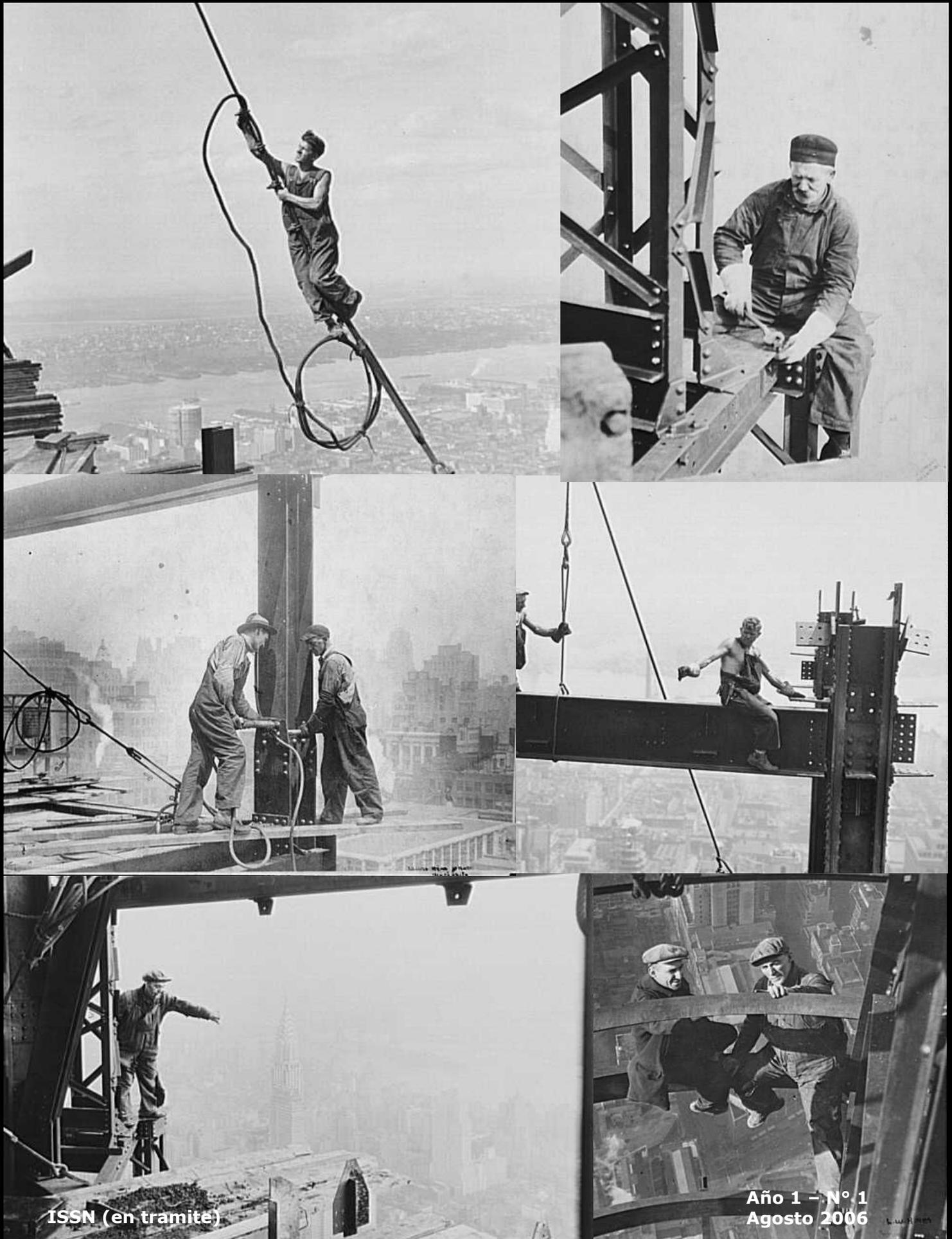


FACTOR DE RIESGO®

UNA VISIÓN ACTUALIZADA SOBRE LA SEGURIDAD



ISSN (en trámite)

Año 1 - Nº 1
Agosto 2006

Año 1 – Nº 1
Agosto 2006**Director**

Ing. Nestor BOTTA

Colaboran en este númeroIng. Alfredo López Cattáneo
Dr. Samuel Chávez Donoso**Diseño**

Ing. Nestor BOTTA

FACTOR DE RIESGO® es una publicación de **RED PROTEGER®**. Rosario (2.000) Santa Fe – Argentina.
Tel: (054 0341) 445-1251
revista@redproteger.com.ar

Registro de la propiedad intelectual Nº 378438.

A pesar de los esfuerzos que se realizan para asegurar la calidad y la exactitud del material publicado, **RED PROTEGER®** no asume responsabilidades por reclamos relacionados con las colaboraciones de notas y artículos firmados, con los procesos industriales de armado e imprenta, ni por la publicidad que contiene esta revista.

Prohibida la reproducción total o parcial y por cualquier medio, del contenido y fotos, salvo autorización por escrito de la Editora. Queda hecho el depósito que marca la Ley Nº 11.723.

ISSN (en trámite).

Revista digital de distribución gratuita.

SUMARIO

EDITORIAL**3**

SALUD POR DINERO – NUESTRA REALIDAD*POR ING. ALFREDO LÓPEZ CATTÁNEO***4**

LA SEGURIDAD IMPLÍCITA ¿UTOPIA O VISIÓN DE FUTURO?

FUENTE: ASOCIACIÓN PERUANA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

*POR DR. SAMUEL CHÁVEZ DONOSO***19**

ADMINISTRACIÓN SEGURA DE PRODUCTOS QUÍMICOS (ARTÍCULO PUBLICADO POR EL AUTOR EN LA

REVISTA GERENCIA AMBIENTAL)

*POR ING. NÉSTOR BOTTA***20**

CÓDIGO DE ÉTICA PARA PROFESIONALES DE LA SALUD OCUPACIONAL

(FUENTE: SUPERINTENDENCIA DE RIESGO DEL TRABAJO - ARGENTINA)

28

NOVEDADES LEGISLATIVAS**34****AGENDA DE PROFESIONALES****40****AGENDA DE EMPRESAS****41**

EDITORIAL



EL PRIMER NÚMERO

ING. NÉSTOR ADOLFO BOTTA
DIRECTOR

Este es el primer número, quizás les parezca que los artículos ya fueran vistos, y no están errados, en realidad son artículos que fueron publicados en otras revistas o que circularon en las listas de e-mail de la especialidad.

No fue fácil armar este primer número, principalmente por la falta de colegas que se animaran a escribir, y esta crítica no es para que alguien se ofenda, al menos esta no es mi intención, sino para moverles un poco el piso, para hacerlos reflexionar, para hacerlos animar a pasar a texto aquellas cosas que se les pasan por la cabeza, a escribir sus experiencias laborales, y a escribir sus investigaciones, por que todos de una u otra manera investigamos. Todos tuvimos alguna vez una inquietud o problema profesional que hemos resuelto, todos tenemos problemas por resolver, porque de eso se trata esta profesión, de resolver problemas, y especialmente los relacionados a la seguridad e higiene de los trabajadores.

Con esta modesta y crítica introducción los animo e invito a escribir artículos relacionados a la temática de la revista y a participar activa y desinteresadamente en este incipiente proyecto, que tiene como objetivo fundamental ser un lugar donde compartir.

La Seguridad y la Salud NO tienen precio,
sólo valor ÉTICO Y MORAL.

Néstor BOTTA

A stylized, handwritten signature in black ink. The signature is fluid and cursive, with the name 'BOTTA' clearly visible at the bottom right of the signature.

SALUD POR DINERO – NUESTRA REALIDAD

Ing. Alfredo LOPEZ CATTANEO



Ingeniero Industrial, Ingeniero especializado en Higiene y Seguridad en el Trabajo (UBA) e Ingeniero Laboral (UTN). Actualmente es el Director de Soluciones Gerenciadas para Empresas SA.

También se ha desarrollado como Gerente de Prevención de MAPFRE ART SA y Gerente Técnico de ITSEMAP AUSTRAL SA; fue representante Argentino ante el Centro Interamericano de Administración del Trabajo – CIAS dependiente de OIT (Lima – PERU); integró la Comisión de elaboración y redacción del Decreto 351/79 sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo; fue Miembro de la Dirección de Asuntos Internacionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; y ha ocupado diversos cargos de jefatura en la Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Como docente su trayectoria lo ubica como Profesor Adjunto y Jefe de Trabajos Prácticos de la Cátedra de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA).

Poner de manifiesto que en la República Argentina se canjea salud o inadecuadas condiciones de trabajo por dinero no es nada novedoso ni original, pero permitir que en el siglo XXI se siga con ese mal, merece que nos preguntemos al menos el por qué ocurre y cuáles serían las posibles alternativas para que no ocurra "Nunca más".

Ya en los albores del siglo XX este cambio comenzó a incorporarse a nuestra vida laboral con la inclusión, en nuestras normas legales, de la palabra "INSALUBRIDAD".

1. LA INSALUBRIDAD: ESE MAL QUE SUPIMOS CONSEGUIR

A principios del siglo XX la República Argentina se encontraba entre las naciones más prósperas del mundo y con un futuro altamente promisorio. Las consecuencias de la Generación del '80 se habían comenzado a sentir, la inmigración estaba en su máximo esplendor, algunos profesionales, empresarios y parte de la clase dirigente (conservadora en su mayoría) solía viajar a Europa por diversos motivos y a raíz de estos intercambios y del marco de referencia que existía por ese entonces, tanto político, como socio económico se fueron introduciendo nuevas normas legislativas que, básicamente, se importaban del viejo continente.

Piénsese que a partir de la segunda mitad del siglo XIX, tanto en Europa como en los Estados Unidos de América se produce un aluvión de leyes, normas y eventos vinculados con la problemática laboral de la prevención de ese entonces dado que ya se comenzaba a sentir la presión social motivada por la cantidad de accidentes que se producían - principalmente en las fábricas -, la excesiva duración de la jornada de trabajo, el alto grado de trabajo infantil, etc. Algunos ejemplos de estas normas y eventos son:

- Código Industrial de la Federación de Alemania del Norte (1869).
- Ley de Inspección en higiene y seguridad de Prusia (1872).
- Ley de Inspección de fábricas en Dinamarca y Suiza (1873 y 1877 respectivamente).
- Ley de inspección de fábricas de Francia (1893).
- Ley de Prevención de accidentes de Massachusetts–USA (1877).
- Ley de Inspección de fábricas de Nueva York–USA (1886).
- Congreso Internacional de Seguridad de París (1889).
- Congreso Internacional de Seguridad de Berna (1891).
- Congreso Internacional de Seguridad de Milán (1894).

Con estos antecedentes y considerando el tiempo que transcurría entre el momento que estos acontecimientos sucedían en el viejo continente y la toma de conocimiento de los mismos en nuestro país, fue que recién en el año 1915 se sanciona la **Ley 11.544** por la cual, en su artículo 1º, se establece que *"la duración de la jornada laboral no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales"*.

No obstante ello, es en su artículo 2º que aparece por primera vez en la historia laboral la palabra *"insalubre"*. En efecto este artículo señala que:

"Cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de seis horas diarias o treinta y seis semanales. El Poder Ejecutivo determinará, sea directamente o a solicitud de parte interesada y previo informe de las reparticiones técnicas que correspondan, los casos en que regirá la jornada de seis horas"

Han transcurrido más de noventa años desde ese entonces y ya comenzado el Siglo XXI continuamos con esta norma vigente como si en el mundo nada hubiera cambiado, como si la tecnología fuera la misma, como si la informática no existiera, como si el fenómeno de la globalización o el de la revolución de las comunicaciones tampoco hubiera ocurrido y como si la jornada laboral, las condiciones de trabajo, la automatización, el medio ambiente, entre otras fueran iguales a las del pasado.

¿Se nos ha detenido el tiempo en el mundo de la prevención? ¿Es mejor que todo siga como siempre y, por supuesto, la "MALDITA INSALUBRIDAD" continúe entre nosotros?

2. EL CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL

Pero ¿cómo es que se originó este tema de la insalubridad?; ¿por qué se instaló este concepto en el ámbito laboral?; ¿cuáles fueron sus causas, sus principios? ¿Por qué continúa?

Si nos remontamos a comienzos del siglo XX, la prevención laboral era prácticamente inexistente ya que no había obligaciones ni derechos tanto para los empleadores en el primer caso ni para los trabajadores (no es sinónimo de dirigencia sindical). En realidad, la balanza estaba más inclinada hacia el lado del más fuerte produciéndose situaciones extremas (jornadas laborales indefinidas, trabajo de menores en condiciones lamentables, etc.).

