

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

***"Todos los caminos del hombre
son limpios en su propia opinión;
Pero Jehová pesa los espíritus."
Proverbios 16:2 RVR 1960***



ÍNDICE

- 1) Grupos Legales Relacionados a la Seguridad e Higiene en el Trabajo
- 2) Antecedentes Normativos
- 3) Organización del Decreto 351/79
- 4) Contexto Histórico
- 5) Derivaciones a Otras Normas Legales del Decreto 351/79
- 6) Considerandos del Decreto
- 7) Análisis de los Primeros Cuatro Artículos
- 8) Análisis Anexo I. Título I. Capítulo 1. Artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7
- 9) Análisis Anexo I. Título II. Decreto 1.338/96
- 10) Análisis Anexo I. Título III. Capítulo 5. Artículos 42, 43, 44 y 45
- 11) Análisis Anexo I. Título III. Capítulo 5. Artículos 46, 47, 48 y 49
- 12) Análisis Anexo I. Título III. Capítulo 5. Artículos 50 y 51
- 13) Análisis Anexo I. Título III. Capítulo 5. Artículos 52 y 53
- 14) Análisis Anexo I. Título III. Capítulo 5. Artículos 54 y 55
- 15) Análisis Anexo I. Título III. Capítulo 5. Artículos 56
- 16) Análisis Anexo I. Título III. Capítulo 6. Artículos 57 y 58
- 17) Análisis Anexo I. Título III. Capítulo 7. Artículo 59

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.

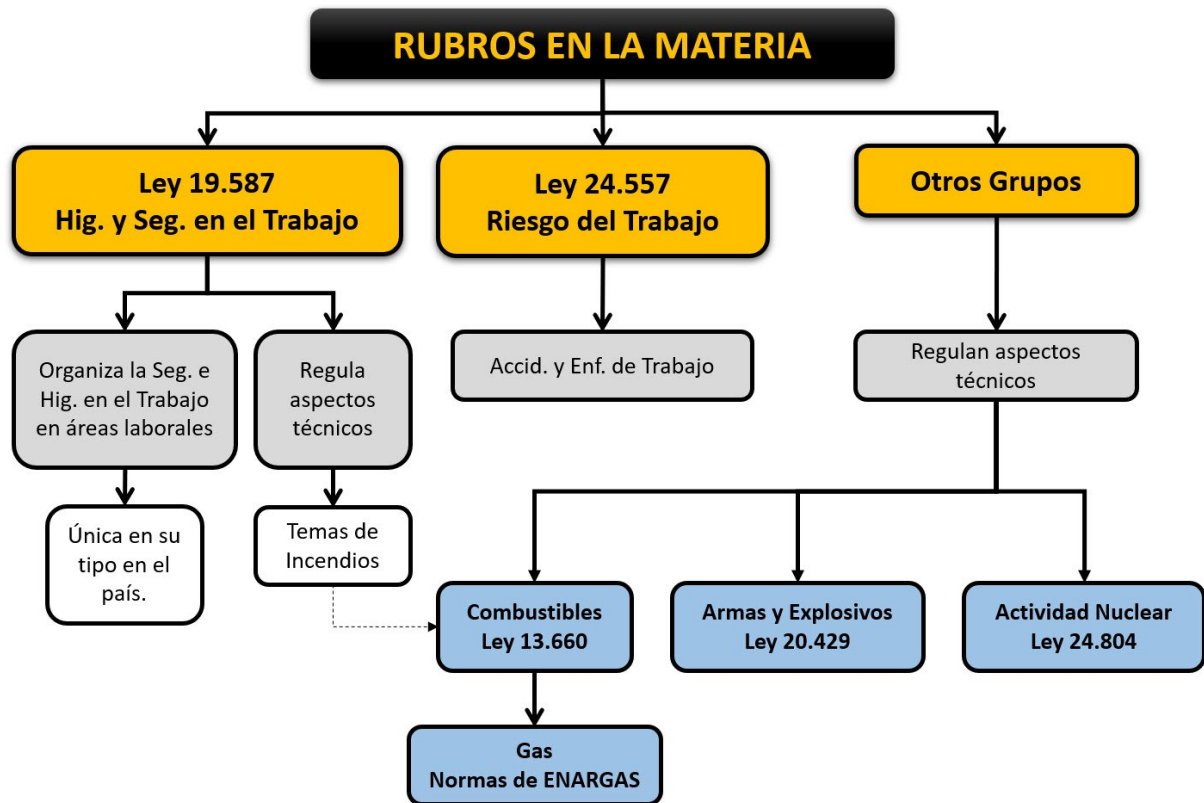
Toda la normativa relacionada a la ley 19.587 tiene como principal función ORGANIZAR las actividades de seguridad e higiene en el trabajo en las relaciones laborales empleador-empleado, también, establece algunas condiciones técnicas sobre seguridad e higiene; esta normativa es única en el país, no hay 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) ANTECEDENTES NORMATIVOS¹

El antecedente inmediato fue el decreto 4160/79 sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, reglamentario de la Ley 19.587, y que fuera derogado por decreto 351/79 que se está analizando.

Después de la promulgación de la ley 19.587/72, el Ministerio de Trabajo mediante resolución 432/72 creó una Comisión Especial para estudio y la elaboración de los reglamentos que prevé el artículo 11° integrada por representantes pertenecientes a Instituciones Públicas y Privadas, tales como: Ministerio de Trabajo de la Nación, Ministerio de Bienestar Social de la Nación (Subsecretaría de Salud Pública), Confederación General del Trabajo de la República Argentina, Confederación General Económica de la República Argentina, Unión Industrial Argentina, Instituto Argentino de Seguridad y Sociedad Argentina de Medicina del Trabajo. Asimismo, fijó

¹ Extraído de "50 AÑOS DECRETO - LEY N° 19.587 DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO" Edición 2022 de Claudio San Juan.

un plazo de 120 días a partir de la fecha de su constitución, para que la Comisión Especial produzca los respectivos proyectos de reglamentaciones.

El decreto 4160/73 reglamentario de la ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo fue firmado el 10 de mayo de 1973 y publicado en el Boletín Oficial de fecha 3 de julio de 1973. Es decir fue aprobado durante el gobierno del Lanusse y comunicado durante el breve mandato de Cámpora.

De la estructura y fuentes normativas del decreto se destaca el “Reglamento-tipo de seguridad en los establecimientos industriales, para guía de los gobiernos y de la industria” (OIT, 1950).

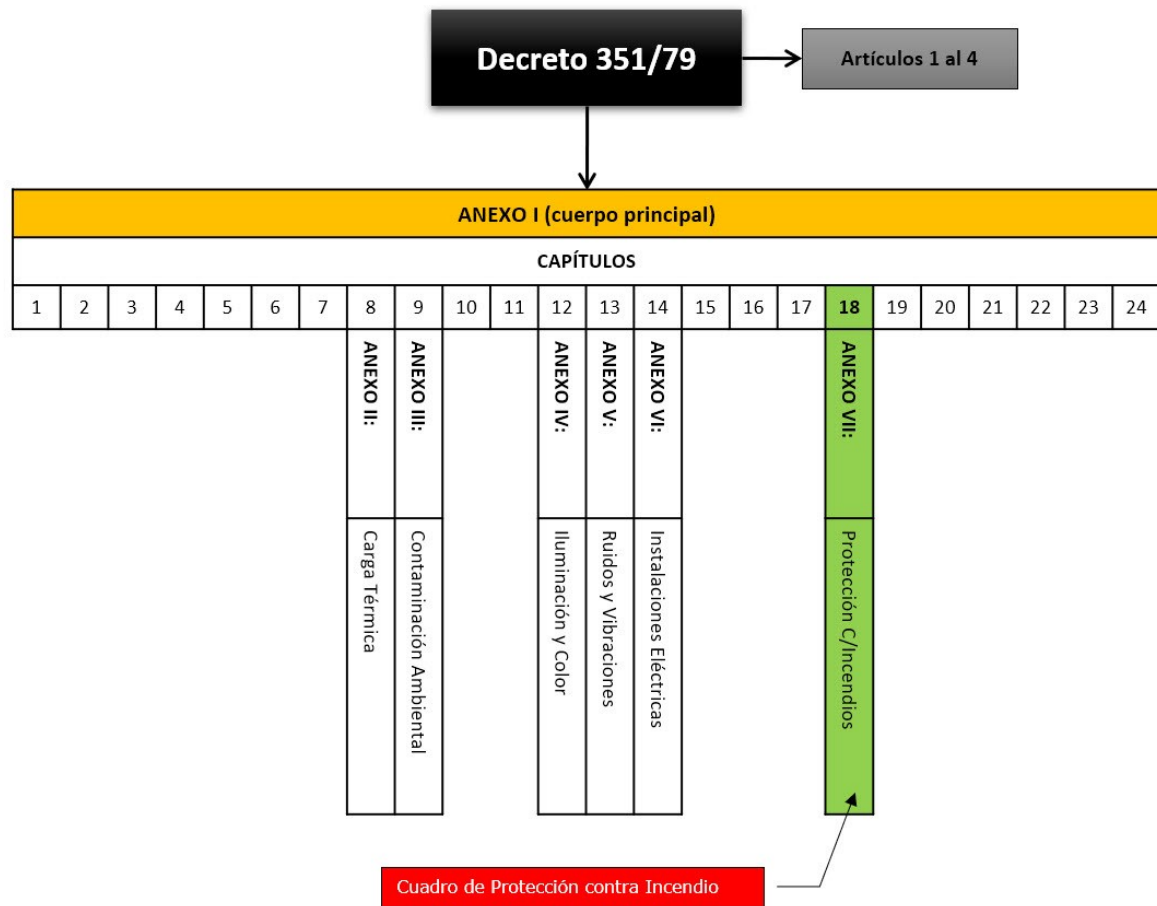
3) ORGANIZACIÓN DEL DECRETO 351/79

Es el principal decreto de la ley nacional 19.587 y aplica en todos las actividades y ambientes laborales, salvo aquellos que tienen un reglamento propio, como por ejemplo la construcción, el agro, televisión por cable y la minería.

El decreto está conformado por 4 artículos y ocho anexos, de los cuales el último fue derogado por el decreto 1.338/1996.

El anexo I es el cuerpo principal del decreto y es el único que está articulado, es decir, escrito como: artículo 1, artículo 2, etc. A su vez el Anexo I está dividido en 24 capítulos, cada uno de ellos tratando un tema diferente. A su vez hay algunos capítulos que están ampliados en los anexos subsiguientes II al VII, por ejemplo: el Capítulo 18 trata el tema de Protección Contra Incendios, que a su vez está ampliado en el Anexo VII.

En el siguiente cuadro se puede ver todo el esquema.



4) CONTEXTO HISTÓRICO

Se trata de un decreto firmado por el ex presidente de facto Jorge Rafael Videla, quien fuera un militar y dictador argentino, miembro de la Junta Militar de 1976 a 1978 y presidente de facto en el mismo periodo, durante el autodenominado "Proceso de Reorganización Nacional".

El Proceso de Reorganización Nacional fue una dictadura militar que gobernó a la Argentina desde el golpe de Estado del 24 de marzo de 1976 hasta la entrega incondicional del poder a un gobierno elegido por los ciudadanos el 10 de diciembre de 1983.

Se caracterizó por establecer un plan sistemático de terrorismo de Estado, que incluyó secuestro, tortura, desaparición forzada y robo de bebés (y ocultamiento de su identidad).

La dictadura produjo miles de desapariciones, asesinatos, torturas, violaciones, apropiación de menores, exilios forzosos, etc., que han sido judicialmente calificado como genocidio.

Se inició con el golpe de Estado del 24 de marzo de 1976 ejecutado por las Fuerzas Armadas. El golpe militar derrocó a todas las autoridades constitucionales, nacionales y provinciales, incluyendo a la presidenta María Estela Martínez de Perón, imponiendo en su lugar una Junta Militar integrada por los tres comandantes de las Fuerzas Armadas, que dictó varias normas de jerarquía supraconstitucional y nombró a un funcionario militar con la suma de los poderes ejecutivo y legislativo, de la Nación y las provincias, que recibió el título de presidente, y cinco funcionarios civiles que ocuparon la Corte Suprema.

5) DERIVACIONES A OTRAS NORMAS LEGALES DEL DECRETO 351/79

El decreto es muy inteligente y racional en este tema, realiza derivaciones a otras normas legales que ya tienen regulado determinados temas y con una autoridad de aplicación distinta a la del presente, que es la Superintendencia de Riesgo del Trabajo (SRT) a nivel nacional, y las Autoridades Locales (Ministerios de Trabajo normalmente), en las provincias. Las derivaciones no son exclusiones al decreto 351/79, sino que son complementarias.

