

## Los Empleadores y los Riesgos Laborales

2007-09-28 18:43:11

*Mucho se ha dicho de los empleadores respecto de su accionar en materia de prevención de los riesgos del trabajo. ¿Es cierto que las empresas tratan de cumplir con lo mínimo que les fija la normativa? ¿Cuál es la posición de las organizaciones empresariales sobre la posible modificación de la Ley sobre Riesgos del Trabajo? ¿Cuántos proyectos de modificación presentaron para contrarrestar lo propuesto por la CGT? ¿Cómo es su relación con las ART's? ¿Qué opinan sobre la participación de los trabajadores a través de figuras como el delegado de prevención o el comité mixto de higiene y seguridad? – En este artículo se intentará brindar respuestas a estos y otros interrogantes que habitualmente se suelen escuchar en el mundo de la prevención de los riesgos del trabajo.*

Evidentemente decir “empresarios” no es sinónimo de empresa y éstos en muchos casos suelen expresar opiniones que luego no se ven reflejadas en sus propias empresas. Así también decir representantes de los trabajadores no es lo mismo que decir trabajadores y los primeros señalan opiniones que no se corresponden con lo que piensan los trabajadores.

En la Argentina, en materia de prevención de riesgos laborales la historia de las actitudes y posturas adoptadas por los empleadores parece haber sido una constante: ganar tiempo, patear la pelota para adelante, no cumplir con las normas, etc. Si bien esta es una generalización y como tal hay muchos que no deberían encontrarse en este grupo, la realidad es que fue este tipo de actitud la que se vio y se ve actualmente en la Argentina.

Veamos cómo se refleja esta hipótesis o este enunciado en nuestra realidad.

Recién sancionada la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo, la primera reglamentación de la misma (Dec. N° 4160/73) otorgó una amplia gama de plazos a los empleadores para que éstos pudieran adecuar sus establecimientos de manera que en un tiempo razonable (habían plazos de casi cinco años) pudieran dar cumplimiento a las exigencias de esta nueva norma que recién comenzaba a ver la luz.

Transcurrieron todos esos años y finalmente la reglamentación comenzó a ser aplicada, pero dada esa amplitud de plazos previstos en la propia norma, muchos de sus requisitos habían quedado desactualizados y por lo tanto, se hizo necesario actualizar la misma y es por ello que en el año 1979 cuando se sanciona la segunda reglamentación (Dec. N° 351/79) actualmente vigente.

Si bien en esta oportunidad no se otorgaba plazo alguno pues desde la primera norma hasta la aparición de la segunda habían transcurrido más de seis (años), la autoridad de aplicación -por entonces la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo- optó por realizar como primer paso una labor de docencia en forma previa a la aplicación efectiva de la norma. De esta manera, se dio inicio a una recorrida por parte de las autoridades de esos momentos por las distintas provincias argentinas para explicar los contenidos y alcances de la nueva reglamentación.

Con el arribo de la Ley sobre Riesgos del Trabajo, se estableció un mecanismo de

# Los Empleadores y los Riesgos Laborales

SGE S.A - Artículos

autoevaluación de manera que sean las propias empresas las que debían efectuar una evaluación respecto del estado en que se encontraban con relación al cumplimiento de la normativa legal de condiciones de higiene y seguridad en el trabajo; el resultado del mismo tras 17 años de vigencia del Dec. N° 351/79 fue que casi el 99% declaraba no cumplir acabadamente esta norma.

Como éste era un resultado esperable, la propia Ley de Riesgos del Trabajo establecía un plazo de 24 meses para la adecuación de las condiciones de higiene y seguridad, pero mientras ese plazo transcurría las empresas no podían ser sancionadas por incumplimientos a la misma. Es decir, se dio un nuevo plazo para cumplir con la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo que ya tenía para ese momento (año 1996) la edad de 23 años y nadie o casi nadie la cumplía. En definitiva fue una especie de nueva moratoria para que las empresas, de una vez por todas, comenzaran a cumplirla.

Una vez finalizado este nuevo plazo de dos (2) años, las empresas que no llegaron a obtener el nivel III de prevención (alcanzar este nivel implicaba el cumplimiento acabado de toda la normativa por parte de una empresa) fueron denunciadas en su totalidad por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART's) a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) por incumplimientos a las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

En otras palabras, se le decía a la autoridad nacional de control: “Señores, estas empresas no cumplen con las normas legales vigentes en materia de higiene y seguridad en el trabajo”.