También podemos mencionar que los trabajadores no estaban, por ese entonces, debidamente organizados frente a lo que era el empresariado por lo cual, en caso de conflictos, se producía una confrontación muy desigual.

Nadie mejor que el Dr. Juan Bialet Massé (médico, abogado, ingeniero agrónomo y empresario), precursor del Derecho Laboral Argentino, para describir la situación de las clases trabajadoras tan claramente como las detalladas en su "*Informe sobre el Estado de las Clases Obreras Argentinas en el Interior de la República*" (año 1904) en el cual señala los abusos y las injusticias de ese entonces en el mundo laboral argentino.



sge-s.a.

Soluciones Gerenciadas para Empresas S.A.

Servicios y Asesoramiento Integral a **Consortios y Administradores**

- Medicina Laboral
- Incendio
- Responsabilidad Civil
- Seguridad
- Higiene
- Seguro Integral para Consortios
- Seguros para el Personal

Arenales 3583
Piso 1º "A"
[C1425BEU] Capital Federal
Tel./Fax: 4829-1186/1188
mlaboral@sgesa.com.ar
www.sgesa.com

A modo de síntesis de este importante aporte podemos mencionar los contenidos de esta histórica obra que bien podría ser un tratado laboral pues fue escrito partiendo de su visión polifacética en base a su amplia formación profesional y cultural que le permitieron reunir, descripciones sobre lugares, situaciones y habitantes y por el espíritu de denuncia que ha observado en sus viajes.

En el **Tomo I** presenta los informes sobre El Obrero Criollo, El trabajador indígena, La inmigración extranjera, El Trabajo Agrícola, Los cereales (Los potenciales de la agricultura argentina), El Azúcar (su explotación en las provincias de Tucumán, Salta y Jujuy), La Rioja (La minería), Córdoba (El riego, la fuerza hidroeléctrica, la cantera), Corrientes (las causas de las migraciones del sur de la provincia), Entre Ríos (La colonización). En el **Tomo II** incluye los informes referidos a la provincia de Santa Fe, la necesidad de reglamentación del contrato de servicio, el descanso semanal, la ley de accidentes de trabajo, el trabajo de la mujer y el niño y las conclusiones finales.

Esto permitió una mutación en la visión de algunos sectores dirigentes sobre cuál era el rol que el Estado debía asumir en la regulación de las relaciones laborales. El descubrimiento del conflicto social y el reconocimiento de la existencia de una clase "obrera" como actor social derivarían en la reformulación y en un reacomodamiento de la política estatal hacia los trabajadores.

Ahora bien ¿qué se entendía por *"lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados"* como se indicaba legalmente?

Un primer tema a considerar es que, si en el siglo XXI tenemos un problema de atraso tecnológico respecto de los países centrales, si seguimos con que la Argentina es un país exportador de materias primas e importador de productos elaborados, si aún hoy existe el denominado "deterioro de los términos del intercambio", etc. tendríamos que ubicarnos en aquella época para observar que nuestra situación era enormemente más compleja que la actual.

Europa se había encontrado que, tras la Revolución Industrial y la explosión fabril de ese entonces, no sólo producía bienes y servicios sino que también fabricaba lisiados y accidentados, tanto adultos como menores y que, para evitar ese costo que asumían todo los países, toda una sociedad, todo un continente, era necesario evitar la ocurrencia de estos accidentes y enfermedades del trabajo y además, garantizar de alguna manera a quienes sufrían estos infortunios o bien a los que los sucedían en caso de un deceso, una compensación de tipo económico por ese daño ocasionado.

En Europa el daño que la propia tecnología producía, la misma tecnología podía evitarlo pues los avances técnicos se desarrollaban y se generaban "in situ", en su origen.

En cambio, en la Argentina esto último no se podía realizar pues la tecnología provenía de fuera del país y muchas de éstas llegaban al Río de la Plata como desecho o reemplazo de otra que no se utilizaba más en el hemisferio norte (cualquier similitud con la actualidad es pura coincidencia). El daño que producía la tecnología, ésta no lo quería o podía reparar.

3. EL ESPÍRITU DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN ARGENTINA

Por ello, la reducción de la jornada de trabajo tuvo originalmente como finalidad **disminuir la exposición de un trabajador** (no es lo mismo que trabajar seis horas para cobrar por ocho horas) a la acción de los contaminantes o, en el caso de la seguridad, la probabilidad que pueda ocurrir un accidente. Éste era, en primera instancia, el verdadero objetivo que se pretendía con la denominación de "lugares insalubres".

Recién en el mes de Marzo del año 1930 (apenas 15 años después de sancionada la Ley 11544), el Poder Ejecutivo reglamentó este tema y lo hizo a través de un decreto cuyo número no se conoce y que se lo denomina "Decreto sin número del 11 de Marzo del año 30", por medio del cual se reduce y se pone un límite a la duración de la jornada de trabajo. Es por ello que, en el artículo 6º de este Decreto, se mencionan una serie de actividades que son consideradas como "lugares insalubres".

A modo de ejemplos eran considerados como lugares "insalubres" *cuando el obrero o empleado trabaja constantemente su jornada*: la fabricación, fundición y laminado del plomo; la fabricación de perfumes con derivados nítricos; la talla y pulimento de vidrio; el pulimento de metales con esmeril; el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos; la fabricación de mercurio y sus compuestos; dorado y plateado; trabajos debajo de agua; la reparación de buques; etc.

En el siguiente artículo (7º) y previendo que este procedimiento no debe ser definitivo ni perdurar en el tiempo, se faculta al Poder Ejecutivo, a pedido de parte interesada a autorizar el trabajo de una jornada superior a la de las seis (6) horas diarias *cuando se introduzcan nuevos métodos de fabricación o se adopten dispositivos de prevención que hayan hecho desaparecer el carácter de insalubre en algún lugar, **establecimiento o tarea.***

Lamentablemente el agregado de las palabras "establecimiento o tarea" no hizo más que ampliar el panorama sobre el cual se aplicaría en el futuro la denominación de "insalubre" ya que no sólo existirían lugares insalubres sino también, a partir de ese momento, se acababan de crear los *establecimientos insalubres* (muy poco utilizado) y las *tareas insalubres*.

También se hace necesario mencionar que nunca nadie aclaró qué es lo que califica la autoridad de aplicación, en el sentido de conocer si esta calificación era para los lugares de trabajo, o para los establecimientos o para las tareas, ya que puede existir un lugar de trabajo insalubre (en él se pueden realizar diversas tareas algunas de las cuales pueden contaminar y otras no, pero todas están en el mismo lugar) o bien una determinada tarea puede llegar a considerarse insalubre independientemente del lugar donde se la ejecute (ésta se efectúa en un lugar puntual que no es insalubre y su calificación sólo afecta a la tarea y no al lugar), o pueden presentarse ambas situaciones en forma conjunta.

A modo de ejemplo, si se considera una actividad como podría ser la Fabricación de baterías con plomo y a la cual se la califica como insalubre, todo el personal que trabaje en ese lugar donde se producen las baterías trabajará seis (6) horas diarias, mientras que si la calificación de insalubre es sólo para las tareas que realizan los fundidores en el horno de fundición de plomo será sólo ese el personal el que se encuentre abarcado por esta calificación y por ende, trabajará seis (6) horas diarias mientras que el resto de la planta o bien del establecimiento lo hará ocho (8) horas.

Tanto sea un lugar de trabajo como una tarea la que haya que calificar, siempre deberá intervenir para ello un área técnica del Poder Ejecutivo Nacional. Ej: Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

El término técnico que se utiliza para designar un lugar o tarea como insalubre o normal es la palabra "**calificar**" de manera que un lugar o tarea podrá ser calificado como "*insalubre*" (corresponde trabajar una jornada de 6 horas) o como "*normal*" (se corresponde con una jornada 8 horas) por parte de la autoridad de aplicación.

SRT Superintendencia de Riesgos del Trabajo

MINISTERIO de TRABAJO EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

CODIGO DE ETICA
PARA PROFESIONALES DE LA SALUD OCUPACIONAL

Con el objeto de promover el compromiso de los profesionales y técnicos de las diferentes disciplinas que conforman el campo de la salud laboral, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) creó el Registro de Profesionales adheridos al Código Internacional de Etica para los Profesionales de la Salud Ocupacional (**REPCIEPSO**).

Alta en: www.srt.gov.ar/nvaweb/etica/etica.htm

4. SALUD POR DINERO – CONQUISTA SOCIAL

Si bien en las tareas o en los lugares declarados como insalubres ya sea esta calificación taxativa (legislación del año 1930) o bien sea ésta declarada por la autoridad de aplicación se produce la reducción de la jornada de trabajo, no sucede lo mismo con el nivel salarial ya que el trabajador percibe su salario como si hubiera trabajado sus ocho horas en forma normal, es decir se trabaja 6 horas pero se cobra por 8 horas, o sea que se produce un aumento en cubierto de sueldo de un 25% para aquellas personas que trabajan bajo el sistema de *la insalubridad* frente a aquel que lo hace durante 8 horas.

Dicho en otros términos se está canjeando salud o inadecuadas condiciones de trabajo por dinero o por un mejor ingreso.

Asimismo, cuando un lugar o tarea es considerado como "*insalubre*" automáticamente se eliminan las horas extras en caso que se estuvieren realizando no estando permitido su otorgamiento, ya que sería un contrasentido disminuir la jornada de trabajo por la posible ocurrencia de un daño a la salud y por otra parte, efectuar horas extraordinarias.

Tanto en un caso como en otro, la Argentina vivió períodos en donde estos temas se aplicaban bajo ópticas exclusivamente políticas sin considerar para ello ningún aspecto que guardara relación con estudios científico-técnicos que avalaran tales decisiones.

Otra variable que debe ser remarcada es la **taxatividad de las insalubridades**. En efecto, las normas legales argentinas habían fijado (continúan en la actualidad) una serie de actividades productivas las cuales son consideradas "*insalubres*" sí o sí independientemente que los establecimientos dispongan de los últimos adelantos tecnológicos o bien que se trate de un proceso sin riesgo alguno.

La legislación posterior a la de los años '30 intentó enmendar aunque sea parcialmente los pecados de la norma y estas nuevas reglamentaciones comenzaban señalando que "*Las tareas de.....son consideradas como insalubres salvo que se cumpla con lo siguiente:....., en cuyo caso dejarán de serlo correspondiendo se aplique una jornada de trabajo conforme lo indicado en el art. 1º de la Ley 11544*" (8 horas diarias).

Estas normas fueron denominadas "*decretos de excepción*" ya que correspondían aplicar jornadas de ocho horas cuando se cumplieran los requisitos establecidos en los mismos, caso contrario se mantenía la taxatividad de la insalubridad para esa actividad.

5. LA LEY DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Mientras todo esto sucedía, el tiempo transcurría, la tecnología avanzaba irremediablemente, el hombre había llegado a la luna, el mundo se modernizaba rápidamente, comenzaba la robotización y recién en el año 1972, la República Argentina pudo alumbrar un cuerpo normativo relativamente completo: la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Hasta ese entonces todo se manejaba por normas esporádicas y dispersas.

El 21 de abril de 1972 se sanciona la Ley 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Boletín Oficial del 28/04/1972) y en el año 1973, se hace lo propio con la primera reglamentación de esta ley, el Decreto N° 4160/73.