Los casos que se pueden mencionar son los siguientes:

“Artículo 62: Radiaciones ionizantes:

1. La Secretaría de Estado de Salud Pública de la Nación es la autoridad competente de aplicación de la Ley N° 19.587 en el uso o aplicación de equipos generadores de Rayos X, con facultades para tramitar y expedir licencias y autorizaciones que reglamenten la fabricación, instalación y operación de estos equipos y para otorgar

licencias y autorizaciones a las personas bajo cuya responsabilidad se lleven a cabo dichas prácticas u operaciones.

2. La Comisión Nacional de Energía Atómica es la autoridad competente de aplicación de la ley 19.587 en el uso o aplicación de materiales radiactivos, materiales nucleares y aceleradores de partículas cuyo fin fundamental no sea específicamente la generación de Rayos X y radiaciones ionizantes provenientes de los mismos o de reacciones o transmutaciones nucleares, con facultades para tramitar y expedir licencias y autorizaciones específicas que reglamenten el emplazamiento, la construcción, la puesta en servicio, la operación y el cierre definitivo de instalaciones para otorgar licencias y autorizaciones específicas a las personas bajo cuya responsabilidad se lleven a cabo dichas prácticas u operaciones.

3. Ninguna persona podrá fabricar, instalar u operar equipos generadores de Rayos X o aceleradores de partículas, ni elaborar, producir, recibir, adquirir, proveer, usar, importar, exportar, transportar o utilizar en ninguna forma, materiales radiactivos, materiales nucleares, o radiaciones ionizantes provenientes de los mismos o de reacciones o transmutaciones nucleares sin previa autorización de la Secretaría de Estado de Salud Pública de la Nación o de la Comisión Nacional de Energía Atómica, según corresponda, de acuerdo a lo indicado en los incisos 1 y 2 del presente Artículo. ...”

Este tema está derivado a dos ámbitos distintos según sea la aplicación de las radiaciones ionizantes.

El inciso 1 habla de las radiaciones ionizantes de uso medicinal y establece que está bajo la órbita de las áreas de salud nacional y/o provincial, hablando en términos de

organización del estado actual, además, hay que tener en cuenta que actualmente hay muchos más equipos que emiten radiaciones ionizantes que sólo los rayos x de los años 1970.

El inciso 2 habla de las radiaciones ionizantes de uso industrial, y deriva el tema a la CONEA. Actualmente este tema está bajo la órbita de la Autoridad Regulatoria Nuclear que tiene como norma madre a la Ley 24.804 Ley Nacional de la Actividad Nuclear.

“Artículo 146- Sustancias Explosivas. En los establecimientos en donde se fabriquen, depositen o manipulen sustancias explosivas se cumplirá lo reglamentado por Fabricaciones Militares.”

Actualmente el tema de Armas y Explosivos están regulados bajo Ley 20.429 (Ley Nacional de Armas y Explosivos), y específicamente el artículo 1 del Decreto 37/2001 que establece: *“Reasígnase al MINISTERIO DE DEFENSA – REGISTRO NACIONAL DE ARMAS el ejercicio de las atribuciones y funciones que los artículos 4° y 5° de la Ley 20.429 y modificatorias y los artículos 27 y 34 de la Ley 12.709, modificados por la Ley 20.010 y por el Decreto 760 del 30 de abril de 1992, le otorgan al MINISTERIO DE DEFENSA – DIRECCIÓN GENERAL DE FABRICACIONES MILITARES.”*

“Artículo 4° ley 20.429/73: Todos los actos a que se refiere la presente ley que comprendan material clasificado como "armas de guerra", así como la importación de armas de uso civil. y los actos comprensivos de polveras, explosivos y afines, serán fiscalizados y supervisados por el Ministerio de Defensa.

Tal fiscalización será ejercida en lo referente a "armas de guerra" e importación de "armas de uso civil", por intermedio del Registro Nacional de Armas; y en lo relativo a pólvoras, explosivos y afines por la Dirección General de Fabricaciones Militares.”

“Artículo 1° Dto. 37/2001: Reasígnase al MINISTERIO DE DEFENSA - REGISTRO NACIONAL DE ARMAS el ejercicio de las atribuciones y funciones que los artículos 4° y 5° de la Ley N° 20.429 y modificatorias y los artículos 27 y 34 de la Ley N° 12.709, modificados por la Ley N° 20.010 y por el Decreto N° 760 del 30 de abril de 1992, le otorgan al MINISTERIO DE DEFENSA - DIRECCION GENERAL DE FABRICACIONES MILITARES.”

Este artículo relaciona al decreto 351/79 con la industria de la alimentación.

“Artículo 150: En aquellos trabajos en que se utilicen materias de origen animal tales como, huesos, pieles, pelo, lana y otras o sustancias vegetales riesgosas será obligatoria, siempre que el proceso industrial lo permita, su desinfección previa por el medio más adecuado. Se evitará la acumulación de materia orgánica en estado de putrefacción, salvo que se efectúe en recipientes cerrados y se neutralicen los olores desagradables.

En los establecimientos dedicados a trabajos con productos animales o vegetales, será de aplicación el Decreto N° 4.238/68 y normas legales conexas.”

Todo lo relacionado a la producción de alimentos está bajo la órbita del SENASA (SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA). La normativa no sólo incluye aspectos relacionados a la producción, sino también a condiciones de construcción de las instalaciones que tienen mucho que ver con la higiene y seguridad de los trabajadores.

“Artículo 151: Trabajo hiperbárico. En aquellos establecimientos en donde se realicen trabajos hiperbóricos, se cumplirá lo reglamentado por la Armada Nacional.”

No hay mucho más para agregar de lo que dice el propio artículo. Actualmente el tema sigue estando bajo la órbita de Prefectura Naval Argentina. Como ejemplo se puede citar la Ordenanza 4/08 (DPSN) sobre Reglamentación del Buceo Profesional.

“CAPITULO 16

Aparatos que puedan desarrollar presión interna”

Más allá de lo que dice el Capítulo 16 del Anexo I, en general este tema está reglamentado por normas locales de nivel provincial.

“Artículo 157: En los establecimientos en los que se realicen trabajos de soldadura y corte en espacios confinados, se deberá asegurar por medios mecánicos una ventilación adecuada conforme lo establecido en el Capítulo 11 de este reglamento. Esta comenzará a funcionar antes de que el trabajador entre al lugar y no cesará hasta que éste no se haya retirado. Cuando el trabajador entre a un espacio confinado a través de un agujero de hombre u otra pequeña abertura, se lo proveerá de cinturón de seguridad y cable de vida, debiendo haber un observador en el exterior durante el lapso que dure la tarea.

Cuando se interrumpan los trabajos se deberán retirar los sopletes del interior del lugar.”

En el caso de trabajo en Ambientes Confinados como el prescrito en este caso se aplica la Resolución SRT 953/2010: Criterios de seguridad respecto de las tareas ejecutadas en espacios confinados, que deriva a la norma IRAM 3.625.

El artículo 164 es otra rareza en materia de protección contra incendio del decreto 351/79. En general no tiene grandes errores, pero su aplicabilidad es muy limitada como pasaremos a explicar.

“Artículo 164: En las plantas de elaboración, transformación y almacenamiento de combustibles sólidos minerales, líquidos o gaseosos, deberá cumplirse con lo establecido en la Ley N° 13.660 y su reglamentación, además de lo siguiente: ...”

De acuerdo con el texto introductorio, este artículo sólo se aplica a las empresas comprendidas o alcanzadas por la Ley nacional 13.660 y no a todas las empresas comprendidas en los generales del Decreto 351/79, que sería lo más lógico de acuerdo con el espíritu de la norma. Es un artículo limitado a un grupo de empresas que se especializan precisamente en el tema de combustibles y cuya normativa (la ley 13.660) es mucho más amplia y específica que este conjunto limitado a sólo seis requisitos.

Personalmente este autor cree que hubo un error al escribir la introducción del artículo y estoy convencido que la idea era establecer que en las empresas que tengan combustibles líquidos inflamables, además, de cumplir con la ley 13.660 en caso de ser alcanzadas, deberán cumplir con los siguientes requisitos. Pero bueno. No lo dice, es sólo mi interpretación del tema.

“Anexo VI

Instalaciones Eléctricas

3. Condiciones de Seguridad de las Instalaciones Eléctricas

3.1. Características Constructivas

Se cumplimentará lo dispuesto en la Reglamentación para la ejecución de instalaciones eléctricas en inmuebles, de la Asociación Argentina de Electrotécnicos.

Para la instalación de líneas aéreas y subterráneas, se seguirán las directivas de las Reglamentaciones para líneas eléctricas aéreas y exteriores en general de la citada asociación.

Los materiales, equipos y aparatos eléctricos que se utilicen, estarán contruidos de acuerdo a normas nacionales o internacionales vigentes.”

En lo que respecto al tema instalaciones eléctricas, las mismas se deben diseñar y ejecutar siguiendo los lineamientos de las normativas de la Asociación Argentina de Electrotécnicos (www.aea.org.ar). Este es un aspecto llamativo de la norma teniendo en cuenta que IRAM es en la Argentina quien emite normas.

“Anexo IV

Iluminación y Color

2. Color

Los valores a utilizar para la identificación de lugares y objetos serán los establecidos por las normas Iram N° 10.005; 2.507 e Iram DEF D 10-54.”

En materia de señalización y colores se aplica las normas IRAM citadas. Es el único caso de todo el decreto 351/79 donde expresamente se aplica tres normas IRAM como obligatorias.

6) CONSIDERANDOS DEL DECRETO

Visto el dec. 4.160/73 reglamentario de la ley 19.587, y

Considerando

Que la experiencia acumulada desde la fecha de su promulgación demostró la necesidad, de carácter imperativo, de unificar criterios referidos a medicina, higiene y seguridad en el trabajo, aclarar los fundamentos de sus capítulos y agilizar su aplicación.

Que en tal virtud se reunió por resolución del Ministerio de Trabajo, la Comisión de Revisión integrada por representantes de trece organismos gubernamentales y diez particulares, que analizó normas y procedimientos, implementó medidas prácticas y evaluó científica y técnicamente todo lo que constituye la instrumentación reglamentaria de la ley 19.587.

Que dicha Comisión, de acuerdo con su cometido, consideró necesario redactar en forma integral el anexo del dec. 4.160/73 para facilitar su aplicación, unificando en un solo texto lo normado en la materia, interpretando la ley, protegiendo y preservando la salud de los trabajadores intensificando la acción tendiente a demostrar que el medio más eficaz para disminuir los accidentes y enfermedades del trabajo es eliminar los riesgos ocupacionales.

Que la modificación introducida se ajusta a las facultades conferidas por el art. 17 de la ley 20.524.

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA DECRETA:

7) ANÁLISIS DE LOS PRIMEROS CUATRO ARTÍCULOS

“Artículo 1: Aprobar la reglamentación de la Ley N° 19.587, contenida en los Anexos I, II, III, IV, V, VI, VII y VIII que forman parte integrante del presente Decreto.”

Esta forma de organizar una norma legal en anexos se ve mucho, al menos en materia de higiene y seguridad en el trabajo. Hay un par de artículos formales y el cuerpo de la norma se arma en anexos.

“Artículo 2: Facúltase a la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO a otorgar plazos, modificar valores, condicionamientos y requisitos establecidos en la reglamentación y sus anexos, que se aprueban por el presente Decreto, mediante Resolución fundada, y a dictar normas complementarias.”

El artículo original del decreto fue sustituido por artículo 1° del decreto 1.057/2003, Boletín Oficial del 13/11/2003. Una norma legal solamente puede ser modificada por otra norma legal de al menos el mismo rango, es decir, que para modificar el decreto 315/79 se necesita otro decreto del Poder Ejecutivo Nacional. Esta introducción que hace el artículo primero del decreto 1.057/2003, es permitirle a la SRT realizar intervenciones sobre el decreto 351/79, aún con normativas de menor rango como son las resoluciones.

“Artículo 3: Derogar el Anexo reglamentario de la Ley N° 19.587, aprobado por el Decreto N° 4.160/73, sustituyéndolo por los aprobados por el artículo 1° del presente Decreto.”

