

Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo en Argentina

2008-01-08 18:44:24

Desde el año 1973 es obligatorio para los empleadores disponer de un Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo. La realidad indica que no son muchos los que poseen esta prestación ¿por qué ocurre esto?; los profesionales que se encuentran al frente de estos servicios ¿son presta firmas?; si estas prestaciones fueran tan inadecuados ¿por qué un país como España fue a un modelo relativamente parecido creando los Servicios de Prevención?

En el mes de Abril del corriente año 2008 se cumplen treinta y cinco (35) años desde la sanción de la primera reglamentación de la Ley 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Con la sanción de esta norma se estableció la obligación para las empresas de disponer dentro de sus estructuras orgánicas de los denominados Servicios de Prevención, abarcando los mismos al de Medicina del Trabajo y al de Higiene y Seguridad en el Trabajo independientemente del número de trabajadores que posean bajo relación de dependencia.

Siempre desde el punto de vista normativo la Argentina pasaba a la vanguardia de los países de América Latina en estos temas. Con esta Ley y con su reglamentación se agrupaban en un solo cuerpo legal, los principales fundamentos que hacen al tratamiento de los riesgos laborales centrando sus acciones en la prevención de los mismos.

También, se lograba cerrar el círculo de los accidentes de trabajo, que hasta ese momento no lo estaba, ya que la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales N° 9688 del año 1915, era una norma fundamentalmente resarcitoria (léase indemnizatoria), es decir que se ponía en práctica tras la ocurrencia del accidente de trabajo o bien de la enfermedad profesional.

A comienzos de la década del 70, eran muy pocas las personas que conocían toda la problemática relacionada con las condiciones de trabajo y especialmente, lo vinculado con las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo. Recuerdo que cuando ingresé a la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, no tenía para nada en claro de qué se trataría este tipo de actividad.

Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo en Argentina

SGE S.A - Artículos

Es necesario reconocer, tras estos 35 años y sin que habitualmente se lo considere, que en este avance mucho tuvo que ver el accionar del Instituto Argentino de Seguridad el cual, tras batallar durante años en esta problemática, a través de su Presidente el Lic. Jorge Alfredo Cutuli, logró que se entendiera a nivel gubernamental (en particular del Ministerio de Trabajo de ese entonces, a cargo del Dr. Rubens San Sebastián) la importancia de contar con un instrumento de este tipo y magnitud.

Dado que esta primera reglamentación (Decreto N° 4160/73 del 21/04/1973) otorgaba una serie de plazos para su efectivo cumplimiento, su aplicación se demoró en el tiempo hasta tanto estos transcurrieran y vencieran.

Tal vez es conveniente recordar que el plazo más corto que se concedía a los establecimientos para que cumplan con la reglamentación era de 90 días y el más largo de 180 días. No obstante ello, se permitía por única vez, ampliar esos plazos por un período similar de manera que en la práctica estos 90 y 180 días respectivamente se transformaban en 180 y 360 días hábiles en la realidad. Pero, para que esta duplicación de plazo operara, las empresas debían justificar la causa del incumplimiento cosa que nunca ocurrió.

Dicho en buen romance, los plazos vencerían a los 18 meses de sancionada la norma pues se trataban de días hábiles y recién en ese momento la norma entraría en vigencia o bien podría ser exigido su cumplimiento.

Durante ese lapso, se pensaba en comenzar con la tarea de formación de los profesionales en las especialidades tanto de Medicina del Trabajo como de Higiene y Seguridad en el Trabajo; del mismo modo, se entendía que se trataba de un período suficientemente amplio como para que las empresas adecuaran sus instalaciones productivas a estas nuevas exigencias laborales.

No obstante ello, las autoridades de la entonces Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (actual Superintendencia de Riesgos del Trabajo) iban a comenzar la fiscalización en las empresas independientemente de los plazos pero con un criterio netamente educativo y no sancionatorio, de manera que gradualmente el control fuera pasando de menos a más estricto.

