

1° Edición
Mayo 2024

Análisis Ley 19.587 sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo



Material no apto para la venta.



www.redproteger.com.ar

Ing. Nestor Adolfo BOTTA

ISBN: en trámite

EL AUTOR

Néstor Adolfo BOTTA es Ingeniero Mecánico recibido en el año 1992 en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de La Plata; Ingeniero Laboral recibido en el año 1995 en la Universidad Tecnológica Nacional - Facultad Regional La Plata; Diplomado en Ergonomía recibido en el año 2018 en la Facultad de Química e Ingeniería del Rosario de la Pontificia Universidad Católica Argentina; y Diplomado en Sistemas Integrados de Gestión recibido en el año 2021 en la Universidad Nacional de Lomas de Zamora.

Estudiante de la Diplomatura en Teología en el Instituto Bíblico Río de La Plata desde el 2022.

Es el Titular de la empresa Red Proteger, empresa dedicada a la Capacitación y Divulgación de conocimientos en materia de seguridad e higiene en el trabajo (www.redproteger.com.ar).

Desarrolló funciones como Responsable de Higiene y Seguridad en el Trabajo en empresas como SOIME SRL, TRADIGRAIN ARGENTINA SA, AMANCO ARGENTINA SA, MOLINOS RÍO DE LA PLATA SA y SEVEL ARGENTINA SA.

Asesoró a diversas empresas entre las que se destacan AKZO NOBEL SA, CERVECERÍA Y MALTERÍA QUILMES SAICAYG y APACHE ENERGÍA ARGENTINA SRL.

Su extensa actividad docente lo ubica como:

- Profesor en la UCA de Ing. de Rosario para la Carrera de Posgrado de Higiene y Seguridad en el Trabajo en la asignatura de Riesgo y Protección de Incendios y Explosiones.
- Profesor Titular en la Universidad Nacional del Litoral para la Carrera de Técnico en Seguridad Contra Incendios en la asignatura de Seguridad Contra Incendios III. Sistema de educación a distancia.
- Profesor en la Universidad Nacional del Litoral - Sede Rosario, para la Carrera de Lic. en Seguridad y Salud Ocupacional en la asignatura de Práctica Profesional.
- Profesor Titular en el Instituto Superior Federico Grote (Rosario – Santa Fe) para la Carrera de “Técnico Superior en Seguridad e Higiene en el Trabajo” para las asignaturas de Higiene y Seguridad en el Trabajo I, Seminario Profesional, Prevención y Control de Incendios II, y Prevención y Control de Incendios I.
- Profesor Interino Cátedra “Elementos de Mecánica”. Carrera “Técnico Superior en Seguridad e Higiene en el Trabajo”. ISFD Nro. 12 La Plata – 1.996
- Ayudante Alumno Cátedra “Termodinámica”. Universidad Nacional de La Plata - Facultad de Ingeniería.
- Ayudante Alumno Cátedra “Análisis Matemático”. Universidad Nacional de La Plata - Facultad de Ciencia Económicas.

Datos de Contacto

e-mail: nestor.botta@redproteger.com.ar

®Todos los derechos reservados.

El derecho de propiedad de esta obra comprende para su autor la facultad exclusiva de disponer de ella, publicarla, traducirla, adaptarla o autorizar su traducción y reproducirla en cualquier forma, total o parcial, por medios electrónicos o mecánicos, incluyendo fotocopia, copia xerográfica, grabación magnetofónica y cualquier sistema de almacenamiento de información. Por consiguiente, ninguna persona física o jurídica está facultada para ejercitar los derechos precitados sin permiso escrito del Autor.

Editorial Red Proteger®
Rosario – Argentina
info@redproteger.com.ar
www.redproteger.com.ar

***"¡He aquí estoy en pie junto
a la puerta dando aldabonazos¹!
Si alguno oyera mi voz
y abriera la puerta,
entraré a él
y cenaré con él,
y él conmigo."
Apocalipsis 3:20 BTX IV***



¹ Dando aldabonazos: Indica un llamado perentorio y apasionado.

ÍNDICE

- 1) Grupos Legales Relacionados a la Seguridad e Higiene en el Trabajo
 - 2) Los Primeros Antecedentes Legislativos
 - 3) El Contexto Internacional
 - 4) La Salud y la Seguridad de los Trabajadores en la Historia Reciente
 - 5) Contexto Político
 - 6) Deudas
 - 7) Mensaje de Elevación
 - 8) Análisis Artículos 1 y 2
 - 9) Análisis Artículo 3
 - 10) Análisis Artículo 4
 - 11) Análisis Artículos 5, 6 y 7
 - 12) Análisis Artículos 8 y 9
 - 13) Análisis Artículo 10
 - 14) Artículos 11, 12 y 13
- ANEXO: Copia del Boletín Oficial

1) GRUPOS LEGALES RELACIONADOS A LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Para empezar a entender la cuestión legal primero hay que hacer una aclaración entre la normativa relacionada a la ley 19.587 y otras normas que también tratan temas de seguridad, como por ejemplo la relacionada al tema de combustibles o a la actividad nuclear, etc.

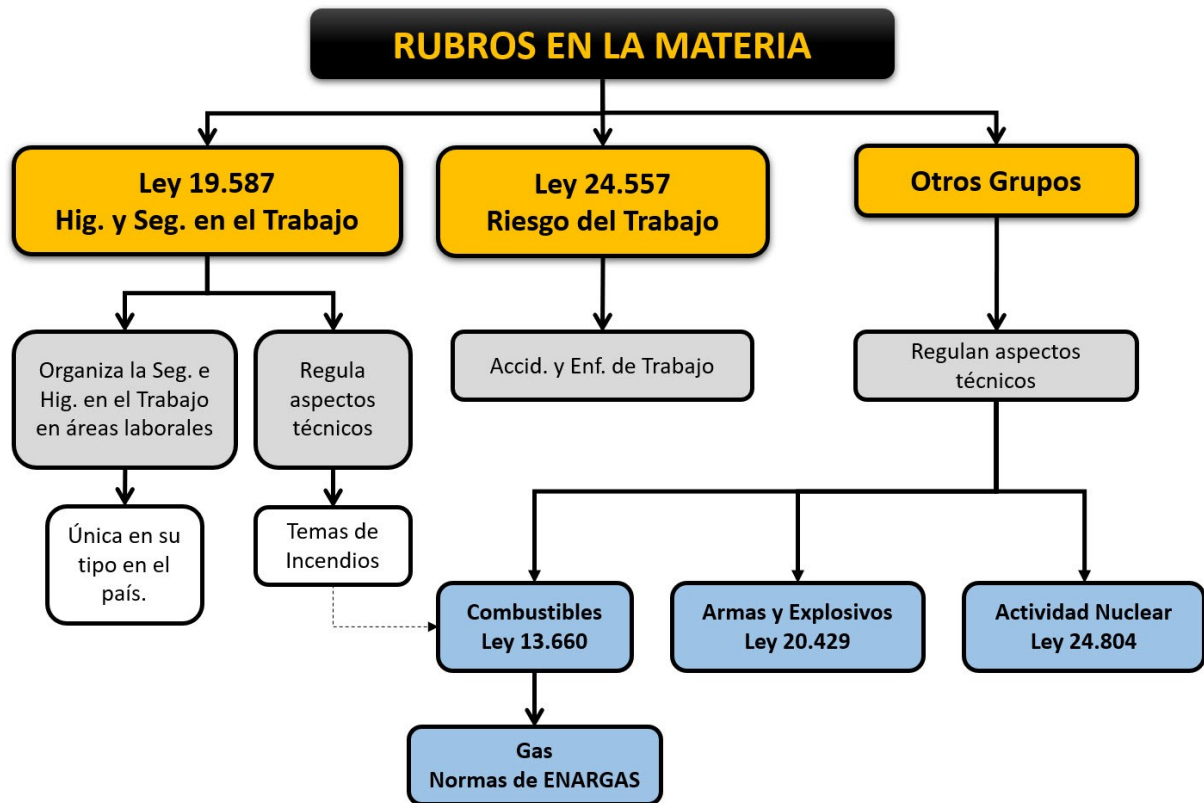
Toda la normativa relacionada a la ley 19.587 tiene como principal función ORGANIZAR las actividades de seguridad e higiene en el trabajo en las relaciones laborales empleador-empleado, también, establece algunas condiciones técnicas sobre seguridad e higiene; esta normativa es única en el país, no hay otra normativa, al menos a nivel nacional, que organice legalmente este tema.