Es un artículo muy formal que deroga al primer decreto de la ley 19.587. Este autor todavía no ha podido obtener una copia legible del mismo que me permita, al menos, después de 45 años, analizar en qué manera este cambio representó un avance en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

“Artículo 4: Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.”

8) ANÁLISIS ANEXO I. TÍTULO I. CAPÍTULO 1. ARTÍCULOS 1, 2, 3, 4, 5, 6 Y 7

Todos estos artículos corresponden al Título I: Disposiciones Generales, Capítulo 1: Establecimientos, pertenecientes al Anexo I.

“Artículo 1: Todo establecimiento que se instale en el territorio de la República que amplíe o modifique sus instalaciones, dará cumplimiento a la Ley número 19.587 y a las Reglamentaciones que al respecto se dicten.”

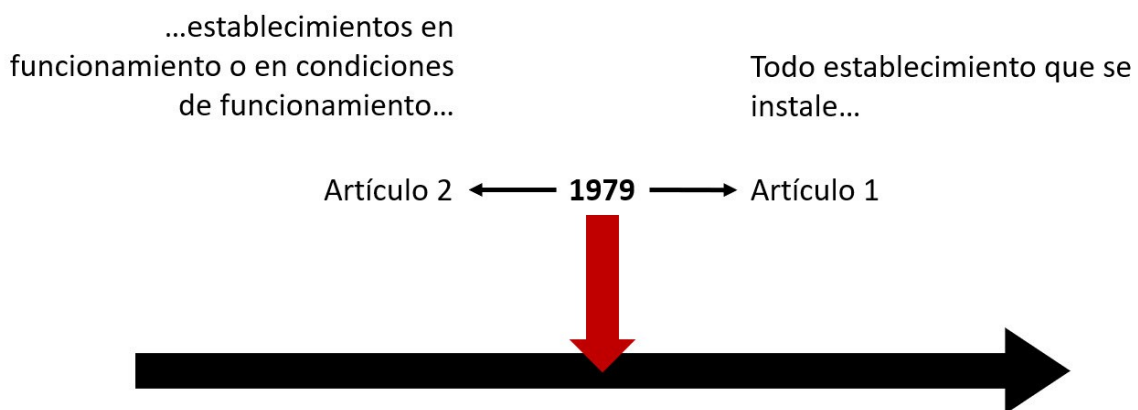
Este artículo tiene dos partes. La primera habla del alcance de la norma: *“todo el territorio de la República”*. La segunda parte habla de su aplicación con miras al futuro, es decir, que la misma aplica desde su entrada en vigencia hacia adelante en el tiempo.

“Artículo 2: Aquellos establecimientos en funcionamiento o en condiciones de funcionamiento, deberán adecuarse a la Ley N° 19.587 y a las reglamentaciones que al respecto se dicten, de conformidad con los modos que a tal efecto fijará la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO atendiendo a las circunstancias de cada caso y a los fines previstos por dicha Ley.”

En primer lugar hay que aclarar una actualización: El texto original fue sustituido por artículo 2° del Decreto 1.057/2003 del Boletín Oficial del 13/11/2003.

Este artículo habla de su aplicación hacia el pasado. En general ninguna norma es retroactiva, es decir, no aplica hacia atrás en el tiempo, pero en éste caso y dada la temática aplica a establecimientos *“en funcionamiento”* o *“en condiciones de funcionar”*, y dice que en ambos casos deberán adecuarse, pero sólo en la medida que la SRT lo determiné, es decir, por el hecho de ser una empresa que está en

funcionamiento desde antes de abril de 1979 no implica que tenga que adecuarse, sino en la medida que la Autoridad de Aplicación, la SRT, así lo establezca. En la medida que la normativa y/o la autoridad de aplicación no lo exijan este tipo de empresas no tienen por qué adecuarse. Aunque el artículo no dice nada, esto aplica a las instalaciones y edificaciones, no a las cuestiones administrativas de la norma. Igualmente a 45 años de su entrada en vigencia, casi no hay excusas para no adecuarse.



“Artículo 3: Las firmas comerciales, sociedades, empresas o personas de existencia visible o ideal que adquieran, exploten o administren un establecimiento en funcionamiento o en condiciones de funcionar, asumen todas las responsabilidades y obligaciones correspondientes a la Ley N° 19.587 y sus Reglamentaciones.”

No sólo son responsables de cumplir con la ley 19.587 los dueños, es decir, los que “adquieran”; sino los que “exploten” algo, por ejemplo, una mina; o “administren”, como por ejemplo el administrador del consorcio de un edificio.

El responsable del cumplimiento de la legislación en materia de higiene y seguridad en el trabajo es el EMPLEADOR, no el Responsable del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

“Artículo 4: El término establecimiento, designa la unidad técnica o de ejecución, donde se realicen tareas de cualquier índole o naturaleza con la presencia de personas físicas.”

La normativa deja muy en claro la diferencia entre empleador y establecimiento. Esto es muy importante porque algunos requisitos son para que cumpla el empleador y otros para que se cumplan en cada uno de los establecimientos que tenga este empleador.

¿Qué es un establecimiento? Es lo que habitualmente se da por llamar como sucursal, planta, etc. Es un lugar físico donde las personas físicas realizan trabajos de cualquier tipo. La ley 19.587 es mucho más precisa en estos términos.

“Ley 19.587 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 concurren por el hecho o en ocasión del trabajo o con el consentimiento expreso o tácito del principal. 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.”

Cuando una normativa legal relacionada a la ley 19.587 menciona o habla del “establecimiento” o “empleador”, lo hace en relación con lo definido en el artículo 2º de la ley 19.587.

Es decir, si se quiere saber a que refiere el término “establecimiento” a que hace referencia los artículos 1,2 y 4 del decreto 351/79, hay que referirse a lo definido en el artículo 2° de la ley 19.587.

“Artículo 5: Las recomendaciones técnicas sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, dictadas o a dictarse por organismos estatales o privados, nacionales o extranjeros, pasarán a formar parte del presente Reglamento una vez aprobadas por la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO.”

En primer lugar hay que aclarar una actualización: El texto original fue sustituido por el artículo 3° del decreto 1.057/2003 del Boletín Oficial del 13/11/2003.

Este artículo establece que la SRT como Autoridad de Aplicación, puede adoptar como propias normas, procedimientos o recomendaciones de otras organizaciones. En la práctica a adoptado normas de IRAM, AEA, OIT, etc.

“Artículo 6: Las normas técnicas dictadas o a dictarse por la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo integran la presente Reglamentación.”

La DNHyST o DNSyST, su nombre fue variando con los cambios de gobierno, fue la autoridad de aplicación hasta la entrada en vigencia de la LRT, y por consiguiente este artículo la habilitó a dictar normas, así como dejó en vigencia aquellas dictadas previamente a la promulgación del decreto 351/79.

“Ley 24.557 Artículo 35. Creación: Créase la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT), como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. La SRT absorberá las

funciones y atribuciones que actualmente desempeña la Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo.”

La ley 24.557 sobre Riesgo de Trabajo fue promulgada el 3 de octubre de 1995 y entró en vigencia el día 1º de julio de 1996. Su artículo 35 creó la SRT, la cual absorbió las funciones y atribuciones de la anterior Autoridad de Aplicación, la DNSyST. Es por eso por lo que todas las normas que dictó esa dirección, hasta la fecha de entrada en funcionamiento de la SRT, siguen vigentes hasta tanto otra norma en forma específica la derogue o modifique.

“Artículo 7: Facúltase a la Autoridad Nacional de Aplicación a incorporar a la presente reglamentación los textos de las Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud que fuere conveniente utilizar y que completen los objetivos de la Ley N° 19.587.”

En concordancia con el artículo 5º, la SRT puede adoptar como propias las normas de la OIT y/o OMS. Hay muchas de ellas que ya forman parte del paquete normativo higiene y seguridad en el trabajo.

9) ANÁLISIS ANEXO I. TÍTULO II. DECRETO 1.338/96

El Título II del Anexo I del decreto 351/79 que habla de los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y de Medicina del Trabajo fue derogado y reemplazado por el decreto 1.338/96.

Este decreto sólo se aplica al reglamento del decreto 351/79 y no a todos los demás. Los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo (HyST) y de Medicina del Trabajo (MT) tienen como punto de partida la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el

Trabajo, que en su artículo 5 inciso a) establece: *“creación de servicios de higiene y seguridad en el trabajo, y de medicina del trabajo de carácter preventivo y asistencial”*.

“Artículo 1: Derógase el Título II del Anexo I del Decreto N° 351/79.”

Ninguno de los quince artículos que componen el decreto establece directamente que este reemplaza al Título II, tal como establece en forma clara y precisa su derogación, pero en las consideraciones de este lo deja claro: *“Que para ello es menester derogar el Título II, Capítulos 2, 3 y 4 del Anexo I del Decreto N° 351/79, reemplazándose sus disposiciones por las que se aprueban en el presente Decreto.”*

“Artículo 2: Derógase el Título VIII del Anexo I del Decreto N° 351/79.”

Después de la entrada en vigencia de la Ley 24.557 sobre Riesgo del Trabajo, el Anexo VII denominado como “Informe Anual Estadístico”, que era una declaración estadística sobre accidentes y enfermedades, no tenía mucho sentido.

“Artículo 3: Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

A los efectos del cumplimiento del artículo 5° apartado a) de la Ley N° 19.587, ...”

Este primer párrafo refiere que lo que va a reglamentar a continuación la hace con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en el apartado a) del artículo 5° de la ley 19.587. Este artículo, el 5° de la ley, establece las tareas que el Poder Legislativo le impone llevar adelante al Poder Ejecutivo, entre estas tareas se encuentra la reglamentada en el inciso *“...a) creación de servicios de higiene y seguridad en el trabajo, y de medicina del trabajo de carácter preventivo y asistencial; ...”*. Es decir, si alguien le preguntara al presidente (que es quien firma los decretos) porqué escribiste este

artículo 3° del decreto 1.338/96, este podría decir, porque el artículo 5° a) así me lo está pidiendo.

“...los establecimientos deberán contar, con carácter interno o externo según la voluntad del empleador, con Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, los que tendrán como objetivo fundamental prevenir, en sus respectivas áreas, todo daño que pudiera causarse a la vida y a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo, creando las condiciones para que la salud y la seguridad sean una responsabilidad del conjunto de la organización. Dichos servicios estarán bajo la responsabilidad de graduados universitarios, de acuerdo al detalle que se fija en los artículos 6° y 11 del presente.”

A esta segunda parte del artículo tercero, se lo puede dividir en los siguientes subtemas para un mejor análisis.

- Obligación de los Servicios
- Con Carácter Interno o Externo
- Objetivo Fundamental
- Responsabilidad de Todos
- Responsable del Servicio

Obligación de los Servicios

“...los establecimientos deberán contar, con carácter interno o externo según la voluntad del empleador, ...”

El parte del artículo tercero establece que ambos servicios son OBLIGATORIOS para TODOS los establecimientos, y en este punto es importante distinguir entre la figura del “establecimiento” y de la “empresa”.

Implementar un Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y de Medicina del Trabajo, implica al menos, cumplir en cada uno de los establecimientos, con los artículos 5° al 13° del Decreto 1.338/96, es decir, cada establecimiento debe tener su propio Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y de Medicina del Trabajo, y no uno para toda la empresa, como unidad.

El artículo 2° de la ley 19.587 define lo que es un establecimiento.

“Artículo 2° Ley 19.587: 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 tácito del principal.”

En términos simples, cada planta, sucursal, domicilio, fábrica o como quieran llamarse deben tener implementado ambos Servicios. No alcanza con un Servicio para toda la empresa.

Con Carácter Interno o Externo

“...los establecimientos deberán contar, con carácter interno o externo según la voluntad del empleador, ...”

Esta parte del artículo 3° podría omitirse, pero tiene logro tener sentido en relación con el Título II derogado, donde establecía dos tipos de servicios, aquellos Servicios Internos, prestados por personal y recursos del propio establecimiento, y los Servicios Externos, prestados con personal y recursos de terceros ajenos al empleador principal. Actualmente esta elección está liberada a los gustos, necesidades y conveniencia de cada Empleador.

Objetivo Fundamental

“...los que tendrán como objetivo fundamental prevenir, en sus respectivas áreas, todo daño que pudiera causarse a la vida y a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo, ...”

Este objetivo fundamental es común a ambos servicios y está en línea con uno de los artículos más importantes de la legislación en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo, el artículo 4 de la Ley 19.576.

“Artículo 4 Ley 19.587: 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 psico-física de los trabajadores; ...”