Como ocurría en cualquier país que se preciara de proteger la vida y la salud de sus trabajadores, la Argentina comenzaba ese camino depositando en los profesionales de la prevención las acciones tendientes a reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Nótese que recién a partir del año 1996 dispusimos de estadísticas confiables sobre ambos temas, gracias a la Ley sobre Riesgos del Trabajo.

Puede observarse el camino elegido fue el de aquel viejo refrán: “Mejor prevenir que curar”.

Sin embargo y tras el paso de estos 35 años, el resultado obtenido no es para nada satisfactorio. Si se observan los últimos datos estadísticos publicados por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo correspondientes al año 2006 la accidentología continúa su camino ascendente. (Ver artículo: “Accidentes de Trabajo – La Siniestralidad continua en aumento”).

EL ROL DEL SERVICIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA

DECRETO Nº 1338/96

En el contexto ya mencionado, era evidente que el rol del Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo era muy importante, en tanto y en cuanto las empresas lo entendieran y apoyaran su accionar.

Si bien las dos primeras reglamentaciones de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Dec. Nº 4160/730 y 351/79) definían los alcances de esta prestación, es el actualmente vigente Dec. Nº 1338/96 el que establece las acciones que debe realizar el responsable de un Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Este Decreto es un monumento a la incoherencia, en particular a la técnica legislativa (no es el único ya hay otros decretos del PEN en esta materia y Resoluciones de la SRT que siguen el mismo modelo). Observaremos a través de su lectura cómo no se han tenido en cuenta algunos mínimos detalles que tal como están generan más confusión que claridad.

La norma indica que los Servicios de Prevención (se refiere tanto al de Medicina del Trabajo como al de Higiene y Seguridad en el Trabajo) “tendrán como objetivo fundamental *prevenir*, en sus respectivas áreas, *todo daño que pudiera causarse a la vida y a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo*, creando las condiciones para que la salud y la seguridad sean una responsabilidad del conjunto de la organización”.

No cabe ninguna duda que al incluirse el término “*prevenir*” las empresas a través de estos servicios deben centrar sus acciones en la prevención de los riesgos, es decir actuar “antes

Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo en Argentina

SGE S.A - Artículos

de” ocurrir tanto el accidente de trabajo o la enfermedad profesional.

También se define (en este aspecto se sigue el criterio de todas las anteriores reglamentaciones) que los Servicios de Prevención podrán ser de carácter interno o de carácter externo.

Entrando concretamente en el área de la Higiene y Seguridad en el Trabajo señala que:

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

Analicemos un poco esta definición:

Se indica que ““El Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo tiene como misión fundamental implementar la política fijada por el establecimiento en la materia.....”.

Surge claramente que se parte de la base o bien se da por hecho que los establecimientos o las empresas fijan en forma rutinaria políticas en estos temas. Pero, ¿cuántas empresas conocemos que cumplan con este supuesto?; ¿qué pasa si la empresa no tiene una política fijada en la materia?; ¿cuántas PyME´s conocen las diferencias entre objetivos, políticas y estrategias?; ¿cuántas empresas formulan una política en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo?

Sin ir más lejos podríamos preguntarnos ¿cuál es la política fijada por las autoridades nacionales, provinciales y municipales en la materia?

La definición continua señalando que esa política debe ser “....tendiente a determinar, promover y mantener adecuadas condiciones ambientales en los lugares de trabajo.”

Nuevamente algunas preguntas a formular: ¿qué significa “adecuadas” condiciones

Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo en Argentina

SGE S.A - Artículos

ambientales?; ¿es correcto hablar de “condiciones ambientales” o debería haberse señalado en su lugar “condiciones de trabajo”?; ¿no se olvidaron de hacer alguna mención referida a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales?

COMPETENCIAS Y ACCIONES QUE DEBEN DESARROLLAR LOS SERVICIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO – EVOLUCIÓN Y DECADENCIA

Tanto la primera como la segunda reglamentación de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo establecían una serie de acciones a efectuar por parte de estos servicios.

