

## Los nuevos contratos de seguros con las ART

2009-08-09 20:17:45

¿Hemos dado un giro de 180º en materia de prevención? ¿Son conscientes los empleadores de las obligaciones que asumen en los nuevos contratos de seguros con las ART's? ¿Puede cumplirse con lo que se solicita en el Relevamiento General de Riesgos Laborales por parte de las distintas actividades? ¿Es este Relevamiento una autodenuncia de incumplimientos a las normas vigentes por parte de los empleadores?

### 1.- INTRODUCCIÓN

Durante el mes de mayo de 2009 la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) emitió la Res. SRT N° 463/09 publicada en el Boletín Oficial (BO) el 15/05/09 y en forma casi inmediata corrigió algunos aspectos de esta norma a través de una segunda resolución cuyo número es 529/09 la cual se publicó en el BO del 27/05/09.

Dentro de los fundamentos de estas normas, la SRT hace mención a la obsolescencia de algunas de ellas hasta ese momento vigentes razón por la cual, entiende, es conveniente derogarlas y reemplazarlas por otras fundamentando su accionar en las facultades que posee el Organismo de Contralor para realizar esta adecuación, lo cual es correcto para ambos supuestos.

Presentados los argumentos que avalan la aparición de estas nuevas normas, pasemos al análisis de las mismas con un mayor grado de detalle. A tales efectos ambas resoluciones son consideradas como un solo cuerpo normativo a estos fines.

### 2.- EL NUEVO CONTRATO DE SEGUROS ENTRE LOS EMPLEADORES Y LAS ART'S

En verdad estos nuevos instrumentos legales conforman un giro de 180º respecto de sus equivalentes de la década de los 90.

Básicamente y a grandes rasgos este nuevo contrato de seguros puede ser dividido en dos partes netamente diferenciadas entre sí:

- El Contrato de Seguros propiamente dicho (Contrato de Afiliación)
- La Prevención de los Riesgos Laborales

#### 2.1.- LA SOLICITUD Y EL CONTRATO DE AFILIACIÓN

Como primer paso, la nueva normativa procede a derogar las siguientes normas:

- a) Res. SRT N° 39/96 – Arts. 1, 2 y 4

A través de estos artículos se establecían los contenidos de la solicitud y el contrato de afiliación a una ART (Art. 1º); asimismo, se señalaba que los contratos debían contener condiciones mínimas que se aprobaban en la norma es decir el texto del contrato propiamente dicho (art. 2º) y, también, se creaba un Registro de Árbitros (Art. 4º).

- b) Res. SRT N° 47/96

# Los nuevos contratos de seguros con las ART

SGE S.A - Artículos

Por medio de esta Resolución se establecían algunos mecanismos para la agilización del proceso de afiliación. Recordemos que en el año 1996 se ponía en marcha esta reforma.

c) Res. SRT Nº 41/97

Finalmente, esta última norma indicaba el procedimiento a seguir por parte de un empleador para poder traspasarse de una ART a otra.

A partir de estas Resoluciones la SRT crea una nueva Solicitud de Afiliación y un nuevo modelo de Contrato Tipo de Afiliación (CTA), los cuales se encuentran en los Anexos I y II respectivamente.

Estos nuevos CTA contienen las Condiciones Generales - al igual que los antiguos contratos - las cuales no pueden ser alteradas por las partes puesto que su texto está incorporado en la Resolución y en forma específica en el Anexo II siendo común a todos los contratos que se celebren o renueven sin importar con cuál ART se esté efectuando la contratación o bien la renovación del contrato.

Las Condiciones Particulares están establecidas en el Anexo I; éstas deben ser informadas a la SRT dentro del mes en que se acuerde la operación. Ejs.: Menor cantidad de días de baja o bien un contrato sin franquicia respecto de los días de baja o una participación del empleador en la ganancia de la ART si la hubiere respecto de su contrato.

Estas condiciones particulares están referidas a los siguientes puntos:

- 1.- Datos de la Aseguradora y Datos del Empleador
- 2.- Vigencia del contrato
- 3.- Alícuota (expresada en: fijo por trabajador, variable aplicado a la masa salarial y los \$ 0,60 destinados al Fondo de Enfermedades Profesionales)
- 4.- Bonificaciones especiales
- 5.- Cláusula Penal por incumplimiento de denuncias del empleador
- 6.- Listado de Prestadores (a completar por la ART)
- 7.- Lugar y Fecha de Suscripción
- 8.- Observación
- 9.- ANEXO Solicitud de Afiliación
- 10.- ANEXO Relevamiento General de Riesgos Laborales

También, se elimina el Formulario de Autoevaluación y se genera otro nuevo denominado Relevamiento General de Riesgos Laborales, al cual nos referiremos más adelante cuando se analice lo inherente a la Prevención de Riesgos.

Asimismo, se establecen cuáles son los requisitos que deben reunir los empleadores a la fecha de su afiliación a la ART; en general son muy similares a los vigentes en la actualidad.

Del mismo modo se indica que las ART's disponen de 30 días corridos a partir de inicio de la vigencia del contrato para instrumentar el nuevo contrato. Agrega que, al momento de celebrarse el contrato entre el empleador y la ART, estos pueden "ACORDAR" la modificación del Código Internacional Uniforme de Actividades (CIU) en base a la actividad real de la empresa. Una pregunta a formularse sería: ¿Cómo se plasma este acuerdo?

