



FEDERACIÓN JUDICIAL ARGENTINA

Centro de Estudios y Formación de la Federación Judicial
Argentina- CEFJA-

MANUAL del DELEGADO de SALUD LABORAL

ÍNDICE:	Pág.
❖ Prólogo	3
❖ Introducción.....	6
❖ Capítulo I. Nociones básicas.....	8
➤ La Salud Laboral.....	8
➤ Condiciones de Trabajo.....	8
➤ Riesgos laborales.....	9
➤ Desgaste psicofísico.....	9
➤ <i>Mobbing</i>	10
❖ Capítulo II. La defensa de los derechos de los trabajadores.....	11
➤ Las regulaciones y normativas vigentes.....	11
➤ Análisis del contenido de la ley N° 24.557.....	13
➤ Normas que regulan el funcionamiento de las ART, los empleadores y la SRT.....	23
➤ Leyes y normativas sobre violencia psicológica y maltrato en ámbito laboral.....	25
❖ Capítulo III. El caso de los trabajadores Judiciales.....	26
❖ Capítulo IV. Prevención. Modos de Intervención.....	32
➤ Un primer acercamiento.....	32
➤ Métodos para la detección de riesgos.....	33
➤ El delegado de prevención en Salud Laboral.....	36



❖ Capítulo V. Estructuras gremiales de Salud Laboral.....	37
➤ Plan Nacional de Salud Laboral FJA.....	39
❖ Bibliografía.....	42
❖ Anexo	
➤ 1. Páginas Web de interés.....	44
➤ 2. Ley de Riesgos del Trabajo.....	46
➤ 3. Modelos de encuestas.....	62
➤ Escala Sintomática de Estrés.....	62
➤ Encuesta individual sobre condiciones de trabajo y salud de los judiciales de Entre Ríos	64



PRÓLOGO

Las políticas económicas y sociales propias del recetario neoliberal, aplicadas desde la década del 70 y profundizadas en los años 90, han obligado a las organizaciones gremiales a centrarse en intervenciones de tipo defensivas. La conservación del puesto de trabajo y de los niveles salariales se constituyeron, entonces, en ejes centrales de las reivindicaciones sindicales, dejando de lado otros aspectos centrales para la acción gremial.

El ideario neoliberal provocó cambios en la esencia misma de las condiciones de trabajo, específicamente en el ámbito de la administración pública¹. La flexibilización laboral trajo aparejadas entre otras cosas la inestabilidad en el puesto de trabajo, la polivalencia funcional, los criterios econométricos para medir resultados, nuevas formas de contratación, efímeras relaciones de trabajo, y, por supuesto, las alteraciones en la salud del trabajador que todo ello acarrea. Sumado a lo anterior, la reducción y/o el redireccionamiento del presupuesto de la administración pública desembocó en el deterioro objetivo de las estructuras edilicias de trabajo², lo cual, no sólo acrecentó los niveles de riesgos, sino que efectivamente elevó en forma considerable el número de accidentes de trabajo. En este sentido es que la Federación Judicial Argentina, integrante de la Central de Trabajadores de la Argentina (FJA -CTA) afirma que el actual modelo político-económico manifiesta su costado más perverso en las labores cotidianas de todo el sector productivo, ya sea en la administración pública como en las empresas privadas.

Inmersa en este contexto, la FJA no ha relegado en ningún momento la línea de trabajo en Salud Laboral aunque su accionar, inevitablemente, estuvo sujeto a los vaivenes del escenario nacional e internacional. Sin embargo, podemos afirmar con orgullo que nuestra entidad no negoció con la salud de sus trabajadores. Por el contrario, durante los últimos años viene desarrollando actividades en forma ininterrumpida, tendientes a la promoción sostenida de la Salud Laboral y al mejoramiento de las condiciones de trabajo. En este camino se encuentran intervenciones formativas, propositivas, y aquellas que apuntan a la concientización y difusión de la problemática. Dentro de estas últimas, se han concretado varias publicaciones surgidas de análisis específicos por parte de trabajadores e investigadores. Un ejemplo de ello es la obra de Julia V. Rofe

¹ Para el caso del Poder Judicial, este conjunto de modificaciones fue denominado *Plan de Reforma Judicial*. El mismo se constituye como un programa de lineamientos estratégicos centrado en la agilización del sistema judicial cuyo fin último es proporcionar seguridad jurídica a las empresas transnacionales a fin de que lleven a cabo operaciones financieras en nuestro país.

² Es necesario puntualizar que el presupuesto que corresponde al Poder Judicial es comparativamente menor que el que reciben las demás dependencias estatales, tanto en los niveles provinciales como en el nacional.



y Hugo A. Funes³, producida en el marco de un concurso público de becas, organizado por el Centro de Estudios y Formación de la Federación Judicial (CEFJA)⁴.

Estratégicamente, el trabajo en Salud Laboral ha sido delegado por la FJA al CEFJA, miembro fundador del Instituto de Estudios y Formación de la Central de Trabajadores de la Argentina (IEF-CTA). El CEFJA se aboca, en términos generales, al estudio e investigación de diversas temáticas de carácter social, económico y político, relativas a los trabajadores judiciales y a la realidad de nuestro pueblo. A esta tarea se suma la formación teórica, política y gremial. El objetivo que conduce toda su labor es la revalorización del acervo de los trabajadores, como un saber empírico necesario para la construcción teórica. Específicamente, las actividades que se promueven desde el CEFJA en materia de Salud Laboral y condiciones de Trabajo giran en torno a la investigación, formación, publicación y divulgación.

El especial interés que la Federación Judicial, a través de su Centro de Estudios y Formación, manifiesta en relación a la temática de Salud Laboral y las condiciones de trabajo, es producto de una demanda surgida de los mismos trabajadores judiciales. Ellos, a partir del deterioro sistemático de su entorno laboral y de las relaciones psicológicas de poder a las que hoy están sujetos, expresan la necesidad permanente de una intervención sindical coordinada.

Producto del insoslayable pedido que emana de todos los ámbitos laborales, y en particular de los trabajadores judiciales, es que la FJA, determinó llevar a cabo un accionar sistematizado. Así, elaboró un **Plan Nacional de Salud Laboral, Violencia Psicológica y Medio Ambiente de Trabajo**, donde se establecen los lineamientos generales para la conformación de una estructura nacional de salud y medio ambiente de trabajo en el ámbito federativo. Dicho andamiaje organizativo- institucional, tiene como protagonistas centrales a los **Delegados de Prevención en Salud Laboral y Medio Ambiente de Trabajo**.

De esta forma, en función del organigrama general, el CEFJA prosiguió con el diseño de un programa de capacitación cuyo objetivo era la formación teórica y práctica de trabajadores judiciales de todo el país a fin de conformar la figura del Delegado de Prevención. Este proyecto tuvo asidero en la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), y, producto de un acuerdo suscrito entre la FJA y la SRT, se logró llevar adelante el **Programa de Formación de Delegados de Prevención en el Ámbito Judicial**.

El Programa, como estrategia formativa, fue concretado exitosamente a lo largo del 2006 y parte del 2007, y ha enfatizado el protagonismo de los

³ Julia V. Rofe y otros: "Salud y Condiciones de trabajo de los trabajadores judiciales"; CEFJA y Fundación Judicial Bonaerense; Buenos Aires; 1999. Los autores centraron sus investigaciones en las departamentales judiciales de La Matanza y San Isidro.

⁴ Otro estudio destacable, editado por el Centro de Estudios y Formación de la FJA es el que realizó el Lic. Carlos Manzo; "Violencia Psicológica en el Poder Judicial"; Cuadernillo N° 11; CEFJA; 2004.



trabajadores en el análisis y solución de sus propios conflictos, a partir de una adecuada capacitación teórico-práctica que hace foco en la prevención como herramienta primordial para garantizar el efectivo cumplimiento del derecho a la Salud. Los resultados positivos que se obtuvieron durante el desarrollo de este plan de formación se deben principalmente al compromiso de trabajo asumido por todas las filiales gremiales del país, así como también a la labor desempeñada desde el área de la coordinación nacional del programa dirigida por los Cros. Néstor Minatta y Gustavo Sinik.

Es tarea de la FJA profundizar este camino ya iniciado de sensibilización de la población judicial, y, a este fin, el presente Manual constituye un instrumento muy significativo, como medio difusor de las experiencias y conocimientos adquiridos. El mismo intenta ser una síntesis de dos aspectos relevantes surgidos en el desarrollo del Programa de Formación. En una primera instancia, el Manual pretende ser un compendio de los materiales teóricos que fueron insumo para la aprehensión conceptual de los contenidos programáticos. Y en segundo término, aunque no por ello menos importante, esta obra busca dejar constancia del conocimiento propio de los trabajadores-participantes, que, por un lado, se encuentran inmersos en el proceso de deterioro de las relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo, y, por otro, han arribado a una profunda sistematización de sus saberes empíricos a partir de una activa intervención en el Programa de Formación, lo cual en términos agregados, resulta de una riqueza conceptual inconmensurable.

Desde la Federación Judicial Argentina estamos convencidos de que en materia de defensa del derecho a la Salud Laboral, sólo es efectiva aquella acción desempeñada por los mismos trabajadores involucrados y, especialmente, la que se desarrolla de manera colectiva. Por ello, bregando por condiciones dignas de trabajo y por el respeto al derecho de trabajar en un ambiente armónico sin abusos ni discriminaciones, es uno de los caminos con que la FJA busca combatir las consecuencias del proceso de flexibilización laboral implementado en el Poder Judicial por intermedio del Plan Nacional de Reforma Judicial. Así, desde la perspectiva de salud laboral y extendiendo el accionar sindical hacia otros ámbitos, la FJA cuestiona y resiste la atomización social, nefasto legado de la aplicación de las políticas neoliberales en nuestro país.

JULIO BERTOMEU

Secr. de Cultura y Capacitación
Federación Judicial Argentina

VICTOR MENDIBIL

Co- Secretario General
Federación Judicial Argentina

JORGE IZQUIERDO

Secretario General
Federación Judicial Argentina



INTRODUCCIÓN

Como herramienta de formación, este Manual articula la experiencia de los trabajadores con conceptualizaciones teóricas; enfatizando en las estrategias de prevención para un mejor abordaje de la problemática de Salud Laboral y Medio Ambiente de Trabajo. Ésta, a su vez, es la esencia del Programa de Formación de Delegados de Prevención, que capacitó teórica y prácticamente a los trabajadores, a fin de que sean ellos mismos lo que detecten situaciones de riesgos y protagonicen el cuidado de su salud.

Siguiendo esa línea de trabajo, el primer capítulo está dedicado a las definiciones de tipo generales. De esta manera, procedemos allí a definir nociones básicas sobre Salud Laboral, tales como lo son las condiciones de trabajo, los diferentes tipos de riesgos (físicos, químicos y psíquicos), violencia psicológica, ect. Todas ellas orientadas por una perspectiva que, alejada de los conceptos propios de la medicina tradicional, están signadas por la impronta específica de los trabajadores.

A continuación, dirigimos la atención a la defensa de los derechos relativos a la salud y medio ambiente de trabajo. De esta forma, el segundo capítulo consta de un minucioso estudio descriptivo de la normativa específica vigente, intercalado con un análisis crítico de la misma. Incluimos aquí, desde una óptica propositiva, posibles modificaciones al marco legal vigente.

El tercer capítulo, se encuentra dedicado al estudio particular del caso de los trabajadores judiciales. En este espacio focalizamos en la caracterización y análisis del ambiente de trabajo, los riesgos laborales y patologías específicas para cada puesto del Poder Judicial.

Por otro lado, la prevención y los modos de intervención son las temáticas abordadas en el cuarto capítulo de este Manual. En primera instancia se define lo que se entiende por prevención, así como también se especifican cuáles son los métodos que existen para la detección y prevención de los mismos. A continuación, el análisis se centra en la figura del Delegado de Prevención en Salud Laboral; a este respecto se describen sus funciones y responsabilidades. Luego, y a modo de cierre del capítulo, se detalla la importancia de la investigación participativa como forma de intervención para la prevención.

El quinto capítulo está dedicado al estudio del rol de las estructuras gremiales respecto de la problemática de la Salud Laboral y a precisar posibles estrategias de acción. Aquí se deja constancia tanto de los objetivos del Plan Nacional de Salud Laboral impulsado desde la Federación Judicial Argentina, como de su estructura organizativa, y los planos en que se prevé la intervención.



FJA
Federación Judicial Argentina

Rincón 74 - Buenos Aires - Argentina / Tel. (5411) 4951-1455 / (5411) 4951-2758



central de los trabajadores argentinos

Por último, en el Anexo volcamos información útil que complementa los contenidos del Manual. La finalidad de la misma es proporcionar al lector insumos que faciliten y/o aclaren lo expuesto a lo largo del desarrollo. De esta manera, en este espacio incluimos direcciones de páginas web especialistas en la temática y accesos directos a la legislación nacional referida a la salud laboral. Asimismo adjuntamos la Ley de Riesgos del Trabajo y dos modelos de encuestas para la elaboración de diagnósticos y mapas de riesgo.

Es nuestra intención que este material se constituya en la base inicial del análisis y debate que, necesariamente, debe ser dado en todas las dependencias judiciales del país, así como también sea de utilidad a toda la comunidad trabajadora en la legítima defensa de sus derechos.



CAPITULO I. *NOCIONES BÁSICAS.*

LA SALUD LABORAL

“La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no sólo la ausencia de enfermedades”⁵

Durante mucho tiempo se pensó que la salud era lo contrario de la enfermedad: estar sano es no estar enfermo. Sin embargo, hay un proceso en el cual cada uno de nosotros, en cada momento, está en algún punto entre la salud y la enfermedad. Y eso dependerá por un lado de lo que traemos intrínsecamente como patrimonio genético y, por otro lado, de cómo esa herencia va interactuando con nuestro estilo de vida y nuestras condiciones de trabajo.

Esta concepción se observa en la definición que da la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su reunión constitutiva el año 1948: *“La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no sólo la ausencia de enfermedades”*.

De esta manera y a partir de la emergencia de la crisis del régimen de acumulación y del proceso de trabajo taylorista y fordista en los países capitalistas industrializados, comienza a ponerse en cuestión esta concepción, denominada "tradicional".

La nueva concepción toma principalmente estos conceptos centrales: por un lado, la idea de proceso de trabajo y las nociones de trabajo y por otro lado, la relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo con la salud de los trabajadores.

Condiciones de Trabajo

En este nuevo marco de resignificación de los conceptos básicos relativos a la temática de salud laboral, las **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**, se definen no sólo como las cargas físicas del trabajo y la seguridad laboral, sino que se incorporan elementos de otra naturaleza como lo son las relaciones sociales de producción, las formas institucionales y los modos organizacionales que adoptan las entidades de trabajo.

De esta forma, se entiende por condiciones de trabajo al conjunto de factores técnicos y sociales que participan en el proceso laboral y que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores. Por consiguiente, esta definición incorpora a las características fácilmente observables (“microclima” de trabajo, propiedades del lugar físico de trabajo, concentración tóxica del

⁵ Organización Mundial de la Salud (OMS), *Acta constitutiva*, Ginebra, 1948.



ambiente) aspectos más profundos que refieren directamente a la organización social del trabajo, como son los horarios, la relación entre compañeros y jefes, etc. De aquí, se puede deducir que la comprensión de los elementos que se ponen en juego en torno del individuo en situación de trabajo es tan compleja como variada.

Riesgos laborales

Clásicamente, a los riesgos se los clasifica en *riesgos físicos*, como el ruido, las vibraciones, las radiaciones; *riesgos químicos*, que son todas las sustancias tóxicas que se encuentran en un lugar de trabajo; y *riesgos biológicos*, como son la presencia de bacterias, virus y hongos.

A estos riesgos, reconocidos más fácilmente, se le suman los *riesgos ergonómicos* y los *riesgos psicosociales*. Los primeros se refieren a todos aquellos objetos o "estados" de las cosas que no logran adaptarse al hombre. En otras palabras, para que no haya riesgos de ese tipo, las condiciones de trabajo deben estar adaptadas a las "posibilidades" del ser humano. Con esto nos estamos refiriendo básicamente a las posiciones y movimientos que deben ser realizados en el trabajo, en especial todos aquellos movimientos repetitivos que son característicos de muchos puestos de trabajo.

En cambio, los riesgos psicosociales, tienen que ver con todo aquello que signifique una sobrecarga desde el punto de vista mental, sobrecarga en la atención, concentración, memoria.

Por otro lado, deben considerarse aquellos riesgos que están relacionados con los aspectos sociales del trabajo, es decir, con la forma de organización y control del proceso de trabajo; entre ellos se encuentran:

- ✓ La pérdida del control sobre el proceso de trabajo.
- ✓ La inestabilidad del empleo.
- ✓ La duración y distribución de la jornada de trabajo.
- ✓ Nivel y tipo de las remuneraciones.
- ✓ Relaciones laborales.

Desgaste psicofísico

El desgaste es uno de los daños provocado por los riesgos laborales más difícil de medir u observar. Éste aparece muchas veces escondido, adquiriendo visibilidad únicamente, cuando se profundiza sobre los trastornos en la salud que producen los distintos puestos o sectores laborales sobre los trabajadores que allí se desempeñan. La metodología que más se utiliza en estos casos es la confección de un *mapa de riesgos*. Éste implica observar detenidamente cada lugar de trabajo, registrando la cantidad de trabajadores expuestos, el tipo de riesgo que se encuentra presente en ese sector (físicos, biológicos, químicos, etc.), y su caracterización.



Mobbing

El término *mobbing* está referido a aquellas conductas sistemáticas que implican abuso de poder contra cualquier persona en un ambiente laboral determinado. En este sentido, el concepto vendría a ser equivalente al de violencia moral y/o acoso laboral⁶.

Cuando se habla de *mobbing*, de acoso laboral o, más genéricamente, de violencia laboral, los expertos coinciden en señalar el ámbito de la Administración Pública como uno de los más proclives a generar ambientes en los cuales, por uno u otro motivo, los diferentes tipos de violencia laboral -y los violentos- encuentran un terreno especialmente abonado.