Analizando y comparando ambas normas entre sí, es el Dec. Nº 4160/73 el que establece y otorga un mayor número de actividades y competencias al Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Posteriormente, con la reforma del año 1979 (Dec. Nº 351/79) se producen una serie de modificaciones netamente técnicas introduciéndose aspectos vinculados con la existencia de un Legajo Técnico, el Libro de Contaminantes, la presentación del Informe Anual Estadístico, la actualización de los límites máximos permisibles, los nuevos valores de carga térmica, la actualización del capítulo de ruido y vibraciones, etc.

Tal vez uno de los cambios más significativos estuvo dado por la nueva forma de asignación horaria mensual en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Para establecerla se desarrolló una tabla de doble entrada. Por un lado a las empresas se las dividió en tres categorías: A, B y C. Se las categorizó de este modo para evitar llamarlas no riesgosas, riesgosas y muy riesgosas pues se entendió que sería muy difícil en una etapa posterior quitarles este rótulo se manera que se optó por las letras del abecedario.

De esta manera las empresas ubicadas en la categoría “A” tenían contaminantes de ningún tipo; por su parte, las ubicadas en la categoría B poseían algún agresor de tipo físico y las incluidas en la última categoría abarcaban a aquellas que tuvieran tanto contaminantes físicos como químicos. Por el otro lado, se estableció el número de trabajadores a proteger.

Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo en Argentina

SGE S.A - Artículos

En el cruce de ambas entradas se encontraba la asignación horaria, es decir que se utilizó el siguiente criterio: a mayor riesgo mayor asignación horaria.

Esta norma mantiene la tabla de doble entrada crea los denominados “trabajadores equivalente”, nó solamente esto sino que genera 3 tipos de trabajadores: los llamados “trabajadores” a secas (art.), los trabajadores de producción (art.) y los trabajadores equivalentes (art).

Si bien todas estas reglamentaciones fijan pautas de mínima, la falta de control o el hecho que la mayoría de las empresas intenta cumplir sólo con lo indispensable o bien directamente no cumplir con esta obligación o con su carga horaria (parte imputable a las empresas y parte a los profesionales que asumen esta responsabilidad, etc.) y con la aplicación de ciertos criterios economicistas en una norma tan técnica, hizo que este instrumento legal sea tan laxo que se limita exclusivamente a señalar que este Servicio debe:

“Registrar las acciones ejecutadas, tendientes a cumplir con dichas políticas”.

Basta nada más con leer, en los Dec. Nº 4160/73 y 351/79, el contenido del Capítulo correspondiente al Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo para darse cuenta la distancia sideral que existe entre ellos y el Dec. Nº 1338/96.

Pareciera que con esta reducción de funciones se buscaba aliviar o reducir el denominado “costo empresario” tan de moda en los años 90 (con ello no se quiere demonizar dicha década), el cual no les permitía a las empresas argentinas competir con las del extranjero.

Independientemente del contenido de este Decreto, las actuales autoridades de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo parecen haber vuelto a las fuentes y criterios de las primeras normativas.

En efecto, la norma sobre Higiene y Seguridad en la Actividad Minera establece un listado de por lo menos diecisiete (17) acciones a desarrollar por el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo indicando además, respecto de estas acciones, que:

“Este listado de funciones y tareas podrá ser ampliado de acuerdo a la opinión de los

Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo en Argentina

SGE S.A - Artículos

responsables de los servicios preventivos, a solicitud de la aseguradora de riesgos del trabajo u otra autoridad competente.”

Lo interesante de todas estas normas comentadas es que las mismas han variado en sus contenidos según quienes las han escrito: economistas, abogados o profesionales de la higiene y seguridad. ¿Quién tiene mayor competencia para opinar sobre este tema? La respuesta parece ser obvia.

Al igual que lo que sucede con otras profesiones cuando éstas recién comienzan, en el año 1973 había pocos profesionales especializados en higiene y seguridad en el trabajo y es por ello, que surgieron los cursos de grado (la Universidad Tecnológica Nacional realiza su primer curso de grado para ingenieros en el año 1975), post grado (a partir del año 1979 en diversas Universidades Nacionales Públicas y Privadas, etc.) y con ellos comienzan a aparecer los primeros los profesionales en el tema de la prevención de riesgos laborales.