La prevención se transforma de esta manera en la herramienta, técnica y legal, más importante que los Responsables de los Servicios deben llevar adelante.

La Misión Fundamental es particular para cada uno de los servicios. No hay que confundir el Objetivo y Misión Fundamental, con el objetivo de la Higiene y Seguridad en el Trabajo establecido en el artículo 4° de la ley 19.587. Este último es el objetivo

que persigue toda la actividad y que deben tener como norte todos los actores sociales del sistema de riesgo del trabajo.

Responsabilidad de Todos

“...creando las condiciones para que la salud y la seguridad sean una responsabilidad del conjunto de la organización.”

Lo más relevante y novedoso de este decreto es que ambos servicios tienen que hacer que la Higiene y Seguridad en el Trabajo sean una responsabilidad de todos, y no por el sólo hecho de bajar órdenes, normas, capacitación, objetivos, etc., porque sería hacer una responsabilidad de todos pero del tipo verticalista, donde unos pocos piensan y deciden y el resto acata órdenes; sino, que la forma correcta es que sea mediante una responsabilidad del tipo compartida y participativa, donde todos los integrantes de la organización puedan decidir sobre un tema que les compete, como es su propia vida y salud.

Responsable del Servicio

“...Dichos servicios estarán bajo la responsabilidad de graduados universitarios, de acuerdo al detalle que se fija en los artículos 6º y 11 del presente.”

Esta última frase es muy importante, especialmente para que la entiendan los técnicos en higiene y seguridad en el trabajo, que sólo pueden, bajo esta normativa, ejercer la función de auxiliar del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo. No alcanza con que el técnico haga el trabajo y firme un profesional (graduado universitario), porque esta situación constituye un delito listado en el Código Penal.

La función del Responsable del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo es definir, planificar y ejecutar las acciones, es decir, la estrategia, para reducir la accidentabilidad de la empresa, cumplir con la política, etc. La función del auxiliar es ayudar, colaborar y llevar adelante las acciones planificadas por el responsable.

Es como pensar que el Enfermero, auxiliar del Servicio de Medicina del Trabajo, pueda hacer el trabajo del Médico del Trabajo, quien es el Responsable del Servicio, y éste sólo firme. Si en este rubro esto es absolutamente impensable e inaceptable, incluso para el enfermero, que en muchos casos son licenciados universitarios, porque en la otra pata del Servicio, esto todavía no se entiende o no se quiere entender, y se acepta como una práctica casi normal para muchos.

“Artículo 4: Trabajadores equivalentes. A los fines de la aplicación del presente se define como «cantidad de trabajadores equivalentes» a la cantidad que resulte de sumar el número de trabajadores dedicados a las tareas de producción más el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) del número de trabajadores asignados a tareas administrativas.”

En primer lugar hay que aclarar que el concepto de trabajador en tarea productiva y administrativa tiene que ver con el objeto de producción de la empresa. Para lo que en una empresa metalúrgica el médico y enfermero serían tareas administrativas, para un centro de salud serían tareas productivas.

En segundo lugar este tratamiento que se le da a los distintos trabajadores es absolutamente retrógrada y discriminatoria, al considerar que un tipo de trabajador requiere la mitad de atención que otros.

$$T_{\text{equivalente}} = T_{\text{tareas productivas}} + 0,5 \times T_{\text{tareas administrativas}}$$

“Artículo 5: Servicio de Medicina del Trabajo. El Servicio de Medicina del Trabajo tiene como misión fundamental promover y mantener el más alto nivel de salud de los trabajadores, debiendo ejecutar, entre otras, acciones de educación sanitaria, socorro, vacunación y estudios de ausentismo por morbilidad. Su función es esencialmente de carácter preventivo, sin perjuicio de la prestación de la asistencia inicial de las enfermedades presentadas durante el trabajo y de las emergencias médicas ocurridas en el establecimiento, hasta tanto se encuentre en condiciones de hacerse cargo el servicio médico que corresponda.”

Al artículo quinto se lo puede dividir en varias partes para un mejor análisis.

- Misión Fundamental
- Tareas
- Funciones

Misión Fundamental

“...misión fundamental promover y mantener el más alto nivel de salud de los trabajadores, ...”

Acá la norma comete un error menor al hablar del “*más alto nivel*”, éste es un concepto muy altruista pero indefinido, además, de poco realista, el Servicio de Medicina del Trabajo debe como mucho mantener la salud de los trabajadores, no se le puede pedir que los trabajadores salgan “*más sanos*” de lo que entraron o que eviten o minimicen los achaques propios del paso del tiempo, esto es propio de otro sistema de salud. Más allá de ese detalle menor, la misión fundamental sumada al

objetivo fundamental, marca a fuego el trabajo que debe llevar adelante este Servicio.

Tareas

“...debiendo ejecutar, entre otras, acciones de educación sanitaria, socorro, vacunación y estudios de ausentismo por morbilidad.”

Para lograr la Misión Fundamental al Servicio Médico se le asignan una serie de tareas, como ser:

- Educación sanitaria
De una manera general la educación sanitaria pretende que los individuos adquieran y conserven hábitos de vida sana, en este caso relacionados a los aspectos laborales como mínimo, y que estén capacitados para tomar, individual o colectivamente, las decisiones que implican la mejora de su estado de salud.
- Socorro
Hace referencia a servicios de primeros auxilios.
- Vacunación
Vacunación en relación con la problemática laboral de ese propio establecimiento.
- Estudios de ausentismo por morbilidad
Se puede entender por morbilidad al número de personas que se enferman en una población y periodo determinados. Es decir, se debe estudiar los tipos de enfermedades que presentan los trabajadores.

El artículo habla de *“entre otras”*, es decir, el Servicio de Medicina del Trabajo debe hacer mucho más de las cuatro tareas que se le asignan. Además, de que éstas

cuatro tareas son muy pocas y pobres, están redactadas en términos viejos y en desuso para incluso el año 1996, cuando fue redactado.

Funciones

“...Su función es esencialmente de carácter preventivo, sin perjuicio de la prestación de la asistencia inicial de las enfermedades presentadas durante el trabajo y de las emergencias médicas ocurridas en el establecimiento, hasta tanto se encuentre en condiciones de hacerse cargo el servicio médico que corresponda.”

La última parte del artículo es el trasfondo de la Misión del Servicio de Medicina del Trabajo y dice:

“...Su función es esencialmente de carácter preventivo...”

Es importante entender este aspecto, el Servicio de Medicina del Trabajo tiene que hacer PREVENCIÓN, es decir, una actividad similar a la que debe realizar el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo, pero con una mirada desde la medicina. Erróneamente y por lo general los Servicios Medicina del Trabajo, suelen llevar adelante fundamentalmente una tarea del tipo de consultorio. El Servicio de Medicina del Trabajo NO es un consultorio, NO es una salita de primeros auxilios, NO es un servicio de emergencias, NO es un dispensario de remedios o de expendio de recetas.

El Servicio de Medicina del Trabajo debe hacer PREVENCIÓN, es por eso por lo que no tienen obligación de estar todo el día en la empresa y sólo asisten una cantidad de horas semanales acorde con la cantidad de trabajadores.

Ahora bien, tal como termina diciendo:

“...sin perjuicio de la prestación de la asistencia inicial de las enfermedades presentadas durante el trabajo y de las emergencias médicas ocurridas en el establecimiento, hasta tanto se encuentre en condiciones de hacerse cargo el servicio médico que corresponda.”

Estando el Médico del Trabajo o su auxiliar dentro de la empresa, el Servicio de Medicina del Trabajo debe de prestar su asistencia, tanto sea para cuestiones de índole laboral como aquellas que no, es decir, debe atender a los trabajadores por las dolencias que éstos presentan durante la jornada de trabajo y derivarlos al prestador médico que corresponda. Si es un problema laboral lo derivará al prestador médico de la ART, y si es un problema no laboral, lo derivará a la obra social, sanatorio u hospital según corresponda.

“Artículo 6: Los Servicios de Medicina del Trabajo deberán estar dirigidos por graduados universitarios especializados en Medicina del Trabajo con título de Médico del Trabajo.”

El artículo tercero termina diciendo que los servicios deberán estar dirigidos por graduados universitarios, en el caso del Servicio de Medicina del Trabajo este graduado debe ser un Médico del Trabajo, que es un médico que se ha especializado en medicina del trabajo.

“Artículo 7: Los empleadores deberán disponer de la siguiente asignación de horas-médico semanales en el establecimiento, en función del número de trabajadores equivalentes:

Cantidad trabajadores equivalentes	Horas-médico semanales
151-300	5
301-500	10
501-700	15
701-1000	20
1001-1500	25

A partir de MIL QUINIENTOS UN (1.501) trabajadores equivalentes se deberá agregar, a las VEINTICINCO (25) horas previstas en el cuadro anterior, UNA (1) hora-médico semanal por cada CIENTO (100) trabajadores. Para los establecimientos de menos de CIENTO CINCUENTA Y UN (151) trabajadores equivalentes, la asignación de horas-médico semanales en planta es voluntaria, excepto que por el tipo de riesgo, la autoridad competente disponga lo contrario.”

El artículo tercero habla de la obligación de disponer de un Servicio de Medicina del Trabajo para todos los establecimientos, pero el Médico del Trabajo definido en el artículo 6, sólo debe asistir al establecimiento una determinada cantidad de horas en función de la cantidad de trabajadores.

Las horas definidas en la tabla son de asistencia al establecimiento, no cuentan en las mismas las horas dedicadas a trámites fuera del establecimiento u otros casos similares.

La asistencia es obligatoria en cada uno de los establecimientos que reúnan las condiciones.

Las horas son semanales, es decir, debe asistir como mínimo una vez por semana a cumplir con la carga horaria.

Aquellos establecimientos con hasta 150 trabajadores equivalente, no tienen la obligación de que el médico del trabajo vaya al establecimiento, pero la norma no los exime de tener Servicio de Medicina del Trabajo.

El horario de asistencia y la distribución de horas durante la semana es una definición propia de la empresa.

El Servicio de Medicina del Trabajo debe ser prestado por un Médico de Trabajo y sus Auxiliares, en caso de corresponder, y no por una empresa, es decir, es un servicio profesional nominal prestado por un médico matriculado y no por una empresa de medicina.

El prestador médico de la ART no es el Servicio de Medicina del Trabajo de la empresa asegurada.

“Artículo 8: Además de lo establecido en el artículo precedente, los empleadores deberán prever la asignación de personal auxiliar de estos Servicios de Medicina del Trabajo, consistente en un enfermero/a con título habilitante reconocido por la autoridad competente...”

Se trata de enfermeros con título académico de enfermero, y con los estudios completados o finalizados.

Para los enfermeros no existe cantidad de horas por lo que se debe entenderse que es a jornada laboral completa. A diferencia del Médico del Trabajo cuya carga horaria se calcula por el total (suma de todos los turnos) de trabajadores del establecimiento, para determinar la cantidad de enfermeros se hace por turno de trabajo, pudiendo el establecimiento tener la obligación de un enfermero en un turno y en el otro no.

“...cuando existan en planta más de DOSCIENTOS (200) trabajadores dedicados a tareas productivas o más de CUATROCIENTOS (400) trabajadores equivalentes por cada turno de trabajo...”

Lo que en el turno respectivo se cumpla primero, hay una “o” en la oración, es una condición o la otra.

“Este enfermero/a tendrá como función la prevención y protección de la salud de los trabajadores, colaborando con los médicos.”

La función del enfermero también es la prevención y el cuidado de la salud de los trabajadores, pero es sólo un colaborador del Médico del Trabajo, quién es el Responsable del Servicio.

“Artículo 9: La SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO determinará los exámenes médicos que deberán realizar las Aseguradoras o los empleadores, en su caso, estipulando además, en función del riesgo a que se encuentre expuesto el trabajador al desarrollar su actividad, las características específicas y frecuencia de dichos exámenes.”

El tema de los exámenes médicos se rige bajo la normativa de la ley 24.557.

“Artículo 10: Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo. El Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo tiene como misión fundamental implementar la política fijada por el establecimiento en la materia, tendiente a determinar, promover y mantener adecuadas condiciones ambientales en los lugares de trabajo. Asimismo deberá registrar las acciones ejecutadas, tendientes a cumplir con dichas políticas.”

Al artículo diez se lo puede dividir en dos partes para un mejor análisis.

- Misión Fundamental
- Registro

Misión Fundamental

“...tiene como misión fundamental implementar la política fijada por el establecimiento en la materia, tendiente a determinar, promover y mantener adecuadas condiciones ambientales en los lugares de trabajo...”