En muchos casos, suele ocurrir que cuando una empresa cambia de actividad no suele efectuar la respectiva comunicación ni a la AFIP ni a su ART, con lo cual puede darse la

# Los nuevos contratos de seguros con las ART

SGE S.A - Artículos

situación que pague una alícuota inferior o superior (en general es muy inferior) a la que realmente representa el nuevo riesgo de su actividad.

Por su parte, las ART's deben declarar esta afiliación a la SRT dentro de los 10 días corridos de celebrado el Contrato para que éste sea incluido en el Registro de Contratos que lleva la SRT.

Al igual que lo que ocurría en los viejos contratos, la vigencia de las nuevas pólizas será de un (1) año y su renovación operará en forma automática.

Las ART's tomarán conocimiento de las altas y bajas de los trabajadores por medio de la AFIP (ello no implica que el empleador pueda comunicar a su ART la baja de un trabajador por otro medio).

## LAS OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Es tal vez, este punto el que adquiere una carga muy importante para los empleadores dado que se trata de sus obligaciones, las cuales se obligan a cumplir contractualmente. En efecto, éstas suman un total de dieciséis (16) taxativamente enumeradas, a saber:

### a. Cumplir las exigencias en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo

A partir de estos nuevos contratos los empleadores no sólo tienen que cumplir con las exigencias legales en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo sino que desde ahora el hecho de tener que cumplir con estas normas pasa a formar parte integrante del contrato de seguros con las ART's. Por lo tanto, si los empleadores no cumplen con las normas legales vigentes estarán incumpliendo en primer lugar con sus obligaciones legales y también, incumplirán simultáneamente con sus obligaciones contractuales es decir con el contrato celebrado con las ART's.

De este modo y por esta última vía de incumplimientos a sus obligaciones contractuales cabría preguntarse: ¿Queda facultada la ART para repetir sus gastos contra el empleador en caso que un accidente de trabajo o enfermedad profesional se produzca por violación del empleador a una norma legal?

### b. Declarar al momento de la suscripción de la solicitud de afiliación, en el Anexo que conforman las condiciones particulares los datos del o de los establecimientos y el estado de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad y la identificación de agentes de riesgos en cada uno de ellos, con la documentación respaldatoria y la nómina de trabajadores expuestos.

Esta declaración de cumplimientos e incumplimientos a la normativa de higiene y seguridad en el trabajo: ¿Implica, cuando incumple, una autodenuncia por parte del empleador? ¿Puede ser sancionado por la SRT? ¿Qué se entiende por documentación respaldatoria? ¿Es el mapa de riesgos que desarrollaron las ART's?; esta documentación respaldatoria ¿Debe ser entregada a la ART al momento de la afiliación o de la renovación?

### c. Elaborar y presentar con carácter de declaración jurada, al momento de la suscripción de la Solicitud de Afiliación y junto al anexo aludido precedentemente, el Programa Anual de Prevención de Riesgos Laborales, a través del cual se fijarán las políticas de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo a los efectos de ajustar su conducta a lo

# Los nuevos contratos de seguros con las ART

SGE S.A - Artículos

establecido en la normativa vigente. Este programa debe ser presentado y actualizado anualmente ante la ART

La norma establece la obligación del empleador de presentar el Programa Anual de Prevención de Riesgos Laborales. Puesto que este concepto no ha sido definido, ¿Qué se entiende por ello?; ¿Existe un formulario a completar en este caso?; ¿Podemos imaginar un Consorcio de Propiedad Horizontal o un comercio del tipo boutique con una empleada elaborando y presentando este Programa?; ¿Cuándo debe presentarse? ¿A quién debe ser presentado?.

Asimismo, la norma menciona que a través de este Programa Anual se fijarán las políticas de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo a los efectos de ajustar su conducta a lo establecido en la normativa vigente. ¿Cómo será definida esta política en una carnicería o en una verdulería?

Dado que la legislación argentina no lo define ni ha legislado en estos aspectos ¿Qué entiende la SRT por salud y seguridad en el trabajo?; ¿Qué abarca este concepto?

- d. Comunicar a la ART con la debida antelación:
  - i. Los cambios de tecnología
  - ii. Incorporaciones de sustancias y compuestos utilizados en los procesos
  - iii. Modificaciones en la organización del trabajo
  - iv. Todo otro cambio que se produzca en los trabajos generados por el empleador que modifiquen los riesgos de accidentes o enfermedades profesionales

Realizar un cambio tecnológico puede hacerlo tanto una empresa de cierta envergadura o bien una PyME sin que sea necesario estimar una importante inversión o bien muchas veces es suficiente con reemplazar una máquina o equipo de producción por otra más nueva. Conforme lo que señala esta obligación para el empleador éste, con la debida antelación, debe informar a su ART cuál será el cambio que realizará en materia de tecnología.

¿De qué manera lo comunica? ¿Por carta documento, carta certificada con aviso de retorno, otras formas? ¿Cuántas comunicaciones de este tipo recibiría el sistema a diario? ¿Qué debe hacer la ART una vez que recibe la información de su empleador afiliado? ¿Cualquier cambio tecnológico o sólo aquellos importantes?

Idéntica situación y preguntas relativamente similares podrían plantearse en el caso de “Incorporaciones de sustancias y compuestos utilizados en los procesos”.

¿Qué decir de informar las “Modificaciones en la organización del trabajo”; ¿es tolerable para un empleador informar a la ART un cambio en su organigrama o en su estructura jerárquica? ¿Habría que informarle los cambios en los horarios de trabajo o bien la reducción de un turno de trabajo?