¿Qué pasó con todas estas denuncias que superaron los centenares de miles? ¿Qué sanciones aplicó la SRT? ¿Cuáles fueron las multas aplicadas? – La realidad fue que no pasó nada con todas estas denuncias y que no se aplicó ni una sola multa por este motivo.

Los mecanismos de control funcionaron pero los de sanción fueron inexistentes. Si quisiéramos ejemplificar lo ocurrido sería como si al conductor de un auto se le indica que no se puede cruzar una calle cuando el semáforo en rojo y que si lo hace le quitarán la licencia de conducir y la infracción ocurre no se le aplica sanción alguna; de ahí para adelante lo va a realizar siempre. De esta manera, como la sanción nunca ha llegado por infringir las normas de prevención, se las sigue sin considerar por parte de las empresas.

Éstas asumen la realidad del problema de no haber hecho prevención cuando reciben una demanda laboral por la vía civil, por parte de un trabajador accidentado por una suma de varios miles de pesos; seguramente una cifra mucho mayor que la que hubieran tenido que destinar a mejorar las condiciones de seguridad de la empresa.

## **UNA APROXIMACIÓN A LA ACTUACIÓN DE LAS EMPRESA FRENTE A LA PREVENCIÓN**

Como todo el mundo conoce las empresas se suelen clasificar en pequeñas, medianas y grandes. Asimismo, en este último grupo se puede subdividir en otros más: las de origen nacional y las de origen extranjero. Pero también dentro de las de origen extranjero se las podría dividir en empresas de origen anglo sajón y empresas de origen latino.

## **LAS GRANDES EMPRESAS**

En general y circunscribiéndonos a la prevención, las grandes empresas (multinacionales o transnacionales) de origen anglo sajón suelen utilizar dentro de sus establecimientos los mismos estándares que en sus casas matrices, los cuales habitualmente superan los de

# Los Empleadores y los Riesgos Laborales

SGE S.A - Artículos

nuestro país (y los de América Latina en términos generales) de manera que cumpliendo con ellos cumplen con las legislaciones locales. La utilización de los sistemas de gestión de la calidad, medioambiente y salud y seguridad son temas básicos dentro de la organización empresarial.

En el caso de las multinacionales de origen latino, la política de éstas consiste en cumplir a rajatabla con la legislación del país donde están radicadas, no interesando tanto lo que pasa en las casas matrices ya que en casi todos los casos estos estándares son mucho más exigentes en sus propios países que en la Argentina o en Latinoamérica. En este tipo de empresas, la aplicación de normas nacionales o internacionales vinculadas a la calidad, el medio ambiente y salud y seguridad en el trabajo son relativas, pueden hacerlo o no, pueden cumplir con todas estas normas o bien sólo con algunas de ellas.

Por último, están las grandes empresas de origen nacional; también en este segmento se produce una división: las que exportan y están sujetas a controles externos sean estos locales o no y las que operan exclusivamente con el mercado interno.

En las primeras, el cumplimiento de la legislación nacional en particular, es prioritario; del mismo modo, ocurre algo similar con todo lo que tenga vinculación con las normas ISO, IRAM, etc. en materia de calidad, medio ambiente y salud y seguridad. Su accionar es muy parecido a las multinacionales de origen latino.

Respecto de las grandes empresas que tienen relación exclusiva con el mercado interno, el cumplir con la legislación nacional es una obligación pero lo que intentan es cumplir con todas las normativas en el mínimo indispensable, es decir cumplen pero hasta ahí y es suficiente. La utilización de normas de calidad, medio ambiente y salud y seguridad no está dentro de sus parámetros habituales aunque algunas tratan de cumplir con estos estándares para lograr un reconocimiento del mercado, de manera de utilizarlo como marketing; en general, tratan de certificar lo inherente a la calidad.

Independientemente de todo lo mencionado precedentemente, hay muchas grandes empresas que por los productos que fabrican o por tratarse de procesos de producción continua no pueden darse el lujo de tener un accidente de trabajo y menos cuando a consecuencia de éste haya que paralizar parcial o totalmente un proceso productivo, tal el caso de la industria del petróleo, la petroquímica, la electrointensiva, etc. En estos casos, no sólo hay razones de tipo humanas para hacer prevención sino también aspectos netamente económicos pues el lucro cesante o pérdida de beneficio a causa de un accidente pueden ser enormes.