En el caso del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo es muy simple y directa la orden, pero detrás esconde una gran verdad: el que define el norte de lo que se va a hacer es el responsable de la empresa; pero además este artículo es mucho más específico y establece que la política la define “el establecimiento”, es decir, quien se haga responsable del mismo. Es decir, cada establecimiento que tenga un empleador deberá fijar su propia política, que podrá diferir de la que tiene el empleador en general para toda la empresa.

Fijar una política, intrínsecamente significa, firmarla, comunicarla, explicarla, difundirla, comprometerse, etc.; generar un plan de trabajo para cumplir con dicha política, y fijar objetivos de trabajo para ese plan, si no, sólo la política plasmada en un mural de la empresa, por sí misma no hace absolutamente nada.

Registro

“...Asimismo deberá registrar las acciones ejecutadas, tendientes a cumplir con dichas políticas.”

Se establece la obligatoriedad del registro, pero no dice las formas mínimas a cumplir con dicho registro, ni que registrar. En esto la norma dejó un enorme hueco.

El artículo 11 que se tratará a continuación fue sustituido por artículo 24 del decreto 491/97 del Boletín Oficial de 29/05/1997. Este artículo está dividido en cuatro incisos, que a su vez, algunos de ellos también están subdivididos.

“Artículo 11:

a) Los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo y las áreas de prevención de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deberán estar dirigidos por:”

Este primer inciso habla de quienes son aquellos graduados universitarios que pueden tomar el trabajo de ser el Responsable del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo de un establecimiento, y además, quienes pueden tomar la función de Responsable del Área de Prevención de un ART.

A su vez dada la evolución que ha tenido el tema desde 1972, o antes, a la fecha, en cuanto a la normativa y las carreras de estudios disponible, hay varias opciones.

“...I. Graduados universitarios en las carreras de grado, en institución universitaria, que posean títulos con reconocimiento oficial y validez nacional otorgados por el MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN, ...”

Son los que empiezan la carrera desde el primer año al quinto en una universidad, u obtienen lo mismo haciendo la carrera de técnico superior (título de nivel terciario no universitario) y después se acoplan a una universidad que les ofrece con dos años más de estudios completar las necesidades para obtener el título de grado universitario. El título que se obtiene es de Licenciado en Seguridad y Salud Ocupacional o las variantes de nombres que suelen usar las distintas universidades. Estas carreras empezaron a surgir en las universidades por los años 1990 más o menos.

***“...con competencia reconocida en Higiene y Seguridad en el Trabajo.
...”***

El título tiene que ver con el estudio de la higiene y seguridad en el trabajo. Esto es así dado que casi todos los títulos del tipo técnico que emiten las universidades, dentro de sus incumbencias tienen aspectos relacionados a la higiene y seguridad en el trabajo. Ejemplo: Si el título es Licenciado en Medio Ambiente y dentro de las incumbencias de este dice algo relacionado a la higiene y seguridad en el trabajo, esto por sí sólo no alcanza para poder asumir la responsabilidad del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo, al menos bajo esta normativa.

“...II. Profesionales que a la fecha de vigencia del presente Decreto se encuentren inscriptos en el Registro Nacional de Graduados Universitarios en Higiene y Seguridad, y habilitados, por autoridad competente, para ejercer dicha función. ...”

Antes de la existencia de las licenciaturas en la especialidad, y aún antes de los postgrados para ingenieros, los que se hacían cargo de los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo eran profesionales que tenían como una de las condiciones inscribirse en el RUGU (Registro Único de Graduados Universitarios) que llevaba por ese entonces la DNHyST del Ministerio de Trabajo de la Nación. Por los años `70 y `80 los que hacían fundamentalmente higiene y seguridad en el trabajo eran por lo general las industrias, por lo tanto estos profesionales en su gran mayoría eran todos del rubro de las ingenieras.

Con el avance de la normativa, el decreto 351/79 empezó a exigir postgrados en higiene y seguridad en el trabajo a estos profesionales para que puedan hacerse cargo de los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo, pero como las normas no son retroactivas y como estos profesionales ya tenían derechos adquiridos, por lo tanto, aún sin cumplir con los requisitos del postgrado, pueden hasta el día de hoy

seguir cumpliendo con la función de Responsable del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo siempre y cuando tengan el RUGU que por ese entonces los habilitaba. La Resolución SRT 201/2001 cierra el RUGU y empieza a exigir matriculación profesional en los colegios profesionales respectivos.

“...III. Técnicos en Higiene y Seguridad en el Trabajo, reconocidos por la Resolución M.T.S.S. N° 313 de fecha 26 de abril de 1983. ...”

Ídem anterior. Hasta el año 1979 los Técnicos en Higiene y Seguridad en el Trabajo, que si este autor no se equivoca era la única carrera específica en el tema que existía, podían hacerse cargo o cumplir con la función de Responsable del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Con la entrada en vigencia del decreto 351/79, los Técnicos fueron relegados a la función de auxiliar, dado que el estado decidió profesionalizar la función de Responsable del Servicio al exigir un mayor nivel de académico. Pero las normas no son retroactivas y por consiguiente la DNHyST emitió la Resolución MTSS 313/83 reconociendo a los técnicos que pudieran demostrar fehacientemente que estaban cumpliendo la función de Responsable del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo, la posibilidad de seguirlo haciendo sin ser profesionales universitarios de las ingenierías con postgrados como exigía el Título II original del decreto 351/79. Hoy en día se los reconoce como los “técnicos 313”.

“...IV. Profesionales que, hasta la fecha de vigencia de la presente norma, hayan iniciado y se encuentren realizando un curso de posgrado en Higiene y Seguridad en el Trabajo de no menos de CUATROCIENTAS (400) horas de duración, desarrollado en universidades estatales o privadas, con reconocimiento del MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN; una vez egresados de dicho curso. ...”

“...V. Graduados en carreras de posgrado con reconocimiento oficial otorgado en las condiciones previstas en la Resolución N° 1670 del 17 de diciembre de 1996, del MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN, o con acreditación de la COMISIÓN NACIONAL DE EVALUACION Y ACREDITACION UNIVERSITARIA (CONEAU), con orientación especial en Higiene y Seguridad en el Trabajo. ...”

El inciso IV y V hablan de los postgrados para profesionales. Los que actualmente se encuentran vigentes son los postgrados para las ingenierías de las llamadas tradicionales, clásicas o técnicas, y se otorgan los títulos de Ingeniero Laboral (UTN) o Ingeniero especialista en Higiene y Seguridad en el Trabajo (UNR, UCA y otras). También los Arquitectos tienen su postgrado y los que habilita únicamente para ejercer según el Decreto 911/96.

“...b) Las Áreas de Prevención de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deberán estar integradas por los graduados mencionados en los incisos del punto precedente, Técnicos Superiores en Higiene y Seguridad, Técnicos en Higiene y Seguridad, y los profesionales idóneos que, formando parte del plantel estable de las Aseguradoras, hayan sido debidamente capacitados para ejercer tales funciones. En este último caso, el Director del Área de Prevención será responsable del accionar profesional de los mismos. ...”

El área de Prevención de un ART debe tener una estructura conformada por un responsable con título según el inciso a) e integrantes según el inciso b), además, permite que la integren profesionales idóneos. ¿Qué es un profesional idóneo? Profesional que se desempeña en una práctica sin contar con el título correspondiente y habilitante.

“...c) Los empleadores que deban contar con Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo podrán desarrollarlo por su cuenta, por servicios de terceros o cumplir con tal obligación contratando este servicio con su Aseguradora. En este caso, la Aseguradora asumirá las obligaciones y responsabilidades correspondientes al Servicio en cuestión. ...”

Quien tiene la función, delegada por el estado, de contralor de las empresas aseguradas, es decir, una ART va a poder prestar el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo a un cliente, que además, va a tener que auditar, controlar y denunciarse a sí mismo. Una bestialidad normativa. Una incompatibilidad de funciones manifiesta.

“...d) La SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO se encuentra facultada para denunciar, previo sumario, los incumplimientos de los Graduados o Técnicos, ante los colegios profesionales correspondientes y los tribunales administrativos o judiciales competentes.”

Ni la SRT ni las Autoridades Locales Provinciales pueden evaluar y sancionar a los profesionales y/o técnicos, sino es a través de sus respectivos colegios. Sí pueden evaluar el desempeño de los Servicios, pero no de sus integrantes. Para eso están los colegios profesionales que tienen el control del ejercicio profesional de sus pares. Si un profesional hace bien o mal su trabajo, si actúa con ética o no, y muchos otros aspectos, lo controla, evalúa y sanciona cada colegio profesional.

“Artículo 12: Los empleadores deberán disponer de la siguiente asignación de horas-profesional mensuales en el establecimiento en función del número de trabajadores equivalentes y de los riesgos de

la actividad, definida según la obligación de cumplimiento de los distintos capítulos del Anexo I del Decreto N° 351/79:

Cantidad Trabajadores Equivalentes	CATEGORÍA		
	A (Cap. 5, 6, 11,12, 14, 18 al 21)	B (Cap. 5, 6,7 y 11 al 21)	C (Cap. 5 al 21)
1 - 15	-	2	4
16 - 30	-	4	8
31 - 60	-	8	16
61 - 100	1	16	28
101 - 150	2	22	44
151 - 250	4	30	60
251 - 350	8	45	78
351 - 500	12	60	96
501 - 650	16	75	114
651 - 850	20	90	132
851 - 1100	24	105	150
1101 - 1400	28	120	168
1401 - 1900	32	135	186
1901 - 3000	36	150	204
Más de 3000	40	170	220

Al igual que para el Servicio de Medicina del Trabajo, el responsable del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo debe asistir a cada establecimiento del empleador una determinada cantidad de horas que está en función a la cantidad de trabajadores equivalente y al nivel de riesgo.

Las horas son de cumplimiento mensual como mínimo. Las horas son de cumplimiento dentro de cada establecimiento, y no se incluyen las horas fuera de éste por trámites, gabinete, etc.

En algunos casos no hay obligación de asistencia, lo que no implica que no deba existir el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Este autor considera que esta forma para determinar la carga de trabajo es muy anticuada. No siempre el trabajo a desarrollar en materia de higiene y seguridad en

el trabajo está en relación con la cantidad de personas que trabajan, mucho más, teniendo en cuenta los avances en automatización que existen.

Las nuevas normas que han salido, por ejemplo, resolución SRT 311/2003 y decreto 249/2007, establecen la cantidad de personal y horas de trabajo del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo en función de un listado de tareas mínimas a desarrollar y de la planificación de éstas. Cuantas horas de trabajo y personal se necesita para llevar adelante el Plan de Higiene y Seguridad en el Trabajo, de ahí debe surgir la estructura del Servicio.

Cada categoría (Am B y c) está en relación con la obligación de cumplir con los capítulos del Anexo I.

Capítulo 5: Proyecto, instalación, ampliación, acondicionamiento y modificación

Capítulo 6: Provisión de Agua Potable

Capítulo 7: Desagües industriales

Capítulo 8: Carga térmica

Capítulo 9: Contaminación ambiental

Capítulo 10: Radiaciones

Capítulo 11: Ventilación

Capítulo 12: Iluminación y color

Capítulo 13: Ruidos y vibraciones

Capítulo 14: Instalaciones Eléctricas

Capítulo 15: Máquinas y herramientas

Capítulo 16: Aparatos que puedan desarrollar presión interna

Capítulo 17: Trabajos con Riesgos Especiales

Capítulo 18: Protección contra incendios

Capítulo 19: Equipos y elementos de protección personal

Capítulo 20: Selección de personal

Capítulo 21: Capacitación

Capítulo 22: Registros e Información

Capítulo 23: Plazos

Capítulo 24: Sanciones

Es decir, la Categoría A es aquella que tiene la obligación de dar cumplimiento con algunos de los capítulos 5, 6, 11, 12, 14, 18 al 21. Si una empresa tiene la obligación de cumplir con algún capítulo no incluido en la categoría A, sube a la Categoría B y así hasta la Categoría C.

“Artículo 13: Además de la obligación dispuesta en el artículo precedente los empleadores deberán prever la asignación como auxiliares de los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo de técnicos en higiene y seguridad con título habilitante reconocido por la autoridad competente, de acuerdo a la siguiente tabla:

Cantidad trabajadores equivalentes	Número de técnicos
150 - 450	1
451 - 900	2

A partir de NOVECIENTOS UN (901) trabajadores equivalentes se deberá agregar, al número de técnicos establecidos en el cuadro anterior Un (1) técnico más por cada QUINIENTOS (500) trabajadores equivalentes.”