Por si se faltara algo en estos requisitos que el empleador se compromete a cumplir, se agrega que también debe informar a la ART “Todo otro cambio que se produzca en los trabajos generados por el empleador que modifiquen los riesgos de accidentes o enfermedades profesionales”. ¿Es esto coherente con la realidad que las empresas viven en la actualidad?

- e. Facilitar el ingreso y la tarea del personal de la ART

# Los nuevos contratos de seguros con las ART

SGE S.A - Artículos

Sin observaciones que formular a esta obligación del empleador puesto que se condice con las actuales obligaciones.

f. Cumplir con las recomendaciones que formule la ART y con los programas que establezca la SRT

En este punto “f” el empleador asume la obligación de cumplir con las “recomendaciones” que le indique la ART. Pero ¿las ART´s recomiendan u obligan a los empleadores a cumplir con sus indicaciones?

Conforme lo indica el diccionario el término “Recomendar” significa: “Aconsejar a alguien sobre lo que puede o lo que debe hacer por su propio bien o en su propio beneficio” es decir que no se trata de una obligación pero en este nuevo contrato el empleador asume este tema como de cumplimiento obligatorio.

g. Acreditar la realización de exámenes preocupacionales, el eventual visado y fiscalizado de la preexistencias al personal que figura en la nómina presentada en el momento de la afiliación, y poner en conocimiento de ello a la ART dentro de las 72 horas de formalizado el contrato e informar a los trabajadores del resultado del examen.

Tal vez en este tema deberíamos preguntarnos ¿Cómo acredita el empleador que los exámenes preocupacionales fueron efectuados en su momento? ¿Cómo debe ponerse en conocimiento de las ART´s esta obligación? ¿Qué van a hacer las ART´s con la información? ¿Cuál es su utilidad?; ¿Cómo se entera el empleador del momento en el cuál se ha formalizado el contrato de seguros de modo de dar cumplimiento con este requerimiento dentro de las 72 horas siguientes a dicha formalización tal como se lo exige la norma?

Muchos interrogantes sin ninguna respuesta.

h. Acreditar la capacitación brindada al trabajador previo al inicio de sus tareas respecto de los riesgos que conlleva la tarea a desempeñar

Del mismo modo que en el punto anterior, lo que se obliga al empleador o bien lo que se le exige es también una acreditación pero de la capacitación del trabajador en forma previa al inicio de sus tareas en materia de los riesgos que presenta la misma. ¿Ante quién hay que hacer esta acreditación? ¿Cómo debe hacerse? ¿A partir de qué comento?

Por ahora, son realizamos algunas preguntas pero sin respuestas tener respuestas.

i. Solicitar la CAT (Clave de Alta Temprana) de sus nuevos trabajadores

j. Las bajas de los trabajadores deben ser informadas a la ART dentro de los tres (3) días de producido el distracto laboral por cualquier causa

En todas las normas legales salvo en aquellas que se lo establezca en forma específica estos plazos se consideran días hábiles

k. Informar a los trabajadores inmediatamente de firmado el contrato, la ART a la cual se encuentran afiliados

Tal vez, el término “inmediatamente” no sea el más feliz. Esta palabra es un adverbio de

# Los nuevos contratos de seguros con las ART

SGE S.A - Artículos

tiempo que significa según lo que indica el diccionario de la Real Academia Española: "Ahora, al instante". Seguramente hubiera sido más adecuado indicar un plazo en lugar de este término tal como 72 horas, cinco días, etc.

l. Entregar a los trabajadores, las credenciales correspondientes dentro de los cinco (5) días hábiles de recibidas e informar el procedimiento a seguir para realizar la denuncia en caso de accidente, comunicando los números de teléfono a través de los cuales pueda acceder el damnificado a las prestaciones asistenciales

¿Cómo sabe el trabajador que se le está entregando las credenciales en tiempo y forma si desconoce en qué día fueron recepcionadas por la empresa? – Pareciera que en esta obligación hay mucho de voluntarismo.

m. Informar y capacitar a los trabajadores en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo de acuerdo a las características y riesgos específicos de las tareas que desempeñen y de sus puestos de trabajo

Como venimos señalando precedentemente esta parte del contrato versa sobre las obligaciones del empleador pero en este caso en particular se trata de normas que no se encuentran legisladas y por lo tanto tampoco están vigentes.

En efecto, se hace mención que tanto la información como la capacitación que se le debe brindar al trabajador debe estar vinculada a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT). La legislación argentina nunca ha definido qué es lo que entiende por CyMAT de manera que en esta Resolución el organismo emisor de la norma está introduciendo términos cuyos alcances no se encuentran regulados ni definidos legalmente.

Si consideramos al término CyMAT tal como lo entiende la OIT, la higiene y seguridad y la medicina del trabajo son una pequeña parte de este todo. En este momento nuestra pregunta de rigor sería: ¿Conocen los que redactaron la norma los alcances de las CyMAT's y sus implicancias jurídicas? Pareciera que la respuesta es "no positiva".

n. Mantener un registro actualizado de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por establecimiento

Muchos empleadores creen que el registro de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales corresponde exclusivamente a las ART's, lo cual es un grave error por parte de estos. La normativa actual obliga a las empresas a llevar tales registros.