¿CUMPLEN CON SU FUNCIÓN LOS SERVICIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO?

Tal como se ha indicado anteriormente, estos servicios pueden ser de carácter externo o interno y es justamente esta división la que hace que cada uno de ellos tenga características diferenciadas entre sí, pese a que éstas no deberían existir pues ambos tienen las mismas misiones, funciones y responsabilidades. No obstante ello, las diferencias son mucho menores que las existentes en el área de la Medicina Laboral (*ver artículo Los Riesgo Laborales y la Medicina del Trabajo*).

SERVICIO EXTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Veamos algunas características que los diferencian de los servicios internos y cómo influyen en la prestación.

A la hora de contratar un Servicio de tipo externo, nos podemos encontrar con una variedad de alternativas diversas ya que esta prestación puede estar brindada por una empresa que se dedica exclusivamente a la problemática de la higiene y seguridad o bien por un

Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo en Argentina

SGE S.A - Artículos

profesional independiente o puede ser que se tenga contratada a una Clínica o Centro Médico cuya actividad principal sea la Medicina del Trabajo y complementariamente ofrezca la prestación de Higiene y Seguridad en el Trabajo, etc.

Es decir que al tratarse de un tercero, el abanico que dispone un empleador para contratar la prestación es mucho más amplio que en el caso de un Servicio de tipo interno. Esto no es ninguna novedad, pero como decía Aristóteles; “La única verdad es la realidad”.

Otra diferencia es lo que pretende un empleador que terceriza esta actividad y lo que busca otro empleador que debe contratar una prestación interna.

Generalmente, desde el punto de vista del empleador que terceriza lo que se busca es cumplir con el mínimo “minimorum” en lo que hace a la seguridad en el trabajo y con algo similar en lo relativo a las exigencias legales desde el punto de vista formal.

Esto es así pues los empleadores desconocen que también los trabajadores sufren las enfermedades profesionales ya que sus trabajadores sólo se accidentan, no se enferman (*ver artículo: Argentina - Un país de sanos*).

Si se hiciese un breve análisis según el tamaño de empresa (para nuestro análisis está dado por el número de trabajadores ocupados), se observaría que en el caso de las PyME´s, la contratación de esta prestación se produce, casi siempre, como consecuencia de alguna inspección de la ART o bien de alguna autoridad (fundamentalmente provincial o del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires en capital Federal) aunque nos inclinaríamos más por la primera alternativa que por la segunda, dado que la fiscalización oficial en nuestra Argentina es prácticamente muy reducida o puntual especialmente en las provincias.

Asimismo, es mucho más frecuente encontrar que este tipo de empresa comienza cumpliendo con todo lo que tenga que ver con la Medicina del Trabajo, debido a la necesidad que pudo haber tenido de efectuar algún control de ausentismo y con ello, empezar con algún tipo de examen de salud, generalmente el preocupacional o el periódico. (*Ver artículo: Los Riesgos Laborales y los Servicios de Medicina del Trabajo*). ¿Otro?

Planteado este esquema o bien estas generalizaciones nos encontramos que se contrata por exigencia de “alguien” (en general en los sectores PyME´s) y no por iniciativa de las empresas.

Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo en Argentina

SGE S.A - Artículos

A diferencia del Médico Laboral, el especialista en Higiene y Seguridad comienza concurriendo a la empresa a fin de efectuar un análisis de la misma, de sus instalaciones, procesos, maquinarias, etc. de modo de asesorar al empleador en todo lo que tiene que hacer para cumplir con lo que habitualmente le ha recomendado su ART o bien le ha intimado la autoridad a consecuencia de una inspección.

Normalmente, lo que ocurre es que la contratación se realiza con los plazos ya vencidos o a punto de vencer y, por lo tanto, todo hay que hacerlo en poco tiempo.

El desarrollo de las actividades de higiene y seguridad en esta primera etapa suelen consistir en: mediciones de iluminación, de nivel sonoro o de algún contaminante químico, dictado cursos de formación para el personal e indicación de las correcciones más habituales en materia de seguridad (instalaciones eléctricas, seguridad en maquinarias, incendio, protección personal, etc).