Recordando algunas de las características de tipo organizativas que son señaladas como favorecedoras para la aparición de situaciones de *mobbing* podemos indicar⁷ :

- Asignación incorrecta o insuficiente de los recursos humanos y materiales.
- Burocratización de la estructura organizacional.
- Rigidez organizativa.
- Estilos de dirección autoritarios.
- Mecanismos inadecuados de promoción a posiciones de dirección.
- Falta de formación en *management* y liderazgo.
- Responsabilidades diluidas, funciones imprecisas, etc.
- Aislamiento de la organización respecto de su entorno.
- Cultura organizacional estereotipada.
- Improductividad.
- Ausencia de mecanismos adecuados de resolución de conflictos.

Seguidamente, cuando analizamos el concepto de *mobbing* descendente - también denominado *bossing*- podemos definirlo como "una situación en la cual, un individuo que se encuentra en una cierta situación de poder dentro de la escala jerárquica, acosa a uno o varios individuos que se encuentran subordinados a él"⁸.

A partir de lo expresado en los párrafos anteriores, queda claro que tanto las situaciones de *mobbing* como las de *bossing* implican violencia laboral. Es por ello que consideramos importante resaltar las consecuencias devastadoras que este accionar provoca en la psiquis del trabajador. A tal fin nos remitimos al estudio específico realizado por Carlos Manzo *Violencia Psicológica en el Poder Judicial* (2004), donde el autor refleja de manera clara y específica que los

⁶ La doctrina norteamericana lo denominó "*mobbing*", debido a que la palabra hace referencia al término "*mob*" con el que conoce a la mafia, así, la forma en que se mueve el acosador es similar a aquella utilizada por la mafia, a través del temor, acosando y hostigando.

⁷ Abajo Olivares, Francisco (2004: 149-152)

⁸ Abajo Olivares, Francisco (2004: 95-114)



efectos más graves que se evidencian sobre aquel trabajador sometido a situaciones violentas son: la pérdida de su autoestima y del valor hacia la tarea que desarrolla dentro del servicio de justicia.

CAPITULO II. DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

LAS REGULACIONES Y NORMATIVA VIGENTES⁹

La Ley de Riesgo de Trabajo - LRT- (Nº 24.557) entra en vigencia el 1º de julio de 1996 y “fue parida por la misma matriz ideológica de la que surgieron, por ejemplo, las AFJP”¹⁰

“Es una ley que instrumenta una parte del proceso de <privatización> del sistema de Seguridad Social argentino desarrollado durante esa década”¹¹

La LRT se sustenta en cuatro decretos complementarios: el 170/96 (que se ocupa de cuestiones vinculadas a la manera de cumplir los deberes de higiene y seguridad en el trabajo) el 334/96 (relativo, fundamentalmente, al contrato de aseguramiento entre el empresario empleador y las ART), el 717/96 (de procedimiento ante infortunios) y el 491/97 (al que se puede denominar “ómnibus”, pues abarca distintos tipos de cuestiones) Por cierto, existen varios decretos presidenciales más, como los que aprobaron el Listado de Enfermedades Profesionales (Decreto 658 /96) y el Baremo de Incapacidades, los que elevaron los topes indemnizatorios. Existe asimismo un número importante de Resoluciones dictadas por la SRT (Superintendencia de Riesgos del Trabajo), autoridad derivada del Ministerio de Trabajo que se encarga de regir el sistema.

Este régimen legal tiene aspectos positivos para la protección de la integridad física y psicológica de los trabajadores, debido a que se otorga un lugar muy importante a la prevención de accidentes y de las enfermedades. Asimismo, prevé la posibilidad de exigir, por parte de las víctimas,

⁹ La información que volcamos a lo largo de este capítulo se basa principalmente en el análisis que el Dr. Luís Enrique Ramírez realiza en sus libros: *Riesgos del trabajo. Manual práctico (Ley 24.557)* del año 2003 y *Hacia una nueva Ley de Riesgos del Trabajo*, editado en el año 2004. Cabe aclarar que la reproducción que aquí se realiza no es textual.

¹⁰ Ramírez, Luís Enrique (2004: 5)

¹¹ Ramírez Luís Enrique (2004: 5)



prestaciones inmediatas que apuntan más a reparar la verdadera incapacidad que a conferir indemnizaciones. La propia ley estipula que, si la Aseguradora de Riesgo del Trabajo (ART) no otorga las prestaciones reparadoras apropiadas, incurre en un delito penal, con lo que ha reforzado la búsqueda de la atención real e inmediata de las víctimas. Sin embargo, esta finalidad se ve desdibujada por un sistema procesal (arts. 21/2 y 46 de la ley decreto 717/96) en el cual, no sólo no se garantizaría el efectivo reclamo de los derechos de las víctimas, sino que los extrae de su ámbito natural de los Tribunales del Trabajo para encomendárselos a las propias ART y Comisiones Médicas que, tal como se han reglamentado sus procedimientos, no constituyen una garantía de efectividad para el resguardo de los derechos garantizados por las leyes y el texto constitucional.

De esta manera, y a partir de un análisis pormenorizado de la LRT surgen algunos aspectos negativos que señalaremos a continuación. En principio, podemos afirmar que la normativa ha sido excesivamente generosa al admitir el incumplimiento generalizado de la ley nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo Nro. 19.587 (en especial el decreto 170/96). Al mismo tiempo, se ha puesto en cabeza de las ART la vigilancia de las empresas, función que antes cumplía el Ministerio de Trabajo. Consideramos poco factible que las ART traten severamente a sus clientes importantes, debido a que es difícil imaginar que una aseguradora denuncie a sus asegurados, a fin de que Superintendencia de Riesgos les aplicarle una multa sacionatoria. En ese sentido, la relación comercial de la ART con su asegurado va a ser, en muchos casos, más importante que el papel de policía que la ley le ha encomendado.

Seguidamente, el artículo 39 apartado 1° de la LRT, ha consagrado una de las normas más claramente inmorales que se han visto en la historia jurídica, y sobre cuya clara inconstitucionalidad se han pronunciado la doctrina civil, laboral y también los Tribunales de todo el país. Dicho precepto dispone que los empleadores sólo deben las prestaciones a la LRT y, por lo tanto no pueden ser demandados sobre la base del derecho civil. Esta disposición evidencia, con claridad absoluta, el sentido economicista y pro-empresario de esta normativa, a la vez que deja en claro, su desprecio por el bien más importante que los trabajadores poseen en el plano material: su integridad psicofísica, para obtener el sustento con su trabajo personal.

Por último cabe señalar que, al momento de calcular las prestaciones, la ley no toma en cuenta la totalidad del salario que los dependientes reciben por su trabajo. Es que, luego del primer año de incapacidad temporaria, sólo se contabiliza el 70% de las retribuciones, haciendo cargar al accidentado o enfermo con casi un tercio del riesgo laboral, pese a que, si el caso está cubierto por la ley, la incapacidad se derive de un accidente laboral o de condiciones de trabajo dañinas.



Dentro del régimen normativo vigente, coexiste con la LRT la Ley Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo Nro. 19.587, reglamentada por los decretos 1338/96 y 351/79 cuyo carácter es netamente preventivo. Su ámbito de aplicación es nacional y se refiere a todos los establecimientos, sin reparar en el tipo de tareas que se realicen particularmente. Es una norma concisa, de pocos artículos que cumple una función complementaria a la LRT, cuya finalidad también es la prevención.

Su art. 4 establece: la higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto:

- a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores;
- b) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo;
- c) estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

Paralelamente estipula algunos aspectos que deben ser tenidos en cuenta por las reglamentaciones sobre condiciones de seguridad en el trabajo. Asimismo establece las medidas sobre seguridad e higiene en el trabajo que los empleadores deben adoptar a fin de proteger la vida y la integridad de los trabajadores. Estipula, a la vez, las obligaciones del trabajador destinadas al cumplimiento de las normas de higiene y seguridad. Finalmente pone en cabeza del Poder Ejecutivo Nacional el dictado de los reglamentos necesarios para la aplicación de esa ley.

ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA LEY 24.557¹²

Como punto de partida, es necesario señalar que el trabajador dispone de su capacidad de trabajo como único patrimonio, a cambio del cual percibe un salario con el que participa en la distribución de la riqueza, pudiendo así, satisfacer sus necesidades elementales. En ese sentido, debemos acordar que, en materia de riesgos del trabajo, lo único serio que se puede realizar es evitar que el riesgo se produzca, focalizamos entonces en la prevención. Una vez producido el daño en la vida del trabajador, no hay dinero que compense la pérdida total o parcial de la capacidad de trabajo, así como obviamente no hay dinero que repare la pérdida de la vida.

Sin embargo, cuando la prevención fracasa, es insuficiente o no existe, el daño se produce, y necesariamente algo hay que hacer. Como primera medida, en el caso de los trabajadores, lo que se debe hacer es buscar la sustitución de sus ingresos, es decir, el reemplazo de su salario y, por supuesto, brindarle una cobertura asistencial a su salud.

¹² Ver en el Anexo N° 2 el texto completo de la Ley de Riesgos del Trabajo.



En materia de seguridad social por accidentes de trabajo existen en el mundo dos grandes modelos, uno integrado y centralizado y el otro parcial y descentralizado. El primero supone una gestión única y concentrada de todas las prestaciones de seguridad social destinadas a atender todas las contingencias que le pueden suceder a una persona. En este modelo se engloban situaciones tales como la vejez, invalidez, muerte, vivienda, desempleo, prestaciones familiares, etc. Ejemplos de sistemas íntegramente estatales se encuentran en la gran mayoría de los países europeos y en Latinoamérica tenemos al modelo brasileño. Por su parte, el modelo descentralizado, admite que las contingencias de la seguridad social sean gestionadas por subagencias o subsistemas, todos ellos con una coordinación. Esa coordinación no es óbice para que en la gestión de los distintos subsistemas intervengan empresas privadas con fines de lucro. Modelo típico de sistema descentralizado es el modelo chileno.

En nuestro país entra en vigencia el 1º de julio de 1996 la Ley de Riesgos de Trabajo N° 24.557 (LRT), que supone tres grandes novedades en relación al sistema anterior. La primera es positiva, ya que implementa la Argentina un sistema con vocación de integralidad, esto significa que la nueva estructura vincula la prevención con la reparación. Por primera vez existe en nuestro país, un sistema que toma la secuencia lógica plena, de la condición de la salud de la persona que trabaja. Esto se cristaliza en el hecho de que, el nuevo sistema parte desde la prevención, sigue en el reconocimiento por parte de la seguridad social de los casos de invalidez y en el camino contempla la rehabilitación y la recalificación laboral.

La segunda peculiaridad consiste en que, a diferencia del régimen anterior que contaba con un alto porcentaje de litigiosidad haciendo necesario recurrir permanentemente a la jurisprudencia, el actual sistema, se encuentra intensamente regulado a fin de cubrir todos los supuestos con normas; minimizando, de esta manera la posibilidad de litigio.

En un tercer lugar, se encuentra como novedad la incorporación de nuevos sujetos en el sistema social. Anteriormente, existían el trabajador, un empleado, y, si este último quería cubrirse, un seguro. La nueva legislación introduce a la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) a la cual el empleador es obligado a asegurarse ya que, una vez producida la afiliación, la LRT desplaza la responsabilidad del asegurado a la ART, a la par que *niega derecho a las acciones derivadas del Código Civil* (excepto en los casos de dolo del art. 1072 del CC). Paralelamente, incorpora a dos instituciones de control: la Superintendencia de Seguros de la Nación y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), la primera es una entidad pública cuya función es controlar a las compañías de seguros. Por su parte a la SRT le es asignada una doble función de tipo normativa y de contralor. De esta forma, la



Superintendencia de Riesgos de Trabajo debe controlar a las ART, quienes a su vez fiscalizan al empleador para que cumpla con las normas de seguridad e higiene. En el caso de que el empleador viole alguna de esas leyes, las ART deben denunciarlo ante la SRT, quien realiza la comunicación pertinente a la Administración de Trabajo Local (ATL) a fin de que tome intervención en el asunto y, eventualmente, aplique las multas correspondientes. Al mismo tiempo, si la infracción cometida por parte del empleador corresponde a la jurisdicción federal, su juzgamiento y multa son competencia de la SRT.

↪ Contingencias cubiertas

Al hablar de las contingencias, nos estamos refiriendo a uno de los temas de mayor importancia práctica y a uno de los puntos más polémicos en la LRT, ya que en este apartado se determina que sólo aquellos daños derivados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales se encuentran cubiertos por la normativa (Art. 1°, ap. 1 inc. B). Por lo tanto, como primera medida debemos dejar en claro lo que la LRT entiende por ambos conceptos.

La legislación vigente, en su art. 6°, ap. 1, define a los accidentes de trabajo como: “... *todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo.*” En términos generales, la palabra “accidente” está asociada a la idea de lo inevitable, de la fatalidad, se habla sobre los infortunios laborales y la mala suerte. Si uno analiza cada accidente de trabajo, siempre encuentra causas que pudieron haber sido evitadas. Por lo tanto, el uso de la palabra “accidente” lleva implícita la aceptación de lo inevitable sin embargo los accidentes pueden ser prevenidos.

El accidente de trabajo puede provocar lesiones de diversa naturaleza y gravedad, externas o internas, con el compromiso de una o más partes u órganos del cuerpo, no siendo siempre recuperables, dando lugar así a incapacidades o muerte¹³.

La definición de "accidente laboral" de la LRT ha sido objetada debido a que existen accidentes que no necesariamente son calificados como "súbitos" o "violentos" y sin embargo deben ser considerados como laborales.

En general, no hay mayores dificultades para reconocer un accidente "por el hecho del trabajo" es decir, el que ocurre cuando el trabajador se encuentra cumpliendo con el objeto de su contrato laboral. Pero la LRT también se refiere al infortunio "*en ocasión del trabajo*", concepto que fue desarrollado

¹³ “El accidente de trabajo es la parte más visible del daño laboral. Tan visible que oculta otros problemas que, a veces, son incluso más serios y que también son consecuencia del trabajo. Se calcula que los accidentes representan solamente una cuarta parte de la mortalidad derivada del trabajo” Abajo Olivares, Francisco (2005).



primero por la jurisprudencia y posteriormente incorporado a la legislación. La doctrina ha establecido que el infortunio ocurre "en ocasión del trabajo" cuando la presencia del trabajador en determinadas circunstancias de tiempo y espacio sólo puede ser explicadas a partir de la existencia del contrato laboral.

↪ El accidente "in itinere"

Precisamente fue la jurisprudencia la que, utilizando el concepto de accidente ocurrido en "ocasión del trabajo", extendió la cobertura legal a los siniestros padecidos por el trabajador cuando concurría a sus tareas o retornaba a su domicilio, denominándolo técnicamente "in itinere". La LRT ha mantenido este beneficio. La jurisprudencia ha dicho que el trayecto debe ser el más directo y seguro y "el que habitualmente utiliza la víctima", y la ley aclara que "no puede ser alterado o interrumpido por causas ajenas al trabajo" (art. 6)

Es decir que si un día el trabajador, en lugar de retornar a su hogar se dirige a otro lugar, en interés propio, y sufre un accidente, éste no será considerado como "laboral". Otra cuestión importante es la denuncia policial. En realidad, la ley no exige que deba ser efectuada, sin embargo lo que sucede es que generalmente, no hay pruebas del accidente (por ejemplo testigos), y la intervención policial le otorga cierta seriedad a la denuncia. Por ello se aconseja efectuarla de inmediato o lo antes posible.

La LRT ha ampliado la protección del trabajador a tres casos en los que no se dirige a su domicilio:

- a- cuando hay una modificación en el trayecto por razones de estudio;
- b- cuando concurre a otro empleo;
- c-** cuando se trata de un caso de atención de familiar directo enfermo y no conviviente. Aquí es necesario aclarar que se considera "familiar directo" a aquellos parientes hasta segundo grado de consanguinidad -padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos- o afinidad -esposa, suegros, yerno, nuera. Asimismo se establece como "no conviviente", cuando aun siéndolo regularmente, se encuentre en un lugar distinto del domicilio habitual por causa debidamente justificada (por ejemplo en un sanatorio o transitoriamente en el domicilio de otro pariente).

↪ Las enfermedades profesionales

Conceptualmente, se puede decir que una enfermedad es "profesional", cuando es contraída por el trabajador como consecuencia del ejercicio de su ocupación y responde a un riesgo específico de ésta¹⁴.

¹⁴ En cuanto a las enfermedades relacionadas con el trabajo, la OMS (Organización Mundial de la Salud) hace referencia a aquellos trastornos de salud que, pese a no ser originados



En lo que respecta a las enfermedades vinculadas con el trabajo, la LRT había adoptado una posición sumamente restrictiva (art. 6 ap. 2), ya que limitaba el amparo legal a un listado de enfermedades que elaboraba y revisaba anualmente el Poder Ejecutivo¹⁵, previa consulta al Comité Consultivo Permanente creado por el art. 40 (formado por representantes del gobierno, de los empleadores y de la Central General de Trabajadores-CGT). Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sostenido que el sistema de listado cerrado, el cual no admite que el trabajador pueda demostrar que padece una patología vinculada con su trabajo no incluida en la lista, es contrario al Convenio 42 -ratificado por la Argentina - y la Recomendación 121/64. Sin embargo, cabe destacar que el decreto 1278/2000 intenta flexibilizar este principio, reglamentando un sistema por el cual las enfermedades no previstas en dicho listado, tengan la posibilidad de ser cubiertas en el marco de la LRT.

La nómina, aprobada por el Laudo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTySS) 156/96 y ratificada por el decreto 658/96, se complementa con el Manual de procedimientos para el diagnóstico de las enfermedades profesionales, y con la Tabla de Evaluación de las Incapacidades Laborales.

▪ **Reconocimiento de enfermedades no contempladas en el listado. Procedimiento**

Conforme a los requerimientos de la SRT, la solicitud de reconocimiento de una enfermedad profesional no incluida en el listado aprobado por el decreto 658/96, debe estar acompañada por los siguientes elementos:

a) Constancia de denuncia de la enfermedad ante la Aseguradora, el empleador autoasegurado o el empleador no asegurado.

b) Constancia del rechazo por parte de la Aseguradora de la pretensión del trabajador, fundado en que la enfermedad denunciada no corresponde a una patología incluida en el Listado de Enfermedades Profesionales.

c) Petición fundada, suscrita por médico especialista en Medicina del Trabajo o Medicina Legal. La presentación se debe encontrar avalada con el diagnóstico, la argumentación y las constancias que permitan establecer la incidencia en la patología denunciada de la exposición de los agentes de riesgo presentes en el trabajo respectivo. Las constancias a presentar serán:

exclusivamente por el trabajo, se ven influidos por las condiciones laborales de una forma importante. El trabajo aparece aquí como factor contribuyente, agravante o desencadenante. Ejemplo: enfermedades coronarias, mentales, o várices, entre otras.

