. Las prestaciones serán abonadas, otorgadas o contratadas a favor del damnificado o sus derechohabientes, según el caso, por la ART a la que se hayan efectuado o debido efectuarse las cotizaciones a la fecha de la primera manifestación invalidante.

Cuando la contingencia se hubiera originado en un proceso desarrollado a través del tiempo y en circunstancias tales que se demostrara que hubo cotización o hubiera debido haber cotización a diferentes ARTs; la ART obligada al pago según el párrafo anterior podrá repetir de las restantes los costos de las prestaciones abonadas u otorgadas a los pagos efectuados, en la proporción en la que cada una de ellas sea responsable conforme al tiempo e intensidad de exposición al riesgo.

Las discrepancias que se originen en torno al origen de la contingencia y las que pudieran plantearse en la aplicación de los párrafos anteriores, deberán ser sometidas a la SRT.

2. Cuando la primera manifestación invalidante se produzca en circunstancia en que no exista ni deba existir cotización a una ART las prestaciones serán otorgadas, abonadas, o contratadas por la última ART a la que se hayan efectuado o debido efectuarse las cotizaciones y en su caso serán de aplicación las reglas del apartado anterior.

Capítulo IX: Gestión de las prestaciones.

Artículo 53°. - Aseguradoras de Riesgo del Trabajo

1. Con la salvedad de los supuestos del régimen del autoseguro, la gestión de las prestaciones y demás acciones previstas en esta ley estará a cargo personas jurídicas, previamente autorizadas por la Superintendencia de Seguros de la Nación, denominadas "Aseguradoras de Riesgo del Trabajo" (ART.-), que reúnan los requisitos de solvencia financiera, capacidad de gestión, y demás recaudos previstos en esta ley, en la ley 20.091, y en sus reglamentos.

2. La autorización conferida a una ART será revocada:

a.-) Por las causas y procedimientos previstos en esta ley, en la ley 20.091, y en sus respectivos reglamentos;

b.-) Por omisión de otorgamiento íntegro y oportuno de las prestaciones de ésta Ley;

c.-) Cuando se verifiquen deficiencias graves en el cumplimiento de su objeto, que no sean subsanadas en los plazos que establezca la reglamentación.

3. Las ART tendrán como único objeto el otorgamiento de las prestaciones que establece esta ley, en el ámbito que -de conformidad con la reglamentación- ellas mismas determinen.

4. Las ART podrán, además, contratar con sus afiliados:

La cobertura de las exigencias financieras derivadas de los juicios por accidentes y enfermedades de trabajo con fundamento en las disposiciones del derecho común.

Para esta operatoria la ART fijará libremente la prima, y llevará una gestión económica y financiera separada de la que corresponda al funcionamiento de la Ley.

Estas operatorias estarán sometidas a la normativa general en materia de seguros.

5. El capital mínimo necesario para la constitución de una ART será de diez millones de pesos (\$ 10.000.000.-) que deberá integrarse al momento de la constitución. El Poder Ejecutivo nacional podrá modificar el capital mínimo exigido, y establecer un mecanismo de movilidad del capital en función de los riesgos asumidos.

6. Los bienes destinados a respaldar las reservas de la ART no podrán ser afectados a obligaciones distintas a las derivadas de esta ley, ni aún en caso de liquidación de la entidad.

En este último caso, los bienes serán transferidos al Fondo de Reserva de esta Ley.

7. Las ART deberán disponer, con carácter de servicio propio o contratado de la infraestructura necesaria para proveer adecuadamente las prestaciones en especie previstas en esta ley. La contratación de estas prestaciones podrá realizarse con las obras sociales.

Artículo 54°. - Afiliación

1. Los empleadores no incluidos en el régimen de autoseguro deberán afiliarse obligatoriamente a la ART que libremente elijan, y declarar las altas y bajas que se produzcan en su plantel de trabajadores. La declaración de alta debe ser acompañada con la constancia del ente recaudador emitida como mínimo el día previo de haber sido incorporado el trabajador al plantel.

2. La ART no podrá rechazar la afiliación de ningún empleador incluido en su ámbito de actuación.
3. La afiliación se celebrará en un contrato cuya forma, contenido, y plazo de vigencia determinará la SRT
4. La renovación del contrato será automática, aplicándose el Régimen de Alícuotas vigente a la fecha de la renovación.
5. La rescisión del contrato de afiliación estará supeditada a la firma de un nuevo contrato por parte del empleador con otra ART o a su incorporación en el régimen de autoseguro.

Artículo 55°. - Responsabilidad por omisiones

1. Si el empleador no incluido en el régimen de autoseguro omitiera afiliarse a una ART, responderá directamente ante los beneficiarios por las prestaciones previstas en esta ley.
2. Si el empleador omitiera declarar total o parcialmente su obligación de pago o la contratación de un trabajador, la ART otorgará las prestaciones, y podrá repetir del empleador el costo de éstas.
3. En el caso de los apartados anteriores el empleador deberá depositar las cuotas omitidas en la cuenta del Fondo de Garantía de la ART.
4. Si el empleador omitiera -total o parcialmente- el pago de las cuotas a su cargo, la ART otorgará las prestaciones, y podrá ejecutar contra el empleador las cotizaciones adeudadas. En este caso, deberá denunciar el incumplimiento a los interesados y a las organizaciones sindicales que los representen o no afiliados a éstas.

Artículo 56°. - Insuficiencia patrimonial

1. Declarada judicialmente la insuficiencia patrimonial del empleador no asegurado, o en su caso autoasegurado, para asumir las obligaciones a su cargo, las prestaciones serán financiadas por la SRT con cargo al Fondo de Garantía de la LRT.
2. La insuficiencia patrimonial del empleador será probada a través del procedimiento sumarísimo previsto para las acciones meramente declarativas conforme se encuentre regulado en las distintas jurisdicciones donde la misma deba acreditarse, salvo en los casos de concurso abierto o quiebra decretada o liquidación forzosa o voluntaria del empleador.
3. En el supuesto de ser declarada la insuficiencia patrimonial de la ART o abierta su liquidación forzosa o voluntaria, el empleador deberá responder ante los legitimados por las prestaciones establecidas por la presente ley, subrogándose en los derechos de aquellos por las prestaciones que les haya otorgado para hacerlos valer ante el Fondo de reserva de la LRT.

Artículo 57°. - Autoseguro

Quienes se encuentren habilitados en el régimen de autoseguro deberán cumplir con las obligaciones que esta ley pone a cargo del empleador y a cargo de las ARTs, con la excepción de la afiliación, el aporte al Fondo de Reserva de esta Ley y toda otra obligación incompatible con dicho régimen.

Artículo 58°. - Prestadores de Salud

Las ART deberán comunicar a la SRT, para su aprobación la nómina de los profesionales, Instituciones y Servicios Médico-Asistenciales que contraten para brindar a los trabajadores la cobertura de salud, los mismos deberán encontrarse inscriptos en el registro que tiene a su cargo la SRT.

Artículo 59°. - Auditorías

La SRT deberá realizar periódicamente auditorías de nivel prestacional de los efectos inscriptos, pudiendo en su caso suspender provisoriamente al prestador inscripto y solicitar a la SSS, su baja del registro del Registro de Prestadores a cargo de ese organismo. Por su parte la SSS deberá comunicar a la SRT las bajas que realice de la lista de prestadores asistenciales inscriptos.

La SRT verificará que el listado de prestadores de salud presentado por las ART, cubran la especialidad que la actividad de la empresa contratante preventivamente pudiera requerir.

Artículo 60°. - Listado de prestadores

Las ART pondrán en conocimiento de los trabajadores la lista de los centros médico-asistenciales como así de los profesionales que contratados tienen a su cargo la cobertura de la prestación de salud. Del listado el trabajador podrá ejercer la elección del profesional y/o institución que lo asista.

Artículo 61°. - Reintegro a Obras Sociales

Las ART reintegrarán a las Obras Sociales, las sumas que por las prestaciones médico-asistenciales de las coberturas establecidas en la presente ley, estas brinden a los trabajadores. La Obra Social intimará el pago a la ART, a cuyo cargo se encuentra la prestación. Vencidos 30 días de la fecha de reclamo sin que el mismo se hiciera efectivo, la Obra Social denunciará esta circunstancia a la SRT, adquiriendo dicha facturación el carácter de título ejecutivo.

Artículo 62°. - Régimen de alícuotas

1. La Superintendencia de Seguros de la Nación en forma conjunta con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo establecerá los indicadores que las ART habrán de tener en cuenta para diseñar el régimen de alícuotas. Estos indicadores reflejarán la siniestralidad presunta, la siniestralidad efectiva, y la permanencia del empleador en una misma ART. Del mismo modo, elaborarán una tabla de alícuotas diferencial, que será aplicada a empleadores reincidentes en el incumplimiento a las disposiciones de esta ley, cualquiera sea la ART que contraten.

2. Cada ART deberá fijar su régimen de alícuotas en función del cual será determinable para cualquier establecimiento, el valor de la cuota mensual.

3. El régimen de alícuotas deberá ser aprobado por la Superintendencia de Seguros de la Nación.

4. Dentro del régimen de alícuotas, la cuota del artículo anterior será fijada libremente entre el empleador y la ART dentro del marco que fijen las disposiciones reglamentarias. La ART no podrá incrementar unilateralmente el valor de la cuota salvo comunicación fehaciente al empleador con 30 días de anticipación. En este supuesto el empleador podrá optar por continuar con el contrato con su nueva tarifa o cambiar de ART.

5. A los fines de una adecuada relación entre el valor de la cuota y la siniestralidad de la empresa, le garantizará a la ART la disponibilidad de toda la información sobre la siniestralidad registrada en cada una de las empresas cubiertas por el sistema.

Artículo 63°. - Tratamiento impositivo

1. Las cuotas del artículo 64 inciso 1° constituyen gasto deducible a los efectos del impuesto a las ganancias.

2. Las reservas obligatorias de la ART están exentas de impuestos.

Capítulo X: Régimen financiero.

Artículo 64°. - Cotización

1.- Las prestaciones previstas en esta ley a cargo de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, se financiarán con una cuota mensual a cargo del empleador.

2.- Para la determinación de la base imponible se considerará el total de los ingresos que devenguen mensualmente los trabajadores conforme lo estipula el Artículo 34 inciso 2do párrafo de la presente ley.

3.- A los fines de la presente ley la cuota debe ser declarada y abonada por la totalidad de los empleadores al Sistema Único de Seguridad Social independientemente a la condición de obligados o no a dicho sistema conforme determine la reglamentación. Su verificación y ejecución estará a cargo de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo.

Capítulo XI: Fondos de garantía, reserva y expensas.

Artículo 65°. - Fondo de Garantía. Creación y recursos

1. Créase el Fondo de Garantía con cuyos recursos se abonarán las prestaciones en caso de insuficiencia patrimonial del empleador, judicialmente declarada.