En cuanto a la ley 24.557, esta trata principalmente el tema de accidentes y enfermedades de trabajo.

El resto de la legislación mencionada, que también trata dentro de sus textos temas de seguridad, y en algunos casos también temas de medio ambiente, no organizan la seguridad en el trabajo, si no que, en la mayoría de las veces, tratan de temas de seguridad de las instalaciones, máquinas, equipos, y en algunos casos, como en el transporte, también establecen condiciones de seguridad para los choferes.

La normativa relacionada a la ley 19.587 y a la ley 24.557 se aplican SIEMPRE, en todo el territorio de la República Argentina que exista una relación laboral empleador-empleado. El resto de la legislación se aplica conforme a la actividad económica del empleador.

En el cuadro siguiente se observa una clasificación básica de la normativa a nivel nacional, que no es exhaustiva y se puede considerar como única a la clasificación propuesta.



2) LOS PRIMEROS ANTECEDENTES LEGISLATIVOS²

En mayo de 1904 el Poder Ejecutivo Nacional remitió a la Honorable Cámara de Diputados el proyecto de Ley Nacional del Trabajo, sin obtener su tratamiento. El Título XI del proyecto trataba sobre condiciones de higiene y seguridad en la ejecución del trabajo.

Una década después, el presidente Victorino de la Plaza, en 1914 envía un proyecto de “Ley de Higiene y Seguridad en las Fábricas y Talleres”, el cual tampoco fue tratado por el parlamento, pero resultó fuente normativa del decreto reglamentario de la Ley 9.688.

En 1915 se promulga la Ley 9.688 de Accidentes del Trabajo), con el objetivo básico de resarcir económicamente a los trabajadores en caso de accidente de trabajo, de

² Extraído de “50 AÑOS DECRETO – LEY N° 19.587 DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO” Edición 2022 de Claudio San Juan.

accidente "in itinere" o como consecuencia de una enfermedad profesional, la cual se mantuvo vigente hasta 1991, cuando fue derogada por la Ley 24.028.

Al año siguiente ocurre uno de los primeros hitos en la materia; el decreto sin número de fecha 14/01/1916 reglamentario de la Ley 9.688 de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, su capítulo V "Prevención de Accidentes. Seguridad e Higiene", esbozó incipientes medidas de prevención (artículos 62 al 104).

3) EL CONTEXTO INTERNACIONAL³

A nivel internacional, son contemporáneas del decreto-ley 19587/72:

- La ley sobre seguridad y salud ocupacional de Estados Unidos de Norte América (ley Williams-Steiger).
- La Employment Medical Advisory Service Act, de Gran Bretaña.

Respecto de los países vecinos se pueden citar:

- Brasil. Decreto-ley 5452/43, por el que se aprueba la Codificación de las Leyes del Trabajo y la Ley 6514 (1977), que modifica el Título II relativo a seguridad y medicina del trabajo;
- Bolivia. Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar aprobada mediante el Decreto Ley 16.998/79.
- Chile. Ley 16.744 (1968) de Chile que declara obligatorio el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, con su Título VII Prevención de riesgos profesionales;
- Paraguay. Ley 213 del Código del Trabajo (1993) con su Título V "De la seguridad, higiene y comodidad en el trabajo".

³ Extraído de "50 AÑOS DECRETO - LEY N° 19.587 DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO" Edición 2022 de Claudio San Juan.

- Uruguay. Decreto 406/88 sobre Prevención de Accidentes de Trabajo.

4) LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA HISTORIA RECIENTE⁴

Muchas veces se piensa y se cree que en la República Argentina la historia en materia de salud y seguridad de los trabajadores comenzó en julio de 1996 con la entrada en vigencia de la Ley 24.557 denominada Ley de Riesgos del Trabajo (LRT).

Desde el punto de vista jurídico un punto de inflexión fue la Ley 9.688 de Accidentes del Trabajo (Boletín Oficial 21 de octubre de 1915). Esta ley perseguía como objetivo básico el resarcimiento económico del trabajador accidentado. Su primera reglamentación del 14 de enero de 1916 esbozó en el capítulo V, incipientes medidas de prevención (artículos 62 al 104).

El final de la "Revolución Argentina" trajo aparejada la promulgación del decreto-ley 19.587/72 de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Entre otras fuentes normativas citadas por el mensaje de elevación de este proyecto de decreto-ley están las recomendaciones sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97) y sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959 (núm. 112) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como así también el informe de la Quinta Reunión del Comité Mixto O.I.T y O.M.S (Organización Mundial de Salud).

Tanto el decreto-ley 19.587/72, como su primer reglamento (decreto 4160/73) resultaron producto del acuerdo de algunos de los actores sociales (CGT-CGE-UIA) en la redacción del anteproyecto, a través de la integración de la Comisión ad hoc, creada por el Ministerio de Trabajo.

No obstante, ninguno de estos dos instrumentos prevé mecanismos de participación de las y los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo a nivel empresa.

⁴ Extraído del "EL OFICIO DE PREVENIR" de Claudio San Juan.

5) CONTEXTO POLÍTICO

Se trata de una ley-decreto, publicada en el Boletín Oficial del día 28/04/1972, de la Revolución Argentina, que es el nombre con el que se autodenominó la dictadura cívico-militar que derrocó al presidente constitucional radical, Arturo Illia, mediante un golpe de Estado llevado a cabo el 28 de junio de 1966, y que duró hasta el año 1973.

Los dictadores que se sucedieron fueron: Juan Carlos Onganía (1966-1970), Roberto Marcelo Levingston (1970-1971) y Alejandro Agustín Lanusse (1971-1973).

Pese a que se trata de una ley emanada de un gobierno dictatorial, aún sigue vigente al igual que su principal reglamento, el decreto 351/79.

Considerando el contexto histórico, se trata de una ley muy simple en su composición, que otorga al Poder Ejecutivo amplios poderes en materia de higiene y seguridad en el trabajo, dado que prácticamente no le impone condiciones ni límites.

6) DEUDAS

Más allá de que esta ley surgió de un gobierno del tipo dictatorial y por consiguiente no está expresada en la misma la participación del pueblo a través de sus representantes como son los Diputados y Senadores, la misma carece de al menos dos cuestiones fundamentales y que se trata sobre dos derechos fundamentales de los trabajadores, a saber:

- El derecho a la participación en cuestiones relativas a la salud y seguridad en el trabajo.

El congreso de la Nación todavía tiene pendiente un debate sobre una ley al respecto, situación que por ejemplo la Pcia. de Santa Fe en el año 2008 y la Pcia. de Buenos Aires en el año 2012 lo solucionaron con leyes provinciales.

- El derecho de parar el trabajo o negarse a trabajar cuando está en inminente peligro la vida y/o salud.

Aunque la legislación relacionada a la higiene y seguridad en el trabajo nunca fue actualizada respecto este tema, sí lo fue la Ley de Contrato de Trabajo, que mediante la ley 27.323 fue modificado el artículo 75 de la LCT.

También la modificación de este artículo introduce el “Deber de Seguridad” del empleador.

“Artículo 1: Modifícase el artículo 75 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 75: Deber de Seguridad. El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la 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 vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el 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 hubiera 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 proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.”

7) MENSAJE DE ELEVACIÓN⁵

Buenos Aires, 21 de abril de 1972

Excelentísimo señor Presidente de la Nación:

TENGO el honor de dirigirme al Primer Magistrado elevando a su consideración un proyecto de ley por el que se regulan las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, en todo el territorio de la República.

Es un axioma insustituible dentro de la filosofía del trabajo que la protección de la vida, de la salud y de la integridad sicofísica de los trabajadores se presenta como una exigencia social y como un imperioso deber de la comunidad industrial moderna.

A alcanzar este objetivo de claro sentido humano y de interés socio económico, está dirigido el presente proyecto considerándose al hombre, desde este especial ángulo de observación, como el capital supremo que es perentorio cuidar y preservar ante los riesgos inevitablemente la tecnología moderna lleva aparejados.

Esencialmente la materia legislada está definida por la preocupación de proteger y preservar la integridad de los trabajadores; y la función educativa que cumple por sus efectos una norma jurídica, se acentúa por previsiones destinadas a ejercer una efectiva docencia de la prevención en el orden de la higiene y seguridad, pretendiendo que nazca en los sectores interesados una clara conciencia de que el medio más eficaz, sino el único, de disminuir los accidentes y enfermedades del trabajo es neutralizar o aislar los riesgos y sus factores más determinantes. También ha de apreciarse que en sus proyecciones prácticas la actitud que se quiere estimular hará sentir su influencia en la elevación de los niveles de productividad con la consiguiente economía en los costos y cargas laborales.