¹⁵ "... aquellas que se encuentran incluidas en el Listado de Enfermedades profesionales que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo anualmente". LRT



- Estudios complementarios que acrediten el diagnóstico de la enfermedad denunciada;
- Descripción de los agentes de riesgo a que estuvo expuesto el trabajador;

- d) Fotocopia del Documento de identidad del damnificado o sus derechohabientes, donde conste el último cambio de domicilio.
- e) Fotocopia del documento de identidad del apoderado, en caso de iniciar este trámite, donde conste el último cambio de domicilio.
- f) Poder otorgado por el damnificado ante escribano público, donde figure la autorización para representar al otorgante.

Si la Comisión Médica Jurisdiccional acepta la pretensión del trabajador, entonces debe comunicárselo a la ART, quien deberá brindarle las prestaciones dinerarias y en especie fijadas por la ley. Asimismo, aquella debe remitir el expediente a la Comisión Médica Central para que convalide o rectifique su dictamen dentro de las setenta y dos (72) horas de emitido.

En caso de que la Comisión Médica Central convalide el dictamen, debe establecer el porcentaje de incapacidad del damnificado, si fuera de tipo permanente, para el pago de las prestaciones dinerarias correspondientes. Si por el contrario no rectifica la resolución de la Comisión Médica Jurisdiccional, la ART cesaría en el otorgamiento de las prestaciones.

El dictamen que acepta la enfermedad como profesional sólo tiene alcance para el caso concreto, pero la Comisión Médica Central deberá remitir a la SRT todos los casos aprobados, la cual, a su vez, los envía al Comité Consultivo Permanente para la eventual modificación del listado de enfermedades.

↪ Las reagravaciones

La reagravación de un accidente laboral o de una enfermedad profesional no ha sido expresamente contemplada en la LRT. Técnicamente, se considera que hay reagravación, cuando -después de haberse fijado el porcentaje de incapacidad laboral - se verifica un aumento de la minusvalía.

La acción de reagravación, de creación judicial, permite al trabajador accidentado, ya indemnizado, perseguir el reajuste de la indemnización, cuando aparecen consecuencias mediatas agravantes derivadas del mismo accidente que no fueron objeto de reparación por no haberse manifestado o ser desconocidas al tiempo de evaluarse su incapacidad.

↪ Exclusiones

En referencia a los accidentes de trabajo excluidos de la ley, sólo quedan fuera del sistema aquellos causados por "dolo" del trabajador o por "fuerza mayor extraña al trabajo" (art. 6, ap. 3 inc a). El accidente causado por



culpa del trabajador, cualquiera sea su intensidad (leve o grave), no excluye la responsabilidad del empleador y su ART. En cuanto a la “fuerza mayor”, el concepto nos remite al art. 514 del Código Civil, definido como *“aquello que para la fuerza mayor excluya un accidente de su ámbito de tutela y que, previsto, no ha podido evitarse”*.

La LRT fija que para que la fuerza mayor excluya un accidente de su ámbito de tutela debe ser extraña al trabajo, es decir, que no haya actuado por intermedio de factores o elementos laborales.

El art. 6° ap. 3 de la LRT también declara excluidas las incapacidades preexistentes a la iniciación de la relación laboral, pero la misma norma exige que esa incapacidad preexistente haya sido detectada en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación.

↪ Prestaciones dinerarias y en especie

La LRT ha establecido diversas prestaciones dinerarias a favor de la víctima de un accidente laboral o de una enfermedad profesional. Para ello ha creado la figura del “ingreso base” (IB), que es la cantidad que resulta de dividir el total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones devengadas por el trabajador durante los 12 meses anteriores al accidente, o durante el tiempo de la prestación de servicios, si su antigüedad fuera menor, por el número de días corridos comprendidos en ese período (art. 12). Esto nos da el IB. Para obtener el IB mensual hay que multiplicar el IB diario por 30,04. Aquél será la base para la liquidación de las prestaciones dinerarias, en las diferentes hipótesis que puedan presentarse.

↪ El pago

Durante los primeros diez (10) días de Incapacidad Laboral Temporal (ILT) el IB lo paga el empleador (art, 13), luego lo paga la ART. Como se trata de un plazo de días, el empleador debe tomar el IB diario y multiplicarlo por diez (10) o por la cantidad de días corridos que duró la ILT.

Las prestaciones dinerarias de pago mensual que corresponden a los períodos de incapacidad temporal y de incapacidad permanente (parcial o total) provisoria, deben ser abonadas en el mismo plazo que la LRT fija para las remuneraciones, es decir dentro de los cuatro (4) días hábiles posteriores al mes que corresponda.

En el caso de una incapacidad permanente parcial, con derecho a un pago único, éste debe efectuarse dentro de los quince (15) días de la notificación a la ART del dictamen de la Comisión Médica que determina el porcentaje de incapacidad u homologa lo acordado con el trabajador.

La LRT ha previsto que durante la incapacidad laboral temporal y durante el período de incapacidad permanente parcial (provisoria o definitiva) o total



(provisoria), el trabajador accidentado reciba, además del IB el salario familiar.

Las asignaciones familiares, en todos los casos, deben ser abonadas por el empleador.

↪ **La incapacidad laboral temporaria (ILT)**

La víctima de un accidente laboral o de una enfermedad profesional transcurre por diferentes etapas de la incapacidad. En una primera instancia, sufre la incapacidad laboral temporaria (ILT), que es la que generalmente se manifiesta apenas producido el siniestro, impidiendo que la víctima pueda seguir cumpliendo sus tareas habituales.

Durante ese periodo, el damnificado percibe el 100% del IB, que los primeros diez (10) días están a cargo del empleador, quedando las prestaciones dinerarias siguientes en cabeza de la ART. Es necesario dejar en claro que, cualquiera sea el responsable de la prestación dineraria, el mismo deberá efectuar una retención de los aportes y a su vez efectuar las contribuciones correspondientes al sistema de seguridad social, abonando así mismo las asignaciones familiares (art. 13 ap. 2). Por último queda establecido que la percepción de estas prestaciones es incompatible con el cobro de remuneraciones.

La evolución del proceso de curación plantea diferentes hipótesis:

- a. Que se le otorgue al trabajador el alta médica sin incapacidad laboral (fin del proceso)
- b. Que se hayan agotado las posibilidades de curación y de restitución del anterior estado de salud de la víctima, transformándose la incapacidad temporaria en permanente;
- c. Que el proceso de curación supere el plazo de un año a contar de la primera manifestación de la incapacidad, en cuyo caso la incapacidad también se considerará permanente.

↪ **Incapacidad laboral permanente (ILP)**

Finalizado el proceso de curaciones sin restablecimiento de la capacidad laboral, o vencido el plazo de un (1) año de incapacidad temporaria (aunque deba continuar las curaciones), la incapacidad debe considerarse permanente. Según el porcentaje de incapacidad que se determine, ésta será considerada como total (igual o superior al 66%). En este sentido, las Comisiones Médicas son las que deben fijar u homologar lo porcentajes de incapacidad, a cuyo efecto se utiliza la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales. Al mismo tiempo existen los llamados factores de ponderación que pueden elevar el porcentaje de incapacidad, en función de la edad de la víctima (a menor edad mayor porcentaje), sus dificultades para realizar sus



tareas habituales y si tiene posibilidades de recalificación para una eventual reubicación.

En materia de incapacidad permanente, la ley efectúa una primera distinción en razón de la magnitud del estado de incapacidad, regulando la ILP Total (art. 15) y la ILP Parcial (art. 14)

Esta segunda situación, a su vez, se aborda en forma diferenciada según si la incapacidad parcial es menor al 50% de la total obrera o mayor a ese porcentaje y menor al 66%.

Por ende, reconocemos tres categorías de daño permanente con regímenes jurídicos diversos en esta ley:

- porcentaje de incapacidad inferior al 50%
- porcentaje de incapacidad igual o mayor al 50% e inferior al 66%
- porcentaje de incapacidad igual o mayor al 66%

De acuerdo con la categorización correspondiente, el sistema otorga distintos tipos de prestaciones económicas (de pago único o de pago periódico mensual)

↪ **Incapacidad Permanente Definitiva.**

Si la ILP es parcial definitiva de grado inferior al 50%, el damnificado percibirá una prestación de pago único cuyo monto nunca podrá exceder el tope de \$ 180.000.-

La renta periódica debe ser pagada hasta que el beneficiario fallezca.

↪ **Gran Invalidez**

El supuesto de Gran Invalidez se configura cuando el trabajador con ILP total requiera la asistencia continua de otra persona para la realización de los actos elementales de su vida.

↪ **Muerte del trabajador**

El art. 18 de la LRT establece que los derechohabientes del trabajador serán acreedores a:

- La pensión previsional correspondiente, regida en todos sus aspectos por la norma respectiva.
- Una suma fija y de pago único de \$ 50.000. Esta prestación sólo corresponde cuando la muerte ha sido provocada por accidente de trabajo o por una enfermedad profesional.
- Una prestación complementaria de pago mensual en forma de renta periódica.



Serán considerados derechohabientes a:

- el viudo, la viuda;
- el conviviente, la conviviente; cuando tuvieran una convivencia pública mayor de cinco años o dicho requisito se reducirá a dos cuando tuvieren hijos en común. Asimismo se la/lo considerará derechohabiente cuando se hallase separado de hecho o legalmente, o haya sido soltero, viudo o divorciado ó cuando el causante hubiera estado contribuyendo al pago de alimentos o éstos hubieran sido demandados judicialmente, la prestación se otorgará al cónyuge y al conviviente por partes iguales. Por último el o la conviviente excluirá al cónyuge supérstite cuando éste hubiere sido declarado culpable de la separación personal o del divorcio.
- los hijos e hijas solteras hasta los 18 años de edad, salvo que demuestren que estaban a cargo del causante o sean estudiantes hasta los 25 años de edad.

↪ Procedimiento

Más allá de lo que parece surgir de la LRT, la inmensa mayoría de los trámites vinculados con los accidentes o enfermedades profesionales se inician, desarrollan y terminan en el ámbito de la actuación de la ART. A lo sumo se dará intervención a las Comisiones Médicas para la homologación de los acuerdos celebrados con el trabajador, respecto del porcentaje de incapacidad laboral y prestaciones en especies a recibir.

El proceso se inicia con la denuncia del accidente o de la enfermedad profesional a la ART.

Los sujetos habilitados para efectuar la denuncia son:

- el empleador;
- el trabajador accidentado;
- los derechohabientes del trabajador;
- el sindicato;
- cualquier persona.

Forma de la denuncia: Debe ser realizada por escrito, detallando las circunstancias del accidente, los datos del accidentado y la empleadora y firma del denunciante.

El empleador debe realizar la denuncia ante la ART o la prestadora de servicios habilitada para recibir denuncias por la ART; el trabajador debe hacerla ante el empleador, la ART o el prestador de servicios habilitado para recibir denuncias por la ART.

Plazos: El trabajador debe hacer la denuncia al empleador en forma inmediata, en la medida que su condición lo permita.

Denuncia tardía: Si la demora es imputable al trabajador, sólo perderá el derecho a las prestaciones (dinerarias y en especie) correspondientes al



período anterior a la denuncia. Si la omisión es responsabilidad del empleador, el trabajador mantiene el derecho a todas las prestaciones.

Rechazo: La denuncia sólo puede ser rechazada por los siguientes motivos:

- inexistencia de la relación laboral (si el empleador la reconoció la ART no puede invocar esta causa);
- accidente causado intencionalmente por la víctima (dolo);
- incapacidad preexistente a la relación laboral y acreditada en el examen médico preocupacional;
- accidente causado por fuerza mayor extraña al trabajo;
- inexistencia del accidente laboral o de la enfermedad profesional.

NORMAS QUE REGULAN EL FUNCIONAMIENTO DE LAS ART, LOS EMPLEADORES y LA SRT

El Capítulo IX, art. 31 de la ley 24.557 enumera los derechos, deberes y prohibiciones de los sujetos involucrados en el engranaje institucional del sistema, a saber: las ART, los empleadores y los trabajadores. Las respectivas prescripciones han sido complementadas y regladas por el dec. 170/96. En un sentido complementario, la Res. 700/00 o Programa "Trabajo seguro para todos" de la SRT, ha introducido reglas al respecto. Por ello, en esta sección proponemos analizar los deberes y obligaciones agrupados en función del sujeto, dejando en claro que cada deber conlleva un derecho para los restantes actores del sistema.

↪ Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART)

Algunas de las obligaciones de las ART son:

- denunciar ante la SRT los incumplimientos en materia de higiene y seguridad de los empleadores asegurados. La función de contralor que le otorga la Ley de Riesgos de Trabajo, correspondía, anteriormente, a la órbita estatal;
- promover la prevención, informando a la SRT los planes y programas exigidos a las empresas, controlando especialmente a las empresas testigo o críticas;
- el Art. 19 del dec. 170/96 puso a cargo de la ART deberes concretos y muy específicos de prevención de seguridad, tales como brindar capacitación a los trabajadores en técnicas de prevención de riesgos;
- mantener un registro de siniestralidad por establecimiento;



- informar a los interesados (las empresas afiliadas y los dependientes de éstas) sobre los establecimientos con que cuenta o que ha contratado para brindar asistencia médica y hospitalaria;
- informar a los interesados (las empresas afiliadas y los dependientes de éstas, el sindicato, la autoridad de aplicación, etc.) respecto de balances, alícuotas y demás elementos contables;
- brindar asesoramiento y asistencia técnica a los empleadores, conforme a lo dispuesto por el artículo 18 del Decreto N° 170/96;
- fijar sus cuotas de conformidad con las normas de la LRT.

El apartado 1° del Art. 31 de la LRT impone a las aseguradoras dos prohibiciones relevantes, en primera medida, efectuar exámenes psicofísicos con carácter previo a la afiliación y en segunda medida destinar recursos a objetos distintos de los, específicamente, previstos en la ley 24.557.

↻ **Los empleadores**

Entre sus deberes y obligaciones, mencionaremos:

- afiliarse a una ART, salvo que tramite y obtenga el reconocimiento como empleador autoasegurado;
- notificar a los trabajadores respecto de la identidad y la ubicación de la ART. Fundamentalmente este deber se cumple mediante la promoción gráfica a través de afiches que deben ser ubicados en lugares visibles de cada establecimiento;
- denunciar a la ART los accidentes y enfermedades profesionales que lleguen a su conocimiento;
- cumplir las normas de higiene y seguridad;
- mantener un registro de siniestralidad por establecimiento;
- permitir el ingreso de la ART a la que estuviera afiliado y de la SRT al establecimiento para efectuar los controles pertinentes;
- suministrar a su aseguradora la información que les requiera;
- cumplir el programa de capacitación acordado con su ART;



- brindar adecuada formación a su personal respecto de los riesgos inherentes a sus puestos de trabajo;
- cumplir con toda otra obligación que le asigne la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

☞ La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT)

Para la regulación y supervisión general del complejo sistema nacido de la ley 24.557, se creó, por esta misma norma, la SRT como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación y bajo la supervisión y fiscalización de la Secretaría de Seguridad Social. A la par de este nuevo organismo actúa también la Superintendencia de Seguros de la Nación, que en las materias de su competencia, ejerce las funciones que le asignan la ley N° 20.091.

De esta manera, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo:

- supervisa y fiscaliza el funcionamiento de las ART y de los empleadores autoasegurados;
- impone las sanciones previstas en la LRT a los empleadores autoasegurados;
- gestiona el Fondo de Garantía;
- mantiene un Registro Nacional de Incapacidades Laborales

LEYES Y NORMATIVAS SOBRE VIOLENCIA PSICOLÓGICA Y MALTRATOS EN EL AMBITO LABORAL

El acoso psicológico en el trabajo supone, para los entendidos en la materia, **la más grave amenaza para la salud de los trabajadores en este siglo XXI**. Constituye una forma sutil de violencia y provoca no sólo serios trastornos psicológicos en las víctimas, sino que, a la vez, agrava enfermedades físicas preexistentes, generando, en los casos más agudos, secuelas permanentes. En ese sentido y teniendo en cuenta la gravedad de la problemática, es que, en los últimos años del siglo pasado el Estado argentino se vio obligado a sancionar normativas tendientes a resguardar al trabajador en materia de violencia

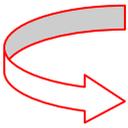


psicológica¹⁶.

La especialista cubana en Derecho Laboral y Seguridad Social, Lidia Guevara Ramírez sostiene que la figura del acoso moral debe ser tipificada como delito penal. A su vez, afirma que el hostigamiento o acoso sexual es una variante del acoso moral, debido a se constituye como una metodología de presión tendiente a demostrar autoridad, poder o superioridad, con el fin de obtener favores sexuales o someter a la víctima¹⁷.

Por último entendemos que el dictado de la norma no hará desaparecer la violencia dentro del ámbito laboral. Así, tanto la visibilidad de la ley como su efectivo cumplimiento, sólo se alcanzará a partir de la real concientización, por parte de los trabajadores, de sus derechos adquiridos, y, principalmente, cuando denuncien las diversas situaciones de violencia que viven a diario. En el capítulo que desarrollamos a continuación, intentamos profundizar a cerca de esta problemática, focalizando la mirada en el caso de los judiciales y su ámbito particular de trabajo.

CAPÍTULO III. EL CASO DE LOS TRABAJADORES JUDICIALES



“El ambiente laboral de la administración de justicia se caracteriza por la presencia de reiteradas situaciones de mobbing, injusticia y violencia”¹⁸.

El Poder Judicial, como parte integrante del régimen republicano de gobierno, atraviesa una crisis que afecta a todas las instituciones de la administración pública y a la sociedad en general. El carácter estructural de este estado crítico, cala en lo más profundo de todas las instituciones y, por lo tanto, el sistema judicial no permanece ajeno a esta situación. En términos macro, su propia constitución y lógica de funcionamiento se ven afectados, siendo los desencadenantes de una serie de transformaciones al interior de la estructura judicial.