2. Para que opere la garantía del apartado anterior, los beneficiarios o la ART en su caso, deberán realizar las gestiones indispensables para ejecutar la sentencia y solicitar la declaración de insuficiencia patrimonial en los plazos que fije la reglamentación, que no podrán ser inferiores a los de prescripción de la acción principal.

3. El Fondo de Garantía será administrado por la SRT y contará con los siguientes recursos:

a.-) Los previstos en esta ley, incluido el importe de las multas por incumplimiento a las normas sobre riesgos del trabajo y a las normas de higiene y seguridad impuestas por la SRT

b.-) Una contribución a cargo de los empleadores privados autoasegurados, a fijar por el Poder Ejecutivo Nacional, no inferior al aporte equivalente al previsto en el artículo 35 apartado 2;

c) Las cantidades recuperadas por la SRT de los empleadores en situación de insuficiencia patrimonial;

d.-) Las rentas producidas por los recursos del Fondo de Garantía, y las sumas que le transfiera la SRT;

e) Donaciones y legados;

f.-) Los recursos previstos en el art. 19 incisos 1° y 2° de esta ley.

g.-) Un aporte a cargo de los empleadores que resulten total o parcialmente vencidos en causas judiciales por enfermedades o accidentes del trabajo. Este aporte obligatorio será anualmente fijado por el Poder Ejecutivo Nacional y no podrá superar el 0,5 % sobre el monto de condena.

4. Los excedentes del fondo, así como también las donaciones y legados al mismo, tendrán como destino único apoyar las investigaciones, actividades de capacitación, publicaciones y campañas publicitarias que tengan como fin disminuir los impactos desfavorables en la salud de los trabajadores. Estos fondos serán administrados y utilizados por la SRT en las condiciones que prevea la reglamentación.

Artículo 66°. - Fondo de reserva

1. Créase el Fondo de Reserva de la presente ley con cuyos recursos se abonarán o contratarán las prestaciones a cargo de la ART que éstas dejarán de abonar como consecuencia, de su liquidación.

2. Este fondo será administrado por la Superintendencia de Seguros de la Nación, y se formará con los recursos previstos en esta ley, y con un aporte a cargo de las ART cuyo monto será anualmente fijado por el Poder Ejecutivo Nacional.

Artículo 67°. - Fondo de expensas

1. Créase el Fondo de Expensas de la presente ley con cuyos recursos se abonarán las costas judiciales por honorarios regulados a favor de peritos intervinientes, en las causas judiciales por enfermedades o accidentes del trabajo donde el empleador resulte vencedor, en los términos del art. 67 inciso 7°.

2. Este fondo será administrado por la SRT, y se formará con un aporte a cargo de los empleadores que resulten total o parcialmente vencidos en causas judiciales por enfermedades o accidentes del trabajo.

3.- El aporte obligatorio será anualmente fijado por el Poder Ejecutivo Nacional y no podrá superar el 0,5 % sobre el monto de condena.

4.- La reglamentación determinará el procedimiento a seguir por los interesados.

Artículo 68°. - Financiamiento y gestión.

1. Los fondos de garantía, de reserva y de expensas se financiarán exclusivamente con los recursos previstos por la presente ley. Dichos recursos son inembargables frente a beneficiarios y terceros.

2. Dichos fondos no formarán parte del presupuesto general de la administración nacional.

Capítulo XII: Entes de regulación y supervisión

Artículo 69°. - Superintendencia de Riesgos del Trabajo y Superintendencia de Seguros de la Nación

1. La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) creada por la ley 24.557, continuará actuando como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Su dirección estará a cargo de un órgano de siete (7) miembros de los cuales, dos (2) serán designados por el Gobierno Nacional; dos (2) por el Poder Legislativo Nacional uno por cada Cámara, uno (1) por la Confederación General del Trabajo, uno (1) por la Central de Trabajadores de la Argentina y uno (1) por la representación de los empleadores.

2. La Superintendencia de Seguros de la Nación tendrá las funciones que le confieren esta ley, la ley 20.091 y sus reglamentos, su dirección estará a cargo de un órgano de siete (7) miembros de los cuales, dos (2) serán designados por el Gobierno Nacional; dos (2) por el Poder Legislativo Nacional uno por cada Cámara, uno por las aseguradoras de riesgos del trabajo, uno por las compañías de seguros de riesgos generales y uno por las compañías de seguro de vida.

Artículo 70°. - Funciones

La SRT tendrá las funciones que esta ley le asigna y, en especial, las siguientes:

1.- Inspección.

a.-) Supervisará y fiscalizará el funcionamiento de las ART;

- b.-) Supervisará y fiscalizará a las empresas autoaseguradas y el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad del trabajo en ellas;
- c.-) Impondrá las sanciones previstas en esta ley, previa instrucción del sumario administrativo pertinente;
- d.-) Formará parte del Sistema Integral de Inspección del Trabajo en los términos previstos por las leyes 25.212 y 25.877, teniendo a su cargo la inspección y control del cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales, relativas a las condiciones de seguridad, higiene y seguridad en el trabajo;
- e.-) A ese fin, el Sistema Integral de Inspección del Trabajo deberá mantener un número de inspectores suficiente y con la formación profesional adecuada para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio, resultando aplicables los procedimientos previstos por las leyes 25.212 y 25.877;
- f.-) Coordinará, en la materia de su competencia, la actuación de todos los servicios de inspección, formulando recomendaciones y elaborando planes de capacitación profesional;
- g.-) Coordinará con los gobiernos provinciales, medidas de inspección o reorganización complementarias, las que podrá llevar a cabo en los casos donde se detecten elevados índices de siniestralidad laboral o deficiencias en el servicio de inspección local;
- h.-) Cuando la inspección tenga lugar por denuncia, deberán participar del acto el o los trabajadores denunciados y la asociación sindical que los representa. A tal efecto, el inspector está obligado a notificar a la Asociación Sindical el día, horario y lugar en que será realizada la inspección. El representante que concurra por la Asociación Sindical, será invitado a suscribir el acta, haciendo mención de las observaciones que considere pertinentes.

2. Información y consulta.

- a.-) Requerirá la información necesaria para cumplimiento de sus competencias, pudiendo peticionar órdenes de allanamiento y el auxilio de la fuerza pública;
- b.-) Recibirá de los servicios locales de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades, reglamentando lo concerniente a la forma y contenido de estos informes
- c.-) Publicará un informe anual, de carácter general, sobre la labor de los servicios de inspección que estén bajo su control;
- d.-) Mantendrá el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registrarán los datos del infortunio y su empresa, época del infortunio, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas y además, deberá elaborar los índices de siniestralidad, todo lo cual será incluido en el informe anual; Podrá incluirse en dicho registro todo otro dato que resulte de interés a los efectos de las estadísticas sin que pueda ser objeto del registro, en ningún caso, los datos identificatorios del trabajador.
- e.-) impulsará la participación de los sectores representativos de empleadores y trabajadores en la elaboración de propuestas o medidas tendientes a mejorar progresivamente las condiciones y medio ambiente de trabajo.

3. Reglamentarias y de gestión.

- a.-) Dictará su reglamento interno;
- b.-) Administrará su patrimonio;
- c.-) Gestionará el Fondo de Garantía y el Fondo de Gastos;
- d.-) Determinará su estructura organizativa y su régimen interno de gestión de personal;

Artículo 71° - Financiamiento

Los gastos de la SRT y la proporción que corresponda, según lo determine la reglamentación, en las actividades de supervisión y control a su cargo, se financiarán con aportes de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART.-) y empleadores autoasegurados conforme la proporción que aquella establezca.

Artículo 72° - Autoridades de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y régimen del personal

1. Un Superintendente de Riesgos del Trabajo, designado por su órgano de dirección, previo proceso de selección, mediante concurso de oposición y antecedentes será la máxima autoridad de la SRT.
2. La remuneración del Superintendente de Riesgos del Trabajo y de los funcionarios superiores del organismo serán fijadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

3. Las relaciones del personal con la SRT se regirán por la legislación del empleo público.
Artículo 73°. - Autoridades de la Superintendencia de Seguros de la Nación y régimen de personal

1. Un Superintendente de Seguros, designado por su órgano de dirección, previo proceso de selección, mediante concurso de oposición y antecedentes será la máxima autoridad de la SSN.

2. La remuneración del Superintendente de Seguros y de los funcionarios superiores del organismo serán fijadas por el Ministerio de Economía y Hacienda de la Nación.

3. Las relaciones del personal con la SSN se regirán por la legislación del empleo público.

Capítulo XII: RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR Y DE TERCEROS.

Artículo 74°. - Responsabilidad Civil del Empleador

1. Las indemnizaciones pagadas con motivo de esta ley no eximen a los empleadores y a las ART de responsabilidad civil, frente a los trabajadores y a los derechohabientes de éstos.

2. Los trabajadores damnificados por un accidente o enfermedad previstos en el artículo 4° de esta Ley o sus derechohabientes o los herederos declarados por el Código Civil, o los que se encuentran legitimados por el artículo 248 de la LCT, podrán reclamar ante el empleador responsable de la contingencia la reparación de los daños y perjuicios que pudieran corresponderles de acuerdo a las normas del Código Civil, de las que se deducirán únicamente el valor de las prestaciones por incapacidad permanente definitiva que hayan percibido de la A.R.T. o empleador autoasegurado.

3. Se considerarán "daños causados con las cosas" a los provenientes de la exposición humana al ambiente de trabajo, del contacto con elementos utilizados por el trabajador o modalidad de trabajo asignada, quedando comprendidos los daños producidos en la salud que se deriven del esfuerzo, posiciones o movimientos humanos frente a las cosas.

4. Serán competentes los Tribunales de Trabajo de cada jurisdicción a opción del trabajador.

5. El empleador responsable del reclamo previsto en el apartado anterior del presente inciso, podrá contratar una póliza de responsabilidad civil adicional para cubrir dichos reclamos. Los legitimados activos deberán accionar contra el empleador, quien podrá citar en garantía a la Aseguradora, la que no podrá oponer cláusulas de caducidad a los legitimados activos.

6. Las pólizas de responsabilidad civil adicional deberán ser contratadas en los términos de la presente ley con aseguradores, para operar en dicho rubro debidamente autorizados por la Superintendencia de Seguros de la Nación, quien deberá exigirles para esta rama de responsabilidad civil un capital mínimo para operar de afectación de \$ 10.000.000, el que será reajustado de acuerdo a lo que determine la reglamentación.

7.-Cuando la demanda fuese rechazada, el empleador demandado quedará eximido de cualquier pago de honorarios correspondientes a los peritos intervinientes. En la proporción de pago que le hubiere correspondido, dichos honorarios serán pagados con el Fondo de Expensas creado por esta ley.