En esta etapa, la empresa trata de cumplir con todo lo que le ha recomendado la ART o bien le ha intimado la autoridad de control, de manera de poder sortear la nueva e inminente inspección técnica que está por llegar con las menores dificultades posibles.

Por el lado de los trabajadores ocurre que, en su mayoría, ven por primera vez en su vida a un especialista en higiene y seguridad en el trabajo y en muchos casos son los propios trabajadores los que aprovechan la oportunidad para comentarle algún otro tipo de problema que tienen con el empleador en esta materia, principalmente en lo que se refiere a la entrega de ropa de trabajo y elementos de protección personal.

Uno de los comentarios que se suelen escuchar con mayor asiduidad formulados por los trabajadores es el siguiente: "Acá nunca se ha hecho nada, ni siquiera nos dan ropa de trabajo o zapatos" (se refieren a los zapatos de seguridad).

Para muchas empresas trabajar en prevención pasa sólo por eso es decir limitarse a entregar elementos de protección personal: zapatos de seguridad, guantes y en algunos casos casco de seguridad.

Hablar de mejorar las condiciones de trabajo tal el caso de la iluminación, la ventilación, reducir el nivel sonoro, mejorar las condiciones de seguridad en las maquinarias, o en las

Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo en Argentina

SGE S.A - Artículos

instalaciones eléctricas, etc. es sinónimo de “gasto” razón por la cual “mejor no hablar de ello”.

Si tras la inspección ésta sigue indicando que aun restan cumplir con ciertos temas o bien que no fue cumplido acabadamente todo lo requerido, las chances o posibilidades de proseguir de nuestro profesional en higiene y seguridad son altas.

Ahora bien, si finalizada la inspección no quedan mejoras pendientes de ejecución, se ingresa a una nueva etapa: la de estudiar si es necesario seguir o no “pagándole a un tipo que viene una o dos veces al mes y no hace nada” o pensando si vale la pena seguir con alguien que “me quiere hacer gastar una fortuna en cosas innecesarias” o bien preguntándose “qué pasaría si le pido una disminución de sus honorarios” (que de por sí son modestos). Hablar de este último tema llevaría mucho tiempo y espacio, de modo que quedará para un futuro próximo.

Frente a empleadores que piensan de este modo, el profesional tiene dos alternativas: renunciar e irse o aceptar un pago menor y brindar una prestación inferior. Lo que se observa en el mercado es que generalmente se suele optar por esta alternativa. Nos encontramos pues con que el empleador no quiere hacer lo que tiene que hacer y tampoco lo hace el profesional de Higiene y Seguridad. Entonces ¿quién le pone el cascabel al gato?

Independientemente de estas generalizaciones es justo también señalar que hay empleadores que de por sí buscan mejorar las condiciones de trabajo pues entienden que mejorando sus trabajadores estarán mejor y tendrán una mejor productividad.

SERVICIO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Veamos qué sucede con los Servicios de Higiene y Seguridad de carácter interno. A diferencia de los anteriores y al encontrarse dentro de una organización empresarial más formal y seguramente más profesionalizada, se busca contratar un profesional en relación de dependencia aunque no está cerrado el camino de la tercerización pero esta variante se da en muy pocos casos.

Este profesional no sólo trata los temas de higiene y seguridad sino que se le ha adosado la problemática del medio ambiente no laboral.

Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo en Argentina

SGE S.A - Artículos

De este modo y al tratarse de una relación de dependencia, el profesional está más controlado desde el punto de vista de la empresa. En general, suele poseer bastante más libertad de acción que sus equivalentes de carácter externo.

Estos Servicios se encuentran en las empresas medianas y grandes sean éstas de origen nacional o bien multinacional. Generalmente son estas últimas las más exigentes en estos temas, ya sea por imposiciones de su casa matriz o por la necesidad de cumplir con normas internacionales en Gestión de Higiene y Seguridad, Medio Ambiente (Normas ISO, IRAM, etc.).