¹⁶ A su vez, los estados provinciales también sancionaron normativas con ese mismo fin. Ejemplos de ello son la Leyes N° 13.168 y 1.225 de Provincia de Buenos Aires y Ciudad Autónoma respectivamente.

¹⁷ Tanto la legislación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires como la de la provincia de Jujuy, hacen expresa referencia al acoso sexual como un delito, sin embargo en la normativa correspondiente a la Provincia de Buenos Aires sólo figura de manera enunciativa.

¹⁸ Abajo Olivares, Francisco (2005: 2)



☞ Un entorno laboral perverso

El Poder Judicial se constituye, en términos funcionales, como uno de los organismos más sensibles y refractarios a las temáticas de violencia y acoso. Sin embargo y paradójicamente, el ambiente laboral de la administración de justicia se caracteriza por la presencia de reiteradas situaciones de *mobbing*, injusticia y violencia. Esta realidad se evidencia en los mecanismos que, de hecho, priman al momento de ingreso a la “gran familia judicial”. Durante muchos años - sin duda demasiados- el acceso al Poder Judicial estuvo determinado por una serie de “ismos” que en muchos casos, nos han llevado al lugar donde estamos hoy: amiguismos, nepotismos, favoritismos, despotismos y, cada tanto, cretinismos. De esta manera, se fue conformando una telaraña de relaciones de poder, mediada por deuda de favores, que, la incorporación de individuos altamente capaces y cualificados (que los hay, y en un elevado número) no ha logrado compensar.

Durante largo tiempo, en el camino de acceso a un cargo en la administración de justicia (incluyendo a todos los niveles) competían aquellos que tenían una determinada capacidad intelectual y/o laboral, contra otros cuyos únicos méritos eran ser hijo, primo, hermano o amigo de “alguien” lo suficientemente bien ubicado en la pirámide organizacional de la Justicia. De esta manera, a pesar de que probablemente la situación por estos días no sea tan escandalosa, el entorno judicial fue constituido sobre la base de obviar el principio de idoneidad. Así actualmente conviven dos tipos de personajes, que, si se lo proponen, pueden llegar a tornar verdaderamente hostil el ambiente laboral.

Sin duda se trata de una estructura organizativa marcadamente rígida y burocratizada, donde cada paso en el ascenso se encuentra claramente pautado de antemano, aunque no por ello resulta eficaz, justo o adecuado. Los ineficaces mecanismos de promoción se caracterizan por la puntuación que el superior jerárquico otorga a sus subordinados, siguiendo en ocasiones, criterios absolutamente personales y subjetivos. Esta situación empeora con la posible existencia de una obstaculización deliberada, por parte de ese superior jerárquico, del ascenso del agente judicial.

La “improductividad”¹⁹ del sistema judicial es, a todas luces, manifiesta. Si se dictan muchas o pocas sentencias -a pesar del esfuerzo y trabajo de los diferentes agentes-, si éstas son o no ajustadas al Derecho, no trasciende más allá del ámbito de los interesados en un proceso judicial -

¹⁹ Aquí el término “improductividad” no se utiliza en sentido de inactividad u ociosidad, sino en su connotación económica: no produce ningún bien o servicio que posteriormente sea intercambiado en el mercado.



salvo casos muy excepcionales y verdaderamente escandalosos-. No existe una acertada distribución de las competencias, ni se van a exigir responsabilidades que cuesten el cargo -y el sueldo- de algún superior jerárquico.

Por otra parte, en el sistema judicial no existe mecanismo alguno de resolución de conflictos, ya que los eventuales procedimientos de corte administrativista, suponen sistemas recursivos que en ningún caso revuelven los conflictos. El escenario se agrava cuando, al frente de los equipos humanos de trabajo, se encuentran estilos autoritarios de dirección. A modo de ejemplo, el propio esquema de los juzgados se caracteriza por la presencia de un titular que maneja su ámbito directo de influencia con una suerte de poder absoluto.

Por último, y a fin de dejar expuesto lo pernicioso del ámbito laboral judicial, nos referiremos al tema de las licencias médicas. La mayor parte de ellas son originadas por situaciones de estrés o de tipologías de índole psicosomáticas relacionadas con éste. Se ha podido constatar que la solicitud regular de licencias por esas causas ha superado, en algunos casos, un 30% del personal, en forma mensual. En algunos casos extremos, pedir una licencia médica es el único camino que, quien sufre de estas situaciones, encuentra para sobrevivir. En ese sentido se afirma que el trabajador judicial que se desempeña en el área administrativa, está expuesto primordialmente a los riesgos psicosociales y no tanto a los físicos. Como mencionamos en el capítulo inicial, los primeros se encuentran relacionados con los aspectos sociales de la labor, así, la organización social del trabajo es el factor que va a determinar o no la presencia de un desgaste psicofísico en el trabajador. Dada la relevancia de la problemática, en los acápites siguientes profundizamos en su abordaje.

☞ Las conductas del acoso

No vamos a reiterar aquí las conductas tradicionalmente consideradas como constitutivas de situaciones de *mobbing*. Nos interesa analizar en este apartado aquel tipo de trato que, junto con los gritos, los insultos, los desprecios o el “ninguneo”, resulta propio del ámbito laboral en el cual nos desenvolvemos diariamente. Podemos destacar en este sentido, por ejemplo -y entre otras conductas- la asignación de tareas marcadamente por debajo de las capacidades y del cargo de la víctima²⁰. Al mismo

²⁰ Este caso se constituye como un castigo implícito, que queda en evidencia por ejemplo, al mantener durante uno o dos años a un oficial en la mesa de entradas de un juzgado, junto a los meritorios que recién se incorporan, impidiéndole siquiera preparar proveídos simples.



tiempo, el hacer en forma pública y sistemática que un empleado de rango o categoría inferior, revise las resoluciones que debe preparar un secretario, constituye, para éste último, un importante daño.

En forma paralela a estas conductas aparecen otras igualmente vinculadas con medidas de tipo organizacional, y especialmente dentro del ámbito sancionador y/o de premiación. En efecto, no es extraño encontrar sumarios o procedimientos sancionatorios apelados que hayan sido resuelto a favor del agente o empleado, pero que, sin embargo, suponen un desgaste permanente.

Por último la determinación de puntajes y calificaciones que, anualmente, se realizan a fin de establecer el “*ranking* de ascensos” es, sin duda, otro de los ámbitos donde las persecuciones y los hostigamientos se hacen más evidentes. Postergar durante años - cuando no indefinidamente- merecidos ascensos, utilizando para ello criterios absolutamente subjetivos a la hora de calificar; materializar las calificaciones utilizando conceptos diferentes según se aplique a uno u otro empleado, entre otros, son ejemplos de injusticia, persecución y, por supuesto, de violencia laboral en el poder judicial.

☞ Zona de riesgo

El excesivo cúmulo de trabajo, un empeoramiento en las condiciones laborales, endeble estructuras edilicias, problemas para administrar las relaciones entre los judiciales y las jerarquías, etc., son algunos de los aspectos que caracterizan al ámbito judicial de estos días. En medio de este escenario los trabajadores judiciales ven, inevitablemente afectada su salud, con el surgimiento de un amplio abanico de inconvenientes físicos, psíquicos y laborales.

En este apartado nos proponemos analizar los riesgos que traen aparejados aquellas tareas desempeñadas en los diferentes ámbitos del Poder Judicial. Enumeramos, a continuación cada uno de ellas con sus respectivas patologías.

Trabajadores sociales. Su labor tiene como característica principal el trabajo cotidiano en zonas urbanas marginales, lo que supone riesgos de seguridad. Es muy frecuente la visita a hogares, correccionales u otro tipo de instituciones donde existe la más variada gama de problemas y trastornos que suelen llegar a lo patológico, con el peligro que ello implica para el trabajador. Al mismo tiempo, el ámbito habitual de su labor son los hogares considerados riesgosos, ya que en muchos de ellos prevalece la violencia familiar, a la cual queda expuesto el trabajador social. A esta situación, debe sumarse el contacto con plagas (por ejemplo la pediculosis), y enfermedades infectocontagiosas.



Oficial Notificador (Receptor). En este caso los trabajadores -incluso los trabajadores sociales-, siguiendo un circuito previamente asignado, deben entregar cédulas de notificación. Esta labor los expone a diferente tipo de reacciones por parte de los notificados, debido a que las personas pueden sentirse acosadas y por lo tanto reaccionar, por ejemplo, de forma violenta. Asimismo, los oficiales corren riesgos con las mascotas presentes en los domicilios que deben notificar.

Oficiales de Justicia. Estos trabajadores son encargados de la ejecución de embargos de bienes muebles o inmuebles, por lo tanto necesariamente su labor diaria se desenvuelve en una escena conflictiva. Creemos imprescindible dejar en claro que para la concreción de sus actividades no está dispuesta (en ningún caso) la compañía de la fuerza pública, lo cual implica una total desprotección del trabajador.

Personal de las morgues judiciales En este caso los riesgos son de índole sanitaria, debido a que se trabaja con cadáveres desconocidos sin saber las enfermedades infectocontagiosas que hubieran padecido en vida. La misma exposición surge al momento de realizar las necropsias.

Personal de departamentos de secuestros judiciales. El mismo, manipula todos los elementos secuestrados judicialmente y que forman parte de “la prueba del delito”. En algunos casos, estos fueron utilizados para llevar a cabo homicidios o accidentes donde la víctima ha perdido sangre, o se trata de prendas que pueden estar contaminadas por una serie de infecciones.

Personal de Mayordomía. Este tipo de labor se encuentra expuesta a riesgos de tipo sanitario.

Personal de maestranza y servicio. Dentro de esta rama del personal del Poder Judicial, deben diferenciarse los diferentes oficios que la componen:

- **Electricistas.** Realizan tareas de riesgo al estar en contacto sin la protección específica con altos voltajes.
- **Metalúrgicos.** Están expuestos a la radiación que producen las máquinas soldadoras de arco eléctrico, ésta produce a lo largo del tiempo, una atrofia en los genitales masculinos.
- **Carpinteros.** Manipulan máquinas eléctricas, en la mayoría de los casos, cortantes; a su vez se encuentran expuestos a la inhalación del polvillo de la madera que, en el largo plazo, deriva en afecciones respiratorias.
- **Personal de servicio.** Estos trabajadores manejan todo tipo de desperdicios y papeles, sin ningún tipo de protección, por lo cual, con el transcurso del tiempo, pueden sufrir enfermedades dermatológicas y/o respiratorias.



Personal administrativo. Las personas que integran esta categoría conforman la mayoría de la planta del Poder Judicial, debido a que esta categoría engloba a todos los trabajadores que cumplen funciones en juzgados o dependencias con tareas administrativas. Es por ello que nos detenemos en este punto para desagregar puntualmente los riesgos a los que se encuentran expuestos:

- ✓ **Riesgos físicos.** Una cantidad excesiva de horas en pie y en posiciones no recomendadas, producen, con el transcurso del tiempo problemas de columna y circulatorios. Similar es el riesgo que corre un operador de computadora debido a la posición en la cual trabaja, a ello se le suma el desgaste visual por su exposición al monitor.
En términos de estructura edilicia, un factor de riesgo lo constituye la ausencia de una ventilación adecuada en las oficinas, la cual conlleva enfermedades de tipo respiratorias. Seguidamente, en los lugares de trabajo existen elementos eléctricos (disyuntores diferenciales) que, en ocasiones no cuentan con la debida protección. Otro de los riesgos habituales es la falta de fijación de estanterías, casilleros, o muebles, los cuales están cargados con gran cantidad de papeles y/o expedientes, en algunos casos de gran tamaño y peso. Un riesgo común en las oficinas es el hecho de que la carpintería posea grandes paños de vidrios que en caso de romperse llegan a hacer un arma letal para el trabajador. Por último, la ausencia de sistemas de prevención de incendios y señalización de salidas para casos de emergencias, son, también, factores de riesgos.
- ✓ **Riesgos psicológicos.** Este tipo de riesgo es el más difícil de detectar, puesto que se va produciendo en el tiempo sin dar señales claras de las afecciones hasta que se produce un “*crack psicológico*”. Uno de los motivos que llevan al trabajador a esta instancia es la presión constante de los jefes hacia los empleados para efectivizar su tarea habitual. La misma viene acompañada de la constante amenaza de su extensión horaria, la recarga de tareas, las posibles sanciones por el no cumplimiento de las tareas exigidas, las frustraciones personales, el sentimiento de desigualdad y la falta de comunicación y dialogo entre funcionarios y empleados. Seguidamente la presión trae aparejada la inequidad en la distribución de las tareas, el autoritarismo de parte de los jefes, el acoso sexual, la escasez de compañerismo, la ausencia de capacitación y motivación, la diferencia que, en algunos casos, se produce entre el empleado contratado y el personal de planta, la falta de reconocimiento por parte de los jefes hacia los empleados que realizan su tarea habitual en tiempo y forma, etc. Un agravante de lo anterior es el contacto directo con la problemática del público que atienden, lo cual, indudablemente afecta emocionalmente al trabajador.



CAPÍTULO IV. PREVENCIÓN. MODOS DE INTERVENCIÓN

UN PRIMER ACERCAMIENTO²¹



“Prevención de riesgos no es ni más ni menos que eliminar o controlar toda condición de trabajo que pueda suponer un daño para la salud de los trabajadores”²².

Prevención significa anticiparse. Actuar antes de que algo suceda con el fin de impedirlo o para evitar sus efectos. Implica prever con antelación las consecuencias negativas de una situación y actuar para cambiarla. Un riesgo es una situación en la que pueden ocurrir cosas indeseadas. Es, en realidad, toda circunstancia que aumenta la probabilidad de que suceda algo que valoramos como negativo. Prevención de riesgos no es ni más ni menos que eliminar o controlar toda condición de trabajo que pueda suponer un daño para la salud de los trabajadores.

La primera condición para una intervención eficaz es abandonar la idea de que se puede hacer prevención simplemente añadiendo un departamento específico al organigrama del lugar de trabajo (modelo «side-car»). No se trata sólo de contratar profesionales de la prevención, ni de concertar los servicios de una mutual o entidad especializada, ni siquiera de montar el propio servicio de prevención. Esto sólo no es suficiente. Diseñar o modificar un proceso de trabajo de manera que no dañe a la salud de la fuerza laboral, corresponde tanto al ámbito de las decisiones jerárquicas, como al control constante de los mismos trabajadores implicados.

El principio básico de la prevención en el lugar de trabajo es justamente, prevención integrada. Según este precepto, todas las decisiones deben tomarse cuidando que, de ellas, no se deriven daños a la salud de los trabajadores. La organización horaria, la asignación de tareas, la reestructuración de procesos, etc., todo debe analizarse previamente para detectar si puede suponer algún tipo de riesgo con el fin de eliminarlo o minimizarlo.

La gestión de la prevención no es una tarea simple ni intuitiva. Debe integrarse a

²¹ La información que volcamos a lo largo de este capítulo fue extraída del libro de Pere Boix, y otros *“Guía del delegado y delegada de prevención”*; ISTAS; Madrid; 2004. Es necesario puntualizar que la reproducción que aquí se hace del mismo no es textual, aunque seguimos algunos puntos de la obra. Al mismo tiempo debemos aclarar que fueron modificados algunos términos en función del caso específico de la administración pública como ambiente de trabajo.

²² Pere Boix y otros, (2004: 17)



lo largo de toda la pirámide jerárquica, lo cual requiere una distribución clara de funciones. Asimismo, en ocasiones es necesario aplicar procedimientos para los que se requiere un apoyo especializado y contar con la participación de los trabajadores. La aplicación de medidas preventivas requiere organización e inversiones.

Todo esto debe ser objeto de una planificación coherente para que los distintos engranajes se acoplen y la máquina de la prevención se ponga a funcionar. De no hacerlo así se corre el riesgo de embarcarse en acciones sin sentido.

Como cualquier política, la prevención requiere el compromiso por parte de las autoridades y del personal. En nuestro caso, el Poder Judicial debe definir sus objetivos de prevención y comprometerse en la mejora permanente de las condiciones de trabajo.

MÉTODOS PARA LA DETECCIÓN DE RIESGOS

☞ Plan de prevención de riesgos

La aplicación de medidas preventivas derivadas de la evaluación de riesgos tampoco puede hacerse al sin planificación. Para ello, previamente, es necesario contestar básicamente tres preguntas: ¿quién hace qué?, ¿cómo debe hacerse?, y ¿con qué medios? En otras palabras, hay que concretar las «reglas del juego» generales a cada dependencia en particular. Así, es necesario decidir, por ejemplo, quién y cómo se reunirá con los trabajadores o sus representantes, cómo se desarrollará la formación, qué cauces de consulta se establecerán, qué procedimientos de información o de alerta sobre riesgos se pondrán en marcha, quién se va a encargar de organizar la prevención en el día a día, dónde buscar apoyo especializado, cómo abordar la evaluación de riesgos, cuánto costará todo esto, y finalmente elaborar el plan de riesgos.

Una vez resueltas esas inquietudes, y con el fin de diagramar una planificación de prevención, es necesario establecer, aquellos objetivos que se pretenden lograr y las soluciones más viables para alcanzarlos; al mismo tiempo determinar los pasos y los plazos a seguir para ponerlos en práctica. Cuando todo esto está decidido, escrito y consensuado se ha logrado un plan de prevención de riesgos.

Un plan de prevención, debe incluir básicamente los siguientes contenidos:

- ✓ Las medidas que se van a adoptar para asegurar una protección eficaz frente a los riesgos;
- ✓ Los medios humanos, materiales y económicos necesarios para lograr

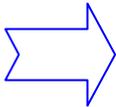


dicho objetivo;

- ✓ Las fases y prioridades para su aplicación;
- ✓ Y las previsiones para el seguimiento y control periódico de su eficacia.

De esta manera el plan debe integrar tanto las actividades de vigilancia de la salud, como aquellas referidas a la formación e información de los trabajadores. Finalmente, son responsables de la aplicación y seguimiento del plan preventivo, el empleador y los Delegados de Prevención.

∞ Vigilancia de la Salud



Vigilar la salud de los trabajadores/as es estar atentos para evitar que ésta se vea dañada por las condiciones de trabajo²³.