Por otra parte, de no ser así ¿Cómo saben que la cantidad de accidentes de trabajo que la ART dice disponer son efectivamente los que le corresponden?

o. Denunciar a la ART, inmediatamente de conocido, todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que sufran sus dependientes. En caso que no cumpliera con ello, deberá abonar a la ART en concepto de Cláusula Penal la cantidad de PESOS indicada en la solicitud de afiliación. También podrá efectuar la denuncia el propio trabajador, sus derechohabientes o cualquier persona que haya tenido conocimiento del accidente de trabajo o enfermedad profesional. Sólo cuando sea imposible la comunicación a la ART para la atención de una urgencia o que comunicada no haya dado cumplimiento a sus obligaciones o no pueda hacerlo en plazo útil el empleador deberá disponer por sí la atención del accidentado, dando posterior aviso a la aseguradora. En este supuesto, la ART

# Los nuevos contratos de seguros con las ART

SGE S.A - Artículos

reintegrará los gastos derivados de las prestaciones en especie realizados en un plazo de diez (10) días desde que le sea presentada la correspondiente rendición de gastos.

Este punto plantea la obligación del empleador de denunciar inmediatamente a la ART todo accidente de trabajo o enfermedad profesional (anteriormente disponía de 48 h a partir del momento en que tomara conocimiento del hecho, plazo éste que, en esta norma, es reemplazado por el término “inmediatamente” con los alcances del término ya definido con anterioridad.

A diferencia de los antiguos contratos en donde si la ART comprobaba la falta del empleador podía llegar a aplicarle una “multa” equivalente a 3 MOPRES (Módulos Previsionales), los nuevos contratos o bien las renovaciones presentan una cláusula penal en la cual las ART’s deben indicar en el contrato y expresado en pesos cuál es el valor que aplicarán como sanción al empleador si este no cumpliera con esta obligación.

Asimismo, permite que un accidentes de trabajo / enfermedad profesional pueda ser denunciado por cualquier persona que tomara conocimiento del hecho ocurrido y establece, además, cuándo podrá ser el empleador el que deba tomar a su cargo la atención del accidentado.

En este aspecto, indica que ello ocurrirá en sólo tres (3) supuestos:

- 1) Cuando sea imposible la comunicación a la ART para la atención de una urgencia
- 2) Cuando comunicada la urgencia la ART no haya podido hacerlo o
- 3) Cuando no pueda hacerlo en plazo útil; en este último caso cabría formularse algunas preguntas tales como: ¿qué se entiende por plazo útil? ¿Cómo se lo compatibiliza? ¿cuánto dura?

En todos estos supuestos, la ART deberá reintegrar al empleador los gastos derivados de las prestaciones en especie (atención médica, gastos de internación, etc.) en un plazo de diez (10) días a partir de la fecha en que éste le presente la correspondiente rendición de gastos.

Dada la amplitud de los tres (3) supuestos ¿podría inferirse que muchísimos accidentes de trabajo pasarían a la órbita del empleador de manera que la ART sólo efectúe los pagos conforme a las rendiciones de cuenta y liberándose de estas obligaciones?; ¿Estamos frente a una transferencia de riesgos de la ART al empleador?

- p. Contar con Servicios de Salud y Seguridad con carácter interno o externo

Para cumplir con esta obligación lo primero que debe hacerse es disponer en la República Argentina de la obligación respectiva para que los empleadores dispongan de Servicios de Salud y Seguridad puesto que hasta la fecha nunca fueron creados por norma legal alguna.

Cuando se redacta una norma legal como ésta: ¿Somos concientes de los contenidos que se vuelcan a la misma? ¿Conocemos la legislación en profundidad o nos guiamos por palabras de moda que no están reflejadas en ningún cuerpo normativo? ¿Es lo mismo un Servicio de Medicina del Trabajo que un Servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo? ¿Son sinónimos los conceptos y términos: Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo y Servicios de Salud y Seguridad en el Trabajo?

- q. Cuando concurren a un mismo establecimiento dos o más empleadores deberá

# Los nuevos contratos de seguros con las ART

SGE S.A - Artículos

celebrarse un acuerdo entre ellos para coordinar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad laboral, siendo responsabilidad del titular del establecimiento procurar dicho acuerdo.

¿Imaginamos a una PyME que subcontrata un trabajo de mantenimiento a un tercero celebrando un acuerdo con éste para coordinar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo o bien que su titular asuma la responsabilidad de procurar dicho acuerdo?

Por otra parte y respecto a este acuerdo ¿Cómo debe ser?; ¿Debe ser escrito? ¿Cómo se lo redacta? ¿Qué pasaría si alguno de los involucrados lo incumple? ¿Dónde se resuelven las controversias entre las partes? Y podríamos seguir realizando unas cuántas preguntas adicionales más; pero, ¿En qué se estaba pensando a la hora de la redacción de esta obligación?

## LAS OBLIGACIONES DE LAS ART'S

Al igual que para los empleadores la norma impone una serie de obligaciones a las ART's aunque su número es sensiblemente menor.

