

OBLIGACIONES GENÉRICAS y ESPECÍFICAS DE LAS PARTES FRENTE A ENFERMEDADES O ACCIDENTES LABORALES

Como concepto previo, se destaca que las Obligaciones por definición del art. 724 del Código Civil y Comercial (CCyC) “es una relación jurídica en virtud de la cual el acreedor tiene el derecho a exigir del deudor una prestación destinada a satisfacer un interés lícito y, ante el incumplimiento, a obtener forzosamente la satisfacción de dicho interés”. Y nace o tiene su fuente en hechos o actos jurídicos legales o la ley que establece tal exigibilidad, como puede ser un contrato o un acto ilícito.

Las obligaciones pueden ser de dar cosas muebles, inmuebles, dinero o de hacer o de no hacer.

Pero siempre que hablemos de Obligación estaremos hablando de Derecho.

Son las dos caras de una moneda y una no tendría sentido sin la otra, tenemos una obligación porque hay alguien que puede exigirnos el cumplimiento de la misma y viceversa.

Es de destacar, que respecto a las Obligaciones de las partes interesadas (ART. Empleador y Trabajador) en este punto rigen en concordancia el art. 4 de la Ley de Riesgo de Trabajo (LRT 24.557) y el art. 62 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT 20744 y mod.) que se transcriben a continuación:

***Art. 4 LRT:** 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.

***Art. 62 LCT:** Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.*

Es de destacar, que las relaciones laborales y todo lo que de ello derive o se aplique, tienen como tres “patas o pilares” jurídicos y son la Ley de Contrato de Trabajo, La Ley de Riesgo de Trabajo y la Ley de Higiene y Seguridad, siendo una constante que en sus respectivos textos normativos se haga mención de manera reitera a todas ellas.

Asimismo la LCT, que es el que rige las reglas generales en las relaciones de trabajo y las circunstancias que puedan derivar de él – y las enfermedades y los accidentes lo son –, establece el art. 63 la obligación de las partes de regir sus conductas bajo el principio de buena fe que en toda tipo de relación, debe existir

Art. 63. Principio de la buena fe: Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de 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.

Los Derechos de las partes son:

Del Trabajador	Del Empleador	De la ART
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en un ambiente sano y seguro • Elementos de protección • Estar cubierto por una ART • Información y capacitación para prevenir accidentes o enfermedades profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Elección de ART • Solicitar exámenes periódicos por parte de la ART • Asesoramiento, capacitación y asistencia técnica en materia de prevención • Información y capacitación para la denuncia de un accidente o enfermedad profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Percibir el pago de la prima • Escindir el Contrato y por ende ser exceptuado de responsabilidad en caso del no pago de 2 meses consecutivos de la prima

Las **obligaciones específicas** de las partes son:

1.- Obligaciones de la ART

- **El Plan de Acción** para empresas o establecimientos considerado críticos **debe** existir de manera exclusiva para cada empresa y ésta es una de las obligaciones específicas más importante que tienen las ART. Más abajo se vuelve al respecto.

Deberá además la ART:

- - Brindar todas las prestaciones fijadas por ley (dinerarias, sociales y de salud)
- - Evaluar la verosimilitud de los riesgos que declare el empleador
- - Exámenes médicos y visitas periódicas a los establecimientos
- - Mantener registros de siniestralidad
- -Denunciar ante la SRT los incumplimientos de los empleadores

2.- Obligaciones del empleador

El empleador además de la genérica del art. 62 de la Ley Contrato de trabajo posee obligaciones específicas relacionadas puntualmente al cumplimiento de las medidas de Higiene y Seguridad tal como se establece en el art. 75 de la LCT

- *“..... Adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutela la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres Observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinente sobre **HIGIENE Y SEGURIDAD en el trabajo.....**”*

Deberá además cumplir con las siguientes obligaciones específicas como mínimo.