Recoge así el proyecto un hecho social que hasta el presente ha carecido de tipificación jurídica, por lo menos bajo la forma de un sistema orgánico y coherente

⁵ Extraído de "40 Años. Reglamentación de la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo". Edición 2019. Texto que no indica autor ni editorial.

con ámbito nacional de aplicación. Y es en este sentido que el ordenamiento propuesto se postula como un nuevo capítulo del derecho del trabajo.

Desde el punto de vista programático el proyecto tiene el contenido, y lo es por definición, de una ley básica de higiene y seguridad en el trabajo. Se propician normas fundamentales, de concepción clara y precisa, con suficiente amplitud para abarcar todos los aspectos representativos del sistema a instaurar y en el que puedan tener ágil procesamiento los logros de la ciencia y de la técnica, en el sentido de la prevención de los riesgos y la adecuada protección del hombre de trabajo. Con ello la ley ganará en comprensión y su grado de adaptabilidad no será menor frente a las particulares características del ancho campo de actividades que constituye su objeto, y a las variaciones impuestas por el progreso de la tecnología moderno.

El camino elegido aspira a ser el más apto para lograr que los establecimientos y explotaciones comprendidos en el texto, vayan gradual y progresivamente ajustándose a sus exigencias. Se ha pensado que la adopción de un sistema reglamentario desde sus orígenes conduciría a resultados no deseados: de un lado, la imposición de cambios en instalaciones y la adopción de nuevas técnicas con el agregado de inversiones que ello supone, y del otro, el desmedro jurídico y afectación del principio de autoridad que se generaría de darse forma positiva a un complejo de normas que resultase de tal modo inaplicable. De ahí que una de las razones que más decisivamente han influido para articular el proyecto con la fisonomía de una ley básica, es la carencia de una realidad en todos los casos instrumentada para la recepción de un sistema reglamentarista, y con experiencia y mentalización suficientes para observar pacíficamente una legislación de tal tipo.

Así fijada la dimensión del sistema y luego de reseñados sus caracteres, el proyecto define el ámbito de aplicación de la ley y las personas obligadas. De inmediato se postulan las normas técnicas y las medidas que han de satisfacer sus objetivos precisándose los principios y métodos de ejecución que se consideran como básicos. En lo que atañe a la materia de las reglamentaciones el texto señala los tópicos que ellas habrán de contemplar primordialmente, subrayándose las formas graduales y

relativas de su institucionalización. En su estructura obligacional el texto se detiene en la enunciación de las medidas y disposiciones que deberán observar las partes del contrato de trabajo en orden a la consecución de los objetivos de prevención y protección que se persiguen.

En sustancia, el proyecto nuclea y sistematiza un complejo de principios básicos y de normas obligacionales inherentes a la ejecución y condiciones del contrato de trabajo, por lo que al establecerse que la ley se aplicará en todo el territorio de la República, la Nación pone en ejercicio sus poderes de legislación en materia que le ha sido expresamente delegada (artículo 56 inciso 11 de la Constitución Nacional).

Corresponderá expresar finalmente que el instituto propiciado reconoce precedentes, por su finalidad y objeto, en la legislación de naciones industrialmente avanzadas, y en lo que atañe al ámbito de aplicación de su tratamiento coincide con la experiencia de países de la más pura tradición federalista. Ha sido en especial señera la preocupación de la Organización Internacional del Trabajo, y su Recomendación N° 97 sobre la protección de la salud de los trabajadores, la 112 sobre los servicios de medicina del trabajo así como el informe de la Quinta Reunión del Comité Mixto O.I.T.-O.M.S., constituyen límpida expresión de su trayectoria en la universalización de principios y orientaciones inspirados en el ideal de protección y preservación del valor humano y el logro del bienestar físico y mental de los trabajadores.

Dios guarde a Vuestra Excelencia.

Rubens G. San Sebastián

8) ANÁLISIS ARTÍCULOS 1 y 2

"Bs. As., 21/4/72

EN uso de las atribuciones conferidas por el artículo 5° del Estatuto de la Revolución Argentina,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

SANCIONA Y PROMULGA
CON FUERZA DE LEY:"

Esta primera parte introductoria de la ley es del tipo histórica y vale la pena no dejarla de transcribir porque en ella se puede observar lo dicho hasta ahora sobre con condiciones en que fue elaborada y sancionada.

"Artículo 1: Las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo se ajustarán, en todo el territorio de la República, a las normas de la presente ley y de las reglamentaciones que en su consecuencia se dicten. ..."

Esta primera parte del artículo habla del alcance de la norma y la misma se aplica a todo el territorio de la República, es decir, Estado Nacional más Estados Provinciales y Municipios Autónomos. Esta idea de normas únicas para todo el territorio en materia laboral, que incluye a la higiene y seguridad en el trabajo, está ratificada en el Pacto Federal del Trabajo ley 25.212.

"... Sus disposiciones se aplicarán a todos los establecimientos y explotaciones, persigan o no fines de lucro, cualesquiera sean la naturaleza económica de las actividades, el medio donde ellas se ejecuten, el carácter de los centros y puestos de trabajo y la índole de las maquinarias, elementos, dispositivos o procedimientos que se utilicen o adopten."

Sólo a los efectos de las normas de trabajo, se entiende por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. La explotación refiere a todas aquellas actividades que posibilitan obtener recursos de una cierta

fuelle. En este sentido, puede hablarse de explotación minera (para obtener minerales), explotación agrícola (vinculada a las plantaciones), explotación ganadera (bovina, porcina, etc.) o explotación pesquera (relacionada con las especies acuáticas).

Una organización sin fines de lucro está conformada para el bien público. Las organizaciones sin fines de lucro usualmente son formadas con fines religiosos, de beneficencia o con propósitos educativos.

Las organizaciones con fines de lucro pueden formarse para llevar a cabo una variedad de negocios legales. La principal razón para conformar una organización con fines de lucro es obtener ganancias para los dueños de la compañía.

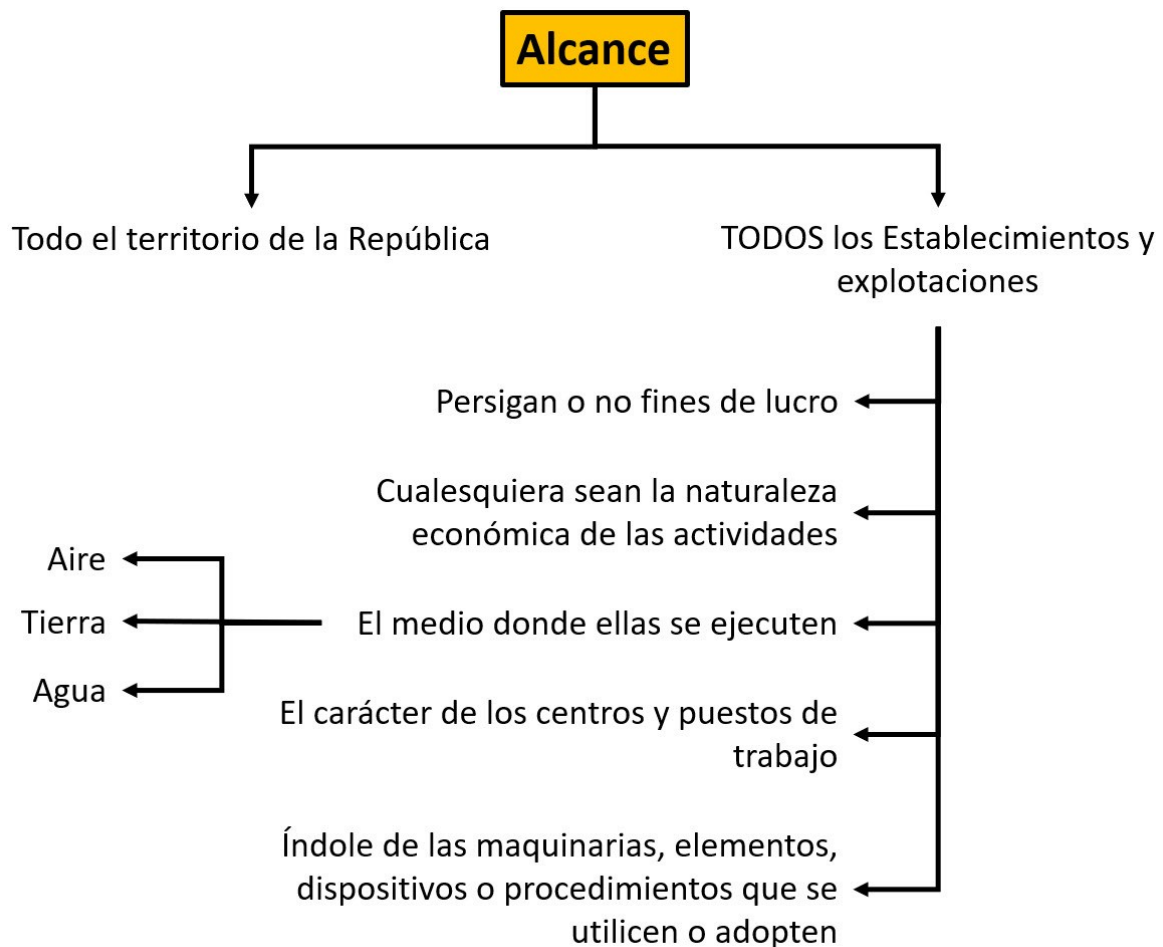
Las organizaciones sin fines de lucro se forman para lograr una tarea específica, por eso las ganancias obtenidas se deben volver a colocar en la organización para que pueda cumplir su misión. En el caso de las organizaciones con fines de lucro, las ganancias de la empresa se pueden distribuir entre los dueños de la empresa.