## LAS MEDIANAS EMPRESAS

Del mismo modo que en el caso anterior, las medianas empresas podemos sectorizarlas en aquellas que poseen un paquete accionario en el cual parte del mismo es capital extranjero (mayoritario o no) y el restante es local y aquellas que en su totalidad son de capitales nacionales.

En el primer caso, su comportamiento respecto de la prevención es importante pero no está dentro de sus parámetros el cumplir acabadamente con la legislación nacional, a diferencia de las grandes empresas donde esta condición es como el denominador común mínimo a todas ellas. Acá nos encontraríamos con que la premisa sería cumplir con casi todo especialmente con los temas de la seguridad, es decir con eso de evitar que se produzcan

# Los Empleadores y los Riesgos Laborales

SGE S.A - Artículos

los accidentes y si luego, alguien nos pide algo más veremos cómo se lo resuelve.

Respecto de la aplicación de los diversos sistemas vinculados a la calidad, el medio ambiente y la salud y seguridad se puede mencionar que no se encuentran entre sus prioridades, salvo que exporten toda o parte de su producción a países que se lo exijan en cuyo caso pasas a tener importancia por el tema que en otros países estas normas son utilizadas como barreras para arancelarias.

El segundo subgrupo de empresas es decir las medianas de capitales argentinos, tienen un comportamiento errático. La fijación de políticas formales en estos temas es inexistente; la palabra “producir” forma parte del objetivo de la empresa no importando otros temas. Ej.: no es fácil encontrar la expresión “producir con seguridad”.

Son, por lo general, (siempre las excepciones confirman las reglas) empresas, en muchos casos, de tipo familiar que con el tiempo fueron creciendo y sorteando las cataratas de crisis que sufrió el país y que consiguieron mantenerse en pie. Podríamos decir que son económicamente ordenadas, buscan invertir en tecnología (no es lo mismo que en tecnología segura), protegerse de la competencia especialmente de todo lo que se importa desde terceros países, etc.

En materia de normas de calidad, medio ambiente y/o salud y seguridad es poco lo que han trabajado. No tienen un demandante interno que así se lo exija, razón por la cual no lo consideran necesario pues “suben los costos”. Esporádicamente, puede ocurrir que se vean necesitadas de cumplir con estos estándares, pero ello se debe no a la decisión de la empresa sino a la exigencia que le impone el comprador dado que de no cumplirse con ello éste corta el vínculo comercial y busca un reemplazante.

## LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

Se trata de la mayor parte de los empresarios argentinos; empresas con poca capacidad de innovar o de mejorar su tecnología, con criterios netamente paternalistas, empresas en las que suele trabajar su dueño y/o parte de su familia, empresas con baja ocupación de mano de obra, empresas con poco y nada de acceso a líneas de crédito blandas en el sector financiero, empresas que suelen poseer trabajadores en negro (normalmente hasta que ocurre un accidente o hasta que a consecuencia de éste o de un despido comienza la demanda laboral, etc.), empresas que por perder un juicio laboral finalizan quebradas.

Hablar en este contexto de prevención de riesgos ocupacionales suena como de otro planeta; muchos de estos empresarios desconocen totalmente la normativa, saben que existen las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y que éstas son las que se encargan de curar y tratar al accidentado, pero que “son caras y no dan un buen servicio”.

Básicamente, estos son los comportamientos del sector empleador estratificado por esta clasificación meramente fortuita que hemos desarrollado para tratar de explicar el comportamiento de los empleadores frente a los accidentes de trabajo e a las enfermedades profesionales.

## LAS EMPRESAS Y LA ACCIDENTOLOGÍA LABORAL

De los últimos datos publicados en su página web por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) surge que al mes de marzo del año 2007, la Argentina poseía un total de

# Los Empleadores y los Riesgos Laborales

SGE S.A - Artículos

670.916 empresas y que éstas ocupaban a un total de 7.137.298 trabajadores. Este colectivo de trabajadores pertenece al sector formal de la economía, y si éste representa el 55% del total de la mano de obra ello implica que casi otro tanto se encuentra fuera del sistema, razón por lo cual los datos que se aportarán son ciertos pero en forma parcial es decir son válidos sólo para ese 55%.

Un dato a considerar es el inherente a que muchas empresas no declaran la totalidad de los accidentes de trabajo por diversos motivos (especialmente esta situación se da en el sector PyME's) tales como: aumento de alícuota, controles de la ART, inclusión de la empresa en los programas de control de la SRT, por que ellas no lo consideran un accidente, por la distancia a centros poblados, por la precariedad laboral, etc. Presentado el problema bajo esta óptica puede pensarse que puede haber en la actualidad un subregistro de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales relativamente elevado.