Un hecho significativo es que son pocas las empresas que consultan con este profesional respecto de las prestaciones que le brinda la ART que poseen o bien en el modo de seleccionar una ART o en el armado de un pliego de licitación para la contratación de una nueva ART. Estas decisiones pasan por Recursos Humanos o por Finanzas o por la Gerencia de Riesgos (esto último se da fundamentalmente en las grandes empresas multinacionales).

Del mismo modo, son muy pocos los profesionales que están en condiciones de dar un asesoramiento adecuado a las empresas respecto de este tipo de requerimiento, en especial en todo lo vinculado con temas relacionados con las prestaciones en especie, con las tarifas y con la contratación. Es evidente que éste es un déficit que debería ser cubierto desde el punto de vista de su formación académica.

Tampoco son muy afectos, los responsables de higiene y seguridad, a intercambiar opiniones con los médicos laborales salvo que estos tengan una relación de dependencia con la empresa en cuyo caso lo ven como una persona del staff gerencial o departamental de la empresa es decir lo consideran un equivalente y sólo en estos casos se produce una verdadera simbiosis entre ambos.

En conclusión, entre ambas prestaciones son los Servicios de tipo externo (salvo excepciones) los que menos cumplen con lo que solicita la normativa en especial en el sector de la PyME's y es en este sector donde se observan las mayores falencias, en particular en la pequeña empresa.

Pero ¿por qué ocurre esto?

No hay sólo una respuesta absoluta sino varias relativas. Veamos algunas de ellas:

Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo en Argentina

SGE S.A - Artículos

- 1) No hay interés por parte de los empleadores en exigir un mínimo cumplimiento u obtener algún resultado de gestión, ya sea por desconocimiento o por el criterio economicista que suelen aplicar, en donde todos estos temas representan un “gasto” y por lo tanto hay que abonar lo menos posible, con lo cual la prestación es muy deficiente en términos de calidad.
- 2) A raíz de ello, el profesional al encontrarse mal remunerado tampoco ofrece una atención adecuada hacia la empresa produciéndose el famoso dicho de “Viene una vez por mes sólo a cobrar”. En este caso, existiría una especie de “presta firmismo”.
- 3) Si bien se controla el cumplimiento de la normativa sobre Higiene y Seguridad por parte de las ART's, las autoridades de control hacen poco para sancionar los incumplimientos denunciados (muchas de ellas, sobretodo en el ámbito provincial, ni siquiera tienen un profesional en higiene y seguridad en el trabajo dentro de su estructura orgánica).
- 4) El empleador cree que la higiene y seguridad en el trabajo consiste en entregar elementos de protección personal y con ello es suficiente o peor aún piensa que se trata de un tema relativo a mejorar las condiciones higiénico-sanitarias de la empresa (baños, vestuario, etc.). Entonces, ¿para qué tener un especialista en higiene y seguridad?
- 5) Algunos empleadores contratan esta prestación para cumplir exclusivamente con las formalidades que le exige la ley. En estos casos, es por temor a que pase algo el motivo por el cual se contrata a un prestador externo. También puede suceder que se la contrate por exigencias de una empresa a la cual le provee sus productos.

LA DETECCIÓN DE LOS AGENTES DE RIESGOS Y LOS EXÁMENES DE SALUD

No vamos a indicar cuáles son los exámenes de salud que deben efectuarse a los trabajadores, ni de quién es la responsabilidad de su realización dado que ello fue objeto de otro artículo (*ver Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo – Parte 1*).

En general los exámenes médicos ocupacionales buscan detectar alteraciones en el estado de la salud de los trabajadores, generadas por los distintos agentes de riesgos (físicos,

Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo en Argentina

SGE S.A - Artículos

químicos, biológicos y ergonómicos) presentes en los lugares y puestos de trabajo en un estadio temprano y reversible.