La actividad económica es el procedimiento que implica la producción y el intercambio de servicios y productos para satisfacer las necesidades de los individuos. Cada actividad económica se desarrolla en tres fases: la generación del servicio o del producto, la distribución de este y finalmente el consumo. Las actividades económicas se pueden dividir en tres grandes grupos: las actividades económicas primarias, las actividades económicas secundarias y las actividades económicas terciarias. Las actividades primarias consisten en la obtención de las materias primas de la naturaleza: por ejemplo, la siembra y la cosecha de patatas o papas. Las actividades económicas secundarias, por otra parte, suponen la transformación de las materias primas (congelando y envasado al vacío las papas para su comercialización en supermercados, por citar una posibilidad). Las actividades económicas terciarias, por último, son los servicios: aquellos procesos que no incluyen la producción de un bien físico. El transporte de las papas envasadas hacia el supermercado es un ejemplo de actividad económica terciaria.

“...El medio donde ellas se ejecuten...” tiene que ver con el lugar, “...el carácter de los centros y puestos de trabajo...” quiere decir todos no importa formas o modalidades distintas que puedan tomar, y “...y la índole de las maquinarias, elementos, dispositivos o procedimientos que se utilicen o adopten.”, quiere decir, todas las cosas que se usen en los puestos o centros de trabajo para cumplir con el objetivo del establecimiento o explotación.

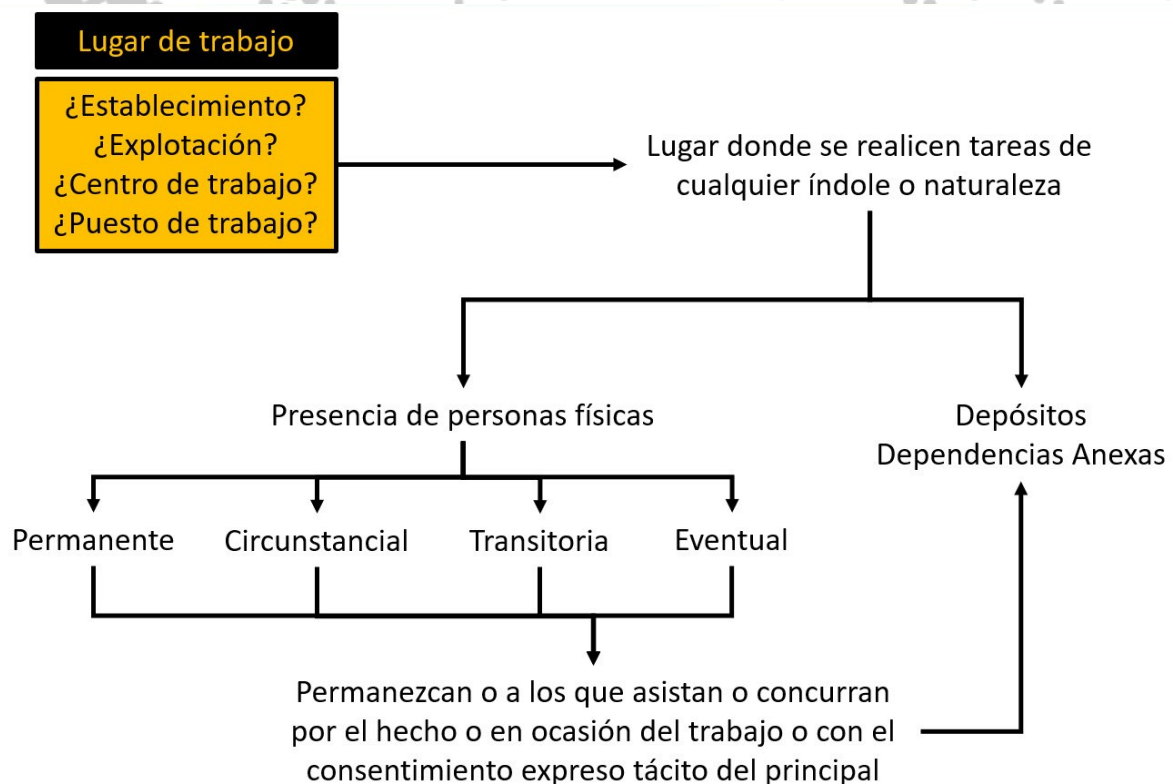
En definitiva, éste último párrafo del artículo uno, habla del lugar donde se trabaja, las formas y modalidades que puede tomar este lugar.

Lo que surge de la lectura de este párrafo es la pregunta ¿Qué es un establecimiento, una explotación, un centro de trabajo y puesto de trabajo? Esta pregunta queda resuelta en el primer párrafo del artículo segundo.



“Artículo 2: A los efectos de la presente ley los términos “establecimiento”, “explotación”, “centro de trabajo” o “puesto de trabajo” designan todo lugar destinado a la realización o donde se realicen tareas de cualquier índole o naturaleza con la presencia permanente, circunstancial, transitoria o eventual de personas físicas y a los depósitos y dependencias anexas de todo tipo en que las mismas deban permanecer o a los que asistan o concurran por el hecho o en ocasión del trabajo o con el consentimiento expreso o tácito del principal. ...”

El presente artículo complementa al anterior y cuando habla de “establecimiento, explotación, centro de trabajo o puesto de trabajo”, se quiere decir o dar la idea de lugar donde se trabaja.



A los conceptos vertidos anteriormente le agrega la idea de que en esos lugares se pueden desarrollar *“tareas de cualquier índole o naturaleza”*, es decir no limita el tipo de tareas o actividades, además, de la obvia presencia de personas físicas, o sea, reales, de carne y huesos.

Dentro de la idea de establecimiento se debe incluir a los depósitos y dependencias anexas, es decir, que no forman parte del conjunto principal.