8. Si alguna de las contingencias reparadas con prestaciones previstas por esta ley o aquellas a las que tenga derecho el trabajador, hubieran sido causadas por un tercero, el damnificado o sus derechohabientes podrán reclamar del responsable la reparación de los daños y perjuicios que pudieren corresponderle de acuerdo con las normas del Código Civil, de las que se deducirá el valor de las prestaciones que haya percibido o deba recibir de la ART o del empleador autoasegurado.

9. En los supuestos del apartado anterior, la ART o el empleador autoasegurado, según corresponda, están obligados a otorgar al damnificado o a sus derechohabientes la totalidad de las prestaciones prescriptas en esta ley, pero podrán repetir del responsable del daño causado el valor de las que hubieran abonado, otorgado o contratado.

10.- El ejercicio de la acción judicial no suspenderá el beneficio de las prestaciones en especie, ni podrán éstas ser compensadas, ni deducidas de la indemnización fundada en el derecho civil. .

Capítulo XIII: "Servicios de Medicina e Higiene y Seguridad en el Trabajo".

Artículo 75°. - Objetivos y funciones

Los Servicios de Medicina e Higiene y Seguridad en el Trabajo operarán como órganos técnicos multidisciplinarios con funciones primordialmente preventivas, con los siguientes objetivos:

a) Promover la Higiene y seguridad de los trabajadores y en general la mejora de las condiciones de trabajo;

b) Planificar y desarrollar la política del establecimiento en materia de prevención de riesgos del trabajo, elaborando y poniendo en conocimiento de la ART, en su caso, el relevamiento del cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de salud y seguridad laboral de los establecimientos y un plan de acción que contemple la evaluación de los agentes de riesgos y de los riesgos potenciales y medidas concretas a instrumentar para eliminarlos o ponerlos bajo control;

c) Asesorar a empleadores y trabajadores; y

d) Supervisar y evaluar el eficaz desarrollo de los programas de prevención.

Artículo 76°. - Constitución y medios

1. Los Servicios de Servicios de Medicina e Higiene y Seguridad en el Trabajo estarán constituidos por un área de higiene y seguridad en el trabajo y una de medicina del trabajo, las cuales actuarán coordinadamente entre sí y con los otros servicios del establecimiento que resulten apropiados, debiendo contar con todos los medios necesarios para desarrollar su actividad.

Los Servicios no podrán ser asumidos personalmente por el empleador. Deberán estar incorporados a la estructura interna de la empresa, o podrá ser externos, de acuerdo a las pautas fijadas o que en el futuro establezca una nueva reglamentación.

2. Este servicio no podrá ser prestado por la ART ni por sus sociedades vinculadas, controladas o controlantes.

3. Será responsabilidad del empleador dotar a estos Servicios de los medios necesarios para su correcto funcionamiento y el cumplimiento de sus objetivos.

Artículo 77°. - Intervención obligatoria

Previo a todo cambio en los procedimientos o en las condiciones de trabajo susceptibles de tener repercusión sobre la integridad psicofísica de los trabajadores, el empleador deberá solicitar a los Servicios de Medicina e Higiene y Seguridad en el Trabajo un estudio de identificación y evaluación de riesgos.

Capítulo XIV: Participación de los trabajadores.

Artículo 78°. - Consulta de los trabajadores

1. Todo empleador deberá consultar a las organizaciones sindicales, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a.-) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b.-) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c.-) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d.-) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

e.-) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con participación de dichos representantes.

Artículo 79°. - Derechos de participación y representación.

1. Los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen derecho a participar en el control de la prevención de los riesgos del trabajo en los lugares de trabajo comprendidos en el ámbito de su personería gremial.

2. La negociación colectiva laboral podrá:

Definir medidas de prevención de los riesgos derivados del trabajo y de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

3. A falta de normas en el convenio colectivo aplicable, en toda empresa o lugar de trabajo que cuente con más de 50 trabajadores, se designarán, mediante el método de elección a decidir delegados de prevención elegidos. En aquellos establecimientos que no exceda la cantidad de

trabajadores mencionada, el control de prevención será ejercido por un integrante de la organización sindical designado a dichos efectos.

4. Los delegados de prevención tendrán el derecho a requerir informes, participar en inspecciones, control del cumplimiento de las normas y efectuar las denuncias correspondientes a la autoridad de aplicación.

5. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

6. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta la totalidad de las personas que se desempeñen en el lugar de trabajo, sea cual fuere la modalidad de contratación o duración del empleo, previendo que en los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo, haya un Delegado de Prevención por turno, como mínimo.

7. A falta de designación por parte de la Asociación Sindical o previsión expresa del convenio colectivo aplicable, las funciones correspondientes al Delegado de Prevención, serán ejercidas por el delegado de personal electo.

8. El Delegado de Prevención tendrá las siguientes competencias y facultades:

a.-) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b.-) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c.-) Ser consultado por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de la instalación de equipamiento, procesos industriales y cambios en los procesos industriales.

d.-) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

e.-) Gozará de estabilidad en su puesto de trabajo de conformidad con lo dispuesto por los arts. 48 a 52 de la Ley 23.551.

9. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a.-) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como participar con la autoridad de aplicación y aseguradoras en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b.-) Tener acceso, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones debiendo garantizar el respeto de la confidencialidad.

c.-) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, y requerir los informes necesarios para conocer las circunstancias de los mismos.

d.-) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores

e.-) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f.-) Recabar del empleador la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuarle propuestas, así como al asegurador.

10. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, previsto en el artículo 44 de la Ley 23.551 o las que establezcan los respectivos convenios colectivos de trabajo.

11. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones convocadas por el empleador en materia de prevención de riesgos, a la asistencia y participación en jornadas de

capacitación aprobadas por la autoridad de aplicación, así como el destinado a las inspecciones que realice la autoridad competente.

12. El empleador deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

13. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o Entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

Artículo 80°. - Comité Mixto de Prevención, Salud y Seguridad Laboral

El Comité Mixto de Prevención, Salud y Seguridad Laboral será un órgano interno paritario, especializado en la materia, y tendrá como objetivo la participación en la prevención de riesgos del trabajo, la promoción y protección de la salud y seguridad de los trabajadores y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Artículo 81°. - Constitución y funcionamiento

Los Comités Mixtos tendrán actuación en todos los establecimientos de la empresa y se constituirán en las que cuenten con un mínimo de cincuenta (50) trabajadores y en cualquier otro caso en que la reglamentación lo considere necesario por la especial peligrosidad de la actividad, pudiendo establecerse uno interempresas cuando compartan el establecimiento.

La reglamentación determinará las reglas generales de funcionamiento de los comités mixtos de prevención, salud y seguridad laboral.

Artículo 82°. - Integración

El Comité Mixto se integrará por representantes del empleador y de los delegados en prevención de los trabajadores en igual número.

El empleador designará a sus representantes. Por los trabajadores intervendrán aquellos que fueron designados por éstos y deberán ser propuestos conjuntamente con el que proponga el sindicato con personería gremial.

Por convenio colectivo de trabajo se podrá ampliar la cantidad mínima de miembros indicada precedentemente y regular la forma de constitución del Comité Mixto en aquellos establecimientos que no cuenten con delegado de personal.

Los representantes de los trabajadores en el Comité Mixto tienen el derecho de recibir de su empleador y con cargo a éste, de modo inmediato a su designación y mediante un curso intensivo, la formación especializada en materia de salud y seguridad laboral y prevención de riesgos laborales necesaria para el desempeño del cargo.

El empleador es el responsable de que los representantes de los trabajadores reciban la formación prevista en el párrafo anterior y ésta podrá ser impartida por la asociación sindical de trabajadores a la que pertenezcan, por la ART a la que se encuentre afiliado el empleador, por autoridades públicas competentes o por personal técnico del empleador.

Artículo 83°. - Funciones y Derechos

El Comité Mixto tendrá las siguientes funciones:

- a) Cooperar con el empleador en la elaboración y Fomentar la puesta en práctica de los programas de prevención de riesgos laborales;
- b) Acceder a la información sobre la política laboral del empleador y de sus programas en materia de prevención, salud y seguridad laboral, como así también de los que elabore la ART;
- c) Presenciar las inspecciones de la autoridad de aplicación y tomar conocimiento del acta;
- d) Ser informado, antes de la puesta en práctica, de toda aquella innovación en materia de métodos de trabajo, herramientas, materias primas y en todo cuanto pueda tener incidencia en la salud y seguridad en el trabajo;
- e) Fomentar la participación de los trabajadores en los programas de salud y seguridad en el trabajo y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la prevención de riesgos laborales;
- f) Acceder a los distintos puestos y lugares de trabajo con el fin de conocer y analizar los riesgos existentes; investigar las causas y circunstancias de los accidentes del trabajo y las enfermedades laborales y proponer las medidas necesarias para evitar su repetición;
- g) Informar al empleador y a la ART los incumplimientos a esta ley, sus reglamentos y de toda otra circunstancia que pueda poner en peligro la salud y seguridad laboral;

i) Fomentar la adopción de códigos de buenas prácticas y normas de gestión de prevención, salud y seguridad en el trabajo;

Las decisiones del Comité Mixto de Higiene y Seguridad no implican desmedro alguno de los derechos individuales de los trabajadores, ni implican corresponsabilidad alguna de los damnificados respecto al deber de seguridad que pesa sobre los empleadores y las ART.

Capítulo XV: Órgano tripartito de participación.

Artículo 84°.- Comité Consultivo Permanente

1. Créase el Comité Consultivo Permanente de la presente ley integrado por cuatro representantes del Gobierno, dos representantes de la CGT; dos representantes de la CTA, cuatro representantes de las organizaciones de empleadores, dos de los cuales serán designados por el sector de la pequeña y mediana empresa, un representante de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y presidido por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

El Comité aprobará por consenso su reglamento interno, podrá proponer modificaciones a la normativa sobre riesgos del trabajo y al régimen de higiene y seguridad en el trabajo deberá reunirse tres veces al año como mínimo, siendo causal de remoción de los miembros que lo integran la falta de impulso y la inasistencia a dichas reuniones.

2. Este comité tendrá funciones consultivas en las siguientes materias:

- a.-) Reglamentación de esta ley;
- b.-) Listado de enfermedades profesionales;
- c.-) Tablas de evaluación de incapacidad laborales;
- d.-) Determinación del alcance de las prestaciones en especie;
- e.-) Acciones de prevención de los riesgos del trabajo;
- f.-) Indicadores determinantes de la solvencia económica financiera de las empresas que pretendan autoasegurarse;
- g.-) Definición del cronograma de etapas de las prestaciones dinerarias;
- i.-) Determinación de las pautas y contenidos del plan de mejoramiento.