Como dice el artículo, los Técnicos son auxiliares del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo. A diferencia del enfermero/a que se determina por turno, en este caso no dice nada, así que se presupone que se calcula por la totalidad del personal del establecimiento. Como no establece horas de trabajo, el técnico trabaja a jornada laboral completa, al igual que su par los enfermeros.

En cuanto al horario de trabajo y en que turno debe trabajar, queda a consideración de cada establecimiento o del Responsable de Servicio.

“Artículo 14: Quedan exceptuadas de la obligación de tener asignación de profesionales y técnicos en higiene y seguridad las siguientes entidades: ...”

Es una redacción un poco confusa. Se puede entender de este artículo que exime de tener Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo al no tener obligación de tener Responsable y Auxiliar.

“... a) Los establecimientos dedicados a la agricultura, caza, silvicultura y pesca, que tengan hasta QUINCE (15) trabajadores permanentes.

b) Las explotaciones agrícolas por temporada.

c) Los establecimientos dedicados exclusivamente a tareas administrativas de hasta DOSCIENTOS (200) trabajadores.

d) Los establecimientos donde se desarrollen tareas comerciales o de servicios de hasta CIEN (100) trabajadores, siempre que no se manipulen, almacenen o fraccionen productos tóxicos, inflamables, radioactivos y peligrosos para el trabajador.

e) Los servicios médicos sin internación.

f) Los establecimientos educativos que no tengan talleres.

g) Los talleres de reparación de automotores que empleen hasta CINCO (5) trabajadores equivalentes.

h) Los lugares de esparcimiento público que no cuenten con áreas destinadas al mantenimiento, de menos de TRES (3) trabajadores.”

Salvo los establecimientos enumerados en el inciso h) el resto no son adecuados para una excepción. En muchos casos sería más que conveniente la presencia del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

“...En los establecimientos donde el empleador esté exceptuado de disponer de los Servicios de Medicina y Seguridad en el Trabajo, la Aseguradora deberá prestar el asesoramiento necesario a fin de

promover el cumplimiento de la legislación vigente por parte del empleador.”

En la introducción del artículo se habla de la excepción de disponer del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo al no tener obligación de tener Responsable y Auxiliar, pero este último párrafo le agrega al Servicio de Medicina del Trabajo, y además aclara y afirma la idea introductoria de que también está exceptuado de contar con el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo. En ambos casos la ART “deberá” brindar el correspondiente asesoramiento, y no hace a la ART responsable de ambos Servicios.

“Artículo 15: Las Aseguradoras deberán informar a la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO la historia siniestral del trabajador, que se confeccionará según el modelo que establezca dicha Superintendencia.”

El tema accidentes y enfermedades de trabajo se rigen bajo la normativa de la ley 24.557.

“Artículo 16: En aquellos supuestos en que cualquier disposición legal haga referencia al artículo 23 del Anexo I del Decreto N° 351/79, se entenderá que se hace referencia al artículo 9 del presente Decreto.”

Se trata de temas relacionados a los exámenes médicos que se rigen bajo la normativa de la ley 24.557.

10) ANÁLISIS ANEXO I. TÍTULO III. CAPÍTULO 5. ARTÍCULOS 42, 43, 44 Y 45

Capítulo denominado “Proyecto, Instalación, Ampliación, Acondicionamiento y Modificación”, que incluye a los artículos 42 al 59.

“Artículo 42: Todo establecimiento que se proyecte, instale, amplíe, acondicione o modifique sus instalaciones, tendrá un adecuado funcionalismo en la distribución y características de sus locales de trabajo y dependencias complementarias, previendo condiciones de higiene y seguridad en sus construcciones e instalaciones, en las formas, en los lugares de trabajo y en el ingreso, tránsito y egreso del personal, tanto para los momentos de desarrollo normal de tareas como para las situaciones de emergencia. Con igual criterio deberán ser proyectadas las distribuciones, construcciones y montaje de los equipos industriales y las instalaciones de servicio. Los equipos, depósitos y procesos riesgosos deberán quedar aislados o adecuadamente protegidos...”

Es un gran artículo que para los fines prácticos de la higiene y seguridad en el trabajo no se puede aplicar en forma concreta, salvo la última parte de este párrafo: “...Los equipos, depósitos y procesos riesgosos deberán quedar aislados o adecuadamente protegidos...” que está en línea con el artículo 171 que establece condiciones de separación entre sectores de incendio cuando habla de control de propagación vertical y control de propagación horizontal.

Volviendo a este último texto, desde los conceptos teóricos, todo es riesgoso. Intentando traducir o entender lo que han querido decir, es que todo aquello que implique un riesgo elevado para la vida o salud de los trabajadores, o más elevado que lo habitual, para las tareas y trabajos del sector o un riesgo adicional alto, como por ejemplo un compresor de aire en un sector de trabajo, el cual debería estar

afuera o aislado, tanto sea por problemas de ruido o de explosión, etc. Hay casos más concretos de visualizar como la separación física y técnica desde la prevención de incendios, que debe haber entre un depósito y las áreas productivas, o la zona de desechos, o el depósito de inflamables o gases, etc.

“...En aquellos municipios donde no existieran códigos en la materia o éstos no fueran suficientes, se adoptará como base el de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires.”

“Disposición DNHyST 2/83 Artículo 2: Aclarar que el art. 42º, Anexo I del Decreto 351/79 se refiere en su último párrafo solamente a las características constructivas de los establecimientos tal como lo indica el título III, Capítulo 5 en el cual se encuentra incluido.”

Las comunas y/o municipios tienen autoridad para determinar las formas constructivas de los edificios, así como materiales, es por eso que el artículo 2º de la Disposición 2/83 de la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo aclara que el presente párrafo se refiere *“solamente a las características constructivas de los establecimientos”*.

“Artículo 43: La autoridad competente intervendrá en todas las circunstancias en que no se cumpla con las prescripciones indicadas y que den lugar a falta de higiene o situaciones de riesgo en los lugares de trabajo.”

“Artículo 44: Cuando razones de higiene y seguridad lo requieran, todo establecimiento existente deberá introducir las reformas necesarias ajustadas a esta reglamentación.”

Artículo que fue muy importante al comienzo de la normativa. Pasado ya 45 años de su entrada en vigencia, el mismo carece de valor.

El error de este artículo es no definir o establecer parámetros para el concepto de “Cuando razones de higiene y seguridad lo requieran...”, porque en definitiva la higiene y seguridad en el trabajo es un valor que está por encima de toda otra circunstancia o situación, y por lo tanto las razones de la higiene y seguridad en el trabajo siempre son requeridas.

“Artículo 45: Los establecimientos como también todas las obras complementarias y para equipos industriales, deberán construirse con materiales de adecuadas características para el uso o función a cumplir. Mantendrán invariables las mismas a través del tiempo previsto para su vida útil. Toda construcción o estructura portante de los establecimientos, obras complementarias y equipos industriales de los mismos, ajustarán las formas y cálculos de su estructura resistente a la mejor técnica; de modo tal que les asegure la máxima estabilidad y seguridad, quedando sujeta la misma a los coeficientes de resistencia requeridos por las normas correspondientes.”

Lo que se puede extraer de éste artículo que en principio parecería otro de esos artículos teóricos que no se puede llevar a la práctica concreta, es que toda construcción u obra, tanto de edificios, estructuras, instalaciones o máquinas, deberían estar realizadas en base a cálculo y normas, y por ende debería de existir una memoria de cálculo, planos e informes firmados por un profesional matriculado.

11) ANÁLISIS ANEXO I. TÍTULO III. CAPÍTULO 5. ARTÍCULOS 46, 47, 48 Y 49

La idea de que se reglamente algo tan básico, elemental, necesario y absolutamente humano, como son los Servicios Sanitarios y Vestuarios, es que si algún empleador no “entiende” correctamente estas necesidades, que tiene que ver con cuestiones de dignidad humana, la autoridad de aplicación tenga el correspondiente respaldo normativo para poder aplicar sanciones y obligar a su corrección.

Sin un marco normativo que establezca cómo debe ser, por ejemplo un baño, el empleador podría caer en prácticas constructivas “raras”, como a veces se suele observar en diferentes ámbitos de trabajo.

En la práctica laboral cotidiana, el acceso a cuestiones básicas como agua potable, baños dignos, comedor, vestuarios, no siempre está garantizada por el empleador en forma correcta.

“Artículo 46: Todo establecimiento dispondrá de servicios sanitarios adecuados e independientes para cada sexo, en cantidad proporcionada al número de personas que trabajen en él.”

Primera distinción para entender la normativa. El Servicio Sanitario o llamado simplemente Baño no es lo mismo que el Vestuario, que en algunos casos pueden formar parte de la misma unidad constructiva.

Aunque los avances en políticas de igualdad de género han generado que en algunos casos los baños puedan ser del tipo unisex, en el ámbito laboral la reglamentación sigue diferenciando a baños para cada sexo.

La normativa no habla ni menciona servicios sanitarios para personas con discapacidades físicas, que, aunque hay normativa nacional específica en la materia, no obliga a las empresas a contemplarlos para sus trabajadores. Esto representa un gran retraso en la normativa relacionada a la higiene y seguridad en el trabajo.

El concepto “...servicios sanitarios adecuados...”, está definido y detallado en los artículos siguientes.

“Artículo 47: Los locales sanitarios dispondrán de:

1. Lavabos y duchas con agua caliente y fría. ...”

Es obvio que un baño requiere de un lavabo para el aseo de las manos, pero la necesidad de ducha dentro del servicio sanitario, teniendo en cuenta que el mismo no constituye un vestuario, es un exceso normativo. La ducha debería formar parte del conjunto vestuario. Ídem el agua caliente, para un servicio sanitario, alcanza con agua fría y elementos de higiene adecuada, los cuales la normativa no los contempla, más allá de lo obvio que parecería ser, que dentro de un servicio sanitario debería de haber jabón de mano, toallas y papel higiénico, al menos.

Definición de lavabo: El lavabo o lavamanos es un tipo de recipiente en el que se vierte el agua para el aseo personal.

“...2. Retretes individuales que dispondrán de una puerta que asegure el cierre del baño en no menos de los 3/4 de su altura (2.10 m). ...”

El retrete o inodoro, debe estar ubicado en un cubículo del tipo privado con acceso mediante puerta completa o de 3/4 de la altura.

Definición de retrete: Se denomina retrete, inodoro o escusado al elemento sanitario utilizado para recoger y evacuar los excrementos y la orina humana hacia la instalación de saneamiento y que impide la salida de los olores de la cloaca hacia los espacios habitados.

“...3. Mingitorios.”

Aunque la configuración de servicio sanitario que detalla el presente artículo se aplica a ambos sexos, está claro que el destinado al sexo femenino no requiere de este elemento más allá de que la norma en principio lo obliga.

Definición de mingitorio: Un mingitorio o urinario es un objeto utilizado para orinar, generalmente ubicado en baños públicos masculinos.

“Artículo 48: En todo predio donde se trabaje, existirá el siguiente servicio mínimo sanitario: ...”

El concepto de “predio” es muy amplio para haberlo dejado así, y el concepto de distancia y no sólo de cantidad, es muy importante a la hora de los servicios sanitarios.

Este artículo 48 es el artículo 47 ampliado, no se entiende bien la idea de ambos artículos, con uno solo completo hubiera alcanzado.

“...1. Un retrete construido en mampostería, techado, con solado impermeable, paramentos revestidos con material resistente, con superficie lisa e impermeable, dotado de un inodoro tipo a la turca. ...”

El que escribió este inciso nunca tuvo la necesidad de usar un inodoro a la turca público, y mucho menos con limitaciones o problemas físicos. Es inhumano e inmoral. Si los servicios sanitarios del personal jerárquico o ejecutivo e incluso el administrativo, tienen disponible retrete de pedestal, porque otros trabajadores del mismo establecimiento disponen de retrete a la turca. Es discriminación. Todos los trabajadores tienen derecho a acceder a la misma calidad de servicios.

“...2. Un lavabo.

**3. Una ducha con desagüe, dotada de sistema de agua caliente y fría.
La autoridad competente contemplará los casos de excepción en los
trabajos transitorios.”**

Respecto a la ducha dentro de un servicio sanitario sin vestuario no tiene sentido y es un exceso normativo. La ducha debe estar contemplada en el conjunto vestuario.