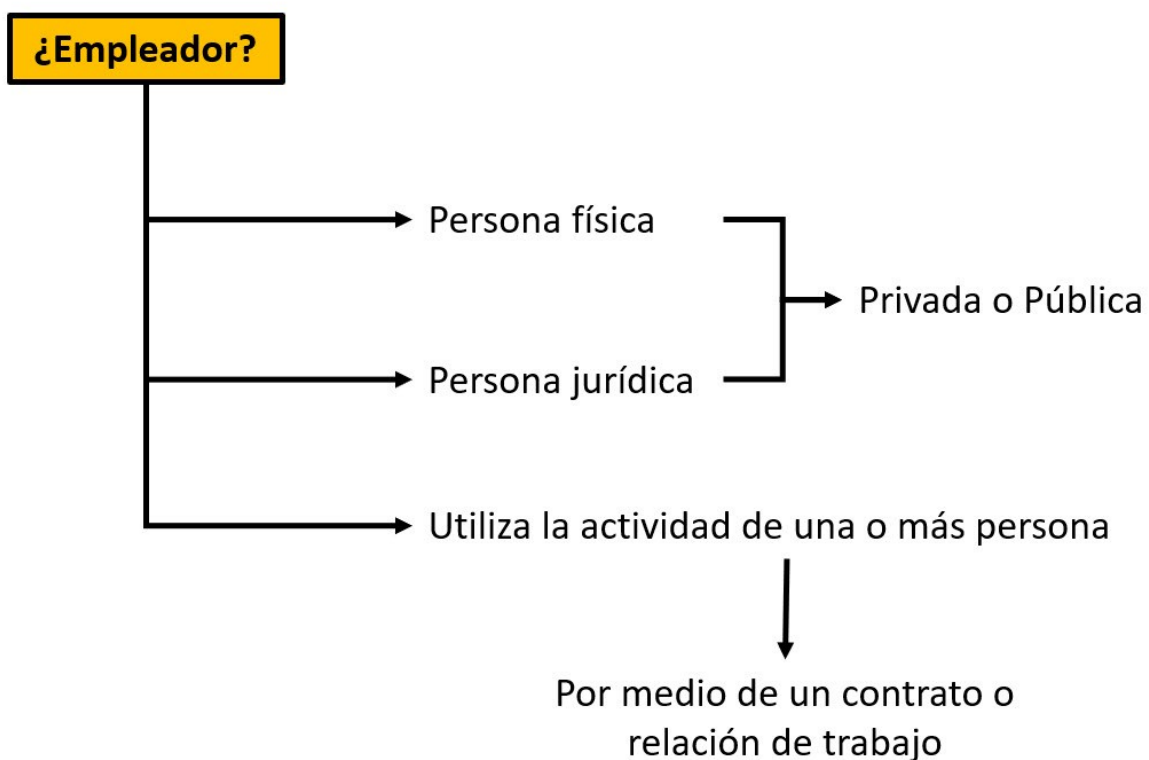
También se incluye toda actividad donde el *“empleador”* o quien lo represente, como por ejemplo, un gerente, un jefe, etc., envíe a una persona a trabajar o a hacer alguna actividad relacionada al trabajo, como por ejemplo la asistencia a un curso de capacitación fuera del establecimiento, trámites al banco, visitar un cliente, etc.

“... El término empleador designa a la persona, física o jurídica, privada o pública, que utiliza la actividad de una o más personas en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Se entiende por persona física a todos los seres humanos con capacidad de adquirir derechos y contraer obligaciones. En algunas legislaciones es posible encontrar esta misma figura jurídica denominada como persona natural o de existencia real. Las personas físicas gozan de los derechos que la Constitución y las demás normas le otorgan. Persona jurídica es una organización con derechos y obligaciones que existe, pero no como individuo, sino como institución y que es creada por una o más personas físicas para cumplir un objetivo social que puede ser con o sin ánimo de lucro. En otras palabras, una persona jurídica es todo ente con capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones y que no sea una persona física.

Las personas jurídicas privadas se rigen por el derecho privado aunque requieran de autorización estatal para funcionar. El artículo 33 del Código Civil distingue las personas jurídicas privadas sin fines de lucro como las asociaciones y fundaciones de aquellas destinadas a la obtención de utilidades a repartir entre los integrantes como las sociedades. Las personas jurídicas públicas son el Estado Nacional, las

Provincias y los municipios, es decir, los entes estatales que son creación directa del Estado. Ejercen la potestad de imperio en todo el ámbito de su actividad, su patrimonio es totalmente estatal y desempeñan un servicio público. Las personas jurídicas públicas no estatales son los entes en cuya creación ha participado el Estado pero que son integrados por particulares o que aún sin injerencia del Estado en su constitución, ejercen algún tipo de función pública (Colegios profesionales, sindicatos, obras sociales, etc.).



El empleador es aquella persona que da empleo. Es un concepto íntima y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral. Como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales. Puede ser empleador una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo.

Si el empleador sólo dispusiera de robot para trabajar, bajo la normativa actual no sería un empleador, necesita al menos de una persona física que esté bajo cualquier tipo de relación de trabajo.

9) ANÁLISIS ARTÍCULO 3

“Artículo 3: Cuando la prestación de trabajo se ejecute por terceros, en establecimientos, centros o puestos de trabajo del dador principal o con maquinarias, elementos o dispositivos por él suministrados, éste será solidariamente responsable del cumplimiento de las disposiciones de esta ley.”

La finalidad de la responsabilidad solidaria es la aplicación del principio de protección extendiendo la responsabilidad a un sujeto que no es titular de la relación laboral.

Para explicar mejor esta situación se va a ejemplificar una relación entre Empleador A y Empleador B.

Principal A ==> Empleador A

Segundo A ==> Empleado A

Entre el Principal A, o sea, el Empleador, y el Segundo A, el Empleado, hay una relación o contrato de trabajo directo entre ambos. Es decir, al empleado lo contrata directamente el Empleador.

Principal A ==> Empleador A

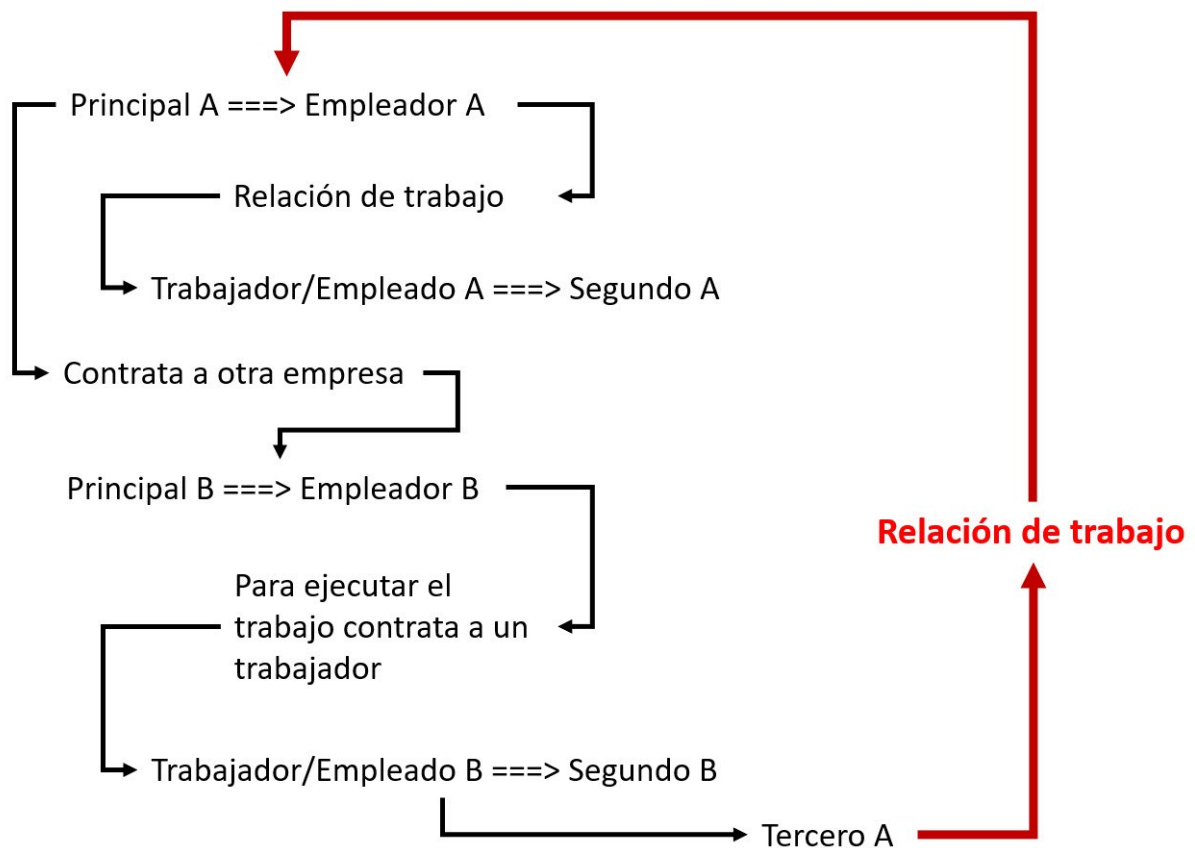
Principal B ==> Empleador B

Segundo B ==> Empleado B ==> Trabaja para el Empleador A

Si el Empleador A contrata al Empleador B para realizar algún tipo de trabajo dentro del establecimiento del Empleador A, y el Empleador B, a su vez, contrata al Empleado B para dicha tarea, éste es el tercero en relación con el Empleador A.

El Empleado B trabaja para el Empleador A, pero contratado por el Empleador B.

Por lo tanto en este esquema de subcontrataciones o tercerización del trabajo como comúnmente se suele llamar, ambos empleadores son responsables solidarios de velar por la vida y salud del Empleado B.