La detección, reducción y/o eliminación de un agente de riesgo en un ambiente de trabajo es lo que se denomina *prevención primaria* en tanto que, desde el punto de vista de la obtención de un diagnóstico precoz, un examen médico periódico es un procedimiento de *prevención secundaria*. La detección de estos agentes de riesgo es responsabilidad de la empresa y dentro de ella, es incumbencia de los servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Es en base a la identificación de estos agentes que se determina el tipo de examen médico a efectuar al trabajador. Para simplificar su trabajo, la mayoría de las ART's enviaron a sus empresas asociadas un formulario denominado Mapa de Riesgos, en donde se les requería que completaran el mismo con carácter de declaración jurada.

En este Mapa de Riesgos, se debían identificar los agentes de riesgos a que están expuestos los trabajadores debiendo indicarse quién es el responsable de Higiene y Seguridad de la empresa y remitiéndolo debidamente firmado por el empleador.

A las ART's se les imputa que sólo han efectuado los exámenes médicos periódicos al 20/30% de los trabajadores expuestos a agentes de riesgos. Entendemos que también debería averiguarse cuántos empleadores completaron el formulario debidamente y lo remitieron en tiempo y forma a la ART. Seguramente, el porcentaje de cumplimiento no variará en mucho respecto del que corresponde a los exámenes médicos periódicos que han efectuado las ART's.

LA RELACIÓN ENTRE LA HIGIENE Y SEGURIDAD Y LA MEDICINA DEL TRABAJO

¿HIGIENE Y SEGURIDAD VS. MEDICINA LABORAL? ¿INGENIEROS VS. MÉDICOS?

Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo en Argentina

SGE S.A - Artículos

Si consideramos el marco teórico de esta relación, es indudable que existe un vínculo muy importante entre la Medicina Laboral y la Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Siempre considerando ese marco teórico, el médico laboral alertará al especialista en higiene y seguridad acerca de los resultados que ha obtenido en los exámenes de salud, pudiéndole indicar el tipo de patología encontrada, el sector de trabajo donde se detectaron esas patologías, la maquinaria utilizada, etc. de manera que éste realice las mediciones y controles técnicos pertinentes a fin de constatar si los valores medidos superan o no los límites permisibles y de ese modo comenzar a corregir los desvíos encontrados si los hubiere.

En caso que sea el especialista de higiene y seguridad quien encuentra, a través de mediciones, valores superiores a los permitidos o bien muy cercanos a éstos en determinados lugares de trabajo y que pudieran ocasionar o hacer presumir que la salud del trabajador se pudiera ver afectada por estos contaminantes, informará al médico laboral de tal situación para que éste en sus controles médicos periódicos introduzca los estudios necesarios para analizar el impacto que tienen o que podrían tener en la salud del trabajador o bien para que el médico laboral comience con la investigación pertinente sobre aquellos trabajadores que se encuentran expuestos al contaminante medido.

El médico trabajará sobre el paciente en tanto que el especialista en higiene y seguridad hará lo propio con la fábrica/establecimiento.

Este breve relato no plantea cuáles son los marcos teóricos. Lo que la práctica indica es que se producen diferentes situaciones entre estas dos prestaciones que hacen que ambos profesionales guarden una relación profesional que dista mucho de ser la que habitualmente se les enseña en sus respectivas especializaciones. *(Para una mayor profundización sobre este punto ver artículo: Los Riesgos Laborales y la Medicina del Trabajo)*

NUESTRA SITUACIÓN

Frente a este panorama la situación actual dista mucho de transitar por un camino adecuado para la higiene y seguridad en el trabajo por diversos motivos, entre los cuales pueden señalarse:

Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo en Argentina

SGE S.A - Artículos

- 1) Los empleadores siguen viendo a estos temas como un gasto y los gastos deben ser reducidos a su máxima expresión si se desea obtener la mejor rentabilidad del negocio.
- 2) A este tipo de empleadores poco les importa lo que sucede en materia de prevención en sus empresas, hasta que ocurre un accidente de cierta gravedad.
- 3) Los especialistas en higiene y seguridad pareciera que están relativamente conformes con su quehacer actual. Es evidente que hay más ocupación y más demanda que antes y en algunos sectores del interior no se dispone de profesionales en higiene y seguridad para todas las actividades productivas. No obstante los accidentes de trabajo aumentan.
- 4) Si bien se intenta jerarquizar a la higiene y seguridad en el trabajo, especialmente con la Ley sobre Riesgos del Trabajo, aún no se lo logra totalmente.
- 5) El Estado Nacional y los Estados Provinciales permanecen ausentes en materia de políticas y acciones de control sobre las empresas.
- 6) El desconocimiento de las empresas acerca de las funciones y temas que les competen a ellas mismas en todo lo inherente a la Higiene y Seguridad sigue siendo muy elevado. Recién toman conciencia de ello a la hora de un pleito laboral el cual habitualmente suelen perder. *(Ver artículo: ¿Por qué casi siempre pierden los empleadores los juicios laborales por accidentes de trabajo?)*

Asimismo y en forma paralela las incapacidades siguen ocurriendo, los accidentes siguen elevándose en lo que a su cantidad se refiere y obviamente, los juicios laborales continúan incrementándose a consecuencia de ello.

EL FUTURO DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN LA ARGENTINA

Mejorar la situación actual no requiere de grandes cambios ni de acciones grandilocuentes, solo necesita decisiones políticas.

Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo en Argentina

SGE S.A - Artículos

Algunos caminos a seguir podrían ser los siguientes:

- 1) Mejorar la actual normativa (Dec. N° 1338/96) asignando a la Higiene y Seguridad el rol preventivo que le corresponde y fijando requisitos mínimos de cumplimiento obligatorio por parte de este Servicio de manera que las empresas puedan conocer el estado en que se encuentran en esta materia. Sigamos el ejemplo de la normativa sobre la minería.
- 2) Modificar la Res. DNHST N° 1006/79 quedando bajo el área técnica todo lo relativo a la higiene y seguridad en el trabajo. (Se trata de la Resolución que habilita a Médicos, Ingenieros y Químicos a ejercer la responsabilidad en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo)
- 3) Modificar el Dec. N° 1338/96 aplicando criterios razonables, legislando coherentemente y con la terminología adecuada.
- 4) Fomentar el trabajo conjunto, no sólo con la Medicina del Trabajo sino también con otras disciplinas como por ejemplo la ergonomía y la psicología ya que su interacción resulta sumamente beneficiosa para realizar una efectiva prevención.

Estamos cansados de escuchar a Ministros, Secretarios de Estado, Dirigentes Empresariales y Sindicales hablar en Congresos, Seminarios, Jornadas, etc. acerca de la importancia de la prevención. También señalan que ésta es una asignatura pendiente, que sus resultados se ven en el mediano y largo plazo, etc.; son sólo palabras y más palabras.

Mientras ello sucede, los trabajadores siguen perdiendo su vida o quedan incapacitados a consecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales (*Ver artículo: Argentina – Un país de sanos*), y en muchos casos estas incapacidades hacen que pierdan sus fuentes de trabajo.

Como alguien decía: “Mejor que decir es hacer y mejor que prometer es realizar”. Hace más de tres años que escuchamos hablar acerca de las modificaciones que se introducirán a la Ley sobre Riesgos del Trabajo. La realidad es que el Poder Ejecutivo nunca envió al Congreso de la Nación un solo proyecto de Ley para la modificación de la norma (pese a manifestar públicamente su Ministro de Trabajo que lo haría), los proyectos que hay en ambas Cámaras han perdido estado parlamentario, la Corte Suprema de Justicia ya dictó tres inconstitucionalidades sobre esta Ley.

Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo en Argentina

SGE S.A - Artículos

¿Qué pasaría si en vez de hablar de modificaciones a las leyes nos dedicamos a cumplirlas?; ¿qué pasaría si se controlara más eficientemente su cumplimiento?; ¿qué pasaría si se hiciera prevención en lugar de hablar de aumento de indemnizaciones?; ¿qué pasaría si cada uno de nosotros asume el rol que nos corresponde?; ¿qué pasaría si se discutieran condiciones de trabajo en los Convenios Colectivos de Trabajo en lugar de negociar malas condiciones por mejores salarios?

Muchas preguntas que tienen una respuesta común: **UN FUTURO MEJOR.**