3. En las materias indicadas, la autoridad de aplicación deberá consultar al comité con carácter previo a la adopción de las medidas correspondientes.

Los dictámenes del comité en relación con los incisos b.-), c.-). d.-) y f.-) del punto anterior, tendrán carácter vinculante.

En caso de no alcanzar unanimidad, la materia en consulta será sometida al arbitraje del Presidente del Comité Consultivo Permanente de la presente ley previsto en el inciso 1, quien laudará entre las propuestas elevadas por los sectores representados.

Capítulo XVI: Competencia judicial.

Artículo 85.- Competencia Judicial

1. Las resoluciones de las comisiones médicas laborales serán recurribles y se sustanciarán ante el juez laboral competente. Cuando el recurso sea interpuesto por una ART o empleador autoasegurado, la interposición del mismo no suspenderá el otorgamiento de prestaciones de asistencia médica y las correspondientes a la incapacidad laboral temporaria. En la tramitación del recurso, será de aplicación el procedimiento local y, a falta de previsión expresa, se aplicarán las siguientes reglas particulares:

- a.-) El recurso deberá interponerse por escrito, dentro de los 90 días hábiles judiciales de notificada la resolución de la comisión médica laboral. El recurso tendrá todos los efectos de una demanda laboral, siendo aplicables a partir de su interposición las reglas procesales locales.
- b) El dictamen emitido por la comisión médica local constituirá presunción a favor del trabajador, en cuanto a la entidad de los daños en su salud que determina.
- c.-) Resultará de aplicación lo dispuesto por los arts. 20 y 277 de la ley 20.744.
- d) Todas las notificaciones que sean dirigidas a los trabajadores deberán hacerle saber la obligatoriedad de los plazos, fecha de finalización de los mismos, consecuencias de la preclusión en razón de lo notificado como así también la obligatoriedad de la asistencia jurídica que haga a la defensa de sus intereses. La falta de cualquiera de estos elementos determinará la nulidad absoluta e insanable de la notificación.

2. Las acciones promovidas por el trabajador o sus causahabientes fundadas en el derecho común, se sustanciarán ante el juez laboral competente.

3. El cobro de cuotas, recargos e intereses adeudados a las ART así como las multas, contribuciones a cargo de los empleadores privados autoasegurados y aportes de las ART, se harán efectivos por la vía del apremio regulado en los códigos procesales civiles y comerciales de cada jurisdicción, sirviendo de suficiente título ejecutivo el certificado de deuda expedido por la ART o por la SRT.

4.- Las acciones entabladas por los damnificados contra las ART y sus prestadores médicos por deficiente atención médica tramitarán por ante la Justicia del Trabajo.

5. En caso de discrepancia del damnificado de un accidente o enfermedad resarcible por esta LRT respecto al prestador médico asignado o las prestaciones previstas en el art. 20 incisos a.-), b.-), c.-) y d.-) de la presente ley, el trabajador tendrá derecho a una acción sumarísima ante el Juez del Trabajo de turno, con habilitación de días y horas inhábiles, si la urgencia del caso así lo requiriese. En tal supuesto el juez habilitado, si fuera necesario, deberá requerir la asistencia del Servicio Médico Público más cercano en su jurisdicción, a fin de poder evaluar las discrepancias médicas.

6. Desconocidos por cualquiera de los obligados al pago de las prestaciones previstas en la presente ley, el carácter laboral del accidente o la relación de dependencia o la remuneración o la antigüedad en el empleo del trabajador, quedará expedita la vía jurisdiccional, sin más trámite, ante el tribunal del trabajo competente.

Capítulo XVII: Disposiciones transitorias y complementarias.

Artículo 86°. - Entrada en vigencia

1. La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación y será aplicable aún a las consecuencias de las situaciones jurídicas existentes no canceladas a la fecha de entrada en vigencia la presente ley.

5. Las comisiones médicas locales mantendrán su actual composición y funciones, hasta tanto en cada jurisdicción sean reemplazadas por las comisiones médicas laborales designadas de acuerdo a esta ley. El Poder Ejecutivo acordará con cada Gobierno de Provincia, la transferencia de los recursos pertinentes a cargo de las ARTs.

6. La reglamentación dictada con motivo de la ley 24.557 mantendrá su vigencia, en la medida que sea compatible con la presente ley y hasta tanto sea modificada.

Artículo 87°. - Modificación a la ley 20.744

Agrégase como artículo 213 bis de la ley 20.744 (t.o. Decreto 390/76), el siguiente:

"Art. 213 bis - En el supuesto que el trabajador haya sufrido un accidente o una enfermedad laboral sea despedido dentro del año posterior, se presumirá, salvo prueba en contrario, que la rescisión se dispuso con motivación discriminatoria. En este caso el trabajador tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones comunes por despido, una indemnización especial cuyo monto será igual a la prevista en el artículo 182 de la LCT".

Artículo 88°. - Modificación al Código Penal

Agrégase como artículo 107 bis de la ley 11.179 (t.o. Decreto 3992/84), el siguiente:

"Art. 107 bis - Abandono por incumplimiento de normas de seguridad en el trabajo.

1. El incumplimiento de los empleadores autoasegurados y de las ART de las prestaciones de Asistencia médica y farmacéutica previstas por la presente ley, será reprimido con la pena prevista en el artículo 106 de este Código.

2. Si el incumplimiento consistiera en la omisión de abonar las cuotas o de declarar su pago, el empleador será sancionado con prisión de seis a dieciocho meses.

3. El incumplimiento del empleador autoasegurado, de las ART y de las compañías de seguros de retiro de las prestaciones dinerarias a su cargo, o de los aportes a los fondos creados por la presente ley será sancionado con prisión de dos a seis años.

4. Cuando se trate de personas jurídicas la pena de prisión se aplicará a los directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo de vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido en el hecho punible.

6. Los delitos tipificados en los apartados 4 y 5 del presente artículo se configurarán cuando el obligado no diese cumplimiento a los deberes aludidos dentro de los quince días corridos de intimado a ello en su domicilio legal".

Artículo 89°. - Marco Normativo

La modificación que regula el artículo anterior no modificará las acciones penales en curso de tramitación, salvo que resulten más beneficiosas.

Artículo 90°.- Prescripción

1. Las acciones derivadas de esta ley prescriben a los cuatro (4) años a contar de la fecha en que la prestación debió ser abonada o prestada y, en todo caso, a los cuatro (4) años desde el cese de la relación laboral.

2. Prescriben a los cuatro (4) años a contar desde la fecha en que debió efectuarse el pago, las acciones de los entes gestores, de los de la regulación y supervisión de esta ley, así como de las ART y las Obras Sociales.

Artículo 91 - Registro de Incapacidades Laborales.

Créase el "Registro Nacional de Incapacidades Laborales" en el cual se registrarán los datos identificatorios del siniestro, la empresa y establecimiento en que ocurrió, fecha del infortunio, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas y además deberá elaborar los índices de siniestralidad por empleador y por actividad. Podrá incluirse en dicho registro todo otro dato que resulte de interés a los efectos de las estadísticas sin que pueda ser objeto del registro, en ningún caso, los datos identificatorios del trabajador.

Artículo 92°.- DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINALES.

Disposiciones adicionales

Modifíquese el art. 75 de la ley 20.744 el quedará redactado en la siguiente forma:

" Deber de Seguridad: El empleador debe hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejes o agotamiento prematuro, así también como los derivados de los ambientes insalubres o riesgosos. Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad del trabajo.

El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiere configurado el incumplimiento de la obligación mediante constitución en mora o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar el empleador no realizara los trabajos o proporcionará que dicha autoridad establezca.

Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones de los párrafos anteriores, se regirán por las normas que regulan la Ley de Prevención y Reparación de Daños Laborales, y las normas pertinentes del derecho común".

Artículo 93°.- Carácter de Orden Público.

La presente ley es de orden público.

Artículo 94.- Vigencia y Derogaciones.

1. A partir de la vigencia de esta ley, quedarán derogadas la ley 24.557, aunque subsistirán sus efectos y obligaciones pendientes de cumplimiento.

2. Modifícase la Ley 20.091 de conformidad a lo establecido en la presente en el artículo 69 punto 2, teniendo por derogado todo oposición al marco regulatorio que se estableció en el mentado artículo.

2. Hasta tanto el PODER EJECUTIVO NACIONAL dicte la normativa reglamentaria de la presente ley, subsistirán a todos los efectos y se considerarán como derivadas de ella las reglamentaciones de las ley 24.557, en tanto no se opongan a ésta ley.

Las Resoluciones de la SRT y de la SSN dictadas como consecuencia de la Ley 24.557, mantendrán su vigencia en tanto no se opongan a la presente ley.

3. De conformidad a lo normado en el artículo 93 a partir de la vigencia de la presente ley, quedarán derogados todos los Decretos y Resoluciones que contradigan la presente.

4. Esta ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a la fecha de su publicación en el Boletín Oficial.

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

Desde el año 1998 hasta la fecha, venimos anticipando que la Ley de Riesgos de Trabajo no pasa en muchos de sus artículos el test de constitucionalidad, lo que viene siendo declarado desde su sanción por centenares de Jueces de la Nación y de los Tribunales Provinciales.

Lamentablemente nuestras predicciones del fracaso constitucional de la norma en cuestión, fueron confirmadas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos "CASTILLO" "AQUINO" "MILONE", "SUAREZ GUIMBARD", "SILVA", "TORRILLO" "VENIALGO" "MARCHETTI" entre otros.

Luego de ello, vale un recordatorio de quienes desde el comienzo tuvimos la necesidad de evitar llegar a situaciones que hoy agudizadas han quedado enmarcadas en dichos planteos de inconstitucionalidad, como así también evitar los cantos de sirenas que mantienen y propagan las soluciones a la conflictiva ley de riesgos del trabajo, cuando fueron ellos lo que por acción y omisión mantuvieron el presente sistema.

Así tenemos que en este planteo de solucionar y darle constitucionalidad al sistema de riesgos del trabajo, hemos sido pocos los que desde un comienzo pensamos y presentamos y militamos cambios en la legislación que se pretende modificar con el presente proyecto de ley.

Cabe rescatar en este sentido a Diputados Nacionales como Alfredo Allende, Gerardo Martínez entre otros, que han tenido una actitud militante y consecuente con la modificación de la Ley de Riesgos del Trabajo.

O desde la Justicia, como los Jueces de la Provincia de Buenos Aires primero y luego en el resto del país, quienes mantuvieron la honestas declaraciones de inconstitucionalidad de los artículos de la Ley de Riesgos del Trabajo, que violentaron la división de poderes, el derecho del acceso a la justicia, el principio de igualdad, el principio de reparación integral, entre otros.