“Artículo 49: En todo establecimiento, cada unidad funcional independiente tendrá los servicios sanitarios proporcionados al número de personas que trabajan en cada turno, según el siguiente detalle: ...”

El concepto de “unidad funcional independiente” no está definido ni aclarado en la normativa, aunque en la práctica se podría llegar a hacer una aproximación, al no establecer distancia, si la unidad de uso independiente es muy extensa, un trabajador podría tener el Servicio Sanitario muy lejos y si a eso le sumamos las exigencias productivas, ir al baño se podría transformar en todo un problema laboral y productivo.

“...1. Cuando el total de trabajadores no exceda de 5, habrá un inodoro, un lavabo y una ducha con agua caliente y fría.

2. Cuando el total exceda de 5 y hasta 10, habrá por cada sexo: un inodoro, un lavabo y una ducha con agua caliente y fría.

3. De 11 hasta 20 habrá:

a) Para hombres: un inodoro, dos lavabos, un orinal y dos duchas con agua caliente y fría.

b) Para mujeres: un inodoro, dos lavabos y dos duchas con agua caliente y fría.

4. Se aumentará: un inodoro por cada 20 trabajadores o fracción de 20. Un lavabo y un orinal por cada 10 trabajadores o fracción de 10. Una ducha con agua caliente y fría por cada 20 trabajadores o fracción de 20.”

No sólo es importante establecer la cantidad de elementos que debe constituir un Servicio Sanitario en función del número de trabajadores, sino también la cantidad de unidades de servicios sanitarios independiente en función de la superficie y/o distancia a recorrer, de forma tal que exista una uniformidad aceptable de los mismo en todo el ámbito de trabajo.

12) ANÁLISIS ANEXO I. TÍTULO III. CAPÍTULO 5. ARTÍCULOS 50 y 51

“Artículo 50: Los establecimientos que ocupen más de 10 obreros de cada sexo, dispondrán de locales destinados a vestuarios. Estos deberán ubicarse en lo posible junto a los servicios sanitarios, en forma tal que constituyan con éstos un conjunto integrado funcionalmente.

Aquellos que ocupen hasta 10 obreros de cada sexo, podrán reemplazar a los vestuarios por apartados para cada sexo, entendiéndose por tales a sectores separados por un tabique de material opaco de 2,50 m. de altura ubicado dentro de un ambiente cubierto.

La autoridad competente contemplará los casos de excepción.”

Normalmente en el vestuario existe un servicio sanitario y duchas, esta es la constitución más usada a nivel industria.

Si en un establecimiento existe al menos UN TRABAJADOR que por condiciones del trabajo o sólo por cuestiones de estética deba cambiarse de ropa, debe de tener disponible un vestuario con todos los elementos necesarios.

El concepto de “*apartado*” es muy pobre y podría constituirse en un cambiador de ropa con cortinas tipo probador de prendas.

El trabajador tiene derecho a cambiarse de ropa en condiciones dignas, es decir, un lugar privado, que pueda cerrarse por dentro, ventilado, con banco o silla, con armario para guardar la ropa de calle, etc.

“Artículo 51: Todo vestuario debe hallarse equipado con armarios individuales para cada uno de los obreros del establecimiento. ...”

Que un vestuario disponga de sólo armarios para la ropa es muy pobre, debería de estar equipado con sillas o banquetas, perchero para colgar la ropa, ventilación, etc.

“...En aquellos lugares donde se realizan procesos o se manipulen sustancias tóxicas, irritantes o agresivas en cualquiera de sus formas, los armarios individuales serán dobles, uno destinado a la ropa de calle y el otro a la de trabajo.

El diseño y materiales de construcción de los armarios deberán permitir la conservación de su higiene y su fácil limpieza. No se admitirán armarios contruidos con materiales combustibles ni de estructura porosa.”

La idea es que en aquellos ambientes de trabajo con sustancias como las descritas se evite la contaminación cruzada, y el trabajador lleve a su casa los contaminantes del trabajo. Por consiguiente dependiendo del tipo de sustancias, se hace necesario que el trabajador no lleve la ropa sucia a su casa, se disponga de vestuarios con zona sucia y zona limpia, baño obligatorio, etc. En estos casos la correcta higienización del

trabajador debe ser parte del proceso de trabajo. La normativa en estos casos es muy pobre y no ahondado en la temática de contaminación cruzada.

13) ANÁLISIS ANEXO I. TÍTULO III. CAPÍTULO 5. ARTÍCULOS 52 y 53

“Artículo 52: Cuando la empresa destine un local para comedor, deberá ubicarse lo más aisladamente posible del resto del establecimiento, preferiblemente en edificio independiente. Los pisos, paredes y techos, serán lisos y susceptibles de fácil limpieza, tendrán iluminación, ventilación y temperatura adecuada.”

El comedor no es obligatorio. Tampoco es taxativo la obligación del comedor en caso de que el personal debe comer en la empresa, pero si el personal debe almorzar, cenar, desayunar o merendar en el trabajo, debe hacerlo en un lugar adecuado que debe reunir las condiciones de un COMEDOR.

El ambiente de trabajo no es el lugar apropiado para comer, por múltiples razones, una de ellas y quizás la más importante, es la de evitar la contaminación cruzada. Los riesgos disímiles requieren sectores diferenciados.

Lo de “...aisladamente posible del resto del establecimiento, preferiblemente en edificio independiente. ...”, tiene que ver con minimizar la contaminación cruzada desde el interior de la zona de producción hacia el interior de la zona donde se come, tanto sea en forma de contaminantes químicos, como físicos como por ejemplo el ruido.

El comedor debe constituirse en un lugar confortable donde comer y pasar un rato retirado de la zona de trabajo, y también porque no, para socializar un poco, por eso la exigencia de iluminación, ventilación y temperatura adecuada. No está nada mal que existan diarios, una TV, una radio y todo aquello que permita pasar un buen rato comiendo algo.

La higiene, tanto del comedor, de la cocina, así como del estado de la comida, es de suma importancia. Un problema de higiene podría representar problemas serios de

salud en el personal, además, de la masividad, lo que impactaría seriamente en los aspectos de funcionamiento de la empresa.

Lo que la normativa falla en este sentido es la falta de exigencia de un servicio de higienización, al menos de manos, a la entrada del comedor. Tampoco incluye aspectos relacionado a la composición y adecuación de la dieta, la inspección y salubridad del ambiente.

“Artículo 53: Los establecimientos que posean local destinado a cocina, deberán tenerlo en condiciones higiénicas y en buen estado de conservación, efectuando captación de vapores y humos, mediante campanas con aspiración forzada, si fuera necesario. ...”

La cocina no es obligatoria. La normativa no establece muchas condiciones para la misma, pero si la empresa pretende cocinar dentro del predio, debe hacerlo cumpliendo con todas las normativas que requiere una cocina industrial, que se rigen por el Código Alimentario Argentino y los códigos locales.

“...Cuando se instalen artefactos para que los trabajadores puedan calentar sus comidas, los mismos deberán estar ubicados en lugares que reúnan condiciones adecuadas de higiene y seguridad.”

La normativa no exige que el empleador disponga de heladeras o elementos para calentar la comida que el propio trabajador trae desde afuera.

El tema de comer dentro de la empresa (almorzar o cenar, desayunar o merendar) no es un tema relacionado directamente y exclusivamente a cuestiones de higiene y seguridad en el trabajo, pero está más que claro que si una persona va a permanecer dentro de la empresa al menos 8 horas corridas, la necesidad de ingesta de alimentos en ese período debe ser resuelta y con ella las condiciones de salubridad,

tema más relacionado al Servicio de Medicina de Trabajo que al Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

14) ANÁLISIS ANEXO I. TÍTULO III. CAPÍTULO 5. ARTÍCULOS 54 y 55

“Artículo 54: Los locales destinados a los Servicios de Medicina del Trabajo deberán ubicarse en las cercanías de las áreas de trabajo, estar suficientemente aislados de ruidos y vibraciones para facilitar la actividad médica y se proyectarán en forma tal que queden agrupados formando una unidad funcional, en planta baja. Si estuvieran ubicados en plantas altas, dispondrán de un ascensor con capacidad para camillas y escaleras adecuadas para el desplazamiento de los mismos. Contarán con una superficie cubierta mínima de 50 metros cuadrados y tendrán locales para sala de espera, oficinas, dos consultorios, uno de los cuales puede ser destinado a enfermería y servicios sanitarios, separados para el personal del servicio y para los concurrentes, teniendo en cuenta para estos últimos uno para cada sexo. Los consultorios podrán tener lavabos con agua caliente y fría y los servicios sanitarios estarán provistos de un lavabo, un inodoro y una ducha con agua fría y caliente.”

Técnicamente correcto en cuanto a las necesidades de un Servicio Médico que pueda atender a los trabajadores. Este diseño del Servicio de Medicina del Trabajo responde más a una idea de Servicio de Medicina del Trabajo del tipo asistencial, clínico o de consultorio, que del tipo preventivo, por lo que una estructura como la planteada suena un poco exagerada. Esta concepción es anterior a la Ley de Riesgo del Trabajo, donde el Servicio de Medicina del Trabajo hacía parte del trabajo que hoy realiza la ART o el prestador médico de la ART.

“Artículo 55: Los locales destinados a los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo, deberán ubicarse en las cercanías de las áreas de trabajo y se proyectarán en forma tal que queden agrupados formando una unidad funcional, debiendo contar como mínimo con una superficie de 30 metros cuadrados. Contarán con locales para oficina, archivo, depósito para instrumental y servicios sanitarios provistos de un lavabo, un inodoro y una ducha con agua fría y caliente.”

Al igual que para el Servicio de Medicina de Trabajo, las exigencias planteadas en este artículo son un poco exageradas.

Lo único que se puede rescatar de ambos casos, es lo importante de la cercanía a los ambientes de trabajo.

15) ANÁLISIS ANEXO I. TÍTULO III. CAPÍTULO 5. ARTÍCULOS 56

“Artículo 56: En los establecimientos temporarios, al aire libre y cuando los trabajadores se vean imposibilitados de regresar cada día a su residencia habitual, se instalarán dormitorios, comedores y servicios sanitarios, suministrándoseles en todos los casos agua para uso humano.”

Tema de nulo tratamiento en la normativa de higiene y seguridad en el trabajo, salvo para agro y construcción donde se establecen algunas condiciones mínimas y lamentables en pobreza normativa, para lo que se suele llamar “campamento”.

16) ANÁLISIS ANEXO I. TÍTULO III. CAPÍTULO 6. ARTÍCULOS 57 y 58

Este capítulo trata lo relativo a la “Provisión de Agua Potable” y está compuesto por los artículos 57 y 58.

“Artículo 57: Todo establecimiento deberá contar con provisión y reserva de agua para uso humano. ...”

Parece loco y raro que exista un artículo que obligue al empleador a proveer agua para uso humano o llamada también agua potable dado que se trata de un elemento indispensable para la vida, sería como establecer que el empleador debe proveer de aire para respirar, pero sucede, que en la práctica laboral cotidiana esta necesidad no está bien entendida por algunos empleadores pese que ya estamos entrados en el siglo XXI.

Durante una inspección realizada en el año 2011 se detectó que un empleador, relacionado a la actividad agraria, no les proveía agua a sus trabajadores y éstos se la tenían que llevar al trabajo desde sus casas. A este empleador le costaba entender, o se hacía el que no entendía, que era su obligación el proveer el agua a su personal, y que ésta, además, sea potable. De no existir este artículo no sería posible sancionar u obligar al empleador a cumplir con algo tan básico y elemental.

“...Se eliminará toda posible fuente de contaminación y polución de las aguas que se utilicen y se mantendrán los niveles de calidad de acuerdo a lo establecido en el artículo 58.

Deberá poseer análisis de las aguas que utiliza, sea obtenida dentro de su planta o traídas de otros lugares, los que serán realizados por dependencias oficiales. En los casos en que no se cuente con los laboratorios oficiales, podrán efectuarse en laboratorios privados.

...”

El agua debe ser analizada para determinar que sea apta para uso humano, y se debe hacer en todos los tipos de agua que se utilicen, sea de pozo de profundidad, agua corriente, agua en bidones o proveída por otros medios, como por ejemplo un camión cisterna. El análisis no debe hacerse al “agua”, sino a todo el sistema, es decir, la muestra de agua debe ser sacada de la canilla, dado que de esta manera se constata también que el tanque, cañería, canillas y demás elementos que componen el sistema de distribución y abastecimiento, no contamine al agua. Ídem al agua comprado en bidones, la cual puede tener certificación por parte del proveedor, situación que no garantiza que salga potable del dispensador si éste no es sometido a una limpieza y desinfección periódica.