10) ANÁLISIS ARTÍCULO 4

“Artículo 4: 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; ..."

Quizás se trate de uno de los artículos más importantes de toda la legislación en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

Para empezar hay que entender que quiere decir la palabra “objeto”, la misma debe ser entendida como: fin, propósito, intensión, finalidad, objetivo.

Se trata de los objetivos que impone la principal ley en el tema, a toda la actividad en su conjunto, y especialmente es el Poder Legislativo que le dice al Poder Ejecutivo cuáles son los objetivos que debe seguir o perseguir. Es decir, qué se debe buscar al legislar y normar sobre el tema, y al aplicar las mismas en la práctica cotidiana. No se trata del objetivo enfocado a los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo y Medicina del Trabajo o al Empleador, sino, a todos los actores del sistema de riesgo del trabajo: Estado Nacional y Provinciales, SRT, ART, gremios, sindicatos, asociaciones empresarias, empleadores, trabajadores, etc.

La vida y salud del trabajador, y obviamente de las personas en general, es un valor que debe estar por encima de todo.

En segundo lugar, es importante entender a fondo esta primera parte del artículo, para lo cual este autor se va a tomar el atrevimiento de retraducir el texto, para esto se propone a todos los lectores el leerlo y entender desde atrás hacía adelante. La retraducción sería:

“Para proteger la vida y salud de los trabajadores, haz cualquier cosa.”

Se desconoce si legalmente es una interpretación correcta, pero lo que sí está claro es que permite una visión más amplia del mismo.

“... b) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo; ...”

Importante inciso en donde el orden no implica importancia ni prioridad, aunque la base de la higiene y seguridad en el trabajo sea la prevención. El orden e importancia de las acciones deberían ser: (eliminar, cambiar, alejar, aislar, proteger al trabajar) + prevención + control.

“... c) estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.”

Es la gran deuda de casi todo el sistema. Hoy en día falta mucho por hacer en materia de estimulación de actitudes positivas.

11) ANÁLISIS ARTÍCULOS 5, 6 y 7

“Artículo 5: A los fines de la aplicación de esta ley considéranse como básicos los siguientes principios y métodos de ejecución: ...”

La pregunta es ¿Quién debe ejecutar la ley? y la respuesta se encuentra en Constitución Nacional, específicamente en el artículo 99 donde habla de las Atribuciones del Poder Ejecutivo.

*“Artículo 99: El presidente de la Nación tiene las siguientes atribuciones:
2. Expide las instrucciones y reglamentos que sean necesarios para la ejecución de las leyes de la Nación, cuidando de no alterar su espíritu con excepciones reglamentarias.”*

Por consiguiente este artículo está destinado exclusivamente al Poder Ejecutivo que es en definitiva quien ejecuta la ley y la reglamenta. No es un artículo de actividades y objetivos pensados para ser llevados adelante por el empleador.

“... a) creación de servicios de higiene y seguridad en el trabajo, y de medicina del trabajo de carácter preventivo y asistencial; ...”

En los distintos reglamentos, salvo para agro (decreto 617/97), este tema no falta del articulado como una obligación para el empleador; y en todos los reglamentos la misión de ambos servicios es fundamentalmente de carácter preventivo, poniendo a la prevención, de esta manera, en el lugar técnico, legal y ético que le corresponde.

“... 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; ...”

Hay reglamento para productos cancerígenos, asbestos, PCB, Accidentes Industriales Mayores, ética, gestión, ergonomía, radiaciones, protocolos de medición, y muchos otros.

“... c) sectorialización de los reglamentos en función de ramas de actividad, especialidades profesionales y dimensión de las empresas; ...”

Además, del reglamento general decreto 351/79, hay otros cinco que incluyen a la construcción (decreto 911/96), agro (decreto 617/97), TVC (resolución SRT 311/2003), minería (decreto 249/2007) y Teletrabajo (resolución SRT 1.552/2012). Son pocos para la variedad de actividad que existen y no todas las actividades se amoldan a los

requisitos del reglamento general, como ejemplo podemos mencionar los Call Center.

Haría falta un reglamento específico para el área de salud, para la industria petroquímica, para la administración pública, para la industria portuaria y cerealera, para las cooperativas, para la industria alimenticia, entre otras.

“... 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; ...”

Hasta donde autor conoce del tema, existe normativa sólo para ambientes insalubres (resolución SRT 434/2002). Para el resto es posible encontrar algo en los CCT.

“... 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; ...”

Es la gran deuda del sistema de riesgos del trabajo, la carencia casi absoluta de definiciones salva algunas honrosas excepciones.

“... 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; ...”

Desde el año 1996 en que empezó a funcionar el sistema de riesgo de trabajo y con ello la denuncia obligatoria por parte de los empleadores, de los accidentes y enfermedades de trabajo, que se viene llevando estadísticas que son de acceso público.

“... 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; ...”

Lo más aproximado a este tema es el “Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente”, resolución MTEySS 523/2013. Específicamente, hasta donde conoce este autor, no hay nada desarrollado como normativa.

“... 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; ...”

Por lo general estos aspectos están incluidos en los propios reglamentos.

“... 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; ...”

Salvo lo establecido en los exámenes preocupacionales, no hay nada en relación con este tema.

“... k) determinación de condiciones mínimas de higiene y seguridad para autorizar el funcionamiento de las empresas o establecimientos; ...”

La SRT no autoriza o deja de autorizar el funcionamiento de ningún tipo de empresa. No tiene normativa relacionada a lo que se podría llamarse “habilitación”. Hoy en día un empleador puede construir un establecimiento incumpliendo con la normativa, como por ejemplo, falta de red de incendios, inadecuados medios de escape, etc., e igualmente va a empezar a funcionar sin que la Autoridad de Aplicación diga algo, salvo cuando haga alguna inspección, y es posible que para ese entonces, para algunas situaciones ya sea tarde o sin solución.

“... 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; ...”

La Autoridad de Aplicación a adoptado normativa internacional como ser Accidentes Industriales Mayores, resolución SRT 743/2003, Registro de Sustancias y Agentes Cancerígenos, resolución SRT 81/2019, Directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, resolución SRT 103/2005, entre otras.

“... 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.”

Con la entrada en vigencia de la ley 24.557 en el año 1996, estos temas están más desarrollados y son más específicos y concretos.

“Artículo 6: Las reglamentaciones de las condiciones de higiene de los ambientes de trabajo 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.”

“Artículo 7: 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.”***

Al igual que el análisis realizado al artículo 5, el que debe reglamentar la ley es el poder ejecutivo, y por tanto en estos dos artículos, es el Poder Legislativo que le dice el Poder Ejecutivo cuáles elementos o temas relacionados a la higiene de los ambientes de trabajo (artículo 6) y a la seguridad en el trabajo (artículo 7) deben contener los reglamento que vaya a emitir a futuro.

12) ANÁLISIS ARTÍCULOS 8 y 9

“Artículo 8: 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.”***

Este artículo está dirigido al Empleador y se podría decir que es el artículo 4 pero enfocado hacia el Empleador en forma exclusiva.

“Artículo 9: Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, son también obligaciones del empleador; ...”

“Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos...”, significa que, además, de lo que puedan llegar a decir o agregar como obligaciones al empleador los reglamentos o normativas posteriores, las que establece este artículo de la ley siguen siendo aplicable.

“... a) disponer el examen pre-ocupacional y revisión periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud; ...”

Prima la ley de riesgo del trabajo 24.557 que es más específica que la propia ley 19.587.

“... 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; ...”

Estos incisos tratan de temas que no caben dudas que son netamente una responsabilidad del empleador, pero que del punto de vista legal, siempre es conveniente que queden por escrito.

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

Todo producto químico, que sacando al agua, la mayoría son peligrosos, deben estar fuera del alcance de las personas que no están capacitadas y autorizadas para su uso.

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

Esto no significa que se soluciona con un botiquín de primeros auxilios. El empleador deberá analizar la situación de la empresa y proveer de otros medios como ser servicio externo de Ambulancias de Emergencias o Área Protegida como se llama en

la actualidad, o tener su propia unidad de traslado con personal entrenado y capacitado e incluso en algunos casos hasta una pequeña sala de primeros auxilios o atención.

“... 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; ...”

Los carteles de seguridad cumplen uno de los papeles más importante dentro de las empresas en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo, porque el uso de los pictogramas en ellos evita o minimizan la necesidad de capacitaciones y/o explicaciones, evitan las normas escritas, las instrucciones, etc. Son ellos en sí mismo, sin ningún agregado extra, los que transmiten lo que se puede o no hacer en determinados lugares.