O desde la Academia del Derecho del Trabajo, como en solitario lo hizo el Dr. Horacio Schick, mientras otros "muy progresistas ellos", firmaban el Acta Acuerdo que dio origen a la legislación nefasta de riesgos del trabajo y hoy ocupan los más altos cargos de la Autoridad Laboral Federal.

O más aún a Doctrinarios del Derecho del Trabajo, que solo creían que la causa era perdida, mientras que muy pocos mantuvieron la llama de sus planteos judiciales que a la postre terminaron siendo los que más arriba se detallaron y que fueron resueltos por el Máximo Tribunal de Justicia de la Nación.

O el esfuerzo incansable de aportes del Dr. Antonio Valiño quien aportó su conocimiento en el ámbito del derecho sindical y la visión militante para solucionar la conflictividad que implica el mantenimiento de la ley de riesgos del trabajo.

Y en definitiva a los trabajadores accidentados y no accidentados, que resultan en definitiva, los destinatarios de la aplicación de la norma inconstitucional, sin que gremios - con excepción de muy pocos -, puedan demostrar una actitud militante en la defensa de su salud y su condición psicofísica, desde el comienzo a la fecha de la presentación del proyecto de ley.

Pero dando un nuevo aporte a la construcción de la defensa de los derechos de los trabajadores, este grupo de Diputados de la Nación, combinando el esfuerzo de las Centrales Obreras y de los miembros de los Poderes del Estado, que realmente intenten solucionar la constitucionalidad de la norma puesta en crisis, es que venimos a impulsar el presente proyecto de ley, en el cual están vigentes las ideas, conceptos y fundamentos de los principales aportes del proyecto del año 1998, sumados a los que felizmente se suman a la aceptación de la reforma por el cumplimiento de los mandatos constitucionales reconocidos por el Poder Judicial de la Nación en los fallos antes citados.

Resta decir, que dicho apuro de los nuevos reformistas, no deberá ser tomado como una intencionalidad de cambio para que nada cambie, sino antes bien, esperamos que resulte de la aceptación real de ajustar la normativa de accidentes y enfermedades laborales, a los preceptos de nuestra Carta Magna.

ANEXO II.

NORMAS LEGALES VIGENTES SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. PREVENCIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA

INDICE

Introducción

1. General
2. Construcción
3. Agro
4. Minería
5. Servicios de Salud y Seguridad en el Trabajo
6. Exámenes Médicos / Enfermedades Profesionales
7. Sustancias y Agentes Cancerígenos, Contaminantes y otras sustancias
8. Equipos y Elementos de Protección Personal
9. Programas Focalizados de Fiscalización
10. Convenios de la OIT aprobados, ratificados y denunciados por Argentina Gerencia de Comunicación Institucional y Capacitación Departamento de Vinculación Internacional

Normas Legales Vigentes sobre Salud y Seguridad en el Trabajo

Introducción

El presente listado contiene, básicamente, un enunciado de instrumentos normativos vinculados con la prevención primaria y secundaria de la salud de los trabajadores.

La elaboración del presente se pensó mediante una clasificación temática sobre diez aspectos seleccionados a tal fin, los cuales están ordenados cronológicamente, salvo el primer punto (“Normativa General”) que está ordenada por jerarquía normativa primero y orden cronológico después.

El listado se actualiza conforme las novedades publicadas en el Boletín Oficial de la República Argentina.

Consideraciones preliminares sobre la salud y seguridad de los trabajadores en el marco normativo

La Salud y Seguridad de los Trabajadores es un derecho de rango constitucional, conforme lo preceptuado en el Art. 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina y en los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos aprobados por el Congreso de la Nación Argentina (Art. 75 inc. 22), tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7, inciso b): *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ... La seguridad y la higiene en el trabajo;”*. (Leyes 23.313 y 26.663 que apueba el Protocolo Facultativo), la Convención Americana de Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" y su Protocolo adicional sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales — Protocolo de San Salvador— (Ley 24.658) que establece en su art. 7 (Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo) inc. e.: *“Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: ... La seguridad e higiene en el trabajo;”*.

Previamente, en la Constitución Nacional de 1949, Capítulo III (Derechos del trabajador, de la familia, de la ancianidad y de la educación y la cultura), artículo 37, punto 5°, la salud y seguridad del trabajador fue declarada derecho especial: *“Derecho a la preservación de la salud - El cuidado de la salud física y moral de los individuos*

debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen de trabajo reúna requisitos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de recuperación por el reposo”.

Convenios relevantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de salud y seguridad en el trabajo

Ley 26.693: Apruébase el Convenio 155 de la OIT, relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, adoptado el 22 de junio de 1981 y el Protocolo de 2002 relativo al convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, adoptado el 20 de junio de 2002. (B.O. 26/08/2011). Ratificados 13 de enero de 2014.

Ley 26.694: Apruébase el Convenio 187 de la OIT, relativo al marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, adoptado el 15 de junio de 2006. (B.O. 26/08/2011). Ratificado 13 de enero de 2014.

1. General

Leyes

Ley (Decreto Ley) 19.587/1972 de Higiene y Seguridad en el Trabajo (B.O. 28/04/1972)

Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo. (B.O. 13/09/1995)

Ley 26.773: Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (B.O. 26/10/2012)

Ley 26.940: Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral. (B.O. 02/06/2014) Gerencia de Comunicación Institucional y Capacitación Departamento de Vinculación Internacional

Ley 26.941: Sustitúyese el artículo 5° de Capítulo 2 del Anexo II “Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales” al Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la ley 25.212. (B.O. 02/06/2014)

Decretos

Decreto 4159/1973: Declárase “Día de la Higiene y Seguridad en el Trabajo” en la República Argentina, el día 21 de abril de cada año. (B.O. 06/07/1973)

Decreto 351/1979: Reglamentación de la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Derógase el Decreto 4160/73. (B.O. 22/5/1979)

Decreto 506/1995: Facúltase al Ente Nacional Regulador Nuclear (ENRN) a dictar normas en materia de seguridad radiológica y nuclear. El ENRN asumirá todas las atribuciones y funciones asignadas a la CNEA por Dec. 842/58, Art. 79 del Dec. 5423/57 y Art. 62 de la Reglamentación de la Ley 19.587 aprobado por Dec. 351/79, sin perjuicio de la vigencia de las resoluciones adoptadas por la CNEA. (B.O. 17/04/1995)

Decreto 170/1996: Reglamentación de Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo. Obligaciones de los actores sociales en materia de Prevención. (B.O. 26/2/1996)

Decreto 708/1996: Establécese que podrán acceder al régimen de autoseguro los empleadores que califiquen en el segundo nivel de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8° del Decreto N° 170/96. (B.O. 05/08/1996)

Decreto 491/1997: Incorpóranse al ámbito de aplicación y al sistema creado por la Ley N° 24.557 a los trabajadores domésticos, a los vinculados por relaciones no laborales y a los trabajadores autónomos. Modificación de los Decretos 334/96, 717/96 y 1338/96. (B.O. 04/06/1997)

Decreto 1278/2000: Modifícase la Ley N° 24.557 y su modificatoria. (B.O. 03/01/2001). En materia de Prevención el art. 1° sustituye los apartados 2, 3, 4 y 5 del art. 4° de la Ley N° 24.557.

Decreto 410/2001: Reglamentación de la LRT. Su art. 1º (reglamentario del art. 4º de la LRT y sus modificatorias) establece: *”La SRT se encuentra facultada para determinar los criterios y parámetros de calificación de empresas o establecimientos considerados críticos, disponiendo, a tal efecto, la implementación de programas especiales sobre prevención de infortunios laborales”*. (B.O. 17/04/2001)

Decreto 2239/2002: Plan de Inclusión de Empleadores para integrar en la normativa establecida por la LRT, a los empleadores que adeuden sumas al Fondo de Garantía, incorporando en dicho ámbito de protección a sus trabajadores e intensificando las medidas de prevención en riesgos laborales. (B.O. 07/11/2002)

Decreto 1694/2009: Incrementanse los montos de las Prestaciones Dinerarias. Créase el Registro de Prestadores Médico Asistenciales. (B.O. 06/11/2009)

Decreto 1720/2012: Constitución de entidades Aseguradoras de Riesgos del Trabajo sin fines de lucro. “ART-MUTUAL”. (B.O. 20/09/2012)

Decreto 472/2014: Apruébase la reglamentación de la Ley 26.773. Facúltase a la SRT a dictar las normas complementarias. Disposiciones de aplicación a las contingencias referidas en el artículo 17, apartado 5, de la Ley 26.773. Vigencia. (B.O. 11/04/2014)

Decreto 467/2014: Reglamentación de la Ley 26.844 para el Personal de Casas Particulares. Artículo 74: Reparación y prevención de riesgos del trabajo. (B.O. 16/04/2014)

Decreto 762/2014: Reglamentación de la Ley sobre Riesgos del Trabajo 24.557 y sus modificaciones, Empresas de Servicios Eventuales y Empresas Usuarias. (B.O. 30/05/2014)

Decreto 1714/2014: Reglamentación de la Ley 26.940. Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales. Alicuotas del Régimen de Riesgos del Trabajo, criterios y parámetros sobre alta siniestralidad. Funciones del Comité de Seguimiento. (B.O. 01/10/2014)

Resoluciones del Ministerio de Trabajo

Res. 523/1995 MTSS: Modifícase el Art. 58 del Anexo I del Decreto 351/79 sobre Provisión de Agua Potable Gerencia de Comunicación Institucional y Capacitación Departamento de Vinculación Internacional (B.O. 26/12/1995)

Res. 759/2014 MTESS: Procedimiento del Decreto 762/2014 respecto de los trabajadores eventuales asignados a las Empresas Usuarias. Contratos de afiliación de las Empresas de Servicios Eventuales celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto 762/2014. Notificación a las Empresas Usuarias. (B.O. 31/07/2014)

Res. 1062/14 MTESS: Personal de Casas Particulares. Adecuación de las remuneraciones horarias y mensuales mínimas para el Personal comprendido en el Régimen establecido por la Ley N° 26.844. Categorías. (B.O. 02/10/2014)

Resoluciones de la de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Res. SRT 2 y 66/1996: Requisitos a cumplir por las ARTs para la promoción y fiscalización de normas de higiene y seguridad. (B.O. 21/03/1996 y 07/06/1996)

Res. 239/1996 SRT: Apruébanse los requisitos para las constancias de las visitas a los establecimientos que realicen las ARTs, de acuerdo al Decreto 170/96. (B.O. 08/01/1997)

Res. 10/1997 SRT: Procedimiento para la comprobación y juzgamiento de los incumplimientos a la LRT por parte de las ARTs y empleadores autoasegurados. (B.O. 18/02/1997)

Res. 25/1997 SRT: Procedimiento para la comprobación y juzgamiento de los incumplimientos por parte de los empleadores a la LRT y normas de higiene y seguridad. (B.O. 11/04/1997)