La finalidad de esta Ley no sólo fue ser el gran marco de referencia o sea la norma que sienta las bases hacia el futuro sino, también, terminar con toda esa vetusta legislación anterior de principios de siglo y en especial lo inherente al problema de la insalubridad, tal es así que en su artículo 11° señala:

*"El Poder Ejecutivo Nacional dictará los reglamentos necesarios para la aplicación de esta ley y establecerá las condiciones y recaudos según los cuales la autoridad nacional de aplicación podrá **adoptar las calificaciones** que correspondan con respecto a las actividades comprendidas en la presente en relación con las normas que rigen la duración de la jornada de trabajo. Hasta tanto continuarán rigiendo las normas reglamentarias vigentes en la materia".*

3er. Congreso de Higiene, Seguridad y Salud Ocupacional

30 y 31 de Agosto de 2006
Rosario - Santa Fe Argentina
Hotel Ariston
Pueyrredon 762

EJES TEMÁTICOS:

- Políticas del Estado Nacional - Situación Actual del Sistema
- Sistemas de Gestión, Capacitación, Motivación y Participación Ciudadana.
- Seguridad en las Actividades Industriales, Agropecuarias y de la Construcción

INFORMES E INSCRIPCIÓN:
Facultad de Química e Ingeniería (UCA) T.E.: 0341-438-0853 – Mendoza 4197
Asociación de Graduados (UTN) T.E.: 0341-421-5945 (17 a 20 hs.) – E. Ríos 1553



VICTORIA - ENTRE RIOS

1º SEMINARIO

"RIESGOS DE INCENDIO LIQUIDOS INFLAMABLES, COMBUSTIBLES Y GASES"
Disertante: Sr. Alberto SEGATTO

"BOILOVER"
Disertante: Sr. Gerardo CRESPO

Salón de eventos del Casino "VICTORIA"
Ciudad de Victoria – Entre Ríos - ARGENTINA

02 septiembre de 2006

ORGANIZAN:

www.contraincendioonline.com

E.F.O.C.I.R.
Especialistas en Formación Operativa
Contra Incendios y Rescate
"RESCATE PROFESIONAL"



Ahora bien, si se analiza con mayor detenimiento este artículo es posible observar la importancia de su alcance:

- *El Poder Ejecutivo Nacional dictará los reglamentos necesarios para la aplicación de esta ley*

Se está señalando que se permitirá más de una reglamentación de la ley es decir que permite reglamentar la misma por rama de actividad.

- *Establecerá las condiciones y recaudos según los cuales la autoridad nacional de aplicación podrá adoptar las calificaciones que correspondan con respecto a las actividades comprendidas en la presente en relación con las normas que rigen la duración de la jornada de trabajo*

Se refiere a que en el futuro, vía la reglamentación de la ley, se establecerá un procedimiento para calificar los lugares de trabajo respecto de su normalidad o no, de manera de eliminar las insalubridades taxativas puesto que está mencionando la duración de la jornada de trabajo. Este aspecto, nunca se llevó a cabo bajo esta norma aunque, como se verá posteriormente, se lo efectivizó mediante la modificación de la Ley de Contrato de Trabajo en el año 1976.

- *Hasta tanto continuarán rigiendo las normas reglamentarias vigentes en la materia*

Mantiene las normas vigentes hasta que se sancionen nuevas normas, con lo cual una vez que ello ocurra, las normas antiguas caen automáticamente y desaparecen. Ello ocurre con la aparición de la reglamentación (Decreto N° 4160/73), el cual constaba de sólo tres artículos por los cuales se aprobaba la reglamentación de la Ley (art. 1º), el último era de forma (art. 3º), pero el segundo señalaba textualmente:

"Art. 2º - Derógase toda disposición que se oponga a las normas a que hace referencia el artículo 1º."

Fue tal la convulsión que causó esta norma especialmente en el mundo sindical que los gremios al ver que se perdían las "conquistas sociales para sus afiliados, ejercieron tal presión sobre el Ejecutivo que lo obligó a emitir el Decreto N° 1572/73 del 05/10/73, por el cual se modifica el Decreto N° 4160/73 del 03/07/73, es decir que la primera modificación de la reglamentación de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo se hizo a los tres meses de su sanción.

Resulta interesante conocer alguno de los fundamentos del por qué se producía este cambio; en este sentido, se utilizaron términos y expresiones que hasta resultan inentendibles tras una primera lectura. A modo de ejemplo el primero de los considerandos de la norma señala que se habían efectuado numerosas consultas ante el Ministerio de Trabajo acerca de la aplicación de la reglamentación por:

"....no hallarse suficientemente dilucidados los extremos de su observancia frente a disposiciones emergentes de la Ley 11544 y de los decretos dictados en su consecuencia por el Poder Ejecutivo Nacional y de las resultantes del ejercicio de facultades otorgadas a aquel Departamento de Estado."

¿Qué significa la expresión "extremos de su observancia" o "las resultantes del ejercicio de facultades"?

En el segundo Considerando se hace mención a que:

"....la reglamentación aludida no reúne los requisitos necesarios para ser considerada como sustitutiva de las normas legales relativas a la materia vigentes al tiempo de la sanción de aquella, además de que la reglamentación de referencia se presenta dirigida a obtener situaciones óptimas en orden a la higiene y seguridad laboral, sin afectación del régimen también vigente relativa a la materia, como se expresara."

Si el primer considerando era confuso, tras la lectura de este último no se realizaba un esfuerzo muy importante para clarificar lo que se estaba gestando con esta norma.

Para aclarar estos temas, el tercer Considerando expresa que:

".... sin perjuicio de lo expuesto resulta conveniente, a los efectos de clarificar situaciones que pudieran configurarse como conflictivas, dejar establecidas pautas de observancia que aseguren la certeza jurídica necesaria."

En realidad se quería justificar con estos textos la permisividad del Estado respecto de su tolerancia para el cambio de salud por dinero. Pero, ¿cómo se tradujo en el texto del Decreto esta lamentable situación, especialmente en un gobierno que defendía al trabajador y buscaba preservar su vida y el estado de su salud?

En su parte resolutive se especifica que la existencia de la reglamentación de la ley de Higiene y seguridad en el Trabajo:

*"...no limitó ni interfiere la vigencia de las normas pertinentes de la Ley 11.544 y de las dictadas en su consecuencia –decreto de fecha 11 de marzo de 1930 y decreto N° 29757/47, fundamentalmente, ni de las disposiciones derivadas del ejercicio de las atribuciones otorgadas al Ministerio de Trabajo de la Nación. Tampoco limita la competencia asignada en la materia por esas normas y por el artículo 17 de la Ley 20.524 al Ministerio de Trabajo de la Nación **para calificar tareas y lugares de trabajo, con relación a la duración de la jornada** y para sancionar las infracciones que se produzcan, en todo el territorio de la Nación."*

El Decreto N° 29757/47 centraba el poder de calificar las tareas y los lugares de trabajo en la "Secretaría de Trabajo y Previsión".

Obviamente, el Decreto 1572/73 derogaba también el artículo 2º del Decreto 4160/73 (aquel que finiquitaba con las insalubridades al no permitir la existencia de normas que se opongan a la reglamentación de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo) para que no queden dudas que ambas legislaciones pueden coexistir en forma simultánea.

Entre el 25/05/1973 y el 24/03/1976 la calificación de lugares y tareas como insalubres estuvo a la orden del día, en tanto que a partir del 24/03/1976 la calificación de lugares y tareas como normales fue la nueva moda.

El 27/09/1974 se publica en el Boletín Oficial la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, un profundo cambio en toda la legislación del trabajo. Muchos la consideraron un verdadero código de trabajo aunque no fue presentada de esa manera.

A partir del 24/03/1976 se le introducen modificaciones a la recientemente sancionada ley de Contrato de Trabajo (principalmente por pedido de las entidades empresariales) mediante el denominado Dec. N° 390/76 del 13/05/1976 (actualmente vigente) y se incorpora en su texto un nuevo artículo en el cual se determinó un procedimiento para la *calificación de tareas* (ver art. 200).

En este artículo se indica que:

- *La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones.*

Agotada la vía administrativa, toda declaración de insalubridad, o la que deniegue dejarla sin efecto, será recurrible en los términos, formas y procedimientos que rijan para la apelación de sentencias en la jurisdicción judicial laboral de la Capital Federal. Al fundar este recurso el apelante podrá proponer nuevas pruebas.

Por ley nacional se fijarán las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas, mortificantes o riesgosas, con indicación precisa e individualizada de las mismas.

Nótese que en su primera parte el artículo señala que “La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación” con lo cual encontrándose la norma emitida hizo que la taxatividad de una insalubridad desapareciese, no obstante este texto continúa actualmente vigente y coexiste con la vieja legislación en forma simultánea, pese a haber transcurrido más de 20 años de vida democrática.

Trabajamos para que no haya nada que perder

Mejor que asegurar es evitar, y evitar es proteger

Prevenición de incendios, asesoramiento integral de seguridad e higiene

info@redproteger.com.ar

www.redproteger.com.ar

RED PROTEGER
HIGIENE, CONTROL Y SEGURIDAD

6. OTROS VÍNCULOS QUE FOMENTAN EL INTERCAMBIO SALUD POR DINERO

LOS RÉGIMENES ESPECIALES DE PREVISIÓN SOCIAL Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

También de la lectura de este artículo 200 se observa la existencia de regímenes previsionales que favorecen a determinados sectores de la actividad laboral, en especial a aquellos trabajadores o actividades en donde se desarrollen "tareas penosas, mortificantes o riesgosas".

Sólo a modo de ejemplo y considerando el caso de los trabajadores de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) algunos de los cuales realizan por ejemplo tareas en acerías, existe un sistema de jubilación que le brinda la posibilidad a este personal de obtener el "beneficio" de retirarse con anterioridad a los 65 años de edad pues han trabajado en actividades en las cuales sus tareas son consideradas como "penosas, mortificantes o riesgosas" y como mencionan otras normas "determinantes de vejez prematura". Por su parte, el Convenio Colectivo de Trabajo de este gremio establece que si el personal se encuentra expuesto a "altas calorías" su salario se incremente en un 20% por trabajar en estas condiciones.

Todos estos términos (tareas penosas, mortificantes, altas calorías, etc.) nunca fueron definidos, de modo que en la actualidad nadie sabe a qué se refieren estas normas ni cuáles son los límites para, por ejemplo, determinar cuándo o no hay altas calorías en un ambiente laboral y menos aún cuál es su límite permisible. De esta manera, la autoridad de aplicación puede utilizar estos argumentos a discrecionalidad ya sea para favorecer a unos y/o para perjudicar a otros.

Del mismo modo, este Convenio permite el pago de un adicional de otro 20% para aquellos trabajadores que realizan "tareas peligrosas" tal como puede ser el traslado manual de material fundido. Es decir que es preferible pagar un 20% más y que el trabajador corra el riesgo de accidentarse en lugar de evitar este tipo de trabajo a través de su mecanización o automatización. Seguramente esta segunda alternativa debe ser mucho más costosa.

¿Es posible que en el siglo XXI alguien desarrolle tareas penosas, o tareas mortificantes o tareas determinantes de vejez prematura?. Sólo con nombrar estas palabras pareciera que nos estamos trasladando a la época medieval.

El cambio de salud por dinero ha sido una constante durante años, lo sigue siendo en la actualidad y a ello se lo sigue considerando un "beneficio para el trabajador".

Con el retorno de la democracia en el año 1983 comienzan a soplar nuevos vientos. En lo que se refiere al tema de las insalubridades nada se ha hecho. Lo mismo podría decirse de las diversas cláusulas que permiten el intercambio salud/dinero presentes en los Convenios Colectivos de Trabajo o en el Sistema Previsional actual.

En estos últimos más de 20 años, se ha asistido a un sinnúmero de actividades científico técnicas (Seminarios Nacionales Tripartitos, Congresos Internacionales y Nacionales de Higiene y Seguridad, Semanas de la Salud y Seguridad, Cursos y Convenios de formación para las entidades gremiales y sus afiliados con el auspicio de entidades supranacionales, modificación del la vieja Ley de Accidentes de Trabajo en varias oportunidades, cambio del Sistema de Accidentes de Trabajo por el de Riesgos de Trabajo, actualización de topes indemnizatorios, modificación de fórmulas de cálculo, creación del Comité Consultivo Permanente, etc.) pero todo sigue igual que a principios del siglo XX en esta temática.

Esto denota claramente la falta de interés político por parte del Estado como así también de las sucesivas Administraciones en dar una solución definitiva a este tema; el permitir que las personas se enfermen o se mueran por el 25% más de salario no es precisamente fomentar y preservar los derechos humanos de todos aquellos que trabajan y en particular de aquel derecho que corresponde a la preservar la salud y la vida, único capital que aporta el trabajador al proceso económico.

Basta de rasgarnos las vestiduras en nombre de los trabajadores o en nombre de la salud de éstos. El Estado ya sea en su rol de controlador o de regulador o mediador en las relaciones laborales debe ser equidistante tanto de los empleadores como de los trabajadores debiendo volcar, en los casos que corresponda, sus esfuerzos en función de aquel que se encuentre más desprotegido en su relación con la otra parte para equilibrar la balanza y permitir una discusión más pareja.