Los pictogramas son signos que, a través de una figura o de un símbolo, permiten desarrollar la representación de algo. Los pictogramas se emplean para transmitir un mensaje de comprensión inmediata. Estos símbolos deben ser claros y precisos, para que la persona pueda comprenderlos apenas los mira. Los pictogramas, de este modo, prescinden de detalles u ornamentaciones en pos del mensaje. Los pictogramas ayudan a eliminar las barreras de los idiomas, ya que son comprensibles a nivel universal. Por eso suelen emplearse como señales, brindando información de utilidad o realizando advertencias.

“... 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; ...”

El empleador no sólo debe promover en el sentido de fomentar o facilitar, sino que es el responsable, en todos los aspectos, directa o indirectamente de la misma.

La clave de la capacitación a los trabajadores radica en éstas últimas palabras: *“...particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas; ...”*. Es decir, la capacitación debe tener como eje fundamental a la prevención sobre las tareas específicas y concretas que hace cada uno de los trabajadores.

“... l) denunciar accidentes y enfermedades del trabajo.”

La obligación legal de la denuncia de los accidentes o enfermedades de trabajo es por parte del empleador a la autoridad de aplicación. Para el trabajador la denuncia al empleador representa un derecho, lo que significa que alguien debe garantizar, el estado o SRT, la ART y el empleador.

El empleador debe facilitar los medios necesario para que sus empleados puedan realizar las denuncias en un plazo prudencial.

13) ANÁLISIS ARTÍCULO 10

“Artículo 10: Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, el trabajador estará obligados a: ...”

“Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos...”, significa que, además, de lo que puedan llegar a decir o agregar como obligaciones al empleador los reglamentos o normativas posteriores, las que establece este artículo de la ley siguen siendo aplicable.

“... 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; ...”

Para el trabajador, las normas, reglamentos, instrucciones y demás instrumentos similares, forma parte de sus obligaciones, es decir, que el incumplimiento puede implicar el despido con causa. Está claro, o al menos hay que dejar claro, que para que el trabajador pueda cumplir con las normas de la empresa, esta debe informarle, capacitarlo, entrenarlo y darle los recursos necesarios para llevarlas adelante.

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

El trabajador no puede negarse a los exámenes médicos. De acuerdo con la normativa de Riesgo del Trabajo (Ley 24.557), si el trabajador se niega a seguir con las prescripciones médicas, pierde las prestaciones dinerarias.

“... c) cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus prescripciones; ...”

La importancia de los carteles no sólo radica en lo analizado en el artículo 9 inciso j), sino en la obligación del trabajador que de cumplir con las indicaciones con la sólo presencia de estos, sin más explicación u observación.

“... 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.”

Asistir a los cursos de capacitación es otra de las importantes obligaciones que tiene un trabajador, además, debe colaborar, cuando se lo solicitan en la organización de estos. La obligación es asistir durante la jornada laboral, fuera de ella el trabajador no está obligado, y si asiste debe percibir las horas extras como si hubiera trabajado.

14) ARTÍCULOS 11, 12 Y 13

“Artículo 11: EL PODER EJECUTIVO NACIONAL dictará los reglamentos necesarios para la aplicación de esta ley y establecerá las condiciones y recaudos según los cuales la autoridad nacional de aplicación podrá adoptar las calificaciones que correspondan, con respecto a las actividades comprendidas en la presente, en relación con las normas que rigen la duración de la jornada de trabajo. Hasta tanto continuarán rigiendo las normas reglamentarias vigentes en la materia.”

“Artículo 12: Las infracciones a las disposiciones de la presente ley y sus reglamentaciones serán sancionadas por la autoridad nacional o provincial que corresponda, según la ley 18.608, de conformidad con el régimen establecido por la ley 18.694.”

“Artículo 13: Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. LANUSSE. Rubens G. San Sebastián.”

Se agregan sólo a modo de completar la ley.

ANEXO: Copia del Boletín Oficial

Página 2

BOLETIN OFICIAL — Viernes 25 de abril de 1972



LEY DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Buenos Aires, 23 de abril de 1972.

Ejecutivísimo señor Presidente de la Nación:

TENGO el honor de dirigirme al Primer Magistrado de usted y su consideración un proyecto de ley por el que se regulan las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, en todo el territorio de la República.

Es un anhelo ineludible dentro de la filosofía del trabajo que la profesión de la vida, de la salud y de la integridad psicofísica de los trabajadores se presente como una exigencia social y como un imperioso deber de la comunidad industrial moderna.

A alcanzar este objetivo de claro sentido humano y de interés socio-económico, está dirigido el presente proyecto considerándose al hombre, desde esta especial ángulo de observación, como el capital humano que es necesario cuidar y preservar ante los riesgos inevitablemente la tecnología moderna lleva aparejados. Especialmente la materia legislada está definida por la preocupación de proteger y preservar la integridad de los trabajadores; y la función educativa que empuja por sus efectos una nueva jerarquía, se orienta por previsiones destinadas a ejercer una clara conciencia de que el medio más eficaz, sino el único, de disminuir los accidentes y sus factores más determinantes. También ha de advertirse que en sus disposiciones jurídicas la actividad que su objeto estatutar hará sentir su influencia en la elevación de los niveles de productividad con la consiguiente economía en los costos y cargas laborales.

Recoge así el proyecto un hecho social que hasta el presente ha gozado de tipificación jurídica, por lo menos bajo la forma de un sistema orgánico y coherente con ámbito nacional de aplicación. Y es en este sentido que el ordenamiento propuesto se justifica como un nuevo capítulo del derecho del trabajo.

Desde el punto de vista programático el proyecto tiene el contenido, y lo es por definición, de una ley básica de higiene y seguridad en el trabajo. Se proponen normas fundamentales, de concepción clara y precisa, con suficiente nivel para abarcar todos los aspectos representativos del sistema a instaurar y en el que pueden tener lugar el progreso de la ciencia y de la técnica, en el ámbito de la prevención de los riesgos y la adecuada protección del hombre de trabajo. Con ello la ley ganará en comprensión y su grado de adaptabilidad no será menor frente a las particulares características del amplio campo de actividades que constituye su objeto, y a las variaciones impuestas por el progreso de la tecnología moderna.

El cambio elegido aspira a ser el más apto para lograr que las establecimientos y explotaciones comprendidos en el texto, tengan gradual y progresivamente ajustados a sus exigencias. Se ha pensado que la adopción de un sistema reglamentario desde las etapas sucesivas a resultados no deseados, de un lado, la imposición de cambios en instalaciones y la adopción de nuevas técnicas con el agravado de inversiones que ello supone, y del otro, el desmoronamiento y afectación del principio de autonomía que se genera de darse forma positiva a un complejo de normas que resultase de tal modo implacable. De ahí que una de las razones que más decididamente han influido para articular el proyecto con la estructura de una ley básica, es la carencia de esa realidad en todos los casos instrumentada para la recepción de un sistema reglamentarista, y con experiencia y mentalización suficientes para observar pacíficamente una legislación de tal tipo.

Así fijada la dimensión del sistema y luego de reseñados sus caracteres, el proyecto define el ámbito de aplicación de la ley y las personas obligadas. De inmediato se prestan las normas técnicas y las medidas que han de satisfacer esos objetivos precisándose los principios y métodos de ejecución que se consideran como básicos. En lo que atañe a la materia de las reglamentaciones el texto señala los tipos que ellas habrán de contemplar primordialmente, subordnándose las formas graduales y relativas de institucionalización. En su estructura obligacional el texto se refiere a la comisión de las medidas y disposiciones que deberán observar las partes del contrato de trabajo en orden a la consecución de los objetivos de prevención y protección que se persiguen.

En su esencia, el proyecto nuclea y sistematiza un complejo de principios técnicos y de normas obligatorias inherentes a la ejecución y condiciones del contrato de trabajo, por lo que al establecerse que la ley se aplicará en todo el territorio de la República, la Nación pone en ejercicio sus poderes de legislación en materia que le ha sido expresamente otorgado (artículo 67 inciso II de la Constitución Nacional).