Con estas observaciones veamos que sucede si comparamos nuestra accidentología con la de España, país éste que encabeza la accidentología laboral europea.

**PAIS**

**TRAB. FALLECIDOS**

**IND. INC. FALLECIDOS**

**TOTAL ACCIDENTES**

**ÍNDICE INCIDENCIA**

**TOTAL EMPRESAS**

**TOTAL TRABAJADORES**

**ESPAÑA**

966

58

934.743

6.03

1.386.157

15.502.408

**ARGENTINA**

995

149

635.874

# Los Empleadores y los Riesgos Laborales

SGE S.A - Artículos

8.07

670.916

7.137.298

Es de hacer notar que España es un país que posee un sistema relativamente parecido al argentino desde hace más de treinta (30) años, que fomenta la prevención y que posee gremios muy bien formados, con dirigentes capacitados y con conceptos muy claros acerca de esta problemática.

Obsérvese en el cuadro precedente, que la cantidad de fallecidos que tiene España es menor que la que poseemos en Argentina pero con un total de trabajadores dentro del sistema que es algo mayor al 100% de los trabajadores de nuestro país. Basta con comparar el índice de incidencia de fallecidos para darse cuenta que en nuestro caso, el mismo casi triplica a su equivalente español.

Otro parámetro que se puede analizar es el Índice de Incidencia (total de accidentes dividido total de trabajadores por 1000 – En nuestro caso lo expresaremos por 100), mientras que para España es 6.03 para la Argentina el mismo es de 8.07 (un 25% más elevado).

Independientemente de los índices y si consideráramos en valores absolutos el total de los siniestros, puede apreciarse que España posee un 47% más de casos que la Argentina pero con una población laboral superior en un 117% respecto nuestro país y un total de empleadores también superior en un 106%.

La SRT señala que según el tamaño de la nómina del empleador puede identificarse que los empleadores con nóminas entre 26 y 50 trabajadores conllevan los mayores riesgos de accidentabilidad (índices de incidencia, globales y AT/EP más elevados), datos apoyados además por los índices de pérdida y de trabajadores fallecidos.

Agrega que en cambio y de acuerdo con los días promedio de baja laboral, son los empleadores con más de 5.000 trabajadores cubiertos los que alcanzan los valores más altos lo que estaría sugiriendo una mayor gravedad en los accidentes de trabajo.

## **LAS EMPRESAS Y LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS OCUPACIONALES**

A la luz de los resultados que se acaban de presentar (ver Avance 2006 – Accidentología Laboral en la Argentina – Superintendencia de Riesgos del Trabajo) es muy evidente que en lo que hace a los accidentes de trabajo las dos (2) principales fallas de nuestro sistema radican básicamente en la falta de prevención de los riesgos ocupacionales por un lado y en la ausencia de control sobre las empresas por el otro, ya sea que estos controles sean efectuados por las aseguradoras de riesgos del trabajo o por las autoridades provinciales o bien por la propia SRT a nivel nacional.

Nótese que surge claramente que la mayor cantidad de accidentes ocurre en empresas que poseen una dotación de entre 26 y 50 trabajadores, es decir en empresas PyME's y precisamente más cerca de la pequeña empresa que de la mediana empresa. Observando los resultados de la distribución de la siniestralidad a medida que se van disminuyendo o incrementando las dotaciones de personal, los accidentes se reducen o bien crecen, respecto

# Los Empleadores y los Riesgos Laborales

SGE S.A - Artículos

de este valor central.

*¿Por qué ocurre este fenómeno?*

Podríamos decir que concurren varias situaciones o hechos; si miramos hacia el lado de la pequeña empresa ya hemos citados algunos motivos: trabajadores en situación irregular, la no declaración de los accidentes, el contacto más directo entre el empleador y sus dependientes lo que implica un mayor control por parte de éste acerca de las tareas que está realizando el trabajador, baja o relativamente pocas horas extras, un solo turno de trabajo, etc. Pero en ninguna parte de esta lista figura la prevención.

Ahora bien, si miramos hacia la mediana empresa los índices van disminuyendo puesto que convergen una serie de situaciones muy particulares tales como: la empresa esta en una etapa intermedia en materia de crecimiento por lo que intenta emular lo que ve en la empresa grande, comienza a brindarse formación adecuada en temas de prevención, complementando lo que hace a su faz productiva; la dirección de la empresa comienza a darle la importancia que merece el tema; etc.