Analicemos estas obligaciones:

a. Cumplir con los artículos 10 y 11 de la Res. SRT N° 463/09 modificados por la Res. SRT N° 529/09

Respecto del artículo 10º éste está referido a las obligaciones que competen a las ART's en lo que hace a:

- 1) Evaluar en sede del empleador (léase en cada establecimiento del empleador) la "verosimilitud" (este término expresa una cualidad de la palabra verosímil la cual según la Real Academia Española indica que se trata de un adjetivo que significa "que tiene apariencia de verdadero") del Relevamiento de Riesgos Laborales realizado por el empleador en la medida que según la declaración de éste manipule algunas de las sustancias descritas en las planillas A, B y C del mismo Anexo I
- 2) Evaluar si las fechas de regularización de los incumplimientos informadas por el empleador resultan adecuadas a las características y riesgos de la actividad y, en caso contrario, indicar los ajustes correspondientes fijando un plazo para su corrección
- 3) Fijar la fecha en que se auditará la regularización de los incumplimientos y/o de las observaciones realizadas oportunamente por la A.R.T

Las ART's quedan exentas de cumplir con de estas obligaciones cuando se trate de establecimientos móviles (Ejs.: barcos, aviones, etc.) o en aquellos en los que se desempeñen CINCO (5) o menos trabajadores, salvo que del Relevamiento General de Riesgos Laborales realizado y entregado por el empleador, surja la presencia de aspectos definidos como Riesgo Higiénico (Cancerígenos, Difenilos Policlorados o Accidentes Industriales Mayores).

Con relación al artículo 11º en él se establece cuándo deben las ART's "visitar" (¿Inspeccionar?) a los empleadores para constatar el cumplimiento de la "normativa de salud y seguridad en el trabajo" conforme un formulario denominado Formulario de Estado de Cumplimiento de la Normativa Vigente.

# Los nuevos contratos de seguros con las ART

SGE S.A - Artículos

Ahora bien, ¿Cuál es la normativa vigente en el país en materia de “salud y seguridad en el trabajo? ¿No se habrá querido decir “higiene y seguridad en el trabajo?.

Si para cumplir con la norma nos centramos en la interpretación textual de la misma, habría que esperar que las autoridades sancionen una normativa específica en materia de salud y seguridad en el trabajo y hasta que ello no ocurra no se podría controlar este aspecto, salvo que se corrijan estos términos a través de una nueva resolución, lo cual no hablaría muy bien del organismo de contralor o mejor dicho de sus funcionarios.

Complementariamente la norma fija una frecuencia de visitas que deben realizar las ART's a sus empleadores afiliados en base a dos criterios:

- 1) En forma anual
- 2) Según cronograma establecido en el Anexo III

Veamos lo que establece la norma:

- 1) Visitas anuales

Son para aquellos establecimientos, no móviles, que posean SEIS (6) o más trabajadores al momento de la afiliación o su renovación y que:

- a) Declaren la presencia de alguno de los agentes descritos en las planillas A, B o C que conforman el Anexo I del Contrato de Afiliación, o
- b) Formen parte de un listado que la SRT publicará anualmente respecto de empleadores cuya siniestralidad supere el índice de incidencia del estrato al que pertenecen según su sector de actividad, con un mínimo de TRES (3) accidentes por año, o UN (1) accidente mortal por año.

Nótese que no se hace mención a ninguna época o mes del año para que se realice este listado. También, es interesante observar que para formar parte del listado el Índice de Incidencia del empleador debe estar “por encima del estrato al cual pertenecen”. En ningún momento se habla de porcentaje alguno por sobre el promedio de la actividad.

Tampoco se menciona la cantidad de dígitos del Código CIU que la SRT considerará para definir este promedio, es decir que esta cantidad puede variar desde 1 hasta 6. Obviamente a mayor cantidad de dígitos a considerar para este promedio, menor será la cantidad de empresas que se vean afectadas por este listado.

- 2) Visitas según cronograma del ANEXO III

Para el resto de las empresas, las ART's deberán visitarlas a los fines de controlar el cumplimiento de la normativa y del RGRL con la frecuencia que se indica en el cronograma del Anexo III de esta resolución.

En este aspecto, se han definido las siguientes frecuencias en función del CIU de los empleadores: una vez cada año, un vez cada 2 años, un vez cada 3 años y un vez cada 4 años.

- b. Declarar en el Registro de Cumplimiento de Normas de Higiene, Salud y Seguridad en

# Los nuevos contratos de seguros con las ART

SGE S.A - Artículos

el Trabajo, con carácter de declaración jurada y dentro de los diez (10) días corridos de recibido el Relevamiento General de Riesgos Laborales los datos informados por el empleador respecto del estado de cumplimiento de las normas de higiene y seguridad y el plan fijado para su corrección

Una vez declarado ¿o denunciado? el empleador por su ART en el sentido que éste es un incumplidor de determinadas normas y fijado el plazo que el propio empleador ha señalado en el formulario de Relevamiento General de Riesgos Laborales ¿Qué acción tomará la SRT? ¿Estamos frente a una nueva moratoria no declarada oficialmente respecto de las normas que no se cumplen? ¿Es esto un blanqueo equivalente al blanqueo impositivo de capitales?

c. Denunciar en dicho Registro a los empleadores que no hayan presentado dicho Relevamiento al momento de la afiliación o de la renovación automática del mismo contrato

En este punto habría que preguntarse ¿Qué hará la SRT con las denuncias que efectúen las ART's? ¿Qué hace actualmente con las denuncias del día a día? ¿No es excesiva la carga administrativa, técnica y de control que genera la norma tanto para el empleador, para las ART's y para la propia SRT? ¿Tienen el Estado Nacional, los Estados Provinciales y los Municipales capacidad de gestión para el control de todo lo que se desprende de la normativa?

d. Denunciar en el mismo Registro a los empleadores que no hayan dado cumplimiento con el Plan fijado oportunamente

Los comentarios sobre este punto son similares a los del punto precedente.