7. COMENTARIOS FINALES

Efectuada esta reseña de la historia relativamente reciente en el tema de las insalubridades, cabe solamente señalar algunos comentarios finales relacionados con qué se debería realizar para corregir esta situación que nos toca vivir desde hace tanto tiempo.

En este aspecto, es necesario adoptar decisiones que deben estar sustentadas en aspectos técnicos, éticos, humanos y que requieren de un soporte político para su puesta en práctica. Seguidamente, presentamos algunas ideas para que sean consideradas dentro de un abanico de alternativas:

1. Derogar de pleno y forma total la legislación anterior a la sanción de la Ley 19587 en lo que hace a las insalubridades
2. Hacer lo propio con los decretos de excepción anteriores y posteriores a dicha norma
3. Derogar regímenes jubilatorios de privilegio respecto de ciertas actividades laborales que no hacen más que crear una desigualdad de los trabajadores ante la ley y reemplazarlos por otros que no impliquen el cambio de salud por dinero
4. Homologar aquellas Convenciones Colectivas de Trabajo que posean en su contenido cláusulas que no permitan el intercambio de las condiciones de trabajo por adicionales monetarios de ningún tipo
5. Tanto los empleadores como los trabajadores deben ser concientes de estos temas, los primeros para que eviten pensar en ese conocido cálculo económico relativo a determinar si la insalubridad es más "barata" o nó que efectuar el mejoramiento de las condiciones de trabajo y los segundos para que asuman que son mejores las ocho horas de trabajo normal que las seis horas de un trabajo insalubre.
6. Por último, es el Poder Ejecutivo el que tiene el deber y las herramientas para corregir, tutelar y controlar las condiciones de trabajo de los ciudadanos, de manera que si no lo hace ¿quién lo hará?

Fin del artículo

LA SEGURIDAD IMPLÍCITA ¿UTOPIA O VISION DE FUTURO?

POR DR. SAMUEL CHÁVEZ DONOSO

La verdad es que no importa mucho como le llamemos, siempre que tengamos claro lo que queremos. Utopía es: "algo que es bueno y que deseamos, pero que es

imposible o muy difícil de realizar". Al menos esa es la definición que da el diccionario escolar Santillana que, en este caso, la prefiero a la de la Real Academia de la Lengua Española que sólo se queda con la idea de que utopía es algo imposible de realizar. Personalmente prefiero compartir la idea de que "si la mente humana lo puede imaginar, el hombre lo puede realizar" o, como decía Walt Disney: "Si puedo soñarlo, puedo hacerlo".

Pues bien, en seguridad debemos aspirar en el largo plazo a lograr un estado utópico. Necesitamos tener una utopía. Es bueno que tengamos un sueño por el cual trabajar; una visión, creada en nuestras mentes, que nos guíe y estimule a avanzar... hacia el futuro deseado.

Nuestra Gran Utopía debiera ser... **LA SEGURIDAD IMPLÍCITA.**

La Seguridad Implícita es el estado ideal en que la seguridad, si bien pierde su identidad como tal, impregna toda actividad humana, a nivel de pensamiento y de acción. Es como si no existiera pero está siempre... iporque es un ingrediente de la "Solución" emprendedora!

En algunas conferencias me he atrevido a decir que "el mejor Programa de Seguridad es ninguno". Pero a veces ha resultado peligroso porque suele ocurrir que cuando uno apunta a las estrellas, no falta el que mira la punta del dedo.

Pero sin duda que es la Seguridad Implícita la que, a futuro debiera hacer innecesarios los Programas de Seguridad, porque ella se sustentará simplemente en la forma correcta de emprender cada trabajo humano dentro de una empresa.

Desde luego que esto es "algo bueno y que deseamos, pero que es imposible o muy difícil de realizar". Pero, como decía el optimista voluntarioso: "Lo difícil lo hacemos inmediato; lo imposible puede que nos tome algo más de tiempo".

El mensaje aquí es, simplemente, que debemos avanzar desde ya a ese estado ideal de Seguridad Implícita porque, mientras la Seguridad sea un apéndice en una organización, nunca será el apéndice más importante y mientras sea sólo un Programa, cualquiera podrá eliminarlo, en cualquier momento.

La Seguridad Implícita se transforma en un verdadero ingrediente estratégico, formando parte de la gran vertiente organizacional, formando parte de la cultura de la empresa, contribuyendo al clima laboral y, por sobre todo, agregando valor real a cada proceso.

Aunque difícil, la Seguridad Implícita es posible de alcanzar mediante el desarrollo de una Cultura Preventiva nivel de organización, que involucre a cada persona, cualquiera que sea el nivel o área en la que se desempeñe y cualquiera sea el rol, función o tareas que deba cumplir en ellas•

ADMINISTRACIÓN SEGURA DE PRODUCTOS QUÍMICOS

por Ing. Néstor BOTTA

Titular y gerente de Red Proteger.
Profesor en el Instituto Superior
Federico Grote de la Ciudad de
Rosario - Santa Fe - Argentina y
consultor privado en Seguridad e
Higiene en el Trabajo.



Un desarrollo de pautas administrativas que permiten mantener el control de los productos químicos utilizados o generados dentro de una actividad industrial.

“CONOCER NUESTRA IGNORANCIA ES LA MEJOR PARTE DEL CONOCIMIENTO”

El sistema de causas inseguras (SCI) que no produce un accidente en millares de secuencias de actos, produce, alguna vez, el evento accidente. Si analizamos en un sentido lógico la relación entre el SCI y el accidente mirando más allá del accidente mismo, se concluirá generalmente que ese SCI no produce accidentes (generalmente). El sistema de causas inseguras opera una y otra vez, puede que centenares de miles de veces, sin producir accidentes.

Por otra parte, el mejor sistema de causas seguras que pueda arbitrarse tampoco garantiza la ausencia de accidentes, aun

cuando se hipotetize que la probabilidad de estos y su magnitud o efectos pueda quedar básicamente reducida. El sistema de causas inseguras es generalmente tan eficaz como el de causas seguras, pero más eficiente y económico en términos de tiempo, de esfuerzo y de rentabilidad que el sistema de causas seguras que debería sustituirle. Contrariamente a lo que se suele sugerir, puede creerse que la elección de un sistema de causas inseguras es en muchos casos una elección consciente y, en muchas ocasiones, debería admitirse, es una decisión racional, aunque resulte éticamente inaceptable⁽¹⁾.

(1) Extraído y adaptado de material de Meliá, J.L.

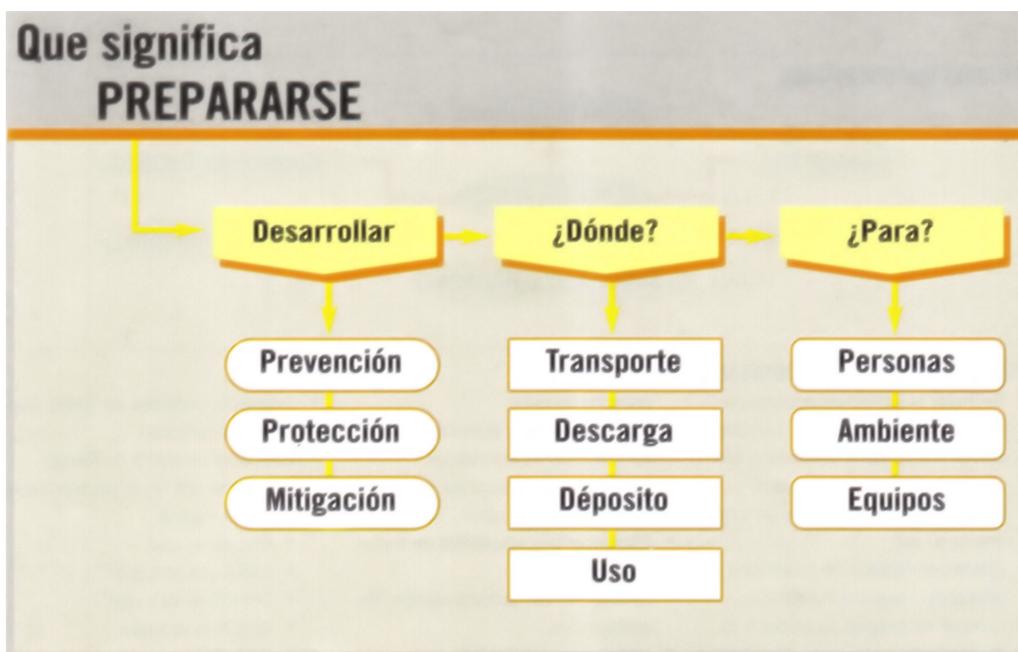
(1999) Medición y Métodos de Intervención en Psicología de la Seguridad y Prevención de Accidentes. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 15(2).

(1998) Un modelo causal psicosocial de los accidentes laborales. Anuario de Psicología, 29(3), 25-43.

(1995) Un proceso de intervención para reducir los accidentes laborales. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 11(32), 51-65.

Este sistema busca marcar un camino a seguir y los pasos a dar, para que el sistema de condiciones inseguras no sea la opción elegida.

Cada producto químico nuevo implica la introducción de un Nuevo PELIGRO, un peligro que puede desencadenar DAÑOS en:



APLICACIÓN

El sistema presentado en este documento está preparado para trabajar con los productos entrantes a la empresa, sean estas materias primas, productos químicos auxiliares, muestras, productos de limpieza, productos químicos de

mantenimiento, etc. También se puede desarrollar para los productos químicos producidos dentro de la empresa ya sean estos productos químicos intermedios de proceso o productos químicos finales para venta o como residuos de los procesos.



EL SISTEMA NOS VA A PERMITIR

- Proteger la salud psicofísica de los trabajadores.
- Proteger la salud de los vecinos.
- Proteger el medio ambiente.
- Proteger a la empresa de si misma.
- Proteger legalmente a la empresa ante una demanda.

SECTORES QUE INTERVIENEN



ASPECTOS BÁSICOS MÁS SOBRESALIENTES

- Rechazar el ingreso de aquellos productos químicos que no cumplen con la Política de la Empresa o con pautas mínimas preestablecidas.
- Estudiar los posibles daños generados de su uso.
- Establecer medidas de prevención y protección previas al ingreso.
- Conocer los peligros asociados a cada producto químico y difundirlos entre los usuarios.
- Evitar la compra y el uso de productos químicos no autorizados.
- Evitar usos incompatibles de distintos productos químicos.
- Establecer procedimientos de trabajo seguro.
- Establecer los procedimientos de emergencias.
- Definir áreas de depósito y uso.
- Establecer un MAPA de Riesgo.
- Establecer controles de Salud Adecuados al personal.
- El sistema nos va a permitir saber antes del ingreso:
 - QUE se va a usar.
 - PARA que se a usar.
 - DONDE se va a usar.
 - QUIEN lo va a usar.
 - CUANTO se va a usar.

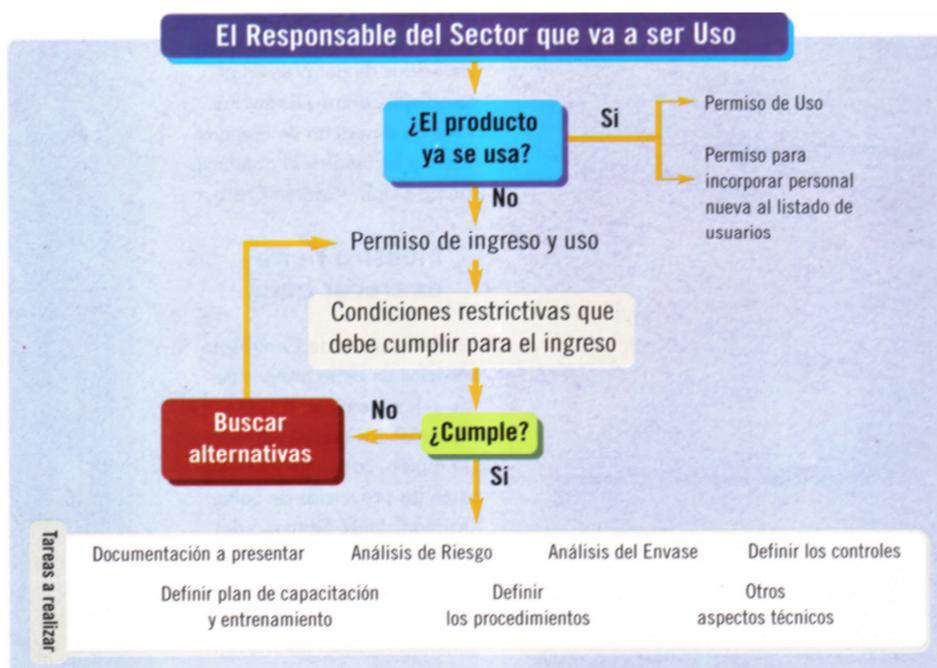
DESARROLLO DE PROCESO

Aunque este sistema se aplica a cada producto por separado, a cada uso que se le quiera a dar a este producto y a cada persona que vaya a ser uso de este producto, se recomienda antes de empezar a aplicarlo e implementarlo la realización de un inventario.