Todos estos factores hacen que la relación cantidad de accidentes dividido total de trabajadores sea menos elevada. Este tipo de variable (el Índice de Incidencia) tiene menor contemplación con las PyME's que con las grandes empresas, pues en estas últimas al tener un denominador importante (muchos trabajadores) el hecho de incrementar en uno o en varios accidentes el numerador, hace que el cociente varíe poco pues el denominador también crece en forma importante (sobre todo en un momento en que la desocupación desciende y aumenta en forma importante el empleo en sus dos variantes: formal e informal).

También hay que señalar que son las grandes empresas las que primero comienzan con los procesos de incorporación de personal formal.

Por el contrario, en las PyME's tienen un impacto en sentido inverso, pues al aumentar uno o dos accidentes y al mantenerse el denominador constante hace que el índice suba.

Con relación a los días de baja por accidentes de trabajo, es lógico que estos sean más elevados en las grandes empresas ya que en general, el accidente leve esta controlado y cuando se ocurre un accidente, es generalmente del tipo grave y es por ello que la duración media es más alta en este segmento del mercado.

## **LAS EMPRESAS Y LAS MODIFICACIONES A LA LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO**

Hace varios años que se viene escuchando hablar de las futuras modificaciones que se le van a introducir a la Ley de Riesgos del Trabajo; hay varios proyectos de ley presentados en el Congreso Nacional presentados por diputados, senadores, organizaciones de trabajadores de tercer grado, etc.

Todos estos proyectos fueron analizados, criticados, etc. por diversos representantes de varias organizaciones que agrupan a los empleadores. Pero ¿cuál es el proyecto de modificación que propone el sector de los empleadores?

Respuesta: Ninguno

# Los Empleadores y los Riesgos Laborales

SGE S.A - Artículos

En este punto hay una gran coincidencia entre los empleadores y el gobierno nacional, ya que ninguno presentó un solo proyecto al respecto.

Realmente parece que este tema sólo les interesa a los representantes de los trabajadores y a nadie más. Tal vez en vez de quejarse acerca de la “creciente industria del juicio” habría que presentar ideas propias sobre cómo deben hacerse las cosas y no limitarse a criticar lo ajeno, lo cual siempre es mucho más simple y más fácil.

## **LAS EMPRESAS Y LOS JUICIOS LABORALES POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

Tal como se indicaba previamente en este documento, las empresas comienzan a pensar en los temas vinculados con la prevención de los riesgos ocupacionales una vez que ha ocurrido un accidente de cierta magnitud, pero aún piensan mucho más cuando reciben una cédula de notificación de un juzgado laboral informándoles acerca de un demanda laboral efectuada por un accidentado reclamándoles una “reparación integral del daño” pues éste considera que la suma que le pagó o bien que le va a pagar la ART es insuficiente y no recibe, por lo tanto, una “reparación integral por el daño”.

Como dice el refrán: “La ley con sangre entra” y, en este caso, la sangre es el juicio laboral y el consiguiente pago por parte de la empresa demandada ya que por lo menos hasta ahora) no existe compañía de seguros que de cobertura a las empresas frente a este tipo de demandas.

La práctica judicial indica que rara vez las empresas ganan un juicio laboral por un accidente de trabajo o por una enfermedad profesional; solamente las grandes empresas y a consecuencia del importante cumplimiento de la normativa, pueden llegar a ganar uno que otro pleito, debiendo correr siempre con las costas del mismo, pues el trabajador se declara habitualmente como insolvente.

Normalmente el fallo del juez está conformado básicamente por distintos conceptos:

1. La indemnización propiamente dicha (el capital)
2. Los intereses sobre el capital (se aplica la tasa del Banco de la nación Argentina) los cuales variarán en función del tiempo que haya durado el juicio
3. Las costas del pleito en primera instancia (honorarios de los letrados patrocinantes y de los peritos intervinientes)

Si el fallo es apelado, deben agregarse las costas correspondientes a la segunda instancia, más la tasa de justicia y costas adicionales si se hubiera interpuesto un recurso extraordinario.

En definitiva, sobre la indemnización (capital más intereses) debe sumarse entre un 45% y un 55% por costas judiciales.

A modo de ejemplo: un pleito iniciado en septiembre del 2002 y que tenga sentencia definitiva (fallo de Cámara) cinco (5) años después lleva más del 100% de interés sobre el capital más un 50% sobre el total de ambos (capital más intereses) en concepto de costas del juicio.