- e. Brindar asesoramiento y ofrecer asistencia técnica al empleador afiliado sobre:
- La normativa vigente en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo
  - La existencia de riesgos y sus potenciales efectos
  - Los elementos de protección personal
  - La capacitación que corresponde brindar a los trabajadores
  - La seguridad en el empleo de productos químicos y biológicos

Este punto no es nuevo; el hecho que las ART's tengan que brindar asesoramiento y ofrecer asistencia técnica al empleador existe desde el año 1996; a través del art. 18 del Dec. N° 170/96 del 21/02/1996 (por el cual se reglamenta el art. 31, punto 1, inc. C de la Ley sobre Riesgos del Trabajo N° 24557) se establecía este tipo de obligación para las ART's.

El enunciado del art. 18 es prácticamente similar al de esta resolución; una de las diferencias radica en el hecho que en el caso del Decreto N° 170/96 las ART's tienen que cumplir estas tareas respecto de la normativa vigente en materia de higiene y seguridad en el trabajo, en tanto que en esta resolución se habla de la normativa vigente pero en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Nuevamente: ¿Cuál es esta nueva normativa? ¿Quién la sancionó? ¿Desde cuándo rige? ¿Qué establece en esta materia? ¿Qué es la Salud y Seguridad en el Trabajo? ¿Seguimos inventando términos que no están legislados en la Argentina?

f. Realizar el examen periódico al personal expuesto a los agentes de riesgos, documentación respaldatoria y nómina de personal expuesto declarado por el empleador. A tales efectos deberá coordinar con éste las fechas y horarios en que se efectuarán dichos controles, con el fin de no resentir la actividad económica del empleador, quién a su vez

# Los nuevos contratos de seguros con las ART

SGE S.A - Artículos

deberá poner a disposición de la ART al personal alcanzado.

Esta obligación también ya ha sido legislada a través de las Res. SRT N° 43/97 y 54/98 de manera que parece redundante legislar sobre algo que ya lo está. Es decir que al igual que en el punto anterior se vuelve a cometer el mismo error. Ahora, si la ART no cumple con su parte del contrato no sólo incumple con una obligación legislada sino que también, ahora, incumple el contrato razón por la cual ¿Podría ser demandada por el empleador por incumplimiento de contrato?

g. Elaborar y entregar a los empleadores un informe sobre el resultado de los exámenes médicos practicados, debiendo formular las observaciones que sean necesarias

Parece razonable que ello ocurra.

h. Mantener informado al empleador sobre el estado del trabajador siniestrado cada vez que el mismo lo requiera. Tal información podrá ser brindada por medios electrónicos.

Los trabajadores por ser personas no se “siniestran” sino que se accidentan o bien se enferman; las cosas, los bienes muebles o inmuebles se siniestran. En el mundo asegurador, este pequeño detalle diferencia a las personas o a los seres humanos de todo aquello que no reúne tales condiciones.

i. Denunciar ante la SRT todo incumplimiento a las normas de higiene y seguridad en el trabajo vigentes en que incurriere el empleador, como así también toda conducta renuente a adecuar las condiciones de trabajo de acuerdo a lo establecido por las normas de prevención y el Plan presentado.

¿Cómo se determina una “conducta renuente a adecuar las condiciones de trabajo de un empleador” que adoptara tal actitud?; surge de la lectura de esta obligación que se han adoptado criterios netamente subjetivos en lugar de optar por aplicar criterios objetivos que se encuentren no vinculados con decisiones o criterios de las personas que deben llevar adelante esta tarea.

Por otra parte: ¿Cuáles son las normas de prevención?; ¿no habría sido más adecuado hablar acerca de las normas sobre Medicina e Higiene y Seguridad en el Trabajo?

j. Mantener un registro actualizado de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por establecimiento conforme lo informado por el empleador.

Este tema ya se encuentra legislado y de hecho si las ART´s no dispusieran de un registro como el que se señala, mal podrían suministrar la información correcta a la SRT para que se elaboren las estadísticas nacionales sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

k. Cuando concurren dos o más ART´s en un mismo establecimiento, deberán coordinar sus acciones según lo establezca la reglamentación, bajo la ART contratada por el titular del establecimiento. Esta obligación se corresponde con la señalada para el empleador dentro de sus obligaciones.

Si bien es cierto que esta obligación está atada con una similar a la establecida para los empleadores ¿Cómo se entera una ART de esta situación? ¿Cuándo lo va a establecer la

# Los nuevos contratos de seguros con las ART

SGE S.A - Artículos

reglamentación?

l. Denunciar a los empleadores que no cumplan con su obligación de denunciar los siniestros laborales

Nadie duda que ésta es también una obligación actual, pero que no está demás incorporarla al nuevo contrato.

m. Poner a disposición del empleador el listado de prestadores vigentes que brindará cobertura a nivel nacional

Del mismo modo que lo que sucede en la actualidad, las ART's a través de su página web mantienen actualizados estos listados.

Obligación de las ART's de notificar al empleador de elaborar los RGRL y los Planes de Regularización de incumplimientos

Finalmente otra obligación de las ART's consiste en notificar al empleador todos los años con al menos 45 días de anticipación a la fecha de renovar su contrato, acerca de su obligación de presentar en forma completa el Relevamiento General de Riesgos Laborales (RGRL) y el Plan de Regularización de los Incumplimientos Detectados.

¿Dónde está señalado en la Resolución el denominado Plan de Regularización de los incumplimientos detectados?. En realidad el RGRL tiene una cuarta columna en la que se indica "fecha regularización" y se entiende (no se especifica) que estas fechas conforman este Plan de Regularización. ¿Qué le hace una mancha más al tigre?