Corresponden expresar finalmente que el Instituto propuesto reconoce precedentes, por su finalidad y objeto, en la legislación de naciones industrialmente avanzadas, y en lo que atañe al ámbito de aplicación de su tratamiento coincide con la experiencia de países de la más pura tradición federalista. Ha sido en especial sécera la preocupación de la Organización Internacional del Trabajo, y su Recomendación N° 97 sobre la protección de la salud de los trabajadores, la 113 sobre los servicios de medicina del trabajo así como el informe de la Quinta Reunión del Comité Mixto O.I.T.-O. M. S., constituyen límpida expresión de su trayectoria en la universalización de principios y orientaciones inspirados en el ideal de protección y preservación del valor humano y en el logro del bienestar físico y mental de los trabajadores.

Dios guarde a Vuestra Excelencia.

Rubens G. San Sebastián.

LEY N° 19.587

Es. As., 21/4/72.

EN uso de las atribuciones conferidas por el artículo 5° del Estatuto de la Revolución Argentina,

EL PRESIDENTE DE LA NACION
ARGENTINA SARACENO Y PROSPERO
CON FUERZA DE LEY:

Artículo 1° — Las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo se ajustarán, en todo el territorio de la República, a las normas de la presente ley y de las reglamentaciones que en su consecuencia se dicten.

Sus disposiciones se aplicarán a todos los establecimientos y explotaciones, persigan o no fines de lucro, cualesquiera sean la naturaleza económica de las actividades, el medio donde ellas se ejecuten, el carácter de los centros y puestos de trabajo y la índole de los maquinarios, elementos, dispositivos o procedimientos que se empleen o adopten.

Art. 2° — A los efectos de la presente ley los términos "establecimiento", "explotación", "centro de trabajo" o "puesto de trabajo" designan todo lugar destinado a la realización o donde se realicen tareas de cualquier índole o naturaleza con la presencia permanente, circunstancial, transitoria o eventual de personas físicas y a los depósitos y dependencias anexas de todo tipo en que las mismas deban permanecer o a las que asistan o concurren por el hecho o en ocasión del trabajo o con el consentimiento expreso escrito del principal. El término "persona" designa a la persona, física o jurídica, privada o pública, que utiliza la actividad de una o más personas en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Art. 3° — Cuando la prestación de trabajo se ejecute por terceros, en establecimientos, centros o puestos de trabajo del dador principal o con maquinarias, elementos o dispositivos por él suministrados, éste será solidariamente responsable del cumplimiento de las disposiciones de esta ley.

Art. 4° — La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, preventivas, 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.

Art. 5° — A los fines de la aplicación de esta ley consideráranse como básicas las siguientes principios y métodos de ejecución:

- a) creación de servicios de higiene y seguridad en el trabajo, y de medicina del trabajo de carácter preventivo y asistencial;
- 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, pesadas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro 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 clarificación 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 orstralización de estadísticas normalizadas sobre accidentes y enfermedades del trabajo como antecedentes para el estudio de los 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 pesadas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro 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 agresivos, no

civos para la salud, sean permanentes durante la jornada de labor;

f) 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 actividades 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 conduzcan 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.

Art. 6º — Las reglamentaciones de las condiciones de higiene de los ambientes de trabajo 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: ruido, 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.

Art. 7º — Las reglamentaciones de las condiciones de seguridad en el trabajo deberán considerar primordialmente:

a) instalaciones, artefactos y necesarios; 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 otro de siniestros.

Art. 8º — 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.

Art. 9º — Sin perjuicio de lo que determinan especialmente los reglamentos, son también obligaciones del empleador:

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

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

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

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

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

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

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

h) depositar con el resguardo correspondiente y en condiciones de seguridad los 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.

Art. 10. — Sin perjuicio de lo que determinan especialmente los reglamentos, el trabajador estará obligado a:

a) cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a sus 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 pre-ocupacionales y 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.

Art. 11. — El Poder Ejecutivo Nacional dictará los reglamentos necesarios para la aplicación de esta ley y establecerá sus condiciones y requisitos según los cuales la autoridad nacional de aplicación podrá adoptar las calificaciones que correspondan, con respecto a las actividades comprendidas en la presente, en relación con las normas que rigen la duración de la jornada de trabajo. Hasta tanto continuará regirán las normas reglamentarias vigentes en la materia.

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

Art. 13. — Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

LANUSSE,

Rubens G. S. de Sebastián.

AZUCAR

Regulación y fiscalización de la producción, industrialización y comercialización de materias primas sacaríferas, azúcar y subproductos.

Diomeo Aires, 27 de abril de 1972.

Excelsísimos Señor Presidente de la Nación:

T ENGO el honor de dirigirme a Vues- tra Excelencia a fin de someter a su consideración el adjunto proyecto de ley que regula la actividad azucarera nacional, en sustitución de la Ley 17.362 que constituyó un régimen de transición que prevaleció en su totalidad el 21 de mayo de 1970.

La actividad azucarera, por su importancia económica y social que reviste en sus distintas etapas, afecta intereses públicos que deben ser objeto de regulación y fiscalización por el Estado en el propósito de lograr la correcta explotación que misión derivativa de la acción del Gobierno. Por ello y en ejercicio de las atribuciones conferidas por la Constitución Nacional en el artículo 81, incisos 12 y 13, según la interpretación que, como de Coste Supremo de Justicia de la Nación, se fundamenta en el proyecto de ley con carácter de orden público.

Para el cumplimiento de las fines perseguidos, se ha previsto que la autoridad de aplicación dispondrá de los recursos necesarios, los que constituirán el Fondo Nacional Azucarero y estarán formados por un impuesto igual al que grava actualmente las entregas de azúcar a ser, cada interno y por ingresos que no acarilan en el precio del azúcar, tales como el producido de multas, costas y otros conceptos.

El potencial de producción de azúcar de caña de azúcar, la capacidad instalada y la estructura del mercado mundial, determinan la necesidad de mantener la limitación de la producción de azúcar al nivel necesario para satisfacer los requerimientos de la demanda, con el fin de evitar como ya ocurrió, la acumulación de excedentes no exportables que debilitaron al mercado interno y conminaron a la industria por su falta de realización con las consecuencias económicas y sociales que afectan a los demás sectores que integran el proceso.

Por ello, se prevé además la prohibición de instalar nuevas fábricas que el término de diez años, dado que los actuales, aun no podrán trabajar a plena capacidad. No obstante, no se prohíbe a los ingresos que aporten su capacidad de producción, con el fin de evitar, en su momento de suma necesidad, el perjuicio de la refinación, a la vez que se asegura a todos una participación

proporcional en el mercado de azúcar, mediante la fijación de cupos de entrega al mercado interno en función de sus capacidades de producción.

A los fines de la limitación, se transfiere, con modificaciones, el sistema que se aplicó por la Ley 17.101, que consistió en la autorización individual a los productores de azúcar de derechos o otros de producción, que fijan la cantidad de azúcar que podrá fabricarse con la caña de caña uno de ellos.

El sistema que establece el presente proyecto de ley, en función de los resultados de la explotación para el abastecimiento interno y la exportación, adopta el sistema de autorización individual, en forma proporcional, de los derechos de producción.

La falta de una definición legal que caracterice a un productor interno y a los fines del cupo de producción que la explotación interna, deberá tener en cuenta la disponibilidad del cupo de producción de azúcar y la efectiva explotación de la tierra y correspondiente duración física de la caña.

Esta definición de la Ley 17.101, fue sustituida por la Ley 18.700, que establece que sólo puede ser titular de cupo quien sea efectivamente productor interno, ajustándose a la real intención de la ley, con la finalidad de evitar el beneficio de los productores intermediarios, toda intermediación parafiscal y la participación en la comercialización de la materia prima y en la limitación de cupos de personas que, por una razón u otra han dejado de producir caña.

Enjere, esta definición, efectúa, por el término de vigencia que surge de la Ley 17.101, los derechos de explotación para el futuro, con la referencia del cupo de producción de azúcar como accesorio del cupo de producción de la caña. Con esto se da un paso a que por tanto que, tanto a una explotación, que son cupos de caña y con cupo, a la vez que se están que se prevé del cupo de producción a propietarios que otorgan cupos con este carácter de cupo por el abastecimiento interno, como derecho personal, el término del contrato cuando sea un año, no sólo conveniente.

Dentro las provisiones de la ley, se declara la promoción de la diversificación agrícola industrial para desarrollar las economías zonales y promover a la creación de fuentes de trabajo que abastecer la mano de obra que resulte desplazada de la actividad azucarera como consecuencia del avance de la tecnología que modifica su actual conformación, reemplazando por la mecanización de cultivos y creación de la caña de azúcar. Al efecto, se acordaron acciones legislativas y administrativas con recursos provenientes del Fondo Nacional Azucarero, a las