Vigilar significa estar atentos para evitar que ocurran cosas indeseadas. Esta vigilancia debiera llevarse a cabo mediante reconocimientos médicos o exámenes de salud, los cuales se constituyen en una de las herramientas más importantes del trabajador a la hora de vigilar su salud y, por lo tanto, *su periodicidad es un derecho del trabajador²⁴*. Asimismo, existen otras formas posibles de vigilancia, por ejemplo, encuestas de salud, controles biológicos, estudios de ausentismo o estadísticas de accidentes. Todo lo que aporte información sobre la salud de los trabajadores puede convertirse en un instrumento de vigilancia.

La vigilancia de la salud sirve básicamente para tres cosas:

- a) para darse cuenta a tiempo de que un trabajador se está enfermando y poder actuar cuanto antes;
- b) para estudiar si las enfermedades de un colectivo de trabajadores están relacionadas con su trabajo;

²³ Pere Boix y otros (2004: 40)

²⁴ Según lo estipula la LRT, los exámenes médicos son obligatorios para los trabajadores al momento de su ingreso, egreso y de manera periódica durante su desempeño laboral. Para el último caso, y a fin de detectar las afecciones emergentes y las patologías laborales, la frecuencia de su realización depende de la exposición del trabajador a los factores que ponen en riesgo su salud. En términos generales, en el ámbito privado los exámenes médicos de ingreso y egreso se cumplen, sin embargo en la administración pública no.



c) para comprobar si las medidas preventivas evitan realmente el daño a la salud de los trabajadores.

La vigilancia de la salud debe integrarse en todo el proceso preventivo, ya que nos puede ser útil tanto para identificar problemas en la evaluación de riesgos, como para verificar la eficacia del plan de prevención. Además de ello, es un derecho de todo trabajador para controlar su estado de salud.

⇒ Evaluación de los riesgos

La evaluación de riesgos no es un procedimiento único ni con límites claros. En ella se entremezclan procesos de información, investigación, participación y decisión, en los que intervienen diversos agentes. No debe entenderse como un procedimiento exclusivamente técnico ni, mucho menos, como algo externo a la institución empleadora.

Tampoco existe un método único para realizar la evaluación de riesgos, hay que elegir aquel que mejor se adapte a las características de cada lugar de trabajo (tamaño, tipo de riesgos, recursos disponibles, etc.). El diseño sobre cómo hacer la evaluación de riesgos debe ser siempre un objeto de planificación y de interconsulta.

En todo caso hay pautas generales mínimas que deben ser respetadas en cualquier procedimiento de evaluación de riesgos. Como primera medida, se debe recopilar información básica sobre: las características técnicas de la labor (materias primas, equipos de trabajo, etc.), la organización del trabajo (complejidad, tareas, distribución, etc.), el estado de salud del trabajador (enfermedades, características personales, etc.). Como segunda medida, es necesario analizar la información obtenida, a fin de identificar los peligros que existen en esas condiciones laborales y qué trabajadores se encuentran más expuestos. Por último, y lo más importante, es preciso evaluar el riesgo existente a partir de criterios técnicos, objetivos y consensuados con los trabajadores.

Los resultados de la evaluación deben transformarse en propuestas de reducción de los riesgos detectados, así como en planes de control periódico de las condiciones laborales y de vigilancia de la salud de los trabajadores. De este modo, la evaluación de riesgos no es un trámite que se cumple de una vez y para siempre, sino que es un instrumento de prevención y, como tal, un elemento dinámico que debe revisarse y actualizarse.



EL DELEGADO DE PREVENCIÓN EN SALUD LABORAL



Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales²⁵.

Participar es algo más que presentar denuncias y afectar reclamos. Buena parte de la actividad preventiva depende de la evaluación de riesgos, que se identifiquen como tales los existentes. Para que la prevención sea una realidad en el ámbito de trabajo y se traduzca en una mejora de las condiciones laborales y de vida, es necesario lograr que la evaluación de riesgos ponga al descubierto todas las condiciones de trabajo negativas para la salud y seguridad de los trabajadores. Esto sólo se puede lograr con la participación activa de los trabajadores.

La participación de los trabajadores permite identificar necesidades preventivas y adoptar medidas que mejoren la calidad de vida laboral en términos de funcionalidad y comodidad.

↪ Funciones de los Delegados de Prevención en el Ámbito Judicial

Como es sabido, en nuestro país la figura del Delegado de Prevención en Salud Laboral no se encuentra incorporada a la normativa, por lo tanto no cuenta con una asignación legal de funciones y responsabilidades. Sin embargo, una instancia de negociación como lo son los Convenios Colectivos de Trabajo, genera un espacio propicio para discutir aquellas cuestiones referidas a la Salud Laboral y Medio Ambiente de Trabajo. Paralelamente, y en ese marco de intercambio, puede ser factible, inclusive, ahondar en torno a la incorporación de la figura del delegado como un actor formal en el proceso de prevención.

A pesar del silencio en la legislación, la Federación Judicial Argentina propició la creación de la figura del Delegado de Prevención, por medio de un programa integral de formación, en el cual se delinearon, paralelamente, sus funciones estratégicas para una intervención sistemática en materia de Salud.

A continuación detallamos las responsabilidades específicas de los Delegados de prevención en el ámbito judicial de trabajo:

- Vigilar y controlar el efectivo cumplimiento de la normativa.

²⁵ Pere Boix y otros; (2004: 61)



- Observar que se cumplan las condiciones laborales óptimas de salud física y psicológica en los lugares de trabajo del Poder Judicial de su Provincia.
- Denunciar los riesgos e irregularidades en materia de condiciones laborales y medio ambiente.
- Receptar y articular las reivindicaciones individuales y colectivas de los compañeros en materia de Salud Laboral y Medio Ambiente, para que estas puedan ser oídas y transformadas en política gremial colectiva efectiva.
- Integrar los Consejos Provinciales de Delegados de la FJA, a los cuales lleva las problemáticas locales, confluyendo en una política gremial de orden provincial.

CAPÍTULO V. ESTRUCTURAS GREMIALES de SALUD LABORAL. ESTRATEGIAS de ACCIÓN

LA ACCIÓN SINDICAL EN LA SALUD.



“Un objetivo permanente de la acción sindical es la puesta en práctica de fórmulas de participación en todos los momentos de la actuación preventiva”²⁶.

La acción sindical en salud laboral debe estar dirigida a la eliminación y control de los riesgos en el lugar de trabajo. Como se mencionó anteriormente, la prevención no es un asunto puramente técnico ni exclusivo de los Servicios de Prevención, sino que en ella juega un papel esencial la acción sindical. El control del riesgo no puede ser efectivo sin la presencia de los trabajadores, por lo tanto, un objetivo permanente de la acción sindical, es la puesta en práctica de fórmulas de participación en todos los momentos de la actuación preventiva: desde la identificación del riesgo a la propuesta de alternativas de prevención y la evaluación de su resultado.

La prevención, en definitiva, depende menos de las posibilidades técnicas que de la capacidad sindical para exigir soluciones y hacerlas cumplir. De este

²⁶ Pere Boix y otros (2004: 91)



modo, los ejes de la acción sindical en materia de salud laboral son los siguientes:

- ✓ **Hacer visible lo invisible:** poner de manifiesto aquello que los trabajadores/as piensan y sienten, hacer pública su experiencia subjetiva de exposición a los riesgos y sus problemas de salud tal y como los viven diariamente en sus puestos de trabajo.
- ✓ **Convertir lo individual en colectivo:** ofrecer a los trabajadores/as la oportunidad de compartir sus insatisfacciones y sufrimientos con el resto de compañeros y expresar colectivamente los problemas de salud derivados de las condiciones de trabajo.
- ✓ **Transformar la percepción en acción:** desarrollar iniciativas y propuestas de mejora de las condiciones de trabajo implicando a los propios trabajadores las en las actuaciones encaminadas a la solución de los problemas.

∞ **Intervención sindical: algo más que denunciar y reclamar**

Identificar riesgos:

- inspeccionar centros y puestos de trabajo;
- investigar situaciones de riesgo, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
- recoger sistemáticamente las opiniones de los trabajadores.

Evaluar la importancia de los problemas:

- estar informado de los riesgos y daños ligados a las tareas y ocupaciones;
- conocer la legislación de referencia;
- priorizar los problemas según su importancia.

Informar a los trabajadores:

- informar sobre riesgos y su prevención;
- difundir resultados de evaluaciones de riesgos;
- asesorar y orientar ante problemas concretos;
- discutir las propuestas de mejoras de los propios interesados.



Proponer soluciones:

- estudiar alternativas técnicas al problema;
- negociar planes y medidas a tomar;
- denunciar los incumplimientos patronales.

PLAN NACIONAL DE SALUD LABORAL DE LA FEDERACIÓN JUDICIAL ARGENTINA

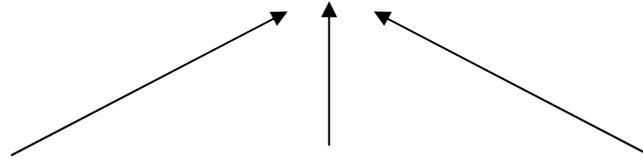
Con el objetivo de promover una acción participativa y preventiva y en el marco del convenio establecido con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, la Federación Judicial Argentina, se comprometió a llevar adelante un **“Plan Nacional de Salud Laboral, Violencia Psicológica y Medio Ambiente de Trabajo”**. Este esquema se construye sobre dos pilares esenciales: el teórico metodológico que lo constituye la revalorización del saber de los trabajadores, y la prevención como estrategia central de trabajo. Al mismo tiempo, el compromiso asumido por parte de la FJA a partir del diseño de un plan de características nacionales, da cuenta de la relevancia que le otorga a la salud de sus trabajadores.

Esta estrategia gremial e institucional tiene como actor principal al Delegado de Prevención en Salud Laboral y Medio Ambiente, cuya etapa inicial de formación se desarrolló a lo largo del 2006. La constitución de estos cuadros gremiales ha posibilitado la creación de un espacio institucional específico para el tratamiento de las temáticas referidas a salud laboral.

↳ Estructura Nacional de Salud y Medio Ambiente de la FJA

Como mencionamos previamente, el plan gremial e institucional que la FJA ha diseñado tiene por objeto la creación de un espacio institucional específico para el tratamiento de las temáticas referidas a la salud laboral. En este sentido, a continuación presentamos el organigrama establecido.





Consejos Provinciales de Delegados en Prevención en Salud Laboral y Medio Ambiente. (Uno por provincia afiliada a la FJA)

Se plantea la constitución de una estructura, dentro de la propia FJA y dependiente de su Mesa de Conducción Nacional, cuya función específica es el tratamiento de cuestiones relativas a la Salud Laboral, Violencia Psicológica y Medio Ambiente de Trabajo.

La noción que sostiene esta propuesta supone la necesidad de una estructuración particular para los problemas relativos a la salud laboral y condiciones de trabajo cuya organización asuma como eje su tratamiento específico, en aspectos académicos, formativos, informativos, legales, de seguimiento y técnicos. Desde el punto de vista de la política gremial, tanto nacional como provincial, esta estructura, formada por los **Delegados de Prevención**, actúa de manera propositiva hacia las mesas de conducción provinciales y nacional, aportando los elementos técnicos y gremiales para la implementación de políticas.

A continuación se describen la constitución, objetivos, pertinencias y atribuciones de la presente estructuración propuesta:

1. Delegado de Prevención en Salud Laboral y Medio Ambiente: Es el actor principal de la organización de la estructura gremial que aborda las problemáticas de Salud Laboral y Medio Ambiente.

2. Consejos Provinciales de Delegados: Se encuentran constituidos por delegados provinciales y/o departamentales de Salud Laboral y Medio Ambiente. Son los órganos fundamentales de política gremial provincial en materia de Salud Laboral y Medio Ambiente, de los cuales surgen los miembros del Consejo Nacional de Salud Laboral y Medio Ambiente. Sus funciones son:

- ✓ Centralizar sistemáticamente las problemáticas de cada departamental sobre la Salud Laboral.
- ✓ Crear una base estadística de seguimiento de la problemática de Salud Laboral, Medio Ambiente y Violencia Psicológica y remitir informes sobre la situación provincial de los trabajadores del poder judicial, a la mesa de conducción provincial y nacional.



- ✓ Aportar elementos en materia de Salud Laboral, Medio Ambiente y Violencia Psicológica para las negociaciones de Convenios Colectivos de Trabajo.
- ✓ Inspeccionar regularmente los lugares de trabajo con el objeto de controlar las condiciones laborales en que se desempeñan las labores.
- ✓ Denunciar el incumplimiento de normas en materia de Salud Laboral y de toda condición insalubre de trabajo, esté normada o no.
- ✓ Ser el canal provincial de denuncia de violencia psicológica.
- ✓ Diseñar las propuestas de lucha gremial, a la conducción gremial de cada provincia, en materia de Salud Laboral, Medio Ambiente y Violencia Psicológica.
- ✓ **3. El Consejo Nacional de Delegados:** está conformado por, al menos, un delegado de prevención de cada provincia y se reúne, con la totalidad de los delegados provinciales, dos veces al año.

Sus funciones son:

- ✓ Coordinar una política nacional unificada en materia de Salud Laboral, Medio Ambiente y Violencia Psicológica en base a los aportes conjuntos de los delegados provinciales.
- ✓ Diseñar las propuestas a la mesa de conducción nacional en materia de salud.



BIBLIOGRAFÍA

- Abajo Olivares, Francisco J.; *“La venda de Astrea. Violencia laboral en la administración de justicia”*; en: www.lexisnexis.com.ar; abril 2005.
- Abajo Olivares, Francisco J., *“Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral”*, Ed. Lexis Nexis-Depalma; Buenos Aires 2004.
- Aro Seppo, *Stress morbidity and health relected behaviour*. Scand J. Soc Med Suppl. 1981.
- Canteros Germán y Perrazo Silvia Coords.; *“Informe del Área de Salud y Trabajo de la Asociación Judicial de Entre Ríos”*; Área de Salud y Trabajo de la Asociación Judicial de Entre Ríos; Paraná; 2006.
- *“Cuadernos de Salud Laboral”*; Secretaría de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de la CTA; Los Impresionistas- CTA; Ciudad Autónoma de Buenos Aires; 2005-2006.
- *“Curso general de Salud Laboral, libro de ejercicios”*; CIFESAL, Centro de Investigación y Formación de Empresas; Madrid; agosto 2001.
- Egber Dora, Seguel Isabel comp. y otros; *“La zona de riesgo de los trabajadores de la Salud”*; Ediciones Debate Internacional, Serie Salud Laboral - CTA; Ciudad Autónoma de Buenos Aires; septiembre 2004.
- Gómez de Acevedo, Amanda R. *“Condición y Medio Ambiente de Trabajo. Influencias en la Salud de los Trabajadores Judiciales de Corrientes”*, trabajo de tesis, Universidad Nacional del Nordeste, Carrera Relaciones Laborales, comunicación y turismo, Corrientes, 2001.
- Geretto, Jorge; *“Los accidentes del trabajo en altura”*; Ediciones Debate Internacional, Serie Salud Laboral- CTA; Ciudad Autónoma de Buenos Aires; noviembre 2004.
- *“Guía para la elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales”*; Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo Comunidad de Madrid y Agrupación de Sociedades Laborales de Madrid; Madrid; junio 2004.
- Manzo, Carlos, *“Violencia Psicológica en el Poder Judicial”*; CEFJA y IEF-CTA; Buenos Aires, junio 2004.



- Mustafá, Jacobo; *“Medio ambiente de trabajo”*; Ediciones Debate Internacional, Serie Salud Laboral - CTA; Ciudad Autónoma de Buenos Aires; noviembre 2002.
- Pere Boix, Rafael Gadea, Rebeca Torada, Valeria Liberti Bona, Estefanía Blount; *“Guía del delegado y delegada de prevención”*; Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS); Madrid; 2004.
- Ramírez, Luís Enrique; *“Hacia una nueva Ley de Riesgos del Trabajo”*; Ediciones Debate Internacional, Serie Salud Laboral- CTA; Ciudad Autónoma de Buenos Aires; septiembre 2004.
- Ramírez, Luís Enrique; *“Riesgos del Trabajo. Manual práctico (Ley 24.557) Tercera edición con decreto 1278/2000”*; B de la F; Montevideo; Julio 2003.
- Rofe, Julia V. y Funes Hugo A; *“Salud y Condiciones de Trabajo de los Trabajadores Judiciales”*; CEFJA y Fundación Judicial Bonaerense; Buenos Aires; marzo 1999.
- Zubeldía, Ibon; *“Retos en Salud Laboral: formación de nuevos delegados y delegadas”*; en *Revista Iraultzen N°140*; Bullkograf S.A.L; Donosita; 2007.
- Zelaschi, Constanza; *“Malestar docente”*; Ediciones Debate Internacional, Serie Salud Laboral - CTA; Ciudad Autónoma de Buenos Aires; agosto 2003.
- Zelaschi, Constanza comp.; *“II Seminario Internacional de Salud Laboral: Acción colectiva para una acción sindical ofensiva”*; Ediciones Debate Internacional, Serie Salud Laboral- CTA; Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Agosto 2004.
- Zelaschi, Constanza comp.; *“Pérdida de la Salud y contaminación del medio ambiente”*; Ediciones Debate Internacional, Serie Salud Laboral - CTA; Ciudad Autónoma de Buenos Aires; septiembre 2003.