El inventario tiene como finalidad tener un panorama claro de la magnitud de la situación, ponerle límites al problema, establecer prioridades de implementación, establecer usos no adecuados en forma primaria.

Las "Condiciones Restrictivas de Ingreso" son aquellas condiciones que ejercen de filtro a la hora de permitir el ingreso de un determinado producto químico, como por ejemplo:

- Certificado de Aprobación por la Autoridad Competente.
- Certificado de Calidad "GRADO ALIMENTICIO" para área de producción o manipulación de alimentos.
- Norma interna sobre restricciones al uso de PQ: prohibición de uso de cancerígenos, prohibición del uso de soda cáustica para trabajos de limpieza, etc.
- Condiciones especiales de compras, como ser: Promociones a producciones locales, etc.
- Condiciones de abastecimiento.
- Aspectos legales locales respecto a la prohibición del uso de determinados productos químicos.



DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR

1) Ficha de Salud y Seguridad

Algunos de los datos que debe contener una ficha de SyS son:

- Nombre químico.
- Nombre comercial.
- Componentes y/o formulación.
- Nro. CAS.
- Datos físicos.
- Datos químicos.
- Datos biológicos.
- Datos sobre peligro de incendio y explosión.
- Datos sobre riesgo a la salud.
- Primeros auxilios.
- Datos sobre reactividad.
- Procedimientos para derrames.
- Procedimientos para eliminación de contenedores.
- Datos sobre protección personal a usar.
- Tel. para emergencias.

2) Ficha Técnica

Los datos de la ficha de técnica provista por el fabricante deben ser:

- Usos recomendados para el producto.
- Presentaciones.
- Representantes comerciales.
- Modo de uso.

Tanto sea la Ficha Técnica como la Ficha de SyS, constituyen una DECLARACIÓN JURADA del PQ que vamos a adquirir, éstas por lo tanto deberán

cumplir con los siguientes requisitos:

- Escritas en idioma del país de uso del PQ.
- Desarrollas por el Fabricante del producto, NO por el distribuidor o vendedor.
- Tiene que figurar el Responsable Técnico de los datos que contienen las fichas, con todos sus datos y firma.

3) Formulario Interno del Proceso

Esta planilla interna es parte del proceso del pedido de uso del producto, en la misma se asentará la sig. información:

- Sector de uso.
- Uso propuesto.
- Justificación del uso ¿por qué lo necesitamos usar?
- Personal propuesto para el manejo.
- Cantidad a usar por mes, semana o día.
- Lugar propuesto para su depósito.
- Firmas

ANÁLISIS DEL ENVASE

En este punto se deberá realizar un análisis detallado del envase o presentación del producto, los ítems a tener en cuenta serán:

- Tipo de envase, material, forma, construcción.
- Tamaño del recipiente (kg, l, m³).
- Análisis de compatibilidad del

material del envase con el producto y el área donde ese envase se destina.

- Cantidad a proveer en forma unitaria.
- Rotulación, tipo, características y datos.
- Cumplimiento de la legislación local en materia del tipo de envase e identificación.

- Aspectos como: ¿Quién es el dueño del envase?, se recomienda seguir pautas tales como "Compro producto no envase".
- Equipos necesarios para manipular los envases, como ser autoelevador, grúa, carro portátil o equipos especiales o auxiliares a los que ya tiene la empresa.

ANÁLISIS DE RIESGO

Análisis de posibles daños generados a las personas, medio ambiente y equipos, en todas las etapas de uso del PQ, transporte, descarga, depósito, uso, etc. En este punto también se deben definir lineamientos respecto a los límites para aceptar o rechazar un producto.

Algunos de estos, a modo de ejemplo, pueden ser:

- Si los beneficios de aceptarlo son mayores a los daños que potencialmente podría producirnos. En este punto no hay que olvidar que el uso de determinados productos químicos puede llevar

consigo el tener que realizar declaraciones legales periódicas, como ser con los productos cancerígenos, amianto, PCB, precursores químicos, etc.

- Si estamos en condiciones de poder administrar y controlar este nuevo peligro.

CONTROLES Y RECURSOS

Los controles deberán ser definidos en cuatro áreas distintas a saber:

- **Control de Calidad**

Establecerá los controles de producto en las distintas etapas y los recursos necesarios.

- **Medio Ambiente**

Establecerá los controles y mediciones ambientales, el tratamiento o la disp. Final de los residuos, las normas y regulaciones legales a cumplir, y los recursos necesarios.

- **Seguridad e Higiene**

Establecerá los controles y mediciones

de los ambientes de trabajo, EPP necesarios, medidas preventivas, medidas de protección, normas y regulaciones legales a cumplir, etc.

- **Medicina Laboral**

Establecerá los controles y exámenes médicos al personal involucrado con el PQ.

PROCEDIMIENTOS

Se deberán realizar procedimientos para abarcar todos los ejes de acción de la seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, ellos son:

Prevención: Procedimientos para el Manejo Seguro

Se deberá realizar el procedimiento teniendo en cuenta:

- Proceso de transporte.
- Depósito.
- Uso propiamente dicho.
- Manipulación.
- Disposición final, etc.
- Se deberá tener en cuenta aspectos de prevención sobre las personas, sobre el medio ambiente y sobre las instalaciones.
- Deberá responder a las preguntas quien, como y cuando.

Protección: Mejora o Ampliaciones de las Instalaciones

Habrá que tener en cuenta aspectos como:

- Prevención de incendios, aumento de nro. De extintores, ampliación o modificación de la red de incendios, modificación de tipos de rociadores.
- Adaptación o ampliación de los depósitos, construcción de endicamientos para derrames.
- Instalación de sistemas de alarmas.
- Adecuación del sector de uso.
- Uso de nuevos equipos de protección personal o colectiva.
- Introducción de sistemas de ventilación

o extracción de contaminantes.

- Realización de pretratamiento y tratamiento de los nuevos residuos.

Mitigación: Planes de Emergencias

Habrá que tener en cuenta todas las posibles emergencias:

- Escapes o derrames en la descarga.
- Escapes o derrames en el depósito.
- Escapes o derrames durante el uso.
- Escapes o derrames al medio ambiente.
- Accidentes personales.
- Incendios.
- Intoxicación.

CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

La capacitación se debe realizar en dos niveles: una capacitación general y una capacitación específica.

La capacitación general debe ser una reunión del tipo informativa y abarcativa a todo el personal que estará involucrado directa o indirectamente con el PQ. Se podrán tocar temas como aspectos generales

del PQ, primeros auxilios, evacuación, es decir, temas comunes.

La capacitación específica es una reunión del tipo formativa para cada sector involucrado directamente con el PQ, como ser: área de descarga, sector de uso, personal de almacenes, personal médico, brigada de emergencias, etc. Se deberán tocar temas como: uso de EPP, procedimiento

de trabajo seguro, planes de emergencias, controles, rutinas de inspecciones, etc.

En todos los casos se deben realizar simulacros y prácticas de los procedimientos de trabajo, además, de una evaluación de conocimientos que habilite a las personas a realizar dichos trabajos.

OTROS ASPECTOS TÉCNICOS

1) Stock

Se deberá definir:

- Stock máx/mín. en depósito.
- Stock máx. en área de uso.

Se deberá ubicar en un plano en vista del establecimiento el:

- Área de uso.
- Área de depósito.
- Recorrido del camión.
- Áreas de influencia.

Se deberá realizar un plan de inspección y auditoría con el fin de verificar cumplimientos de al menos los siguientes puntos:

- Stock.
- Procedimientos.
- Controles médicos.
- Uso de EPP.

2) Mapa de Riesgo

3) Plan de Inspección y Auditorías



¿Que buscamos en el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional?

- Analizar en detalle la información presentada.
- Pedir ampliación de la información.
- Realizar recomendaciones.
- Dar dictamen técnico sobre la introducción del producto.
- Hacer un análisis final.
- Darle prioridad y calendarizar todas las actividades y trabajos.
- Seguimiento de los trabajos.
- Ok final.

DOCUMENTACIÓN FINAL

Este sistema se maneja con tres formularios, que pueden ser informatizados a través del sistema general de la empresa o ser simplemente planillas en papel, ellas son:

1) Lista de PQ Autorizados

Este listado contendrá como mínimo la siguiente info.: nombre comercial, nombre técnico y proveedor autorizado.

La función de ésta lista es que el Area de Compras no de curso a la adquisición de ningún PQ que no este incluido en el listado.

2) Lista de Sectores y Usos Autorizados

Este listado contendrá como mínimo la siguiente info.: nombre comercial, nombre técnico, nro. de ficha de SyS, sector autorizado para el uso, uso autorizado y personal autorizado a usarlo.

La función de ésta lista es que el Area de Almacenes no expida ningún PQ a sectores o personal no incluido en el listado; además de servir como fuente de información general.

Se deberá distribuir está lista a todos los sectores

involucrados directa o indirectamente en el uso.

3) Ficha de Seguridad y Salud

Se recomienda realizar una Ficha de SyS propia de la empresa con solo la información necesaria.

Se deberá distribuir está ficha a todos los sectores involucrados directa o indirectamente en el uso al igual que la Lista de Sectores y Usos Autorizados.

Fin del artículo



CODIGO DE ETICA PARA PROFESIONALES DE LA SALUD OCUPACIONAL



International Commission on Occupational Health - ICOH
Commission Internationale de la Santé au Travail - CIST
Comisión Internacional de Salud Ocupacional - ICOH



Los **principios éticos y los valores** en los que se basa el Código Internacional de Etica para los Profesionales de la Salud Ocupacional elaborado por la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (CISO), son:

1. El propósito de la salud ocupacional es servir a la salud y el bienestar social de los trabajadores en forma individual y colectiva. La práctica de la salud ocupacional debe realizarse de acuerdo con los estándares profesionales más altos y los principios éticos más rigurosos. Los profesionales de la salud ocupacional deben contribuir además al mejoramiento de la salud pública y del medio ambiente.
2. Los deberes de los profesionales de la salud ocupacional incluyen la protección de la vida y la salud de los trabajadores, el respeto a la dignidad humana y la promoción de los más elevados principios éticos en las políticas y programas de salud ocupacional. También son partes de estas obligaciones la integridad en la conducta profesional, la imparcialidad y la protección de la confidencialidad de los datos sobre la salud y la privacidad de los trabajadores.
3. Los profesionales de la salud ocupacional son expertos que deben gozar de plena independencia profesional en el ejercicio de sus funciones. Deben adquirir y mantener la competencia necesaria para ejercer sus obligaciones, y exigir las condiciones que les permitan llevar a cabo sus tareas, de acuerdo a las buenas practicas y la ética profesional.

CÓDIGO DE ÉTICA

1. **Objetivos y función de asesoría.** El objetivo principal del ejercicio de la salud en el trabajo es preservar y promover la salud de los trabajadores, promover un medio ambiente de trabajo sano y seguro, proteger la capacidad laboral de los trabajadores y su acceso al empleo. Para el logro de estos objetivos, los profesionales de la salud ocupacional deben utilizar métodos válidos de evaluación de riesgos, proponer medidas eficaces de prevención y realizar el seguimiento de su aplicación. Los profesionales de la salud ocupacional deben brindar asesoría honesta y competente a los empleadores sobre la forma de cumplir con sus responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como a los trabajadores sobre la protección y la promoción de su salud en relación con el trabajo. Cuando existan comités de salud y seguridad, los profesionales de la salud ocupacional deben mantenerse en contacto directo con los mismos.
2. **Conocimientos y experiencia.** Los profesionales de la salud ocupacional deben esforzarse por permanecer familiarizados con el trabajo y el ambiente de trabajo, así como por mejorar su competencia y mantenerse bien informados respecto al conocimiento científico y técnico, los peligros ocupacionales y las formas más eficientes de eliminar o reducir los riesgos relevantes. Como el énfasis debe ser puesto en la prevención primaria, definida en términos de políticas, diseños, elección de tecnologías limpias, medidas de control de ingeniería y en la adaptación de la organización del trabajo y de los lugares de trabajo a los trabajadores, los profesionales de la salud ocupacional deben visitar los lugares de trabajo en forma periódica y sistemática siempre que sea posible, y consultar a los trabajadores, a los técnicos y a la dirección, sobre el trabajo que realizan.