También las ART's deben notificar a los empleadores que si incumplen con esta obligación (la de presentar el RGRL completo en tiempo y forma), la aseguradora podrá incrementar el monto de las alícuotas previstas para la renovación contractual con más un CINCUENTA POR CIENTO (50%) por este motivo hasta tanto subsistan tales incumplimientos.

Del mismo modo, tiene que indicarle que hasta que no regularice su situación no podrá utilizar el mecanismo de traspaso hacia otra ART.

Hemos presentado hasta aquí un análisis detallado de las principales condiciones que se indican en los nuevos contratos de seguros pero fundamentalmente desde el punto de vista contractual.

Veamos seguidamente lo que está relacionado con la prevención de los riesgos laborales.

## 2.2.- LOS ASPECTOS VINCULADOS A LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

El principal tema a tratar está relacionado con el Formulario correspondiente al Relevamiento General de Riesgos Laborales (RGRL) y con el Plan de Regularización de Incumplimientos detectados.

De la primera lectura del RGRL surge que las normas que se aplican son tres: el dec. N° 351/79 de carácter general, el Dec. N° 911/96 sobre la higiene y seguridad en la Construcción y el Dec. N° 617/97 sobre higiene y seguridad para el Agro.

Pareciera que la SRT se ha olvidado de la existencia de otras normativas vinculadas con la

# Los nuevos contratos de seguros con las ART

SGE S.A - Artículos

higiene y seguridad tal el caso de la actividad minera, actividad ésta por la cual sus condiciones de higiene y seguridad han sido reguladas a través del Dec. N° 249/07.

En igual sentido pareciera no recordad la correspondiente a la televisión por cable, cuyas condiciones de higiene y seguridad en el trabajo fueron reguladas por la propia SRT por intermedio de la Res. SRT N° 311/03 (esta última norma tiene un grosero error en su artículo 62 del Anexo I donde señala que: “Los incumplimientos a lo establecido en el presente Decreto.....” cuando en realidad no se trata de un decreto sino una simple resolución de la SRT).

## FORMULARIO DE RELEVAMIENTO GENERAL DE RIESGOS LABORALES (RGRL)

Comienza el RGRL preguntando acerca de los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo y frente a ello volvemos a la realidad de este tema ¿Cuántos empleadores conocen si deben poseer estos servicios o bien si están exceptuados de cumplir con esta prestación? ¿Cuántos conocen la existencia del Dec. N° 1338/96?

Por otra parte, en este decreto por el cual se establecen excepciones a la obligación de disponer por parte de los empleadores de Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo. No ocurre lo mismo en materia de Servicio de medicina del Trabajo; en este aspecto esta norma nada habla de cuáles son las excepciones para no poseer Servicios de Medicina del Trabajo.

En efecto el art. 14 de este Decreto señala que:

“Quedan exceptuadas de la obligación de tener asignación de profesionales y técnicos en higiene y seguridad las siguientes entidades.....”

Seguidamente pasa a enumerar cuáles son esas entidades (término éste que no existe en la legislación ya que en ésta se habla de establecimientos, empleador, etc. pero nunca de entidades). Complementariamente en el último párrafo del mismo artículo se indica:

“En los establecimientos donde el empleador esté exceptuado de disponer de los Servicios de Medicina y Seguridad en el Trabajo, la Aseguradora deberá prestar el asesoramiento necesario a fin de promover el cumplimiento de la legislación vigente por parte del empleador”.

En ningún lugar del Decreto se indica cuáles son los establecimientos o bien los empleadores que están exceptuados de poseer Servicios de Medicina del Trabajo sino que se circunscribe exclusivamente a los Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Una detalle más que nos muestra que, independientemente del o de los gobiernos de turno, no se ha sabido trabajar adecuadamente la problemática de la Medicina e Higiene y Seguridad en el Trabajo en lo que hace a sus aspectos técnicos y legislativos.

Finalmente para aquellos empleadores que han sido exceptuados de disponer de Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo: ¿Cuál ha sido el asesoramiento prestado por las ART's con el propósito de promover el cumplimiento de la legislación vigente por parte de estos empleadores? (Ver Dec. N° 1338/96)

El RGRL se continúa con un recorrido por el Dec. N° 351/79; también, se hace lo propio con el Dec. N° 911/96 (nótese que en esta norma no se incluyen los Servicios de Medicina del

# Los nuevos contratos de seguros con las ART

SGE S.A - Artículos

Trabajo ya que en el Dec. Nº 911/96 sólo se colocó el título y se olvidaron de reglamentarlo). Finalmente, se efectúa el RGRL correspondiente al Dec. Nº 617/97 sobre Agro.

El control de lo declarado en el formulario como así también lo correspondiente a los plazos que indica el empleador que necesita para cumplir lo que dice no cumplir pero que debería tener cumplido desde el año 1972 (fecha en la cual se sanciona la Ley 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo), recae sobre las ART's las cuales deberán efectuarlo dentro de los siguientes 90 días hábiles posteriores a la fecha de inicio del contrato.

Este plazo es sólo aplicable a aquellos empleadores que posean más de cinco (5) trabajadores, salvo que del Relevamiento General de Riesgos Laborales entregado por el empleador, surja la presencia de aspectos definidos como Riesgo Higiénico (Cancerígenos, Difenilos Policlorados o Accidentes Industriales Mayores)".