1. PÁGINAS WEB DE INTERÉS

ORGANISMOS SINDICALES

- Federación Judicial Argentina:
www.fja.org.ar

- Centro de Estudios y Formación de la Federación Judicial Argentina:
www.cefja.org.ar

- Departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente - CTA Nacional:
www.cta.org.ar

- Instituto Sindical del Trabajo, Medio Ambiente y Salud. Comisiones Obreras - España:
www.istas.ccoo.es

ORGANISMOS OFICIALES ARGENTINOS

- Superintendencia de Riesgos del Trabajo:
www.srt.gov.ar

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social:
www.trabajo.gov.ar/

- Portal de la Seguridad Social:
<http://www.seguridadsocial.gov.ar>



- Administración Nacional de la Seguridad Social:

www.anses.gov.ar/

- Superintendencia de las AFJP:

www.safjp.gov.ar/sisafjp

ORGANISMOS OFICIALES EXTRANJEROS

- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales - Venezuela:

www.inpsasel.gov.ve/

- Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores - Cuba:

www.sld.cu/sitios/insat/index.php

ORGANISMOS INTERNACIONALES

- Organización Internacional del Trabajo (OIT):

www.ilo.org/global/lang--es/index.htm



2. LEY N° 24.557- LEY DE RIESGOS DE TRABAJO

BUENOS AIRES, 13 de SEPTIEMBRE de 1995
LEY SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO
BOLETIN OFICIAL - 04/10/1995
Vigente

DESCRIPTORES:

ACCIDENTES DE TRABAJO-ENFERMEDAD PROFESIONAL- SEGURO POR ACCIDENTE DE TRABAJO- INCAPACIDAD LABORAL- INCAPACIDAD PERMANENTE- INCAPACIDAD TEMPORARIA- PORCENTAJE DE INCAPACIDAD- INDEMNIZACION- ASISTENCIA MEDICA- ASEGURADORAS DE RIESGO DEL TRABAJO- FONDO DE GARANTIA DE LA LEY SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO- FONDO DE RESERVA DE LA LEY SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO- SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO- RESPONSABILIDAD CIVIL- COMITE CONSULTIVO PERMANENTE DE LA LEY SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO NOTICIAS ACCESORIAS:

CANTIDAD DE ARTICULOS QUE COMPONEN LA NORMA 51 OBSERVACION POR DECRETO 659/96 (B.O. 27-6-96) POR ART 2 SE ESTABLECE COMO FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA PRESENTE LEY EL DIA 1-7-96. TEXTO ART 37 CONFORME SUSTITUCION POR ART 74 LEY 24938 (B.O. 31-12-97) OBSERVACION ART 6 INC. 2) VER DECRETO 658/96 (B.O. 27-6-96) QUE APRUEBA EL LISTADO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES OBSERVACION ART 8 POR RES 179/96 (B.O. 16-7-96) Y DECRETO 659/96 (B.O. 27-6-96) SE APRUEBA LA TABLA DE EVALUACION DE INCAPACIDADES LABORALES

CAPITULO I. OBJETIVOS Y AMBITO DE APLICACION DE LA LEY (artículos 1 al 3)

ARTICULO 1 - Normativa aplicable y objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT).

1. La prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo se regirán por esta LRT y sus normas reglamentarias.
2. Son objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT): a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;
b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;
c) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados;
d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 2 :

1. Están obligatoriamente incluidos en el ámbito de la LRT: a) Los funcionarios y empleados del sector público nacional, de las provincias y sus municipios y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires; b) Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado; c) Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública.
2. El Poder Ejecutivo nacional podrá incluir en el ámbito de la LRT a:
a) Los trabajadores domésticos;
b) Los trabajadores autónomos;
c) Los trabajadores vinculados por relaciones no laborales; y
d) Los bomberos voluntarios.



SEGURO OBLIGATORIO Y AUTOSEGURO

ARTICULO 3:

1. Esta LRT rige para todos aquellos que contraten a trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.
2. Los empleadores podrán autoasegurar los riesgos del trabajo definidos en esta ley, siempre y cuando acrediten con la periodicidad que fije la reglamentación;
 - a) Solvencia económico-financiera para afrontar las prestaciones de esta ley; y
 - b) Garanticen los servicios necesarios para otorgar las prestaciones de asistencia médica y las demás previstas en el artículo 20 de la presente ley.
3. Quienes no acrediten ambos extremos deberán asegurarse obligatoriamente en una "Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART)" de su libre elección.
4. El Estado nacional, las provincias y sus municipios y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires podrán igualmente autoasegurarse.

CAPITULO II. DE LA PREVENCION DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO (artículos 4 al 5)

OBLIGACIONES DE LAS PARTES

ARTICULO 4 :

1. Los empleadores y los trabajadores comprendidos en el ámbito de la LRT, así como las ART están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo. A tal fin y sin perjuicio de otras actuaciones establecidas legalmente, dichas partes deberán asumir compromisos concretos de cumplir con las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo. Estos compromisos podrán adoptarse en forma unilateral, formar parte de la negociación colectiva, o incluirse dentro del contrato entre la ART y el empleador.
2. Los contratos entre la ART y los empleadores incorporarán un Plan de Mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad, que indicará las medidas y modificaciones que los empleadores deban adoptar en cada uno de sus establecimientos para adecuarlos a la normativa vigente, fijándose en veinticuatro (24) meses el plazo máximo para su ejecución. El Poder Ejecutivo nacional regulará las pautas y contenidos del Plan de Mejoramiento, así como el régimen de sanciones.
3. Mientras el empleador se encuentre ejecutando el Plan de Mejoramiento no podrá ser sancionado por incumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.
4. La ART controlará la ejecución del Plan de Mejoramiento, y está obligada a denunciar los incumplimientos a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).
5. Las discrepancias acerca de la ejecución del Plan de Mejoramiento serán resueltas por la SRT.

RECARGO POR INCUMPLIMIENTO

ARTICULO 5 :

1. Si el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se hubiere producido como consecuencia de incumplimientos por parte del empleador de la normativa de higiene y seguridad en el trabajo, éste deberá pagar al Fondo de Garantía, instituido por el artículo 33 de la presente ley, una suma de dinero cuya cuantía se graduará en función de la gravedad del incumplimiento y cuyo tope máximo será de treinta mil pesos (\$ 30.000).
2. La SRT es el órgano encargado de constatar y determinar la gravedad de los incumplimientos, fijar el monto del recargo y gestionar el pago de la cantidad resultante.



CAPITULO III

CONTINGENCIAS Y SITUACIONES CUBIERTAS (artículos 6 al 10)

CONTINGENCIAS

ARTICULO 6 :

1. Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.

2. Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado de enfermedades profesionales que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo anualmente, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos y actividades, en capacidad de determinar por sí la enfermedad profesional. Las enfermedades no incluidas en el listado como sus consecuencias en ningún caso serán consideradas resarcibles.

3. Están excluidos de esta ley:

- a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo;
- b) Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación.

INCAPACIDAD LABORAL TEMPORARIA

ARTICULO 7 :

1. Existe situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) cuando el daño sufrido por el trabajador le impida temporariamente la realización de sus tareas habituales.

2. La situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) cesa por:

- a) Alta médica;
- b) Declaración de Incapacidad Laboral Permanente (ILP);
- c) Transcurso de un año desde la primera manifestación invalidante;
- d) Muerte del damnificado.

INCAPACIDAD LABORAL PERMANENTE

ARTICULO 8 :

1. Existe situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) cuando el daño sufrido por el trabajador le ocasione una disminución permanente de su capacidad laborativa.

2. La Incapacidad Laboral Permanente (ILP) será total, cuando la disminución de la capacidad laborativa permanente fuere igual o superior al 66 %, y parcial, cuando fuere inferior a este porcentaje.

El grado de incapacidad laboral permanente será determinado por las comisiones médicas de esta ley, en base a la tabla de evaluación de las incapacidades laborales, que elaborará el Poder Ejecutivo nacional y, ponderará entre otros factores, la edad del trabajador, el tipo de actividad y las posibilidades de reubicación laboral. 4. El Poder Ejecutivo nacional garantizará, en los supuestos que correspondiese, la aplicación de criterios homogéneos en la evaluación de las incapacidades dentro del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) y de la LRT.



CARACTER PROVISORIO Y DEFINITIVO DE LA ILP

ARTICULO 9 : Carácter provisorio y definitivo de la ILP.

1. La situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) que diese derecho al damnificado a percibir una prestación de pago mensual, tendrá carácter provisorio durante los 36 meses siguientes a su declaración. Este plazo podrá ser extendido por las comisiones médicas, por un máximo de 24 meses más, cuando no exista certeza acerca del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laborativa. En los casos de Incapacidad Laboral Permanente parcial el plazo de provisionalidad podrá ser reducido si existiera certeza acerca del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laborativa. Vencidos los plazos anteriores, la Incapacidad Laboral Permanente tendrá carácter definitivo.

2. La situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) que diese derecho al damnificado a percibir una suma de pago único tendrá carácter definitivo a la fecha del cese del período de incapacidad temporaria.

GRAN INVALIDEZ

ARTICULO 10:

Existe situación de gran invalidez cuando el trabajador en situación de Incapacidad Laboral Permanente total necesite la asistencia continua de otra persona para realizar los actos elementales de su vida.

CAPITULO IV. PRESTACIONES DINERARIAS (artículos 11 al 19)

REGIMEN LEGAL DE LAS PRESTACIONES DINERARIAS

ARTICULO 11:

1. Las prestaciones dinerarias de esta ley gozan de las franquicias y privilegios de los créditos por alimentos. Son, además, irrenunciables y no pueden ser cedidas ni enajenadas.

Las prestaciones dinerarias por Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) o permanente provisoria se ajustarán en función de la variación del AMPO definido en la ley 24.241, de acuerdo a la norma reglamentaria.

2. El Poder Ejecutivo nacional se encuentra facultado a mejorar las prestaciones dinerarias establecidas en la presente ley cuando las condiciones económicas financieras generales del sistema así lo permitan.

INGRESO BASE

ARTICULO 12:

1. A los efectos de determinar la cuantía de las prestaciones dinerarias se considera ingreso base la cantidad que resulte de dividir la suma total de las remuneraciones sujetas a cotización correspondientes a los doce meses anteriores a la primera manifestación invalidante o al tiempo de prestación de servicio si fuera menor a un año, por el número de días corridos comprendidos en el período considerado.

2. El valor mensual del ingreso base resulta de multiplicar la cantidad obtenida según el apartado anterior por 30,4.

PRESTACIONES POR INCAPACIDAD LABORAL TEMPORARIA

ARTICULO 13:

1. A partir de la primera manifestación invalidante y mientras dure el período de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual, de cuantía igual al valor mensual del ingreso base. La prestación dineraria correspondiente a los primeros



diez días estará a cargo del empleador. Las prestaciones dinerarias siguientes estarán a cargo de la ART la que, en todo caso, asumirá las prestaciones en especie. El pago de la prestación dineraria deberá efectuarse en el plazo y en la forma establecida en la ley 20.744 (t. o.1976) para el pago de las remuneraciones a los trabajadores.

2. El responsable del pago de la prestación dineraria retendrá los aportes y efectuará las contribuciones correspondientes al sistema de seguridad social, abonando asimismo las asignaciones familiares.

3. Durante el período de Incapacidad Laboral Temporal, originada en accidentes de trabajo o en enfermedades profesionales, el trabajador no devengará remuneraciones de su empleador, sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 1 del presente artículo.

PRESTACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL (IPP)

ARTICULO 14:

1. Mientras dure la situación de provisionalidad de la Incapacidad Laboral Permanente Parcial (IPP), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual cuya cuantía será igual al 70 % del valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad, además de las asignaciones familiares correspondientes.

2. Declarado el carácter definitivo de la Incapacidad Laboral Permanente Parcial (IPP), el damnificado percibirá las siguientes prestaciones:

a) Cuando el porcentaje de incapacidad sea igual o inferior al 20%, una indemnización de pago único, cuya cuantía será igual a 43 veces el valor mensual del ingreso base, multiplicado por el porcentaje de incapacidad y por un coeficiente que resultará de dividir el número 65 por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante.

Esta suma en ningún caso será superior a la cantidad que resulte de multiplicar \$ 55.000 por el porcentaje de incapacidad;

b) Cuando el porcentaje de incapacidad sea superior al 20 % e inferior al 66 %, una Renta Periódica -contratada en los términos de esta ley-, cuya cuantía será igual al 70 % del valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad. Esta prestación está sujeta a las retenciones por aportes previsionales

y del sistema nacional del seguro de salud.

PRESTACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL (IPT)

ARTICULO 15:

1. Mientras dure la situación de provisionalidad de la Incapacidad Laboral Permanente Total (IPT), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual equivalente al 70 % del valor mensual del ingreso base. Percibirá, además, las asignaciones familiares correspondientes. Durante este período, el damnificado no tendrá derecho a las prestaciones del sistema previsional.

2. Declarado el carácter definitivo de la Incapacidad Laboral Permanente Total (IPT), el damnificado recibirá las prestaciones que por retiro definitivo por invalidez establezca el régimen previsional al que estuviere afiliado. El damnificado percibirá, asimismo, en las condiciones que establezca la reglamentación, una prestación de pago mensual complementaria a la correspondiente al régimen previsional. Su monto se determinará actuarialmente en función del capital integrado por la ART. Este capital equivaldrá a 43 veces el valor mensual del ingreso base, multiplicado por un coeficiente que resultará de dividir el número 65 por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante y no podrá ser superior a los \$ 55.000.

3. Cuando la Incapacidad Permanente Total no deviniere en definitiva, la ART se hará cargo del capital de recomposición correspondiente, definido en la ley 24.241 (artículo 94) o, en su caso, abonará una suma equivalente al régimen previsional a que estuviese afiliado el damnificado.

RETORNO AL TRABAJO POR PARTE DEL DAMNIFICADO



ARTICULO 16:

1. La percepción de prestaciones dinerarias por Incapacidad Laboral Permanente es compatible con el desempeño de actividades remuneradas. 2. El Poder Ejecutivo nacional podrá reducir los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social, correspondientes a supuestos de retorno al trabajo de trabajadores con Incapacidad Laboral Permanente.

GRAN INVALIDEZ

ARTICULO 17:

1. El damnificado declarado gran inválido percibirá las prestaciones correspondientes a los distintos supuestos de Incapacidad Laboral Permanente Total (IPT).
2. Adicionalmente, la ART abonará al damnificado una prestación de pago mensual equivalente a tres veces el valor del AMPO definido por la ley 24.241 (artículo 21), que se extinguirá a la muerte del damnificado.

MUERTE DEL DAMNIFICADO

ARTICULO 18:

1. Los derechohabientes accederán a la pensión por fallecimiento prevista en el régimen previsional al que estuviera afiliado el damnificado y a la prestación de pago mensual complementaria prevista en el artículo 15 apartado 2.
2. Se consideran derechohabientes a los efectos de esta ley a las personas enumeradas en el artículo 53 de la ley 24.241, quienes concurrirán en el orden de prelación y condiciones allí señaladas.

CONTRATACION DE LA RENTA PERIODICA

ARTICULO 19

1. A los efectos de esta ley se considera renta periódica la prestación dineraria, de pago mensual, contratado entre el beneficiario y una ART o una compañía de seguros de retiro, quienes a partir de la celebración del contrato respectivo, serán las únicas responsables de su pago. El derecho a la renta periódica comienza en la fecha de la declaración del carácter definitivo de la incapacidad permanente parcial y se extingue con la muerte del beneficiario o en la fecha en que se encuentre en condiciones de acceder a la jubilación por cualquier causa. En el caso de empresas que no se afilien a una ART, dicha prestación deberá ser contratada con una entidad de seguro de retiro a elección del beneficiario. Esta, a partir de la celebración del contrato respectivo, será la única responsable de su pago.
2. El Poder Ejecutivo nacional fijará la forma y la cuantía de la garantía del pago de la renta periódica en caso de quiebra o liquidación por insolvencia de las compañías de seguros de retiro.

CAPITULO V PRESTACIONES EN ESPECIE

ARTICULO 20:

1. Las ART otorgarán a los trabajadores que sufran algunas de las contingencias previstas en esta ley las siguientes prestaciones en especie:
a) Asistencia médica y farmacéutica;
b) Prótesis y ortopedia;
c) Rehabilitación;
d) Recalificación profesional; y
e) Servicio funerario.
2. Las ART podrán suspender las prestaciones dinerarias en caso de negativa injustificada del damnificado, determinada por las comisiones médicas, a percibir las prestaciones en especie de los incisos a), c) y d).



3. Las prestaciones a que se hace referencia en el apartado 1, incisos a), b) y c) del presente artículo, se otorgarán a los damnificados hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas incapacitantes, de acuerdo a cómo lo determine la reglamentación.

CAPITULO VI. DETERMINACION Y REVISION DE LAS INCAPACIDADES (artículos 21 al 22)

COMISIONES MÉDICAS

ARTICULO 21:

1. Las comisiones médicas y la Comisión Médica Central creadas por la ley 24.241 (artículo 51), serán las encargadas de determinar:

- a) La naturaleza laboral del accidente o profesional de la enfermedad;
- b) El carácter y grado de la incapacidad;
- c) El contenido y alcances de las prestaciones en especie.

2. Estas comisiones podrán, asimismo, revisar el tipo, carácter y grado de la incapacidad, y -en las materias de su competencia- resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir entre la ART y el damnificado o sus derechohabientes.

3. La reglamentación establecerá los procedimientos a observar por y ante las comisiones médicas, así como el régimen arancelario de las mismas. 4. En todos los casos el procedimiento será gratuito para el damnificado, incluyendo traslados y estudios complementarios.

REVISION DE LA INCAPACIDAD

ARTICULO 22:

Hasta la declaración del carácter definitivo de la incapacidad y a solicitud del obligado al pago de las prestaciones o del damnificado, las comisiones médicas efectuarán nuevos exámenes para revisar el carácter y grado de incapacidad anteriormente reconocidos.

CAPITULO VII. REGIMEN FINANCIERO (artículos 23 al 25)

COTIZACION

ARTICULO 23:

1. Las prestaciones previstas en esta Ley a cargo de las ART, se financiarán con una cuota mensual a cargo del empleador. 2. Para la determinación de la base imponible se aplicarán las reglas de la Ley 24.241 (artículo 9), incluyéndose todas las prestaciones que tengan carácter remuneratorio a los fines del SIJP. 3. La cuota debe ser declarada y abonada conjuntamente con los aportes y contribuciones que integran la CUSS. Su fiscalización, verificación y ejecución estará a cargo de la ART.

REGIMEN DE ALICUOTAS

ARTICULO 24:

1. La Superintendencia de Seguros de la Nación en forma conjunta con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo establecerán los indicadores que las ART habrán de tener en cuenta para diseñar el régimen de alícuotas. Estos indicadores reflejarán la siniestralidad presunta, la siniestralidad efectiva, y la permanencia del empleador en una misma ART.

2. Cada ART deberá fijar su régimen de alícuotas en función del cual será determinable, para cualquier establecimiento, el valor de la cuota mensual.