- 3. Desarrollo de una política y un programa.** Los profesionales de la salud ocupacional deben asesorar a la dirección y a los trabajadores sobre los factores existentes en la empresa que puedan afectar la salud de los trabajadores. La evaluación de los riesgos ocupacionales debe conducir al establecimiento de una política de salud y seguridad en el trabajo y a un programa de prevención adaptado a las necesidades de la empresa. Los profesionales de la salud ocupacional deben proponer dicha política y el programa, con base en el conocimiento científico y técnico actualizado disponible, así como también sobre su propio conocimiento de la organización y el ambiente de trabajo. Los profesionales de la salud ocupacional deben asegurarse de poseer las habilidades requeridas o asegurar la experiencia necesaria para brindar asesoría en programas de prevención, los cuales deben incluir, cuando sea apropiado, medidas para el monitoreo y control de los riesgos para la salud y la seguridad ocupacional, y para la reducción de sus consecuencias en el caso de fracasar.
- 4. Énfasis en la prevención y en la acción inmediata.** Se debe dar especial atención a la rápida aplicación de medidas sencillas de prevención, que sean técnicamente confiables y de fácil implementación. Posteriormente deberá verificarse si las medidas adoptadas son efectivas o si se requieren soluciones más completas. Cuando existan dudas sobre la severidad de un riesgo ocupacional, se deberán adoptar acciones de precaución inmediatas, y asumirlas como necesarias. En caso de dudas o diferencias de opinión en relación a la naturaleza de los peligros o los riesgos involucrados, los profesionales de la salud ocupacional deben ser transparentes al emitir sus juicios de valor, deben evitar ambigüedades al comunicar sus opiniones y deben consultar a otros profesionales en la medida que sea necesario.
- 5. Seguimiento de las medidas correctivas.** En caso de rechazo o de falta de voluntad para adoptar las medidas adecuadas con el objeto de eliminar un riesgo indebido o para remediar una situación que evidencie peligro para la salud o la seguridad, los profesionales de la salud ocupacional deben comunicar su preocupación lo más rápido posible, en forma clara y por escrito al nivel ejecutivo apropiado en la dirección de la empresa, haciendo hincapié en la necesidad de tener en cuenta los conocimientos científicos y de aplicar las normas relevantes de protección de la salud, incluyendo los límites de exposición, y deben recordar al empleador su obligación de cumplir con las leyes y reglamentos vigentes destinadas a proteger la salud de los trabajadores en sus empleos. Cuando sea necesario, se deberá informar a los trabajadores involucrados y a sus representantes en la empresa, y se deberá ponerse en contacto con las autoridades competentes.
- 6. Información sobre seguridad y salud.** Los profesionales de la salud ocupacional deben contribuir a informar a los trabajadores sobre los riesgos ocupacionales a los que están expuestos de una manera objetiva y comprensible, sin ocultar ningún hecho y destacando las medidas de prevención. También deben cooperar con el empleador, los trabajadores y sus representantes para asegurar que brinden una adecuada información y capacitación en salud y seguridad en el trabajo al personal directivo y a los trabajadores. Asimismo, deben proporcionar la adecuada información a los empleadores, trabajadores y sus representantes sobre el nivel de certidumbre o incertidumbre científica sobre los peligros reconocidos o sospechados que pudiera haber en los lugares de trabajo.
- 7. Secretos de fabricación.** Los profesionales de la salud ocupacional están obligados a no revelar los secretos industriales o comerciales que hayan conocido en el ejercicio de su actividad profesional. No obstante, no pueden ocultar la información que sea necesario revelar a fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores o de la comunidad. Cuando sea necesario, los profesionales de la salud ocupacional deberán consultar a la autoridad competente encargada de supervisar la aplicación de la legislación pertinente.



- 8. Vigilancia de la salud.** Los objetivos, métodos y procedimientos de vigilancia de la salud deben estar claramente definidos, dando prioridad a la adaptación de los lugares de trabajo a los trabajadores, quienes deben recibir toda la información al respecto. Debe evaluarse la relevancia y la validez de estos métodos y procedimientos. La vigilancia debe llevarse a cabo con el consentimiento informado de los trabajadores. Como parte del proceso de obtención del consentimiento, se debe informar a los trabajadores acerca de las posibles consecuencias positivas o negativas resultantes de su participación en la aplicación de los programas de detección y de vigilancia de la salud. La vigilancia de la salud debe ser realizada por un profesional de la salud en el trabajo aprobado por la autoridad competente.
- 9. Información a los trabajadores.** Los resultados de los exámenes practicados en el marco de la vigilancia de la salud deben ser explicados cabalmente al trabajador involucrado. Cuando se requiera la determinación de la aptitud para determinado trabajo, ésta se debe fundamentar en el profundo conocimiento de las demandas y requerimientos del cargo y del puesto de trabajo, y en la evaluación de la salud del trabajador. Los trabajadores deben ser informados sobre la posibilidad de impugnar las conclusiones sobre su aptitud para el trabajo cuando resulten contrarias a sus propios intereses. Por lo tanto, se deberá establecer un procedimiento de apelación para tal fin.
- 10. Información al empleador.** Los resultados de los exámenes prescritos por la legislación o la reglamentación nacional solo deben informarse a la dirección de la empresa en lo concerniente a la aptitud para el trabajo previsto, o a las limitaciones necesarias desde el punto de vista médico para la asignación de tareas o en la exposición a determinados riesgos ocupacionales, con énfasis en las propuestas para adecuar las tareas y condiciones de trabajo a las aptitudes del trabajador. En la medida que sea necesario para garantizar la protección de la salud, y previo consentimiento informado del trabajador involucrado, se podrá facilitar información de carácter general sobre la aptitud laboral, o en relación con la salud, o los probables efectos de los riesgos del trabajo.
- 11. Peligros para terceros.** El trabajador debe ser claramente informado cuando su estado de salud o la naturaleza de las tareas que desarrolla en su puesto de trabajo son tales, que puedan poner en peligro la seguridad de terceros. En el caso de darse situaciones particularmente peligrosas, se debe informar a la dirección de la empresa y a la autoridad competente, si así lo establece la legislación nacional, acerca de las medidas necesarias para proteger a otras personas. En su recomendación, el profesional de la salud ocupacional debe tratar de conciliar el empleo del trabajador involucrado con la seguridad y la salud de terceros que pudieran estar en peligro.
- 12. Monitoreo biológico e investigación.** Las pruebas biológicas y otras investigaciones deben ser elegidas en función de su validez e importancia para la protección de la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta su sensibilidad, especificidad y valor predictivo. Los profesionales de la salud ocupacional no deben utilizar pruebas de detección o screening, o realizar investigaciones que no sean confiables o que no tengan suficiente valor predictivo en relación a los requerimientos del trabajo asignado. Cuando sea posible y apropiado elegir, debe darse preferencia a los métodos y pruebas no invasivas, que no entrañen peligros para la salud del trabajador involucrado. Una investigación o prueba invasiva que pueda entrañar un riesgo para la salud del trabajador, sólo podrá recomendarse después de la evaluación de sus beneficios para el trabajador y de los riesgos que comprende. Dicha investigación debe estar sujeta al consentimiento informado del trabajador y debe realizarse de acuerdo con los más altos estándares. Estos procedimientos no se pueden justificar para efectos o reclamaciones de las compañías de seguro.



- 13.Promoción de la salud.** Los profesionales de la salud ocupacional deben fomentar y procurar la participación de empleadores y trabajadores en el diseño e implementación de programas de educación en salud, promoción de la salud, y de detección o screening de riesgos para la salud y de salud pública. Deberán también tomar medidas para asegurar la confidencialidad de los datos personales de salud de los trabajadores, y deberán prevenir su uso indebido.
- 14.Protección de la comunidad y el medio ambiente.** Los profesionales de la salud ocupacional deben ser conscientes de su rol en relación con la protección de la comunidad y el ambiente. Con miras a contribuir con la salud pública y ambiental, los profesionales de la salud ocupacional deben promover y participar, cuando resulte indicado, en la identificación, evaluación, asesoramiento y difusión en materia de prevención de los peligros ambientales y ocupacionales, cuando resulten o puedan ser consecuencia de operaciones o procesos llevados a cabo en la empresa.
- 15.Contribución al conocimiento científico.** Los profesionales de la salud ocupacional deben informar objetivamente a la comunidad científica, así como a las autoridades de salud pública y a las laborales, sobre los riesgos ocupacionales nuevos o sospechados. También deben informar sobre los métodos de prevención nuevos y aplicables. Los profesionales de la salud ocupacional que se dediquen a la investigación, deben diseñar y desarrollar sus actividades sobre una base científica sólida, con plena independencia profesional y siguiendo los principios éticos que se aplican a la investigación y a la investigación médica, incluida, cuando proceda, una evaluación realizada por un comité de ética independiente.
- 16.Competencia, integridad e imparcialidad.** Los profesionales de la salud ocupacional deben actuar siempre, como cuestión prioritaria, en defensa de la salud y seguridad de los trabajadores. Los profesionales de la salud ocupacional deben basar sus juicios en los conocimientos científicos y su competencia técnica, y solicitar asesoramiento a expertos especializados cuando lo estimen necesario. Los profesionales de la salud ocupacional deben abstenerse de emitir juicios, dar consejos o realizar actividades que puedan poner en peligro la confianza en su integridad e imparcialidad.
- 17.Independencia profesional.** Los profesionales de la salud ocupacional deben procurar y mantener plena independencia profesional y observar las normas de confidencialidad en el ejercicio de sus funciones. Tampoco deben permitir, bajo ninguna circunstancia, que sus juicios y declaraciones se vean influenciados por conflictos de intereses, particularmente cuando asesoren a los empleadores, a los trabajadores o a sus representantes, sobre el abordaje de los riesgos y las situaciones que muestren evidencias de peligro para la salud y la seguridad.
- 18.Equidad, no discriminación y comunicación.** Los profesionales de la salud ocupacional deben establecer una relación de confianza, credibilidad y equidad con las personas a quienes prestan sus servicios de salud ocupacional. Todos los trabajadores deben ser tratados de manera equitativa, sin ser objeto de ningún tipo de discriminación en relación con su condición, sus convicciones o la razón que lo condujo a consultar al profesional de salud ocupacional. Los profesionales de la salud ocupacional deben establecer y mantener canales de comunicación abiertos entre ellos y el funcionario o ejecutivo de la empresa responsable de las decisiones de más alto nivel y los representantes de los trabajadores, en relación con las condiciones y la organización del trabajo, y el medio ambiente laboral en la empresa.