En este aspecto, se obliga a las ART's a realizar visitas anuales a los empleadores que:

- 1) Posean SEIS (6) o más trabajadores al momento de la afiliación o su renovación, y que:
  - i. Declaren la presencia de alguno de los agentes descriptos en las planillas A, B o C que conforman el Anexo I del Contrato de Afiliación, o bien
  - ii. Formen parte del listado que la SRT publicará anualmente respecto de empleadores cuya siniestralidad supere el índice de incidencia del estrato al que pertenecen según su sector de actividad, con un mínimo de TRES (3) accidentes por año, o UN (1) accidente mortal por año. Nótese que no se hace mención a ninguna época o mes del año para que la SRT elabore este listado.
- 2) Para el resto de las empresas no comprendidas en el universo detallado en el punto 1) precedente, las ART's deberán realizar las visitas a los fines del control del RGRL y de la normativa, con la frecuencia que se indica en el cronograma del Anexo III de esta norma.

Tal como ya fuera mencionado previamente el Anexo III establece una frecuencia de visitas anuales, bi, tri y tetra anuales en función de los CIU's de los empleadores. A menor riesgo visitas más espaciadas y a mayor riesgo visitas más frecuentes.

De lo comentado hasta aquí podemos inferir que anualmente las ART's tienen que visitar:

- 1) Todos aquellos establecimientos de empresas que posean 6 o más trabajadores al momento de la celebración o renovación del contrato y que reúnan las características ya mencionadas precedentemente más
- 2) Aquellas empresas cuya frecuencia anual surja de los CIU's del Anexo III.

Durante el segundo año, las ART's tendrán que volver a visitar a todas estas empresas mencionadas en el párrafo anterior pues éstas son de visita anual, más las correspondientes a las de frecuencia bianual del Anexo III. Situación similar ocurrirá en el tercer año: las de visita anual más las correspondientes a las del ANEXO III con visitas cada 3 años.

En el cuarto año la situación se complica pues las ART's deberán visitar:

- 1) Las empresas correspondientes a la selección efectuada por la SRT, más las correspondientes a la visita anual del Anexo III
- 2) Las empresas del ANEXO III que posean visitas bianuales pues les corresponden nuevamente estas visitas por ser 4 múltiplo de 2
- 3) A este listado se deben agregar las empresas que les corresponden cada 4 años según el ANEXO III, pues para ellas será su primera visita

# Los nuevos contratos de seguros con las ART

SGE S.A - Artículos

En el año 5 las ART's sólo deben visitar las empresas cuya frecuencia de visita sea anual ya sea que éstas hayan sido seleccionadas por el organismo de control con más las empresas de visita anual surgidas de los CIU's del ANEXO III pues cinco (5) es un número primo y sólo es divisible por 1 y por sí mismo.

En año 6 las cosas se complican un poco más, pues las ART's deben visitar:

- a. Las que les corresponden en forma anual en sus dos variantes
- b. Las bianuales pues 6 es un múltiplo de 2
- c. Las trianuales pues 6 es también múltiplo de 3

En el año 7 se repite la situación del primer año, del tercer año y del año 5 (Siete (7) es un número primo y sólo es divisible por 1 y por sí mismo)

La situación más crítica se producirá en el año 12, pues en ese año las ART's deben visitar la totalidad de los empleadores del sistema ya que doce (12) es un número múltiplo de 1, 2, 3 y 4.

¿De dónde saldrán los recursos humanos para cumplir con estos cometidos? ¿Han sido consideradas todas estas realidades a la hora de efectuar el Cronograma de Visitas del ANEXO III? ¿Qué hará la SRT con los miles de denuncias que recibirá año tras año? ¿Este sistema de control beneficia a las ART's? ¿Habrá menos accidentes de trabajo? ¿Se blanquearán las enfermedades profesionales?

## CONCLUSIONES

Tras este detallado análisis nos permitimos señalar algunas ideas a modo de conclusiones:

- 1) Pareciera aquellos que elaboraron o idearon estas modificaciones podrían haber tenido las mejores intenciones respecto de su contenido, pero como dice el viejo refrán: "Del dicho al hecho hay un largo trecho".
- 2) Se aprecia un fuerte desconocimiento en lo que hace a la forma de redactar una norma de este tipo, ya que se han incorporado una importante cantidad de términos que la actual legislación argentina no contempla.
- 3) Si bien es loable el hecho que las ART's, en base a un cronograma realizado conforme a los riesgos de los empleadores, estén obligadas a controlar la normativa vigente y lo declarado por el empleador en el Relevamiento General de Riesgos Laborales, parece un poco difícil que éstas puedan llegar a disponer de los recursos humanos suficientes para realizarlos dentro de los plazos establecidos en la norma.
- 4) Tal vez uno de los puntos más débiles de esta normativa estén relacionados con la forma de cómo se instrumentará la aplicación de las sanciones a los empleadores que incumplen; esta situación es mas preocupante cuando se analiza la situación en que se encuentra el interior del país, especialmente en las Secretarías / Subsecretarías de Trabajo Provinciales, respecto de la cantidad y formación de sus recursos humanos.
- 5) Resulta por lo menos llamativo que el propio Organismo de Control ignore o bien no haya considerado la existencia de otras normas vinculadas con el Relevamiento General de Riesgos Laborales; en forma concreta, las correspondientes a la minería y a la televisión por cable.
- 6) Existe una marcada diferencia entre la cantidad de obligaciones que les son asignadas a los empleadores y respecto de las que les corresponden a las ART's.