3. El régimen de alícuotas deberá ser aprobado por la Superintendencia de Seguros de la Nación.

4. Dentro del régimen de alícuotas, la cuota del artículo anterior será fijada por establecimiento.



TRATAMIENTO IMPOSITIVO

ARTICULO 25:

1. Las cuotas del artículo 23 constituyen gasto deducible a los efectos del impuesto a las ganancias.
2. Los contratos de afiliación a una ART están exentos de todo impuesto o tributo nacional.
3. El contrato de renta periódica goza de las mismas exenciones impositivas que el contrato de renta vitalicia previsional.
4. Invítase a las provincias a adoptar idénticas exenciones que las previstas en el apartado anterior.
5. Las reservas obligatorias de la ART están exentas de impuestos.

CAPITULO VIII. GESTION DE LAS PRESTACIONES (artículos 26 al 30)

ASEGURADORAS DE RIESGO DE TRABAJO

ARTICULO 26:

1. Con la salvedad de los supuestos del régimen del autoseguro, la gestión de las prestaciones y demás acciones previstas en la LRT estará a cargo de entidades de derecho privado, previamente autorizadas por la SRT, y por la Superintendencia de Seguros de la Nación, denominadas "Aseguradoras de Riesgo del Trabajo" (ART), que reúnan los requisitos de solvencia financiera, capacidad de gestión, y demás recaudos previstos en esta ley, en la ley 20.091, y en sus reglamentos.
2. La autorización conferida a una ART será revocada: a) Por las causas y procedimientos previstos en esta ley, en la ley 20.091, y en sus respectivos reglamentos; b) Por omisión de otorgamiento íntegro y oportuno de las prestaciones de esta LRT; c) Cuando se verifiquen deficiencias graves en el cumplimiento de su objeto, que no sean subsanadas en los plazos que establezca la reglamentación.
3. Las ART tendrán como único objeto el otorgamiento de las prestaciones que establece esta ley, en el ámbito que -de conformidad con la reglamentación- ellas mismas determinen.
4. Las ART podrán, además, contratar con sus afiliados:
 - a) El otorgamiento de las prestaciones dinerarias previstas en la legislación laboral para los casos de accidentes y enfermedades inculpables; y,
 - b) La cobertura de las exigencias financieras derivadas de los juicios por accidentes y enfermedades de trabajo con fundamento en leyes anteriores.Para estas dos operatorias la ART fijará libremente la prima, y llevará una gestión económica y financiera separada de la que corresponda al funcionamiento de la LRT. Ambas operatorias estarán sometidas a la normativa general en materia de seguros.
5. El capital mínimo necesario para la constitución de una ART será de tres millones de pesos (\$ 3.000.000) que deberá integrarse al momento de la constitución. El Poder Ejecutivo nacional podrá modificar el capital mínimo exigido, y establecer un mecanismo de movilidad del capital en función de los riesgos asumidos.
6. Los bienes destinados a respaldar las reservas de la ART no podrán ser afectados a obligaciones distintas a las derivadas de esta ley, ni aun en caso de liquidación de la entidad. En este último caso, los bienes serán transferidos al Fondo de Reserva de la LRT.
7. Las ART deberán disponer, con carácter de servicio propio o contratado, de la infraestructura necesaria para proveer adecuadamente las prestaciones en especie previstas en esta ley. La contratación de estas prestaciones podrá realizarse con las obras sociales.

AFILIACION

ARTICULO 27:

1. Los empleadores no incluidos en el régimen de autoseguro deberán afiliarse obligatoriamente a la ART que libremente elijan, y declarar las altas y bajas que se produzcan en su plantel de trabajadores.



2. La ART no podrá rechazar la afiliación de ningún empleador incluido en su ámbito de actuación.
3. La afiliación se celebrará en un contrato cuya forma, contenido, y plazo de vigencia determinará la SRT.
4. La renovación del contrato será automática, aplicándose el Régimen de Alícuotas vigente a la fecha de la renovación.
5. La rescisión del contrato de afiliación estará supeditada a la firma de un nuevo contrato por parte del empleador con otra ART o a su incorporación en el régimen de autoseguro.

RESPONSABILIDAD POR OMISIONES

ARTICULO 28:

1. Si el empleador no incluido en el régimen de autoseguro omitiera afiliarse a una ART, responderá directamente ante los beneficiarios por las prestaciones previstas en esta ley.
2. Si el empleador omitiera declarar su obligación de pago o la contratación de un trabajador, la ART otorgará las prestaciones, y podrá repetir del empleador el costo de éstas.
3. En el caso de los apartados anteriores el empleador deberá depositar las cuotas omitidas en la cuenta del Fondo de Garantía de la LRT.
4. Si el empleador omitiera -total o parcialmente- el pago de las cuotas a su cargo, la ART otorgará las prestaciones, y podrá ejecutar contra el empleador las cotizaciones adeudadas.

INSUFICIENCIA PATRIMONIAL

ARTICULO 29:

Declarada judicialmente la insuficiencia patrimonial del empleador no asegurado, o en su caso autoasegurado, para asumir las obligaciones a su cargo, las prestaciones serán financiadas por la SRT con cargo al Fondo de Garantía de la LRT. La insuficiencia patrimonial del empleador será probada a través del procedimiento sumarísimo previsto para las acciones meramente declarativas conforme se encuentre regulado en las distintas jurisdicciones donde la misma deba acreditarse.

AUTOSEGURO

ARTICULO 30:

Quienes hubiesen optado por el régimen de autoseguro deberán cumplir con las obligaciones que esta ley pone a cargo del empleador y a cargo de las ART, con la excepción de la afiliación, el aporte al Fondo de Reserva de la LRT y toda otra obligación incompatible con dicho régimen.

CAPITULO IX. DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES (artículos 31 al 32)

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

ARTICULO 31:

1. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo:

- a) Denunciarán ante la SRT los incumplimientos de sus afiliados de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, incluido el Plan de Mejoramiento;
- b) Tendrán acceso a la información necesaria para cumplir con las prestaciones de la LRT;
- c) Promoverán la prevención, informando a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo acerca de los planes y programas exigidos a las empresas;
- d) Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento;
- e) Informarán a los interesados acerca de la composición de la entidad, de sus balances, de su régimen de alícuotas, y demás elementos que determine la reglamentación;
- f) No podrán fijar cuotas en violación a las normas de la LRT, ni destinar recursos a objetos distintos de los previstos por esta ley;



g) No podrán realizar exámenes psicofísicos a los trabajadores, con carácter previo a la celebración de un contrato de afiliación.

2. Los empleadores:

- a) Recibirán información de la ART respecto del régimen de alícuotas y de las prestaciones, así como asesoramiento en materia de prevención de riesgos;
- b) Notificarán a los trabajadores acerca de la identidad de la ART a la que se encuentren afiliados;
- c) Denunciarán a la ART y a la SRT los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en sus establecimientos;
- d) Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento;
- e) Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento.

3. Los trabajadores:

- a) Recibirán de su empleador información y capacitación en materia de prevención de riesgos del trabajo, debiendo participar en las acciones preventivas;
- b) Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento, así como con las medidas de recalificación profesional;
- c) Informarán al empleador los hechos que conozcan relacionados con los riesgos del trabajo;
- d) Se someterán a los exámenes médicos y a los tratamientos de rehabilitación;
- e) Denunciarán ante el empleador los accidentes y enfermedades profesionales que sufran.

SANCIONES

ARTICULO 32:

1. El incumplimiento por parte de los empleadores autoasegurados, de las ART y de las compañías de seguros de retiro de las obligaciones a su cargo, será sancionado con una multa de 20 a 2. 000 AMPOs (Aporte Medio Previsional Obligatorio), si no resultare un delito más severamente penado.
2. El incumplimiento de los empleadores autoasegurados, de las ART y de las compañías de seguros de retiro, de las prestaciones establecidas en el artículo 20, apartado 1 inciso a), (Asistencia médica y farmacéutica), será reprimido con la pena prevista en el artículo 106 del Código Penal.
3. Si el incumplimiento consistiera en la omisión de abonar las cuotas o de declarar su pago, el empleador será sancionado con prisión de seis meses a cuatro años.
4. El incumplimiento del empleador autoasegurado, de las ART y de las compañías de seguros de retiro de las prestaciones dinerarias a su cargo, o de los aportes a los fondos creados por esta ley será sancionado con prisión de dos a seis años.
5. Cuando se trate de personas jurídicas la pena de prisión se aplicará a los directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo de vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido en el hecho punible.
6. Los delitos tipificados en los apartados 3 y 4 del presente artículo se configurarán cuando el obligado no diese cumplimiento a los deberes aludidos dentro de los quince días corridos de intimado a ello en su domicilio legal.
7. Será competente para entender en los delitos previstos en los apartados 3 y 4 del presente artículo la justicia federal.

CAPITULO X. FONDO DE LA GARANTIA DE LA LRT CREACION Y RECURSOS (artículo 33)

ARTICULO 33:

1. Créase el Fondo de Garantía de la LRT con cuyos recursos se abonarán las prestaciones en caso de insuficiencia patrimonial del empleador, judicialmente declarada.
2. Para que opere la garantía del apartado anterior, los beneficiarios o la ART en su caso, deberán realizar las gestiones indispensables para ejecutar la sentencia y solicitar la declaración de insuficiencia patrimonial en los plazos que fije la reglamentación.



3. El Fondo de Garantía de la LRT será administrado por la SRT y contará con los siguientes recursos:

- a) Los previstos en esta ley, incluido el importe de las multas por incumplimiento de las normas sobre daños del trabajo y de las normas de higiene y seguridad;
- b) Una contribución a cargo de los empleadores privados autoasegurados, a fijar por el Poder Ejecutivo nacional, no inferior al aporte equivalente al previsto en el artículo 34.2;
- c) Las cantidades recuperadas por la SRT de los empleadores en situación de insuficiencia patrimonial;
- d) Las rentas producidas por los recursos del Fondo de Garantía de la LRT, y las sumas que le transfiera la SRT;
- e) Donaciones y legados;

4. Los excedentes del fondo, así como también las donaciones y legados al mismo, tendrán como destino único apoyar las investigaciones, actividades de capacitación, publicaciones y campañas publicitarias que tengan como fin disminuir los impactos desfavorables en la salud de los trabajadores. Estos fondos serán administrados y utilizados en las condiciones que prevea la reglamentación.

CAPITULO XI. FONDO DE RESERVA DE LA LRT CREACION Y RECURSOS (articulo 34)

ARTICULO 34:

1. Créase el Fondo de Reserva de la LRT con cuyos recursos se abonarán o contratarán las prestaciones a cargo de la ART que éstas dejen de abonar como consecuencia de su liquidación.

2. Este fondo será administrado por la Superintendencia de Seguros de la Nación, y se formará con los recursos previstos en esta ley, y con un aporte a cargo de las ART cuyo monto será anualmente fijado por el Poder Ejecutivo nacional.

CAPITULO XII. ENTES DE REGULACION Y SUPERVISION DE LA LRT (artículos 35 al 38)

CREACION

ARTICULO 35:

Créase la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. La SRT absorberá las funciones y atribuciones que actualmente desempeña la Dirección Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo.

FUNCIONES

ARTICULO 36:

1. La SRT tendrá las funciones que esta ley le asigna y, en especial, las siguientes:

- a) Controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo pudiendo dictar las disposiciones complementarias que resulten de delegaciones de esta ley o de los Decretos reglamentarios;
- b) Supervisar y fiscalizar el funcionamiento de las ART;
- c) Imponer las sanciones previstas en esta ley;
- d) Requerir la información necesaria para el cumplimiento de sus competencias, pudiendo peticionar órdenes de allanamiento y el auxilio de la fuerza pública;
- e) Dictar su reglamento interno, administrar su patrimonio, gestionar el Fondo de Garantía, determinar su estructura organizativa y su régimen interno de gestión de recursos humanos;
- f) Mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registrarán los datos identificatorios del damnificado y su empresa, época del infortunio, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas, y además, deberá elaborar los índices de siniestralidad;
- g) Supervisar y fiscalizar a las empresas autoaseguradas y el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad del trabajo en ellas.



2. La Superintendencia de Seguros de la Nación tendrá las funciones que le confieren esta ley, la ley 20.091, y sus reglamentos.

FINANCIAMIENTO

ARTICULO 37.- Financiamiento: Los gastos de los entes de supervisión y control se financiarán con aportes de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) y empleadores autoasegurados conforme a la proporción que aquellos establezcan.

AUTORIDADES Y REGIMEN DEL PERSONAL

ARTICULO 38:

1. Un superintendente, designado por el Poder Ejecutivo nacional previo proceso de selección, será la máxima autoridad de la SRT.
2. La remuneración del superintendente y de los funcionarios superiores del organismo serán fijadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.
3. Las relaciones del personal con la SRT se regirán por la legislación laboral.

CAPITULO XIII RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR RESPONSABILIDAD CIVIL (artículo 39)

ARTICULO 39:

1. Las prestaciones de esta ley eximen a los empleadores de toda responsabilidad civil, frente a sus trabajadores y a los derechohabientes de éstos, con la sola excepción de la derivada del artículo 1072 del Código Civil.
2. En este caso, el damnificado o sus derechohabientes podrá reclamar la reparación de los daños y perjuicios, de acuerdo a las normas del Código Civil.
3. Sin perjuicio de la acción civil del párrafo anterior el damnificado tendrá derecho a las prestaciones de esta ley a cargo de las ART o de los autoasegurados.
4. Si alguna de las contingencias previstas en el artículo 6 de esta ley hubieran sido causadas por un tercero, el damnificado o sus derechohabientes podrán reclamar del responsable la reparación de los daños y perjuicios que pudieren corresponderle de acuerdo con las normas del Código Civil, de las que se deducirá el valor de las prestaciones que haya percibido o deba recibir de la ART o del empleador autoasegurado.
5. En los supuestos de los apartados anteriores, la ART o el empleador autoasegurado, según corresponda, están obligados a otorgar al damnificado o a sus derechohabientes la totalidad de las prestaciones prescriptas en esta ley, pero podrán repetir del responsable del daño causado el valor de las que hubieran abonado, otorgado o contratado.

CAPITULO XIV ORGANO TRIPARTITO DE PARTICIPACION COMITE CONSULTIVO PERMANENTE

ARTICULO 40 :

1. Créase el Comité Consultivo Permanente de la LRT, integrado por cuatro representantes del Gobierno, cuatro representantes de la CGT, cuatro representantes de las organizaciones de empleadores, dos de los cuales serán designados por el sector de la pequeña y mediana empresa, y presidido por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. El Comité aprobará por consenso su reglamento interno, y podrá proponer modificaciones a la normativa sobre riesgos del trabajo y al régimen de higiene y seguridad en el trabajo.
2. Este comité tendrá funciones consultivas en las siguientes materias:
 - a) Reglamentación de esta ley;
 - b) Listado de enfermedades profesionales;
 - c) Tablas de evaluación de incapacidad laborales;
 - d) Determinación del alcance de las prestaciones en especie;
 - e) Acciones de prevención de los riesgos del trabajo;
 - f) Indicadores determinantes de la solvencia económica financiera de las empresas que pretendan autoasegurarse;



g) Definición del cronograma de etapas de las prestaciones dinerarias;

i) Determinación de las pautas y contenidos del plan de mejoramiento.

3. En las materias indicadas, la autoridad de aplicación deberá consultar al comité con carácter previo a la adopción de las medidas correspondientes.

Los dictámenes del comité en relación con los incisos b), c), d) y

f) del punto anterior, tendrán carácter vinculante.

En caso de no alcanzar unanimidad, la materia en consulta será sometida al arbitraje del Presidente del Comité Consultivo Permanente de la LRT previsto en el inciso 1, quien laudará entre las propuestas elevadas por los sectores representados. El listado de enfermedades profesionales deberá confeccionarse teniendo en cuenta la causa directa de la enfermedad con las tareas cumplidas por el trabajador y por las condiciones medio ambientales de trabajo.

CAPITULO XV. NORMAS GENERALES Y COMPLEMENTARIAS (artículos 41 al 51)

NORMAS APLICABLES

ARTICULO 41: 1. En las materias no reguladas expresamente por esta ley, y en cuanto resulte compatible con la misma, será de aplicación supletoria la ley 20.091. 2. No es aplicable al régimen de esta ley, el artículo 188 de la ley 24.241.

NEGOCIACION COLECTIVA

ARTICULO 42:

La negociación colectiva laboral podrá:

a) Crear Aseguradoras de Riesgos de Trabajo sin fines de lucro, preservando el principio de libre afiliación de los empleadores comprendidos en el ámbito del Convenio Colectivo de Trabajo;

b) Definir medidas de prevención de los riesgos derivados del trabajo y de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

DENUNCIA

ARTICULO 43:

1. El derecho a recibir las prestaciones de esta ley comienza a partir de la denuncia de los hechos causantes de daños derivados del trabajo.

2. La reglamentación determinará los requisitos de esta denuncia.

PRESCRIPCION

ARTICULO 44:

1. Las acciones derivadas de esta ley prescriben a los dos años a contar de la fecha en que la prestación debió ser abonada o prestada y, en todo caso, a los dos años desde el cese de la relación laboral.

2. Prescriben a los 10 (diez) años a contar desde la fecha en que debió efectuarse el pago, las acciones de los entes gestores y de los de la regulación y supervisión de esta ley, para reclamar el pago de sus acreencias.

SITUACIONES ESPECIALES

ARTICULO 45:

Encomiéndase al Poder Ejecutivo de la Nación el dictado de normas complementarias en materia de:

a) Pluriempleo;

b) Relaciones laborales de duración determinada y a tiempo parcial;

c) Sucesión de siniestros; y

d) Trabajador jubilado o con jubilación postergada.



Esta facultad está restringida al dictado de normas complementarias que hagan a la aplicación y cumplimiento de la presente ley.

COMPETENCIA JUDICIAL

ARTICULO 46:

1. Las resoluciones de las comisiones médicas provinciales serán recurribles y se sustanciarán ante el juez federal con competencia en cada provincia ante el cual en su caso se formulará la correspondiente expresión de agravios, o ante la Comisión Médica Central a opción de cada trabajador. La Comisión Médica Central sustanciará los recursos por el procedimiento que establezca la reglamentación. Las resoluciones que dicte el juez federal con competencia en cada provincia y las que dicte la Comisión Médica Central serán recurribles ante la Cámara Federal de la Seguridad Social. Todas las medidas de prueba, producidas en cualquier instancia, tramitarán en la jurisdicción y competencia donde tenga domicilio el trabajador y serán gratuitas para éste.