- 19. Cláusula ética en los contratos de empleo.** Los profesionales de la salud ocupacional deben solicitar la inclusión de una cláusula ética en sus contratos de trabajo. Dicha cláusula ética debe contemplar en particular el derecho de los especialistas de la salud ocupacional a aplicar estándares, guías y códigos de ética. Los profesionales de la salud ocupacional no deben aceptar condiciones de ejercicio de la salud ocupacional que no les permitan desempeñar sus funciones de acuerdo con las normas y principios de ética profesionales que consideren convenientes. Los contratos de trabajo deben contener disposiciones sobre aspectos legales, contractuales y éticos del manejo de conflictos, sobre todo acerca del acceso a los registros y de la confidencialidad. Los profesionales de la salud ocupacional deben asegurarse de que sus contratos de trabajo o servicios no contengan disposiciones que puedan limitar su independencia profesional. En caso de duda sobre los términos del contrato, deben pedir asesoramiento jurídico, y de ser necesario, deben contar con la asistencia de la autoridad competente.
- 20. Registros.** Los profesionales de la salud ocupacional deben mantener buenos registros con el nivel adecuado de confidencialidad, con el objeto de determinar los problemas de salud ocupacional en la empresa. Estos registros deben contener información sobre la vigilancia del ambiente de trabajo, datos personales como la historia de empleo e información sobre la salud ocupacional del trabajador, tales como la historia de exposición ocupacional, los resultados del monitoreo individual de la exposición a los riesgos ocupacionales y los certificados de aptitud. Los trabajadores deben tener acceso a la información relacionada con la vigilancia del ambiente de trabajo y de sus propios registros de salud ocupacional.
- 21. Confidencialidad médica.** Los datos médicos personales y los resultados de las investigaciones médicas deben estar registrados en archivos médicos confidenciales, los cuales deben guardarse en forma segura bajo la responsabilidad del médico o la enfermera de salud ocupacional. El acceso a las fichas o archivos médicos, así como su transmisión, divulgación y utilización, se rige por las leyes o normas nacionales que existan y por los códigos de ética para los profesionales médicos y de la salud. La información contenida en estos archivos sólo podrá utilizarse para los fines de la salud ocupacional.
- 22. Información sobre salud colectiva.** Cuando no exista posibilidad alguna de una identificación individual, se podrá relevar información agregada sobre la salud colectiva de los trabajadores a la dirección y a los representantes de los trabajadores en la empresa, o a los comités de salud y seguridad cuando existan, a fin de ayudarles a cumplir con sus obligaciones de proteger la salud y la seguridad de los grupos de trabajadores expuestos a riesgos. Se deben notificar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales a las autoridades competentes, de conformidad con las leyes y las normas nacionales vigentes.
- 23. Relaciones con los demás profesionales de la salud.** Los profesionales de la salud ocupacional no deben tratar de obtener ningún tipo de información personal que no sea pertinente para la protección, mantenimiento y promoción de la salud de los trabajadores en relación con su trabajo o la salud general de la fuerza de trabajo. Los médicos del trabajo pueden solicitar datos o información a los médicos personales o al personal médico de los hospitales, siempre que cuenten para ello con el consentimiento informado del trabajador y que sea con el propósito de proteger, mantener o promover su salud. En tal caso, el médico del trabajo deberá informar al médico personal del trabajador o al personal médico del hospital sobre su función y del propósito con el que se solicita esa información médica. Si fuera necesario, y contando con el consentimiento del trabajador, el médico del trabajo o la enfermera ocupacional pueden informar al médico particular del trabajador sobre los datos relativos a la salud de éste, así como de los factores de riesgo, las exposiciones ocupacionales y las limitaciones en el trabajo que entrañen un riesgo especial para ese trabajador debido a su estado de salud.



- 24.Lucha contra los abusos.** Los profesionales de la salud ocupacional deben colaborar con otros profesionales de la salud respecto a la protección de la confidencialidad de los datos médicos y de salud de los trabajadores. Cuando sea necesario, los profesionales de la salud ocupacional deben identificar, evaluar e informar a las autoridades competentes sobre los procedimientos o prácticas que se estén aplicando y que a su juicio sean contrarios a los principios éticos establecidos en el presente código. Esto se relaciona particularmente con el abuso o el uso inadecuado de la información de salud ocupacional, la adulteración o retención de hallazgos, la violación de la confidencialidad médica o la protección inadecuada de los archivos, particularmente aquellos que se guardan en computadoras.
- 25.Relaciones con los interlocutores sociales.** Los profesionales de la salud ocupacional deben sensibilizar a los empleadores, los trabajadores y sus representantes respecto a la necesidad de la plena independencia profesional y al compromiso de proteger la confidencialidad médica, con el objeto de respetar la dignidad humana y contribuir a la aceptación y la eficacia de la práctica de la salud ocupacional.
- 26.Promoción de la ética y la auditoria profesional.** Los profesionales de la salud ocupacional deben buscar el apoyo y la cooperación de los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, así como de las autoridades competentes, para aplicar los más rigurosos estándares éticos en el ejercicio de la salud ocupacional. Los profesionales de la salud ocupacional deben instituir programas de auditoría profesional de sus propias actividades para garantizar que los estándares establecidos son los adecuados, que se están cumpliendo, para que las deficiencias que puedan presentarse sean detectadas y corregidas, y para asegurar el mejoramiento continuo del desempeño profesional.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Las normas incluidas en este número son:

- Res. ENRE 444/2006 - Reglamentación para Líneas Aéreas Exteriores de Media y Alta Tensión de la Asociación Electrotécnica Argentina
- Disp. ANMAT 4623/2006 - Prohíbese la utilización de formaldehído en formulaciones domisanitarias
- Res. SRT 730/2006 - Programa de Simplificación y Unificación Registral. Adóptanse medidas a fin de crear una vía para que los empleadores se anoticien de la existencia de inconsistencias u otro tipo de errores en el ingreso de datos al Sistema

Res. ENRE 444/2006 - Reglamentación para Líneas Aéreas Exteriores de Media y Alta Tensión de la Asociación Electrotécnica Argentina

Bs.As., 1/6/2006 VISTO: Los Expedientes unidos por cuerda ENRE Nº 11.874/2002, ENRE Nº 12.284/2002, y CONSIDERANDO:

Que la Ley Nº 24.065 prevé que el ENTE NACIONAL REGULADOR DE LA ELECTRICIDAD debe velar por la protección de la seguridad pública en la construcción, operación y mantenimiento de los sistemas de generación, transporte y distribución de electricidad (conf. artículo 56 inciso k) de la Ley Nº 24.065); Y que a su vez lo faculta a "dictar reglamentos a los cuales deberán ajustarse los productores, transportistas, distribuidores y usuarios de electricidad en materia de seguridad..." (conf. Inciso b) de la citada Ley); Que, por su parte, el artículo 16 del mismo cuerpo normativo prevé la obligación de los agentes del mercado de operar y mantener sus instalaciones y equipos de modo tal que no constituyan peligro alguno para la seguridad pública, cumpliendo con los reglamentos y resoluciones que el ENRE emita a tal efecto.

Esta norma prevé, asimismo, que el Ente está facultado para ordenar medidas tendientes a la efectiva protección de la seguridad pública; Que se consultó a la Asesoría Jurídica sobre la conveniencia de actualizar algunas de las normas técnicas que aplica el organismo para el control de las líneas aéreas exteriores, que oportunamente dieran origen al Anexo II Listado de anomalías en instalaciones de las empresas Distribuidoras en la vía pública, aprobado por Resolución ENRE Nº 311/2001; Que mediante el Memorandum AJ Nº 33/ 2002, esa Asesoría destacó que la función reglamentaria del Ente, establecida por la Ley, implicaba que las disposiciones que éste dicte al respecto se convierten en normas de carácter obligatorio para los sujetos sometidos a su competencia; Que mediante Nota de Entrada Nº 67.719 de fecha 7 de junio de 2002 la Asociación Electrotécnica Argentina pone en conocimiento de este Ente dos proyectos para sus Reglamentaciones para Líneas Areas de Alta y Media Tensión y Baja Tensión; Que siendo la reglamentación de Líneas Aéreas exteriores de la Asociación Electrotécnica Argentina en su versión de 1973, la utilizada como referencia por el organismo, se considera conveniente el estudio de su actualización a fin de incorporarla en la normativa propia del organismo en esta materia.

Que a fin de realizar un análisis pormenorizado de los nuevos proyectos presentados por la Asociación Electrotécnica Argentina, se solicita un primer informe técnico al Instituto de Investigaciones Técnicas para Redes y Equipos Eléctricos (I.I.T.R.E.E.), del Laboratorio de Alta Tensión de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de La Plata sobre las revisiones en discusión por la AEA, al año 2002, de la normativa de distancias de seguridad en la vía pública respecto de líneas aéreas en media y baja tensión (ENR361); Que el I.I.T.R.E.E.a fojas 73/113 presenta el informe y para garantizar el cumplimiento del debido proceso con fecha 6 de julio de 2004 se dio traslado a las Distribuidoras a fin de que manifiesten las consideraciones que crean necesarias; Que del traslado conferido, las

concesionarias realizan sus observaciones a fojas 119/ 123, 126/129 y 133/135; Que la Asociación Electrotécnica Argentina (AEA) dictó en el año 2003 la Reglamentación de Líneas Aéreas Exteriores de Media Tensión y Alta Tensión (versión 2003), la que se encuentra actualmente vigente conforme nota remitida a fojas 264; Que demostrando la vocación de obtener un consenso por parte de este Organismo con la referida Asociación sobre la reglamentación en cuestión, se vuelve a solicitar la realización de un informe técnico a la Universidad de La Plata sólo sobre la versión definitiva de la norma emitida por la AEA en el año 2003.

El mismo consta como ENR450, obrante a fojas 136/178 del Expte.ENRE N° 11.874/ 2002, acompañado de la adenda IG 204 obrante a fojas 180/185 del mismo Expediente; Que complementariamente se han realizado otras consultas a la Asociación Electrotécnica Argentina, y a distintos municipios del conurbano bonaerense sobre la materia; Que a pedido del Area de Aplicación y Administración de Normas Regulatorias se dio intervención al Departamento Ambiental de este Organismo quien emitió su opinión al respecto mediante Memorandum D.Amb.N° 361/ 05, al cual se remite por razones de brevedad, y del que se desprende que resulta conveniente la exclusión del ítem 16, por no contemplar la totalidad de las cuestiones sobre el tema ambiental; Que por todo lo expuesto, se estima que se han realizado los estudios y análisis necesarios para proceder a la adopción del Reglamento de Líneas aéreas exteriores de la AEA en su edición de 2003 con las modificaciones y limitaciones incluidas en el ANEXO II de la presente Resolución; Que complementando el aspecto técnico con procedimientos que promuevan la participación de los terceros involucrados, tal como se enuncia en el ANEXO III, se permitirá que las empresas definan las situaciones de inseguridad caso por caso, adopten medidas de prevención y normalización adecuada de manera de lograr el objetivo de seguridad buscado; Que en virtud de estar vigente la Resolución ENRE N° 311/2001, y operativos los Sistemas de Seguridad Pública de las empresas Distribuidoras, corresponde por lo tanto incluir las acciones que se desprenden del Anexo III de la presente norma dentro del plan 4.7.6 "Plan de relevamiento y normalización de líneas aéreas de media tensión"; Que asimismo, es necesario establecer un plazo para el cumplimiento del punto 3.1 de Anexo III, "Relevamiento de líneas de media tensión existentes" a fin de identificar aquellas líneas que no cumplen con la normativa emitida en este acto; Que en virtud de todo lo expuesto, resulta procedente adoptar la Reglamentación para Líneas Aéreas Exteriores de Media y Alta Tensión de la Asociación Electrotécnica Argentina (versión 2003) de manera restringida a las líneas de media tensión ($1 \text{ kV} < V_n < 66 \text{ Kv}$) clase B y de media tensión con retorno por tierra ($1 \text{ kV} < V_n < 38 \text{ kV}$) excluyendo la aplicación de los puntos 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16 de esa reglamentación, con las observaciones y modificaciones del Anexo II y los procedimientos del Anexo III que se adjuntan a la misma; Que corresponde notificar el dictado de esta normativa a la Asociación Electrotécnica Argentina y los Municipios del área de concesión de "EDENOR S.A.", "EDELAP S.A." y "EDESUR S.A." en virtud de ser estos últimos los órganos gubernamentales con competencia para otorgar permisos de obra tanto para la instalación las líneas aéreas de energía eléctrica como para las construcciones civiles y otras instalaciones cercanas a estas líneas a fin de abrir un canal de comunicación que permita un mejor cumplimiento de esta nueva normativa por parte de estas dependencias públicas asignando esta tarea a la Unidad de Relaciones Institucionales de este Ente; Que el incumplimiento de lo establecido en la presente Resolución, determinará la aplicación de las sanciones previstas en el Subanexo 4 del Contrato de Concesión; Que resulta conveniente, instruir al Jefe del Area de Seguridad Pública y Medio Ambiente para disponer las medidas conducentes para la efectiva implementación de la presente Resolución; Que se ha producido el dictamen legal requerido por el artículo 7 inciso d) de la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos; Que el Directorio del ENTE NACIONAL REGULADOR DE LA ELECTRICIDAD es competente para el dictado de la presente Resolución, en virtud de lo dispuesto en los artículos 56 incisos b) y k) y 63 incisos a) y g) de la Ley N° 24.065; Por ello:

EL DIRECTORIO DEL ENTE NACIONAL REGULADOR DE LA ELECTRICIDAD RESUELVE:

Art. 1º — Adoptar la Reglamentación para Líneas Aéreas Exteriores de Media y Alta Tensión de la Asociación Electrotécnica Argentina (versión 2003) para las líneas de media tensión (1kV < Vn < 66 Kv) clase B y de media tensión con retorno por tierra (1 kV < Vn < 38 kV) excluyendo la aplicación de los puntos 6, 9, 10; 11, 12, 13, 14, 15 y 16 de esta reglamentación, la que se encuentra incorporada al presente acto como Anexo I con las restricciones y modificaciones del Anexo II y procedimientos establecidos en el Anexo III que se adjuntan a la presente Resolución y forman parte integrante de ésta.