Parece que las empresas, sólo desde el punto de vista económico, deberían reflexionar

# Los Empleadores y los Riesgos Laborales

SGE S.A - Artículos

acerca de qué es más económico, el juicio o la prevención.

Por otra parte, casi siempre las empresas pierden este tipo de juicios laborales. Seguidamente presentamos una serie de causas por las cuales, a nuestro juicio, ocurre esto:

1. Porque no cumplen con las leyes que regulan la actividad de la prevención de los riesgos laborales.
2. Porque no investigan los accidentes de trabajo que ocurren en sus empresas y por lo tanto no pueden aportarlo como prueba de sus dichos
3. Porque los casos son presentados jurídicamente en forma correcta pero técnicamente de manera inadecuada
4. Porque dilapidan esfuerzos generando un futuro pleito dentro del pleito
5. Porque no pueden demostrar que el estado de salud que poseía el trabajador al inicio de la relación laboral, era similar al que disponía cuando se produjo la ruptura del contrato de trabajo por los diversos motivos que ello ocurriese
6. Porque no hacen prevención
7. Porque creen que con la entrega de elementos de protección personal es suficiente y que con ello finaliza su responsabilidad

*Si se desea profundizar estas causas ver artículo – ¿Por qué los empleadores casi siempre pierden los juicios laborales derivados de un accidentes de trabajo? – [www.sgesa.com](http://www.sgesa.com)*

## **LAS EMPRESAS Y LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

En este punto, lo primero que habría que aclarar es que no es lo mismo la participación de los trabajadores en todo lo inherente a la prevención, que la participación del sindicato o de las diversas organizaciones que nuclean a los trabajadores.

En general cuando las organizaciones empresariales escuchan hablar del tema de la participación, se suelen irritar en forma alarmante, y no sin motivo especialmente a la luz de lo que ha sido la actividad sindical en la Argentina de los últimos 50/70 años.

Pero, también es cierto que si la Argentina tiene que insertarse en un mundo globalizado, habrá que buscar alternativas, proponer ideas o mecanismos de consenso para que en lo inherente a los riesgos ocupacionales se ponga en práctica algún mecanismo de participación de los trabajadores o de los sindicatos, ya sea por vía de la figura del delegado de prevención o bien por parte de los comités mixtos de higiene y seguridad.

En estos aspectos, ya en el año 1994 (más precisamente el 25/07/1994) y a través del Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social firmado por la Confederación General del Trabajo, las organizaciones empresariales (UIA, Cámara Argentina de la Construcción, ADEBA, Sociedad Rural, Bolsa de Comercio, Cámara Argentina de Comercio) y el Gobierno a través de los Ministros de Economía y Obras y Servicios Públicos y de Trabajo y Seguridad Social, en su punto 6, se señalaba específicamente el tema de la Participación de los Trabajadores).

Del mismo modo, el Decreto N° 170/96 reglamentario de la Ley sobre Riesgos del Trabajo 24557, obliga a las ART's a realizar actividades permanentes de prevención de riesgos y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo tales como las de promover la integración de comisiones paritarias de riesgos del trabajo y colaborar en su capacitación (ver inc. d), art. 19, Dec. N° 170/96).

# Los Empleadores y los Riesgos Laborales

SGE S.A - Artículos

En la reciente reglamentación sobre las condiciones de higiene y seguridad en la actividad minera, la SRT presionó lo suficiente como para que el decreto incorpore los Comités Mixtos de Higiene y Seguridad en el Trabajo en forma obligatoria para el sector.

Por otra parte si observamos el conjunto de países que componen el MERCOSUR, o si miramos a América Latina o a la Unión Europea, todos los países que componen estos bloques poseen, en estos temas, mecanismos de participación de los trabajadores.

Al igual que en el caso anterior, ¿Cuál es la propuesta pública de los empleadores?

Respuesta: Ninguna, oponerse.

Hemos presentado lo que a nuestro leal saber y entender, y tras varios años (muchos en realidad) de trabajar en el mundo de la prevención de los riesgos laborales, se observa en el mundo empresarial sobre estos temas. Se podrá coincidir, disentir, opinar lo contrario pero lo que se necesita en estos momentos es el compromiso y posteriormente los hechos que avalen ese compromiso en materia de disminuir los accidentes de trabajo, que lamentablemente hoy por hoy tienen una curva creciente.