2. Para la acción derivada del artículo 1072 del Código Civil en la Capital Federal será competente la justicia civil. Invítase a las provincias para que determinen la competencia en esta materia según el criterio establecido precedentemente.

3. El cobro de cuotas, recargos e intereses adeudados a las ART así como las multas, contribuciones a cargo de los empleadores privados autoasegurados y aportes de las ART, se harán efectivos por la vía del apremio regulado en los códigos procesales civiles y comerciales de cada jurisdicción, sirviendo de suficiente título ejecutivo el certificado de deuda expedido por la ART o por la SRT. En la Capital Federal se podrá optar por la justicia nacional con competencia en lo laboral o por los juzgados con competencia en lo civil o comercial. En las provincias serán los tribunales con competencia civil o comercial.

CONCURRENCIA

ARTICULO 47:

1. Las prestaciones serán abonadas, otorgadas o contratadas a favor del damnificado o sus derechohabientes, según el caso, por la ART a la que se hayan efectuado o debido efectuarse las cotizaciones a la fecha de la primera manifestación invalidante. Cuando la contingencia se hubiera originado en un proceso desarrollado a través del tiempo y en circunstancias tales que se demostrara que hubo cotización o hubiera debido haber cotización a diferentes ART; la ART obligada al pago según el párrafo anterior podrá repetir de las restantes los costos de las prestaciones abonadas u otorgadas a los pagos efectuados, en la proporción en la que cada una de ellas sea responsable conforme al tiempo e intensidad de exposición al riesgo. Las discrepancias que se originen en torno al origen de la contingencia y las que pudieran plantearse en la aplicación de los párrafos anteriores, deberán ser sometidas a la SRT.

2. Cuando la primera manifestación invalidante se produzca en circunstancia en que no exista ni deba existir cotización a una ART las prestaciones serán otorgadas, abonadas, o contratadas por la última ART a la que se hayan efectuado o debido efectuarse las cotizaciones y en su caso serán de aplicación las reglas del apartado anterior.

FONDOS DE GARANTIA Y DE RESERVA

ARTICULO 48:

1. Los fondos de garantía y de reserva se financiarán exclusivamente con los recursos previstos por la presente ley.

Dichos recursos son inembargables frente a beneficiarios y terceros. 2. Dichos fondos no formarán parte del presupuesto general de la administración nacional.



DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINALES

ARTICULO 49:

Disposiciones adicionales

PRIMERA: NOTA DE REDACCION (MODIFICA LEY 20744)

SEGUNDA: NOTA DE REDACCION (MODIFICA ley 24.241)

TERCERA: NOTA DE REDACCION (MODIFICA LEY 24028)

CUARTA: Compañías de seguros.

1. Las aseguradoras que a la fecha de promulgación de esta ley se encuentren operando en la rama de accidentes de trabajo podrán:

a) Gestionar las prestaciones y demás acciones previstas en la LRT, siendo sujeto, exclusivamente en lo referente a los riesgos del trabajo, de idénticos derechos y obligaciones que las ART, a excepción de la posibilidad de contratar con un beneficiario una renta periódica, de la obligación de tener objeto único y las exigencias de capitales mínimos. En este último caso, serán de aplicación las normas que rigen la actividad aseguradora general. Recibirán además igual tratamiento impositivo que las ART. Los bienes que respalden las reservas derivadas de esta operatoria estarán sujetos al régimen de esta LRT, deberán ser registrados y expresados separadamente de los correspondientes al resto de sus actividades, y no podrán ser afectados al respaldo de otros compromisos. En caso de liquidación, estos bienes serán transferidos al Fondo de Reserva de la LRT y no podrán ser afectados por créditos o acciones originados en otras operatorias.

b) Convenir con una ART la transferencia de la totalidad de los siniestros pendientes como consecuencia de esa operatoria, a la fecha que determine la Superintendencia de Seguros de la Nación debiendo, en tal caso ceder igualmente los activos que respalden la totalidad de dichos pasivos.

QUINTA: Contingencias anteriores.

1. Las contingencias que sean puestas en conocimiento del empleador con posterioridad a la entrada en vigencia de esta ley darán derecho únicamente a las prestaciones de la LRT, aun cuando la contingencia fuera anterior, y siempre que no hubiere prescrito el derecho conforme a las normas de esta ley. 2. En este supuesto el otorgamiento de las prestaciones estará a cargo de la ART a la que el empleador se encuentre afiliado, a menos que hubiere optado por el régimen de autoseguro o que la relación laboral con el damnificado se hubiere extinguido con anterioridad a la afiliación del empleador a la ART.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Esta LRT entrará en vigencia una vez que el comité consultivo permanente apruebe por consenso el listado de enfermedades profesionales y la tabla de evaluación de incapacidades. Tal aprobación deberá producirse dentro de los 180 días desde la promulgación de esta ley. Hasta tanto el comité consultivo permanente se expida, el Poder Ejecutivo nacional se encuentra facultado por única vez y con carácter provisorio a dictar una lista de enfermedades y la tabla de evaluación de incapacidades.

SEGUNDA:

1. El régimen de prestaciones dinerarias previsto en esta ley entrará en vigencia en forma progresiva. Para ello se definirá un cronograma integrado por varias etapas previendo alcanzar el régimen definitivo dentro de los tres años siguientes a partir de la vigencia de esta ley.

2. El paso de una etapa a la siguiente estará condicionado a que la cuota promedio a cargo de los empleadores asegurados permanezca por debajo del 3 % de la nómina salarial. En caso que este supuesto no se verifique se suspenderá transitoriamente la aplicación del cronograma hasta tanto existan evidencias de que el tránsito entre una etapa a otra no implique superar dicha meta de costos.

3. Durante la primera etapa el régimen de prestaciones dinerarias correspondiente a la incapacidad permanente parcial será el siguiente: Para el caso en que el porcentaje de incapacidad permanente fuera igual o superior al 50 % e inferior al 66 % y mientras dure la



situación de provisionalidad, el damnificado percibirá una prestación de pago mensual cuya cuantía será igual al porcentaje de incapacidad multiplicado por el 55 % del valor mensual del ingreso base, con más las asignaciones familiares correspondientes. Una vez finalizada la etapa de provisionalidad se abonará una renta periódica cuyo monto será igual al porcentaje de incapacidad multiplicado por el 55 % del valor mensual del ingreso base, con más las asignaciones familiares correspondientes. En ningún caso el valor actual esperado de la renta periódica en esta primera etapa podrá ser superior a \$ 55.000. Este límite se elevará automáticamente a \$ 110.000, cuando el Comité Consultivo Permanente resuelva el paso de la primera etapa a la siguiente. En el caso de que el porcentaje de incapacidad sea inferior al 50 % se abonará una indemnización de pago único cuya cuantía será igual a 43 veces el valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad y por el coeficiente que resultará de dividir el número 65 por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante. Esa suma en ningún caso será superior a la cantidad que resulte de multiplicar 55.000 por el porcentaje de incapacidad.

TERCERA:

1. La LRT no será de aplicación a las acciones judiciales iniciadas con anterioridad a su vigencia salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.
2. Las disposiciones adicionales primera y tercera entrarán en vigencia en la fecha de promulgación de la presente ley.
3. A partir de la vigencia de la presente ley, deróganse la ley 24. 028, sus normas complementarias y reglamentarias y toda otra norma que se oponga a la presente.

ARTICULO 50: NOTA DE REDACCION (MODIFICA LEY 24241)

ARTICULO 51: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FIRMANTES:

PIERRI-RUCKAUF-PEREYRA ARANDÍA DE PÉREZ PARDO-PIUZZI.



3. MODELOS DE ENCUESTAS

ESCALA SINTOMÁTICA DE ESTRÉS²⁷

Nombre: _____

Fecha: _____

Profesión: _____ Edad: _____

Sexo: _____

¿HA PADECIDO ALGUNOS DE ESTOS SÍNTOMAS DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?

Los síntomas que se presentan regularmente relacionados con la menstruación o los que pueden relacionarse con la ingestión de bebidas alcohólicas no deben ser señalados.

N°	Síntomas	Rara-mente o nunca	Algunas veces	Frecuen-temente	Muy frecuen-temente
1	Acidez o ardor en el estómago				
2	Pérdida del apetito				
3	Deseos de vomitar o vómitos				
4	Dolores abdominales				
5	Diarreas u orinar frecuentemente				
6	Dificultades para quedarse dormido o despertarse durante la noche				
7	Pesadillas				
8	Dolores de cabeza				
9	Disminución del deseo sexual				
10	Mareos				
11	Palpitaciones o latidos irregulares del corazón				
12	Temblor o sudoración en las manos				
13	Sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico				
14	Falta de aire sin haber realizado esfuerzo físico				
15	Falta de energía o depresión				
16	Fatiga o debilidad				
17	Nerviosismo o ansiedad				
18	Irritabilidad o enfurecimientos				

²⁷ Aro Seppo, (1981: 81-6)



Para uso del examinador:

VALORACIÓN	DIAGNÓSTICO:
-------------------	---------------------

Escala Sintomática de Estrés (E.S.E.) de Seppo Aro

Este cuestionario comprende 18 ítems, los que corresponden a igual número de síntomas asociables a vivencias crónicas de estrés.

El sujeto deberá marcar con una cruz en la escala de tiempo de cuatro intervalos desde “raramente o nunca” a “muy frecuentemente”, adjudicándosele los siguientes valores:

Raramente o nunca	0 puntos por cada respuesta
Algunas veces	1 punto por cada respuesta
Frecuentemente	2 puntos por cada respuesta
Muy frecuentemente	3 puntos por cada respuesta

La suma total de puntos dará la valoración del sujeto.



**ENCUESTA INDIVIDUAL SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD
DE LOS TRABAJADORES JUDICIALES DE LA
PROVINCIA DE ENTRE RÍOS²⁸**

1. DATOS GENERALES

1.1 Edad Fecha de Nacimiento //

1.2 Sexo 1.- Masculino 2.- Femenino

1.3 Estado Civil

1. Soltera/o
2. Casada/o
3. Divorciada/o
4. Separada/o
5. Viuda/o
6. En unión libre

2.- SITUACION LABORAL

2.1. Situación de revista

Titular Meritorio Temporario Provisorio

2.2. Fuero o Sector donde trabaja _____

2.3. Cargo o tarea que desempeña _____

2.4. Antigüedad total Fecha de ingreso al trabajo //

2.5. Ciudad donde trabaja: _____

CARGAS LABORALES

CARGAS FISICAS (GRUPO 1)

TEMPERATURA (aclarar época del año)

Características: 1. Muy alta 2. Alta 3. Confortable 4. Baja

HUMEDAD

Características 1. Muy alta 2. Alta 3. Confortable 4. Baja

²⁸ Elaborada por Dres. Cohen, Jorge y Canteros, Germán de la Universidad Nacional de Rosario (UNR) en el marco del Área de Salud y Trabajo de la Asociación Judicial de Entre Ríos (AJER), 2006.



VENTILACION

Características: 1. Muy alta 2. Alta 3. Confortable 4. Baja

RUIDOS

1. Nivel del ruido 1 Bajo 2 Moderado 3 Alto 4 Muy alto

2 ¿Interfiere en la comunicación verbal? SI NO

3. Tipos de ruido 1. Continuo 2. Intermitente 3. Impulso

6. Tiempo promedio de exposición (en horas y por día)

VIBRACIONES ¿Existen? Si No

ILUMINACION

Características 1. Buena 2. Regular 3. Mala

Tipo de luz 1. Natural 2. Artificial 3. Ambas

Variaciones de iluminación ¿Existen? Si No

RIESGOS QUIMICOS Y BIOLOGICOS (GRUPO II)

Gases	Si	No
Polvos	Si	No
Líquidos	Si	No
Aerosoles	Si	No
Material contaminado	Si	No
Otros	Si	No

ESFUERZO FISICO Y POSICIONES INCOMODAS (GRUPO III)

Las tareas que Ud. realiza, le exigen: 1. Siempre 2. A veces 3. Nunca

Estar de pie toda la jornada Hablar mucho, forzando la voz

Sentado en mueble incómodo Esfuerzos físicos excesivos

Postura incómoda

La carga de trabajo, ¿le resulta excesiva? SI NO

MEDIOS E INSTRUMENTOS DE TRABAJO



Cuenta con un lugar cómodo para realizar su trabajo	SI	NO
Cuenta con un escritorio cómodo para su trabajo	SI	NO
La silla tiene características ergonómicas y/o se adapta a su cuerpo y tarea	SI	NO
Tiene buena iluminación sobre su plano de trabajo	SI	NO
Los útiles de trabajo son suficientes	SI	NO
Los útiles de trabajo se encuentran en buen estado	SI	NO
Cuenta con máquina de escribir en buenas condiciones	SI	NO
Trabaja con computadora	SI	NO

SI TRABAJA CON COMPUTADORA

La pantalla cuenta con protección	SI	NO
Existen reflejos sobre la pantalla	SI	NO
Hay una adecuada ubicación entre teclado, pantalla y CPU	SI	NO
Cuenta con atril para sostener el material a copiar	SI	NO
La mesa de computación es adecuada	SI	NO
Tiene anteojos de protección para el trabajo con pantalla.	SI	NO

En caso de aquellos trabajadores que desarrollan su trabajo por fuera del edificio, cómo son las condiciones de trabajo?

Buena Regular Mala

Cuentan con la protección necesaria? SI NO

RIESGOS ORIGINADOS EN LA ORGANIZACION, DIVISION, DURACION, SUPERVISION Y CONTENIDO DEL TRABAJO (GUPO IV).

Apartado 1 (Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:)

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0



5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

6

Apartado 2 (Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:)

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu trabajo en la justicia a otras personas?	4	3	2	1	0

Apartado 3 (Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:)

En estos momentos, ¿estás preocupado/a...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras sin trabajo?	4	3	2	1	0



18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, bonos, etc.)?	4	3	2	1	0
20) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

Apartado 4 (Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:)

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En tu lugar de trabajo se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

Apartado 5 (Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que convivan con alguien (pareja, hijos, padres...) Si vives solo o sola, no lo contestes, pasa directamente al **Apartado 6**.)



31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?

Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

Elige una **sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en tu lugar de trabajo, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en tu lugar de trabajo y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

Apartado 6. Elige una **sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

VALORACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO

¿Considera su trabajo importante para la sociedad?	SI	NO
¿Se la considera integrante del Poder judicial?	SI	NO
¿Su trabajo es considerado importante por la sociedad?	Si	NO
¿En este momento siente que el cuestionamiento a		



la Justicia es un cuestionamiento a su trabajo? SI NO

¿Recibe usted capacitación para su desempeño laboral? SI NO

En caso de ser afirmativa, ¿cada cuánto? (en meses)

SALUD-ENFERMEDAD

Estado de ánimo

¿Como se siente habitualmente en su trabajo? (marque una sola opción)

- | | | |
|--------------|---------------|---------------------|
| 1 Agotado | 2 Agresivo | 3 Tensionado |
| 4 Satisfecho | 5 Nervioso | 6 Contento o alegre |
| 7 Tranquilo | 8 Indiferente | Otros _____ |

Durante el último año ¿sufrió Ud. de alguno de los malestares siguientes? (Marque todos los que corresponde)

	SI	NO
Trastornos irritativos de la vista		
Disminución de la agudeza visual		
Disminución en la agudeza auditiva		
Dolores articulares		
Dolor de espalda		
Dolor de cuello/Lumbar		
Dolor muscular en general		
Pesadez de piernas		
Insomnio		
Decaimiento		
Dificultad para concentrarse		
Inapetencia		
Se emociona facilmente		
Nerviosismo general		
Pérdida de memoria		
Angustia		
Ardor estomacal		
Nauseas o vómitos		
Diarreas frecuentes		
Constipación		
Dificultad para respirar		
Dolor de cabeza		
Palpitaciones		
Mareos		
Ronquera		
Dolor de garganta		
Desinterés sexual		



Aumento de peso		
Hormigueo en las manos		
Hormigueo en los pies		
Pérdida de peso		
Tos Crónica		

SALUD MENTAL

Concurre o concurre a tratamiento psicoterapéutico? SI NO
3.-Tuvo licencia por salud mental SI NO

ALTERACIONES DE LA SALUD

Le han sido diagnosticadas, en el último año, por un médico alguna/s de las siguientes enfermedades:

	SI	NO
Hipertensión arterial		
Enfermedad coronaria		
Tendosinovitis o tendonitis		
Stress		
Lumbago o ciática		
Úlcera al estómago o duodeno		
Colon irritable		
Gastritis		
Reumatismo, artrosis		
Neurosis, depresión		
Varicocele		
Bronquitis aguda o crónica		
Resfríos frecuentes		
Fibromialgia		
Asma		
Miopía o astigmatismo		
Disfonía o afonía funcional		
Leucemia		
Cistitis		
Piojos		
Sarna		
Cáncer		
Alergia		
Hipoacusia		
Diabetes		
Vértigo		

Calidad de vida y trabajo doméstico

1.- Marque con una X cuál es su nivel de escolaridad



19. ¿Tiene a cargo algún familiar que no pueda valerse por sí mismo? SI NO

20.- ¿Cuál es el medio de transporte que usa con mayor frecuencia?

Ómnibus, microbús o un transporte similar _____
Taxi _____
Auto o motocicleta particular _____
Bicicleta _____
Se transporta caminando _____

21.- ¿Cuánto tiempo tarda en transportarse de su casa al trabajo?

1. Menos de 30 minutos _____
2. De 30 a 60 minutos _____
3. Más de 60 minutos _____

22.- ¿Cuántas horas en promedio duerme en la noche? _____

UTILIZACION TIEMPO LIBRE

Marque con una X una sola opción para cada pregunta	SÍ	NO
22.- ¿Estudia con regularidad (más de 5 horas, en promedio, a la semana)?		
23.- ¿Practica regularmente algún deporte o hace ejercicio (tres o más veces a la semana, en promedio)?		
24.- ¿Se junta frecuentemente con amigos(as)?		
25.- ¿Sale a pasear frecuentemente con su pareja, sus hijos o algún familiar o amigo?		
26.- ¿Lee diariamente el periódico, revistas o libros?		
27.- ¿Realiza actividades comunitarias, políticas o de servicio?		
28. ¿Ve televisión la mayor parte del tiempo libre?		

¿Desea hacer alguna sugerencia para mejorar la salud laboral en el ámbito judicial?

Muchas gracias por su tiempo y colaboración