Art. 2º — Otorgar un plazo de sesenta (60) días hábiles a las empresas Distribuidoras "EDENOR S.A.", "EDESUR S.A." y "EDELAP S.A." para el cumplimiento de lo establecido en el punto 3.1. del Anexo III.

Art. 3º — Notifíquese a "EDENOR S.A.", "EDESUR S.A." y "EDELAP S.A." junto con los Anexos I, II y III de la presente Resolución y hágase saber que:

a) se le otorga vista del Expediente por única vez y por el término de diez (10) días hábiles administrativos contados desde la notificación de este acto; y **b)** la presente Resolución es susceptible de ser recurrida en los plazos que se indican, los que se computarán a partir del día siguiente al último de la vista concedida: **(i)** por la vía del Recurso de Reconsideración conforme lo dispone el artículo 84 del Reglamento de la Ley Nº 19.549 de Procedimientos Administrativos aprobado mediante Decreto PEN Nº 1759/72 (T.O. en 1991), dentro de los diez (10) días hábiles administrativos, así como también, **(ii)** en forma subsidiaria, o alternativa, por la vía del Recurso de Alzada previsto en el artículo 94 del citado Reglamento y en el artículo 76 de la Ley Nº 24.065, dentro de los quince (15) días hábiles administrativos; y **(iii)** mediante el Recurso Directo por ante la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal previsto en el artículo 81 de la Ley Nº 24.065, dentro de los treinta (30) días hábiles judiciales.

Art. 4º — Notifíquese a todas las Municipalidades del Área de Concesión de "EDENOR S.A.", "EDESUR S.A." y "EDELAP S.A." y a la Asociación Electrotécnica Argentina junto con los Anexos I, II y III.

Art. 5º — Comuníquese fehacientemente a la Comisión de Usuarios Residenciales del ENRE (C.U.R.ENRE) y a la Asociación de Entes Reguladores Eléctricos (A.D.E.R.E.).

Art. 6º — Regístrese, comuníquese, publíquese en el Boletín Oficial y archívese.

Disp. ANMAT 4623/2006 - Prohíbese la utilización de formaldehído en formulaciones domisanitarias

VISTO las Disposiciones ANMAT Nros. 1796/05 y 256/06, el Expediente Nº 1-472110-1417-06- 1 del Registro de la Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica y,

CONSIDERANDO:

Que mediante la Disposición ANMAT Nº 1796/2005 se incorporó como Anexo XI de la Disposición A.N.M.A.T. Nº 7292/98 la Resolución GMC Nº 10/04 que estableció los requisitos y exigencias que deben reunir los Productos de Uso Doméstico a los efectos de garantizar niveles de calidad, seguridad y eficacia.

Que en el ítem 3 —Consideraciones Generales —, del Anexo de la Disposición A.N.M.A.T. Nº 1796/05 dice que: "3.- No son permitidas en las formulaciones sustancias que sean comprobadamente carcinogénicas, mutagénicas y teratogénicas para el hombre según la Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (IARC/OMS) o las sustancias prohibidas por la directiva CEE 67/548 y sus actualizaciones, siendo toleradas sólo como impurezas aquellas sustancias aceptadas como tales por dicha directiva y sus actualizaciones."

Que en el ítem 4 —Consideraciones Generales —, del Anexo de la Disposición A.N.M.A.T. N° 1796/05 establece que: "El contenido máximo de concentración del Formaldehído como conservante en los productos comprendidos en este Reglamento es de 0,5% p/p."

Que posteriormente por Disposición ANMAT N° 256/2006 se prohibió el uso de formaldehído y de todas las sustancias que lo liberen en formulaciones domisanitarias, se derogó el ítem 4 de la Disposición ANMAT N° 1796/2005 referido al uso como conservante del formaldehído y se otorgó un plazo de seis meses a las empresas para iniciar los trámites de cambio de composición de aquellos productos involucrados.

Que la medida adoptada por Disposición A.N.M.A.T. N° 256/06 se sustentó en un documento de la Organización Mundial de la Salud y de la Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer (IARC) por el cual declararon que el formaldehído es carcinogénico para el hombre (Grupo 1) sobre la base de suficiente evidencia científica en humanos y suficiente evidencia en animales de experimentación (IARC Monographs on the Evaluation of Carcinogenic Risks to Humans: Formaldehyde, 2-Butoxyethanol and I-tert-Butoxy-2-propanol -Vol. 88, 2-9 June 2004).

Que el Instituto Nacional de Alimentos ha evaluado nuevos documentos de los cuales surge que los donores del formaldehído no están incluidos en el Grupo I (sustancias carcinogénicas para los humanos) de la Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer (IARC), según consta en sus monografías.

Que por otra parte la Directiva 2006/8/CE del día 23 de enero de 2006, relativa a la clasificación, el envasado y el etiquetado de preparados peligrosos no prohíbe el uso de sustancias carcinogénicas pertenecientes al Grupo 1, pero obliga a declarar en el rótulo las concentraciones mayores o iguales a 0,1% en preparados que contengan estas sustancias dada su condición de riesgo.

Que los antecedentes referenciados tornan necesario reevaluar las medidas adoptadas por la Disposición A.N.M.A.T. N° 256/06 respecto de la prohibición de uso en las formulaciones domisanitarias de "toda otra sustancia que libere formaldehído en su utilización", como así también la conveniencia de incorporar un límite máximo de formaldehído en los productos que pudieran tenerlo como impureza o como conservante de sus materias primas.

Que estudios científicos indican el alto margen de seguridad en el empleo de sustancias con concentraciones de formaldehído iguales o menores de 0,05% p/p.

Que el Instituto Nacional de Alimentos y la Dirección de Asuntos Jurídicos han tomado la intervención de su competencia.

Que se actúa en virtud de las facultades conferidas por el Decreto N° 1490/92 y por el Decreto N° 197/92.

Por ello,

EL INTERVENTOR DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE MEDICAMENTOS, ALIMENTOS Y TECNOLOGÍA MEDICA

DISPONE:

Art. 1° — Prohíbese la utilización de formaldehído en formulaciones domisanitarias.

Art. 2° — En las formulaciones domisanitarias que se fabriquen, se importen y se comercialicen, el contenido máximo de formaldehído proveniente de impurezas de las materias primas o de donores utilizados en dichas formulaciones, no podrá ser superior a 0,05% p/p.

Art. 3° — Otórgase un plazo de 12 meses a fin de realizar las modificaciones pertinentes en las formulaciones y las tramitaciones de cambio de composición de los productos que contengan formaldehído en su composición, a partir de la entrada en vigencia de la presente disposición.

Art. 4º — Deróganse la Disposición ANMAT Nº 256/06 y la parte pertinente del ítem 4 – Consideraciones Generales de la Disposición ANMAT Nº 1796/2005, que incorpora como Anexo IX de la Disposición ANMAT Nº 7292/1998 la Resolución Mercosur Nº 10/04 Reglamento Técnico Mercosur para Productos de Limpieza y Afines, que dice: "El contenido máximo de concentración del Formaldehído como conservante en los productos comprendidos en este Reglamento es de 0,5% p/p".

Art. 5º — Invítase a las Autoridades Sanitarias de las Provincias y del Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires a adherir a la presente disposición.

Art. 6º — La presente disposición entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

Art. 7º — Regístrese, Comuníquese a quienes corresponda. Dése a la Dirección Nacional de Registro Oficial a efectos de su publicación. Cumplido, archívese. — Manuel R. Limeres.

Res. SRT 730/2006 - Programa de Simplificación y Unificación Registral. Adóptanse medidas a fin de crear una vía para que los empleadores se anoticien de la existencia de inconsistencias u otro tipo de errores en el ingreso de datos al Sistema

VISTO el Expediente Nº 4380/05 del Registro de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.), la Ley Nº 24.557, la Ley Nº 25.877, la Resolución Conjunta del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (M.T.E. y S.S.) Nº 440 y de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (A.F.I.P) Nº 1887 de fecha 2 de junio de 2005, la Resolución S.R.T. Nº 244 de fecha 17 de marzo de 2006, la Resolución A.F.I.P. 2016 de fecha 17 de marzo de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 39 de la Ley Nº 25.877 dispone que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (M.T.E. y S.S.) establecerá el Organismo encargado y los procedimientos destinados a la simplificación y unificación en materia de inscripción laboral y de la seguridad social, con el objeto de que la registración de empleadores y trabajadores se cumpla en un solo acto y a través de un único trámite.

Que la Resolución Conjunta del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (M.T.E. y S.S.) Nº 440 y de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (A.F.I.P.) Nº 1887 de fecha 2 de junio de 2005, citada en el Visto creó el Programa de Simplificación y Unificación en materia de inscripción y registración laboral y de la seguridad social, con el fin de desarrollar e implementar un procedimiento de trámite único que reemplace a los que, con finalidades análogas, le requieren a los empleadores las normas laborales y de la seguridad social.

Que mediante la Resolución A.F.I.P. Nº 2016 de fecha 17 de marzo de 2006 esa Administración Federal ha modificado los procedimientos a fin de colectar los datos referidos por los Organismos de la Seguridad Social en el marco establecido en el Programa de Simplificación y Unificación Registral (P.S.R.) creada por la Resolución Conjunta citada en el Visto, dentro del marco de la Ley Nº 25.877.

Que esta SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.), por su parte, dictó la Resolución S.R.T. Nº 244 de fecha 17 de marzo de 2006, a los efectos de compatibilizar sus procedimientos, en lo que resulte pertinente, al P.S.R.

Que es necesario, en el marco de dicho programa, crear una vía para que el empleador se anoticie de la existencia de inconsistencias u otro tipo de errores en el ingreso de datos al Sistema.

Que entre las modificaciones que la A.F.I.P. realizará al "Registro de Altas y Bajas en materia de Seguridad Social" para adecuarlo al P.S.R. se incluye el establecimiento de una "Ventanilla Electrónica" a la que deberán acceder los empleadores a los efectos de tomar razón de las posibles inconsistencias detectadas por cada Organismo de la Seguridad Social, respecto de los datos por ellos ingresados.

Que corresponde entonces establecer una rutina para asegurar el acceso periódico de los empleadores a la "Ventanilla Electrónica" y la correspondiente toma de razón de las inconsistencias comunicadas por cada Organismo de la Seguridad Social.

Que el Servicio Jurídico permanente ha tomado oportunamente la intervención que le compete.

Que la presente se dicta en uso de las facultades conferidas por el artículo 36 de la Ley N° 24.557.

Por ello,

EL SUPERINTENDENTE DE RIESGOS DEL TRABAJO

RESUELVE:

Art. 1º — Las diferencias o anomalías detectadas en virtud de lo normado en el Artículo 4º de la Resolución de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.) N° 244 de fecha 17 de marzo de 2006, serán comunicadas a los empleadores mediante la "Ventanilla Electrónica" que habilitará la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (A.F.I.P.) conjuntamente con las modificaciones en el "Registro de Altas y Bajas" en materia de la Seguridad Social necesarias para adecuarlo al "Programa de Simplificación y Unificación Registral" (P.S.R.).

Art. 2º — A los efectos del artículo anterior, los empleadores deberán ingresar al "Sistema de Altas y Bajas en el Registro", a través de la página institucional de la A.F.I.P. (www.afip.gov.ar), mediante la utilización de la Clave Fiscal correspondiente.

Art. 3º — Todas las novedades informadas y acumuladas en la "Ventanilla Electrónica" durante cada mes calendario se considerarán comunicadas al empleador a la fecha del vencimiento de la presentación de la Declaración Jurada del SISTEMA INTEGRADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES (S.I.J.P.), normada por la Resolución A.F.I.P. N° 712 de fecha 25 de octubre de 1999 devengada en dicho período.

Art. 4º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Héctor O. Verón.

AGENDA DE PROFESIONALES



NESTOR ADOLFO BOTTA

Ing. Mecánico e Ing. Laboral
Asesoramiento y Servicios a Empresas en
Seguridad e Higiene en el Trabajo.
Capacitación. Diseño de redes de incendios.
Auditorias.

Tel.: 0341 4451251

Cel.: 0341 156 420607

País: Argentina

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

--	--

--

--

--

--

--