- Contratar una ART o Autoasegurarse
- Notificar al personal la ART contratada
- Ejecutar todos los actos necesarios para evitar riesgos de trabajo
- Denunciar ante la ART los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales
- Solicita atención medica inmediata en caso de un accidente de trabajo
- Denunciar ante la SRT incumplimientos de la ART

3. Obligaciones del Trabajador:

- Comportamiento adecuado con criterio de colaboración y solidaridad (art.62 LCT)
- Acatar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo art 86 LCT
- Denunciar ante el empleador o ART accidentes o enfermedades profesionales
- Cumplir las normas de seguridad e higiene
- Participar de capacitaciones
- Cumplir con la realización de exámenes médicos periódicos

PLAN DE ACCIÓN Y EMPRESA CRÍTICA

En el apartado 2 del art. 4 de la Ley de Riesgo de Trabajo la normativa impone la obligación para las ART la elaboración y aplicación de una **PLAN DE ACCIÓN** que deberá ser **EXCLUSIVA para cada empresa**, dice la ley, ya que los riesgos difieren de empresa a empresa.

Este plan de acción es tanto para una empresa que no esté calificada como crítica y con más razón para aquella catalogada como tal.

El Plan de Acción mínimamente deberá prever:

- a) La evaluación periódica de los riesgos existentes y su evolución;
- b) Visitas periódicas de control de cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo y del plan de acción elaborado en cumplimiento de este artículo;
- c) Definición de las medidas correctivas que deberán ejecutar las empresas para reducir los riesgos identificados y la siniestralidad registrada;
- d) Una propuesta de capacitación para el empleador y los trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo.

El Estado desea asegurarse del cumplimiento de la existencia de éste plan de acción, que no es uno solo en el sentido que una vez que la empresa cuente con él, ya indefinidamente será el que se aplique, sino que el mismo deberá ser dinámico, ya que los riesgos, las personas, las maquinarias suelen cambiar en una industria.

Es por ello, que impone como obligación para la ART y a los empleadores que informen a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo o a las Administraciones de Trabajo provinciales, según corresponda, la formulación y el desarrollo del plan de acción establecido.

En el apartado 4 del mismo art. 4 de la LRT pone en cabeza de la ART la difícil tarea – ya que es su cliente – de denunciar ante la SRT el incumplimiento por parte del empleador en la ejecución del Plan de Acción; y en el apartado 5, se prevé una situación de discrepancia que pueda darse en la realidad entre el empleador y la ART respecto a la aplicación de las diferentes medidas de prevención o corrección especialmente las sugeridas por ésta última, las cuales no solamente implica un análisis de riesgo sino fundamentalmente la asignación, seguramente, de recursos económicos por parte del empleador, resolviendo la normativa frente a esta situación, que será La SRT quién definitivamente dirima el conflicto entre las partes.

Respecto a la **Empresa Crítica**, la norma en el apartado 3 del mismo art. 4 de la LRT, no conceptualiza la misma, no obstante dispone dos parámetros esenciales para poder catalogar a una empresa como crítica desde el punto de vista de riesgos laborales, a saber:

- el grado de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad en el trabajo, y
- el índice de siniestralidad de la empresa.

indudablemente estamos frente a una empresa crítica cuando su incumplimiento en las normas de higiene y seguridad pone en riesgo la salud o la vida de sus trabajadores, que sumado a un alto índice de siniestralidad, hace más que cierta la posibilidad de que ocurran siniestros en perjuicios de sus trabajadores. Esto conlleva al Estado a través de sus organismos (SRT, Minis.de Trabajo, etc.) y organizaciones relacionadas o que obtienen sus beneficios de las actividades laborales (ART), y los empleadores quienes deberán asumir el mayor peso del plan, comprometan sus

esfuerzos para intervenir y prevenir esas consecuencias no deseadas, como son, los infortunios laborales.

IMPORTANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Indudablemente que la manera de evitar los accidentes o enfermedades laborales, en primer lugar es a través de las medidas de prevención. La ley hace hincapié en esto y establece en el art. 5 una RECARGO al empleador, cuando se comprueba que el accidente o enfermedad se debió a un incumplimiento en las normativas de Higiene y Seguridad de su parte.

Expresamente la norma reza: Recargo por incumplimientos. 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(se actualiza periódicamente).

El Fondo de Garantía lo maneja la SRT para hacer frente a circunstancias de diferente índole, por ejemplo frente a la quiebra de una ART – que por ende no podrá pagar las indemnizaciones que le correspondía al trabajador mientras estaba funcionando la misma – para hacer frente a las obligaciones de dicha ART.

No obstante, será la SRT el órgano encargado de constatar y determinar la gravedad de los incumplimientos por parte del empleador y que hayan sido las causas del accidente o enfermedad laboral, fijar el monto del recargo y gestionar el pago de la cantidad resultante.