Res. 47/1997 SRT: Defínense los conceptos de Gastos de Prevención a los efectos del cálculo de Índice de Gastos de Prevención (IP) art. 5° Res. SSN 25.174/97. (B.O. 14/07/1997)

Res. 62/2002 SRT: Apruébase el texto para el afiche previsto en Res. 70/97. (B.O. 07/03/2002)

Res. 113/2002 SRT: Adhiérese a la declaración del día 28 de abril, como el “Día Nacional en Memoria de los Trabajadores Fallecidos y Heridos en Ocasión del Trabajo”. (B.O. 06/05/2002)

Res. 230/2003 SRT: Obligación de los empleadores asegurados y de los empleadores autoasegurados de denunciar todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a su ART y a la SRT. Obligación de investigar los accidentes mortales, enfermedades profesionales y los accidentes graves. Derógase la Res. 23/97 SRT (B.O. 20/05/2003)

Res. 311/2003 SRT: Apruébase el Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo para el Sector de Televisión por Cable. (B.O. 07/07/2003)

Res. 760/2003 SRT: Declárase a la semana comprendida entre el 21 y el 28 de abril de cada año "La Semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo". (B.O. 02/12/2003)

Res. 592/2004 SRT: Apruébase el Reglamento para la Ejecución de Trabajos con Tensión en Instalaciones Eléctricas Mayores a Un Kilovolt. Establécese que los empleadores deberán poner a disposición de las comisiones de higiene y seguridad los Planes de Capacitación para la habilitación de los trabajadores que lleven a cabo las tareas mencionadas. (B.O. 06/07/2004)

Res. 635/2008 SRT: Implementáse el sistema de "Ventanilla Electrónica", como parte de los procesos de control y de gestión de trámites entre las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, los Empleadores Autoasegurados y la SRT. (B.O. 26/06/2008)

Res. 733/2008 SRT: Ventanilla Electrónica. Registro de Seguimiento de Reclamos. Procedimiento. (B.O. 01/07/2008)

Res. 734/2008 SRT: Establécese que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deberán implementar un Sistema de Control Interno. (B.O. 01/07/2008, Fe de erratas en B.O. 03/07/2008 pág. 14).

Res. 735/2008 SRT: Apruébase la implementación del Proceso Correctivo, de la Orden de Cesar y Desistir y del Proceso Sumarial. (B.O. 01/07/2008) Gerencia de Comunicación Institucional y Capacitación Departamento de Vinculación Internacional

Res. 24/2009 SRT: Deróganse las Res. SRT 97/06, 130/07 y 316/07 relacionadas al régimen de certificación de máquinas destinadas a moldear plástico y caucho por inyección. (B.O. 26/01/2009)

Res. 365/2009 SRT: Establécese que los empleadores quedan incluidos en el Sistema de Ventanilla Electrónica implementado por la Res. SRT 635/08. Procedimiento. (B.O. 20/04/2009)

Res. 463/2009 SRT: Apruébase la Solicitud de Afiliación y el Contrato Tipo de Afiliación. Créase el Registro de Cumplimiento de Normas de Salud y Seguridad en el Trabajo. (B.O. 15/05/2009)

Res. 529/2009 SRT: Modifícase la Res. SRT 463/2009 relacionada a la creación del Registro de Cumplimiento de Normas de Salud, Higiene y Seguridad en el Trabajo. (B.O. 27/05/2009)

Res. 558/2009 SRT: Apruébase el procedimiento preventivo y tratamiento de estrés post traumático relacionado con accidentes en el ámbito ferroviario, premetro y subterráneos. Derógase la Res. 315/02 SRT (B.O. 29/05/2009). Modificada por Res. 65/2011 SRT. (B.O. 15/02/2011)

Res. 1735/2009 SRT: Suspéndase la aplicación del incremento del 50 % del monto de las alícuotas previstas para la renovación contractual, cuando el empleador no cumpla con su obligación de presentar el Relevamiento General de Riesgos Laborales y el Plan de regularización de los incumplimientos, conforme el art. 20 de la Res. SRT 463/09, sustituido por el art. 3º de la Res. SRT 529/09. (B.O. 31/12/2009)

Res. 741/2010 SRT: Información que deberán remitir las ART a la SRT sobre los contratos de afiliación y los relevamientos generales de riesgos laborales. Procedimiento. Estructura de datos. (B.O. 27/05/2010)

Res. 953/2010 SRT: Criterios de seguridad respecto de las tareas ejecutadas en espacios confinados. (B.O. 15/07/2010)

Res. 1068/2010 SRT: Apruébase el Programa de Regularización de las Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo en Organismos Públicos. (B.O. 28/7/2010)

Res. 65/2011 SRT: Modificación de la Res. 558/09 en relación con el procedimiento de prevención y tratamiento del estrés post traumático suscitado a raíz de determinados accidentes. (B.O. 15/2/2011)

Res. 1313/2011 SRT: Sustitúyese el texto de la Cláusula Tercera, Anexo II, de la Res. 463/09 SRT (B.O. 14/09/2011)

Res. 1552/2012 SRT: Procedimiento para determinar la cobertura y prestaciones de la Leyes Nros. 19.587 y 24.557 a los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo. (B.O. 14/11/2012)

Res. 770/2013 SRT: Créase el Programa Nacional de Prevención por Rama de Actividad. (B.O. 06/05/2013)

Res. 771/2013 SRT: Programación Anual en materia de Prevención que deberán presentar las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y los Empleadores Autoasegurados. (B.O. 06/05/2013) –*Ver también Disposición N° 1/2014 de la Gerencia de Prevención publicada en B.O. 28/02/2014 y Disposición N° 1/2014 de la Gerencia de Sistemas publicada en B.O. 04/04/2014.*

Res. 2224/2014 SRT: Apruébase la Solicitud de Afiliación y el Contrato Tipo de Afiliación de Empleadores de Personal de Casas Particulares. (B.O. 11/09/2014)

Res. 2757/2014 SRT: Créase el “Programa de apoyo de capacitación y difusión del sistema de riesgos del trabajo”, destinado a asistir a las Entidades Gremiales, Organizaciones de Empleadores y otras organizaciones de la comunidad, en la temática de prevención, salud, higiene, condiciones de seguridad y medio ambiente del trabajo. Derógase la Res. 1735/2012. (B.O. 20/10/2014)

Res. 3068/2014 SRT: Adóptase el “Reglamento para la Ejecución de Trabajos con Tensión en Instalaciones Eléctricas con tensión menor o igual a un kilovoltio (1 kV)”, de acuerdo al documento N° 95.705 —edición 01 de junio de 2013— elaborado por el Comité de Estudios N° 53 de la Asociación Electrotécnica Argentina –AEA- (B.O. 20/11/2014)

Res. 3194/2014: Créanse la “Base Única de Establecimientos” y la “Base Única de Visitas” a fin de dar cumplimiento a lo establecido en las Res. SRT 1/05, 463/09 y 559/09. Créase la “Base Única de Denuncias”, Gerencia de Comunicación Institucional y Capacitación Departamento de Vinculación Internacional conforme lo establecido en las Res. SRT 552/01, 1/05, 463/09 y 559/09. Créase la “Base Única de Avisos de Obra”, conforme lo establecido en el art. 13 de la Res. SRT 552/01. Especificaciones sobre los grupos “Construcción”, “Agro” y “Básico”. Obligación de informar de las ART. (B.O. 05/12/2014)

Res. 3326/2014 SRT: Créase el “Registro Nacional de Accidentes Laborales” (R.E.N.A.L.). Apruébanse procedimientos. Deróganse la Res. SRT 1604/2007 y la

Instrucción SRT 1/2010. Establécese la entrada en vigencia de la presente resolución a partir del 1 de enero del 2015. (B.O. 11/12/2014)

Res. 887/2015 SRT: Créase el “Acta Digital Única” a utilizar en la ejecución de inspecciones del cumplimiento de las normas de Prevención de los Riesgos del Trabajo en el marco de las Leyes Nros. 14.329, 19.587, 24.557, 25.212, 25.877, 26.773. (B.O. 27/04/2015)

Resoluciones de la Superintendencia de Seguros de la Nación

Res. 35.550/2011 SSN: Seguro de responsabilidad civil por accidentes del trabajo y enfermedades laborales complementario a riesgos amparados Ley N° 24.557. (B.O. 16/02/2011)

Disposiciones de la ex DNHST

Disposición 2/1983 DNHST: Clarifícanse los conceptos sobre sistemas de higiene personal que regula el Decreto 351/79. Acláranse los alcances del art. 42 del Anexo I. (B.O. 30/8/1983)

Disp. DNHST 79/1987: Establécese que las inspecciones deberán efectuarse con la presencia de representantes de la empresa, de la Comisión Interna Sindical y/o de los representantes obreros de la Comisión de Higiene y Seguridad. (B.O. 04/03/1988). Modificada según Disp. 40/88 DNHST (B.O. 21/06/1988)

Disposiciones de la ex GCFyA - SRT

Disp. 10/2003 GCFyA - SRT: Información que deberán suministrar las ART sobre promoción y fiscalización de las normas de Higiene y Seguridad, y su actualización conforme lo establecido en las Res. 2 y 66/96 SRT. (08/07/2003)

Disposiciones de la ex GPyC - SRT

Disp. 001/05 GPyC - SRT: Información que deberán suministrar los Empleadores Autoasegurados sobre el cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad. (21/01/2005)

Circulares de la ex GPyC – SRT

Circular GPyC – SRT 001/04: Informe de Investigación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Deróganse las Circulares SP 001/99 y GCFyA 003/03. Déjase sin efecto la Nota SP 3400/98. (04/06/2004)

Circular GPyC – SRT 005/04: Informe de Investigación de Accidentes de Trabajo. Acláranse determinadas obligaciones establecidas en la Circular GPyC 001/04. (23/10/2004)

Algunos aspectos vinculados a la normativa general:

Protocolos

Res. 84/2012 SRT: Protocolo para la Medición de la Iluminación en el Ambiente Laboral. (B.O. 30/01/2012)

Res. 85/2012 SRT: Protocolo para la Medición del nivel de Ruido en el Ambiente Laboral. (B.O. 30/01/2012)

Res. 861/15 SRT: Protocolo para Medición de Contaminantes Químicos en el Aire de un Ambiente de Trabajo. (B.O. 23/04/2014)

Res. 886/15 SRT: Protocolo de Ergonomía. (B.O. 24/04/2014)

Res. 900/15 SRT: Protocolo para la Medición del valor de puesta a tierra y la verificación de la continuidad de las masas en el Ambiente Laboral. (B.O. 28/04/2014)
Gerencia de Comunicación Institucional y Capacitación Departamento de Vinculación Internacional.

Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo

Res. 390/2013 SRT: Créase el “Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo”. Derógase la Res. SRT 512 de fecha 15 de

noviembre de 2001, sus modificatorias y complementarias, Res. SRT 839 de fecha 22 de abril de 2005, 446 de fecha 26 de abril de 2006, 555 de fecha 27 de abril de 2007, 534 de fecha 29 de abril de 2008, y 443 de fecha 5 de mayo de 2009. (B.O. 08/02/2013) Res. SRT 1440/2008, 100/2009 y 1450/2010: Designanse integrantes del Comité Evaluador del Programa de Promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo. (B.O. 30/12/2008, 06/02/2009 y 08/10/2010)

Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Res. 222/1998 SRT: Apruébase el contenido de los formularios de evaluación para alcanzar el Cuarto nivel de cumplimiento de normas de prevención. (B.O. 02/12/1098)

Res. 103/2005 SRT: Adóptanse las "Directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo" de la Oficina Internacional del Trabajo-OIT. (B.O. 01/02/2005)

Res. 523/2007 SRT: Apruébanse las "Directrices Nacionales para los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo". (B.O. 17/04/2007)

Res. 1629/2007 SRT: Apruébase el "Reglamento para el Reconocimiento de implementación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo". (B.O. 26/10/2007)

2. Construcción

Decreto 911/1996: Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción. (B.O. 14/08/1996)

Res. 231/1996 SRT: Reglamentación del Decreto 911/1996. (B.O. 27/11/1996)

Res. 51/1997 SRT: Establécese que los empleadores de la construcción deberán comunicar la fecha de inicio de todo tipo de obra y confeccionar el Programa de Seguridad para cada obra que inicien según las características. (B.O. 21/07/1997)

Res. 35/1998 SRT: Establécese un mecanismo para la coordinación en la redacción de los Programas de Seguridad, su verificación y recomendación de medidas correctivas en las obras de construcción, a los efectos de cumplimentar los arts. 2 y 3 de la Res. 51/1997. (B.O. 06/04/1998)

Res. 319/1999 SRT: Establécese que en aquellos casos en que desarrollaran actividades simultáneas dos o más contratistas o subcontratistas, los comitentes deberán llevar a cabo las acciones de coordinación de higiene y seguridad. Los empleadores que realicen obras de carácter repetitivo y de corta duración confeccionarán y presentarán ante su ART, un Programa de Seguridad. (B.O. 15/09/1999)

Decreto 144/2001: Amplíanse las facultades conferidas por el Decreto 911/96 a la SRT, en relación con el dictado de normas complementarias y de actualización, de acuerdo con las innovaciones tecnológicas que se produzcan en la industria de la construcción. (B.O. 13/02/2001)

Res. 1642/2009 SRT: Créase la Comisión de Trabajo para Empresas con Establecimientos que Registren Alta Siniestralidad en la Actividad de la Construcción. (B.O. 25/11/2009)

Res. 550/2011 SRT: Establécese un mecanismo de intervención más eficiente para las etapas de demolición de edificaciones existentes, excavación para subsuelos y ejecución de submuraciones, con el fin de mejorar las medidas de seguridad preventivas, correctivas y de control en las obras en construcción. (B.O. 29/04/2011)

Disposición N° 1/2011 de la Gerencia de Prevención (SRT): Establécese que a los efectos de comunicar a esta SRT los Avisos de Obra entregados por los empleadores a sus ART, según lo prescripto en los artículos 12 y 13 de la Res. SRT 552/2001, las A.R.T. deberán seguir las indicaciones establecidas en el Gerencia de Comunicación Institucional y Capacitación Departamento de Vinculación Internacional

Anexo que forma parte integrante de la presente disposición. Derógase la Circular GCFyA 002/2003. (B.O. 21/06/2011)

Res. 503/2014 SRT: Establécese que cuando se ejecuten trabajos de movimiento de suelos, excavaciones manuales o mecánicas a cielo abierto superiores a 1,20 m de profundidad, para la ejecución de zanjas y pozos y todo otro tipo de excavación no incluida en la Res. SRT 550/2011, el Empleador debe adoptar determinadas medidas de prevención. (B.O. 14/03/2014)

3. Agro

Decreto 617/1997: Reglamento de Higiene y Seguridad para la Actividad Agraria. (B.O. 11/07/1997)

Ley 25.739: Apruébase el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 –núm. 184–. (B.O. 24/06/2003) Ratificado 26 de junio de 2006.

Res. 11/2011 de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA): Condiciones Generales de Trabajo para trabajadores agrarios temporarios, cíclicos y estacionales. (B.O. 11/04/2011)

Res. 46/2011 CNTA: Condiciones Generales de Trabajo para trabajadores agrarios temporarios que se desempeñan en la actividad Semillera. (B.O. 16/08/2011)

Ley 26.727: Apruébase el Régimen de Trabajo Agrario. Título VII: De la seguridad y los riesgos en el trabajo (B.O. 28/11/2011)

4. Minería

Decreto 249/2007: Reglamento de Higiene y Seguridad para la Actividad Minera: (B.O. 23/03/2007)

5. Servicios de Salud y Seguridad en el Trabajo

Res. 313/1983 MT: Dispónese la Habilitación de Técnicos en la Especialidad para el ejercicio del cargo a que se refiere el Art. 35° del Anexo I del Decreto 351/79. (B.O. 11/05/1983)

Res. 483/1989 MTSS: Aclárase la expresión "Graduados Universitarios". Derógase la Res. 1006/79 MT. (B.O. 27/6/1989)

Decreto 1338/1996: Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Trabajadores equivalentes. Deróganse los Títulos II y VIII del Decreto 351/79. (B.O. 28/11/1996). *Art. 11 modificado por art. 24 del Decreto 491/1997. (B.O. 04/06/1997)*

Res. 201/2001 SRT: Establécese que los profesionales inscriptos en el Registro Nacional de Graduados Universitarios en Higiene y Seguridad y los Técnicos en Higiene y Seguridad necesitarán contar con el número de registro oportunamente obtenido más la certificación de su especialidad emitida por los Consejos y/o Colegios Profesionales de Ley de la jurisdicción que corresponda. Deróganse los arts. 2, 3, 4 y 5 y el Anexo I de la Res. 29/98. (B.O. 20/04/2001)

Res. 693/2004 SRT: Adóptase el Código Internacional de Etica para los Profesionales de la Salud Ocupacional, aprobado por la Junta Directiva de la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (ICOH). (B.O. 09/08/2004)

Res. 1830/2005 SRT: Sustitúyese el Art. 16 del Decreto 911/96 en relación con los graduados universitarios habilitados para dirigir las prestaciones de Higiene y Seguridad en la industria de la construcción. (B.O. 26/09/2005)

6. Exámenes Médicos / Enfermedades Profesionales

Decreto 658/1996: Apruébase el Listado de Enfermedades Profesionales, previsto en el art. 6°, inc. 2 de la Ley N° 24.557. (B.O. 27/06/1996)

Decreto 1167/2003: Modifícase el Listado de Enfermedades Profesionales previsto en el art. 6°, inc. 2, ap. a) de la Ley N° 24.557. (B.O. 03/12/2003) Gerencia de Comunicación Institucional y Capacitación Departamento de Vinculación Internacional

Laudo 405/1996 MTESS: Apruébase el Manual de Procedimiento para el Diagnóstico de las Enfermedades Profesionales. (B.O. 14/06/1996)

Res. 1141/2004 SRT: Derógase la Res. 490/03, que dispuso el relevamiento de riesgo de enfermedades profesionales por parte de las ART y Autoasegurados. (B.O. 26/10/04)

Res. 840/2005 SRT: Créase el Registro de Enfermedades Profesionales. Procedimientos a seguir para la denuncia de enfermedades profesionales. Información que las ART y empresas autoaseguradas deben remitir a la SRT. (B.O. 26/04/2005)

Res. 37/2010 SRT: Establécense los exámenes médicos en salud que quedarán incluidos en el sistema de riesgos del trabajo. Deróganse las Res. SRT 43/97, 28/98 y 54/98. (B.O. 27/01/2010)

Res. 1389/2010 SRT: Modificación de la Res. SRT 840/2005, mediante la cual se creó el Registro de Enfermedades Profesionales. (B.O. 23/09/2010)

Res. 301/2011 SRT: Consideráanse parámetros para determinar trabajadores "susceptibles al ruido". (B.O. 31/03/2011)

Decreto 49/2014: Modificase el Listado de Enfermedades Profesionales previsto en el art. 6º, inc. 2, ap. a) de la Ley Nº 24.557. Sustitúyese el Anexo I del Decreto 659/96 (Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales). Modificase el Decreto 590/97. (B.O. 20/01/2014).

Res. 3327/2014 SRT: Apruébase el Procedimiento para la denuncia de Enfermedades Profesionales y el Procedimiento para la Solicitud de Baja de Enfermedades Profesionales denunciadas al "Registro de Enfermedades Profesionales". Deróganse la Res. SRT 1601/2007 y la Instrucción SRT 2/2010. Establécense la entrada en vigencia de la presente resolución a partir del 1 de enero de 2015. (B.O. 11/12/2014)

Res. SRT 525/2015: Apruébase el "Procedimiento administrativo para la denuncia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales" (anexo I) y los "Modelos de los formularios" (anexo II). Deróganse los artículos 2º, 3º, 4º, 7º y los Anexos I, II y III de las Res. SRT 840/2005 y 1389/2010. (B.O. 27/02/2015)

7. Sustancias y Agentes Cancerígenos, Contaminantes y otras sustancias

Cancerígenos

Ley 21.663: Apruébase el Convenio sobre Prevención y control de los riesgos profesionales causados por las sustancias o agentes cancerígenos, 1974 –núm. 139–. (B.O. 10/10/77) Ratificado 15 de junio de 1978

Res. 415/2002 SRT: Dispónese el funcionamiento del Registro de Sustancias y Agentes Cancerígenos. Listado. Inscripción de empleadores en el Registro. (B.O. 28/10/2002)

Res. 307/03 SRT: Prorrógase el plazo de cumplimiento del art. 6º de la Res. 415/02, que estableció el funcionamiento del Registro de Sustancias y Agentes Cancerígenos. (B.O. 7/7/03)

Res. 310/03 SRT: Modificase el Anexo I de la Res. Nº 415/02 por la cual se dispuso el funcionamiento del Registro de Sustancias y Agentes Cancerígenos. (B.O. 4/7/03)

Res. 583/2007 SRT: Plazos y formas de cumplimiento de la remisión de información requerida en la Res. SRT 415/02. (B.O. 22/05/2005)

Contaminantes y otras sustancias

Ley 11.127: Prohíbese la fabricación, la importación y la venta de cerillas que contengan fósforo blanco o amarillo (Represión del fosforismo). Sancionada: 8 de junio de 1921