“...Los análisis establecidos en el artículo 58 serán hechos bajo los aspectos bacteriológicos, físicos y químicos y comprenderán las determinaciones establecidas por la autoridad competente en la zona, y a requerimiento de la misma se efectuarán determinaciones especiales. Los análisis citados serán efectuados sobre todas las aguas que se utilicen, por separado, cuando provengan de distintas fuentes:

- 1. Al iniciar sus actividades todo establecimiento.***
- 2. Al promulgarse la presente reglamentación, para aquellos que estén en funcionamiento.***
- 3. Posteriormente un análisis bacteriológico semestral y un análisis físico-químico anual. ...”***

Falta agregar: antes de habilitar o poner en servicio una instalación de agua nueva, una ampliación o después de una reparación donde se sospeche que la intervención haya contaminado a parte del sistema.

El análisis se debe hacer en base a lo establecido en el artículo 58 e incluir otros parámetros que por cuestiones de regulaciones locales, municipales o provinciales

se exige, además, si hablamos de la cocina, debe cumplir con la calidad de agua establecido en el Código Alimentario Argentino.

Los puntos de extracción de muestra por la general son: cocina, comedor, vestuario, un porcentaje de los baños, y sistemas de provisión de agua de distintos centros de trabajo, teniendo en cuenta de incluir los distintos sistemas de abastecimiento y tipo de agua.

Se recomienda previa extracción de las muestras, proceder a la limpieza y desinfección de los tanques, incluido cañerías y todas las canillas.

La desinfección y limpieza del sistema de agua no es obligatorio ni está reglamentado la formas y método para hacerlo, al menos en esta normativa.

“...Los resultados deberán ser archivados y estarán a disposición de la autoridad competente en cualquier circunstancia que sean solicitados. ...”

Como toda la documentación relacionada a la higiene y seguridad en el trabajo debe ser archiva y puesta a disposición de la autoridad si la exige. La norma no establece un modelo de formato para el informe, pero lo recomendable es que tenga datos de la extracción de la muestra, fechas, nombre del laboratorio y profesional con número de matrícula, que el mismo éste protocolizado, que indique los parámetros que se midieron, con su valor detectado y máximo permitido, método de análisis y por último, además de la firma del profesional, la conclusión de éste en relación si es APTA o NO APTA para consumo humano.

“...Se entiende por agua para uso humano la que se utiliza para beber, higienizarse o preparar alimentos y cumplirá con los requisitos para agua de bebida aprobados por la autoridad competente. ...”

Habitualmente sólo se garantiza disponibilidad de agua apta para consumo humano para beber, dejando de lado y sin control la usada para higienizar las manos y/o bañarse. Esto constituye un grave error en muchas empresas.

“...De no cumplimentar el agua la calificación de apta para uso humano, el establecimiento será responsable de tomar de inmediato las medidas necesarias para lograrlo. ...”

El que determina si es APTA o NO APTA para consumo humano es el profesional interviniente en el análisis. Las medidas a tomar pasan por identificar claramente a ese sistema como no apto, informar a todo el personal y bloquearlo para su uso, debiendo proveer de fuentes de agua alternativas, además, de adecuar el sistema contaminado a los parámetros correctos haciendo limpieza, desinfección y/o cambios de partes dañadas, rotas o faltantes.

Sin acceso a agua para consumo humano no deberían proseguir las actividades laborales.

“...Si el agua para uso industrial no es apta para uso humano, se adoptarán las medidas preventivas necesarias para evitar su utilización por los trabajadores y las fuentes deberán tener carteles que lo expresen claramente. ...”

Si se conoce de antemano que un agua no es apta para consumo humano, no está destinada para consumo humano, o es un agua de uso industrial, debería en la medida de lo posible evitarse el acceso de las personas no habilitadas a la misma. La identificación de estas fuentes de agua como no apta para consumo humano es de suma importancia, además, de la información al personal de la situación. La identificación debe ser clara, precisa, legible y entendible por todos.

“...Donde la provisión de agua apta para uso humano sea hecha por el establecimiento, éste deberá asegurar en forma permanente una reserva mínima diaria de 50 litros por persona y jornada.”

Esta situación podría darse en el caso de extracción de agua de pozo de profundidad, laguna, río, etc. En estos casos se hace necesario tanque con reserva exclusiva para agua de consumo humano.

“Artículo 58: Especificaciones para agua de bebida

Características Físicas:

Turbiedad: Máx. 3 N.T.U.

Color: Máx. 5 Escala Pt-Co

Olor: Sin olores extraños

Características Químicas:

PH 6.5 – 8.5; pH sat. + 0,2

Sustancias inorgánicas:

Amoníaco (NH₄⁺): Máx. 0,20 mg/l

Alumino Residual (Al): Máx. 0,20 mg/l

Arsénico (As): Máx. 0,05 mg/l

Cadmio (Cd): Máx. 0,005 mg/l

Cianuro (CN⁻): Máx. 0,10 mg/l

Cinc (Zn): Máx. 5,0 mg/l

Cloruro (Cl⁻): Máx. 350 mg/l

Cobre (Cu): Máx. 1,00 mg/l

Cromo (Cr): Máx. 0,05 mg/l

Dureza total (CaCo₃): Máx. 400 mg/l

Fluoruro (F): Para los fluoruros la cantidad máxima se da en función de la temperatura promedio de la zona, teniendo en cuenta el consumo diario del agua de bebida:

— *Temperatura media y máxima del año (°C)*

10.0 – 12.0 contenido límite recomendado de flúor (mg/l)

Límite Inferior: 0.9: Límite Superior: 1.7

— *Temperatura media y máxima del año (°C)*

12.1 – 14.6 contenido límite recomendado de flúor (mg/l)

Límite inferior: 0.8: Límite Superior: 1.5

Características Microbiológicas:

Bacterias Coliformes: NMP a 37°C-48 hs. (Caldo Mc. Conkey o Lauril Sulfato), en 100 ml: igual o menor de 3.

Escherichia coli: Ausencia en 100 ml. Pseudomonas aeruginosa: Ausencia en 100 ml.

En la evaluación de la potabilidad del agua ubicada en reservorios de almacenamiento domiciliario deberá incluirse entre los parámetros microbiológicos a controlar el recuento de bacterias mesófilas en agar (APC-24 hs. a 37°C): en caso que el recuento supere las quinientas U.F.C/ml y se cumplan el resto de los parámetros indicados, sólo se deberá exigir la higienización del reservorio y un nuevo recuento.

En las aguas ubicadas en los reservorios domiciliarios no es obligatoria la presencia de cloro activo.

Contaminantes orgánicos:

THM. máx.: 100 µg/l:

Aldrin + Dieldrin, máx.: 0.03 µg/l:

Clordano, máx.: 0.30 µg/l:

DDT (Total + isómeros), máx.: 1,00 µg/l:

Detergentes, máx.: 0.50 mg/l:

Heptacloro + Heptacloroepóxido, máx.: 0.10 µg/l:

Lindano, máx.: 3.00 µg/l:

Metoxicloro, máx.: 30.0 µg/l:

2.4 D. Máx.: 100 µg/l:

Benceno, máx.: 10 µg/l:

— Temperatura media y máxima del año (°C)

14.7 – 17.6 contenido límite recomendado de flúor (mg/l)

Límite Inferior: 0.8: Límite Superior: 1.3

— Temperatura media y máxima del año (°C)

17.7 – 21.4 contenido límite recomendado de flúor (mg/l)

Límite Inferior: 0.7: Límite Superior: 1.2

— Temperatura media y máxima del año (°C)

21.5 – 26.2 contenido límite recomendado de flúor (mg/l)

Límite Inferior: 0.7: Límite Superior: 1.0

— Temperatura media y máxima del año (°C)

26.3 – 32.6 contenido límite recomendado de flúor (mg/l)

Límite Inferior: 0.6: Límite Superior: 0.8

Hierro Total (Fe): Máx. 0.30 mg/l

Manganeso (Mn): Máx. 0.10 mg/l

Mercurio (Hg): Máx. 0.001 mg/l

Nitrato (NO₃⁻): Máx. 45 mg/l

Nitrito (NO₂⁻): Máx. 0.10 mg/l

Plata (Ag): Máx. 0.05 mg/l

Plomo (Pb): Máx. 0.05 mg/l

Sólidos Disueltos Totales: Máx. 1.500 mg/l

Sulfatos (SO₄²⁻): Máx. 400 mg/l

Cloro Activo Residual (Cl): Min. 0.2 mg/l

La autoridad sanitaria competente podrá admitir valores distintos si la composición normal del agua de la zona y la imposibilidad de aplicar tecnologías de corrección lo hiciera necesario.

Hexacloro benceno, máx.: 0.01 µg/l:

Monocloro benceno, máx.: 3.0 µg/l:

1.2 Dicloro benceno, máx.: 0.5 µg/l:

1.4 Dicloro benceno, máx.: 0.4 µg/l:

Pentaclorofenol, máx.: 10 µg/l:

2.4.6 Triclorofenol, máx.: 10 µg/l:

Tetracloruro de carbono, máx.: 3.00 µg/l:

1.1 Dicloroetano, máx.: 0.30 µg/l:

Tricloro etileno, máx.: 30.0 µg/l:

1.2 Tricloro etano, máx.: 10 µg/l:

Cloruro de vinilo, máx.: 2.00 µg/l:

Benzopireno, máx.: 0.01 µg/l:

Tetra cloro eteno, máx.: 10 µg/l:

Metil Paratión, máx.: 7 µg/l:

Paratión, máx.: 35 µg/l:

Malatión, máx.: 35µg/l.”

El artículo 58 original fue sustituido por artículo 1° de la Resolución 523/95 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Boletín Oficial del 26/12/1995.

Este artículo es extenso en parámetros a analizar y este autor desconoce si los mismos son correctos y adecuados para definir que el agua sea apta o no para consumo humano.

17) ANÁLISIS ANEXO I. TÍTULO III. CAPÍTULO 7. ARTÍCULO 59

Este capítulo trata lo relativo a “Desagües Industriales” y está compuesto por el artículo 59.

“...Artículo 59. — Los establecimientos darán cumplimiento a lo siguiente: ...”

El presente artículo no requiere de grandes análisis. Es muy simple y llano en su redacción. Teniendo en cuenta que el presente decreto es del año 1979 donde las cuestiones medioambientales todavía no habían alcanzado un gran desarrollo normativo, lo reglamentado en este artículo representa un avance, aunque tenga una mirada casi exclusiva desde la seguridad e higiene en el trabajo.

“...1. Los efluentes industriales deberán ser recogidos y canalizados impidiendo su libre escurrimiento por los pisos y conducidos a un lugar de captación y alejamiento para su posterior evacuación. Los desagües serán canalizados por conductos cerrados cuando exista riesgo de contaminación. ...”

La contaminación que menciona al final se refiere al medio ambiente de trabajo.

“...2. Deberá evitarse poner en contacto líquidos que puedan reaccionar produciendo vapores, gases tóxicos o desprendimiento de calor, los que deberán canalizarse por separado. ...”

Falta agregar que también deben ser tratados o neutralizados antes de llegar al tratamiento final, si no, lo que se está haciendo es trasladar la reacción entre los productos a la planta de tratamientos.

“...3. Los conductos o canalizaciones deberán ser sólidamente contruidos y de materiales acordes con la naturaleza físico química de los líquidos conducidos.

4. Los conductos no deberán originar desniveles en el piso de los lugares de trabajo, que obstaculicen el tránsito u originen riesgos de caída. ...”

Estos incisos establecen condiciones de seguridad para la construcción de las canalizaciones de efluentes líquidos.

“...5. Los efluentes deberán ser evacuados a plantas de tratamiento según la legislación vigente en la zona de ubicación del establecimiento, de manera que no se conviertan en un riesgo para la salud de los trabajadores y en un factor de contaminación ambiental.

6. Donde existan plantas de tratamiento de efluentes, éstas deberán limpiarse periódicamente, debiendo tomarse las precauciones necesarias de protección personal con los trabajadores que la efectúen. Las zonas de las plantas de tratamiento que sean motivo de acceso humano periódico, deberán ofrecer buenas condiciones de acceso, iluminación y ventilación.”

Estos dos últimos incisos establecen la obligatoriedad del tratamiento de los efluentes líquidos, conforme a las exigencias de la normativa local.