Ley 18.609: Prohíbese el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de toda clase de edificios. Excepciones. Derógase el Decreto 7601/57. (B.O. 25/02/1970). Ver Convenio Nº 13 de OIT aprobado por Ley 12.232. Gerencia de Comunicación Institucional y Capacitación Departamento de Vinculación Internacional

Res. 369/1991 MTSS: Normas para Uso, Manipuleo y Disposición Segura de Difenilos Policlorados y sus Desechos. (B.O. 2/5/1991)

Res. 577/1991 MTSS: Normas sobre Amianto y sus Desechos. (B.O. 16/7/1991)

Res. 845/2000 del Ministerio de Salud (MS): Prohíbese en todo el territorio del país la producción, importación, comercialización y uso de fibras de Asbesto variedad Anfiboles (Crocidolita, Amosita, Actinolita, Antofilita y Trimolita) y productos que las contengan. (B.O. 17/10/2000)

Res. Conjunta MS 437/2001 y MTEyFRH 209/2001: Prohíbese en todo el territorio del país la producción, importación y comercialización de Bifenilos Policlorados (PCBs) y productos y/o equipos que los contengan. (B.O. 04/05/2001)

Res. 823/2001 MS: Prohíbese la producción, importación, comercialización y uso de fibras de Asbesto variedad Crisotilo y productos que las contengan, a partir del 1º de enero de 2003. (B.O. 31/7/2001)

Res. 1106/2001 MS: Autorízase por un plazo determinado la producción y comercialización de juntas para la industria mecánica, montajes industriales y automotores, hechas en base o con Asbesto Crisotilo. (BO 16/10/2001)

Res. 311/2002 SRT: Créase el Centro de Información y Asesoramiento sobre Toxicología Laboral como ámbito de consulta sobre sustancias químicas peligrosas y tóxicas. (B.O. 16/9/2002)

Res. 497/2003 SRT: Dispónese el funcionamiento del "Registro de Difenilos Policlorados" en el ámbito de la SRT. (B.O. 09/10/2003)

Res. 743/2003 SRT: Dispónese el funcionamiento del "Registro Nacional para la Prevención de Accidentes Industriales Mayores". Actualización del listado de sustancias químicas del Anexo I de la Disposición D.N.S.S.T. N° 8/95. (B.O. 26/11/2003)

Res. 295/2003 MTESS: Apruébanse especificaciones técnicas sobre ergonomía y levantamiento manual de cargas, y sobre radiaciones. Sustitúyense los Anexos II (Carga Térmica), III (Contaminación Ambiental) y V (Ruidos y Vibraciones) del Decreto N° 351/79. Déjase sin efecto la Res. M.T.S.S. N° 444/91 (B.O. 21/11/2003)

Res. 869/2003 SRT: Modifícase la Res. 497/03, en relación con la inscripción en el "Registro de Difenilos Policlorados" de los empleadores que los produzcan, utilicen, obtengan en procesos intermedios, o los vendan y/o cedan a título gratuito (B.O. 07/01/2004)

Res. 801/2015 SRT: Apruébase la implementación del Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA/GHS) en el ámbito laboral (B.O. 14/04/2015).

Seguridad en Combustibles

Disposición 308/2003 SSC: Compléméntase el Anexo I de la Disposición 13/97, en relación con consideraciones técnicas y de seguridad referidas al uso de gas licuado de petróleo en vehículos autoelevadores o montacargas. (B.O. 14/03/2003)

8. Equipos y Elementos de Protección Personal

Res. 896/1999 SICyM: Requisitos esenciales que deberán cumplir los equipos, medios y elementos de protección personal comercializados en el país. (B.O.13/12/1999)

Disp. 178/2000 de la Dirección Nacional de Comercio Interior (DNCI): Autorízase el ingreso al país de productos importados "sin derecho a uso", con el objeto de ser analizados como parte del proceso de certificación exigido por las reglamentaciones vigentes. (B.O. 24/02/2000)

Res. 225/2000 Secretaría Defensa de la Competencia y del Consumidor: Suspéndese la vigencia de las Res. ex-SICIYM Nros. 319/99, 896/99 y 897/99, en relación con la obligación de someter a productos eléctricos de uso doméstico a una certificación de

cumplimiento. (B.O. 18/10/2000) Gerencia de Comunicación Institucional y Capacitación Departamento de Vinculación Internacional

Res. 68/2002 SCDyDC: Mantiénese la suspensión de la vigencia de la Res. SICyM 896/99 para determinados productos. Establécese un cronograma escalonado para la incorporación de dichos productos a la respectiva exigencia de certificación. (B.O. 07/01/2003)

Res. 29/2002 SRT: Déjase sin efecto la Res. 50/97 sobre registros provisorios de fabricantes e importadores de equipos de protección personal y contra incendios, toda vez que la certificación de los elementos a brindar por los empleadores a sus dependientes deben ser certificados por la DNCI. (B.O. 05/02/2002)

Disp. 58/2002 DNCI: Reconócese al Instituto Argentino de Normalización (IRAM) como Organismo de Certificación para la aplicación del régimen establecido por la Res. 896/99 SICyM. (B.O. 05/09/2002)

Res. 63/2003 SCDyDC: Equipos, medios y elementos de protección personal conducentes a reducir la siniestralidad laboral. Presentación de una declaración de conformidad del producto con los requisitos de seguridad establecidos en la Res. 896/99 SICyM. (B.O. 16/05/2003)

Res. 48/2004 Secretaría de Coordinación Técnica: Extiéndese lo dispuesto en el Art. 1º de la Res. 63 ex SCDyDC, sobre un régimen transitorio de declaración de conformidad del producto con requisitos esenciales de seguridad, según Anexo II de la Res. 896/99 ex SICyM. (B.O. 07/05/2004)

Res. 55/2005 SCT: Establécese que la Dirección Nacional de Comercio Interior comunicará la suspensión de la exigencia de certificar el cumplimiento de requisitos para un régimen de certificación de producto involucrado afectado por falta de Organismos de Certificación y/o de Laboratorios de Ensayo reconocidos. (B.O. 15/04/2005)

Res. 1904/2007 SRT: Sustitúyese el texto del Artículo 197 del Anexo I del Decreto Nº 351/79, en relación con especificaciones para la protección de las extremidades inferiores. (B.O. 26/11/2007)

Res. 299/2011 SRT: Adóptanse las reglamentaciones que procuren la provisión de elementos de protección personal confiables a los trabajadores. (B.O. 30/03/2011)

9. Programas Focalizados de Fiscalización

Res. 552/2001 SRT: Dispónese la puesta en marcha y la realización acciones, en el marco del Programa "Trabajo Seguro para Todos". Construcción. Agro. Empresas Guía. Actividades de Riesgos Específicos. (B.O. 13/12/2001)

Res. 326/2004 SRT: Déjase sin efecto los componentes "Empresas Guía" y "Actividades de Riesgos Específicos" creados por la Res. 552/01. (B.O. 30/04/2004)

Res. SRT 1721/2004 y 1392/05: Programa para la Reducción de los Accidentes Mortales –PRAM-. (B.O. 22/12/2004)

Res. SRT 1/2005 y 1579/2005: Programa para la Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en PyMES. (B.O. 06/01/2005 y 21/07/2005)

Res. 559/09 SRT: Créase el "Programa de Rehabilitación para Empresas con Establecimientos que registren Alta Siniestralidad". Deróganse las Res. SRT 700/00, 1139/04, 1270/05 y Circulares varias. (B.O. 02/06/09).

Res. 475/2011 SRT: Modifícase la Resolución Res. 559/09 y la Disp. 46/09 GG-SRT sobre la forma y procedimiento para la información a remitir por las ART. (B.O. 14/04/2011).

10. Convenios OIT aprobados, ratificados y denunciados por Argentina (Fuente: ILOLEX y elaboración propia)

Términos utilizados

Convenio OIT aprobado: Convenio aprobado por una norma legal interna de la República Argentina (Ley o Decreto – Ley en el de los gobiernos inconstitucionales).

Convenio OIT ratificado: Una vez aprobado el convenio en el ámbito interno, se procede al acto de ratificación, produciéndose el depósito del instrumento en la Oficina Internacional del Trabajo, que registra la ratificación.

Gerencia de Comunicación Institucional y Capacitación Departamento de Vinculación Internacional

Convenio OIT denunciado: Denuncia es el acto unilateral de un país miembro por el cual deja de estar vinculado a un instrumento en particular. En cada caso se determinará, conforme la oportunidad de la denuncia, a partir de qué fecha se hace efectiva la desvinculación. Puede ocurrir por ratificación de un convenio que revisa uno anterior (denuncia automática), o cuando ocurre un "período de ventana" en el que queda abierto el Convenio para formular denuncias por parte de los países miembros.

Convenio	Norma legal interna	Fecha de ratificación	Situación
1 sobre las horas de trabajo (industria), 1919	Ley 11.726	30:11:1933	ratificado
2 sobre el desempleo, 1919	Ley 11.726	30:11:1933	ratificado
3 sobre la protección a la maternidad, 1919	Ley 11.726	30:11:1933	ratificado
4 sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919	Ley 11.726	30:11:1933	denunciado el 03:03:1992
5 sobre la edad mínima (industria), 1919	Ley 11.726	30:11:1933	denunciado el 11:11:1996
6 sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919	Ley 11.726	30:11:1933	ratificado
7 sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920	Ley 11.727	30:11:1933	denunciado el 11:11:1996
8 sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920	Ley 11.727	30:11:1933	ratificado
9 sobre la colocación de la gente de mar, 1920	Ley 11.727	30:11:1933	ratificado
10 sobre la edad mínima (agricultura), 1921	Ley 12.232	26:05:1936	denunciado el 11:11:1996
11 sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921	Ley 12.232	26:05:1936	ratificado
12 sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921	Ley 12.232	26:05:1936	ratificado
13 sobre la cerusa (pintura), 1921	Ley 12.232	26:05:1936	ratificado
14 sobre el descanso semanal (industria), 1921	Ley 12.232	26:05:1936	ratificado
15 sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921	Ley 12.232	26:05:1936	denunciado el 11:11:1996
16 sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921	Ley 12.232	26:05:1936	ratificado
17 sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
18 sobre las enfermedades profesionales, 1925	Decreto Ley 11.594	24:09:1956	ratificado
19 sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
20 sobre el trabajo nocturno	Ley 14.329	17:02:1955	denunciado el 11:03:1981

(panaderías), 1925			
21 sobre la inspección de los emigrantes, 1926	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
22 sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
23 sobre la repatriación de la gente de mar, 1926	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
27 sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929	Ley 13.560	14:03:1950	ratificado
28 sobre la protección contra los accidentes en la carga y descarga de los buques, 1929 (<i>dejado de lado</i>)	Decreto Ley 11.594	---	---