Yabkowski: "Esta ley es revolucionaria porque se enfoca en la prevención"

Jorge Yabkowski, secretario de Salud Laboral de la CTA, fue una de las voces que se escucharon en la Audiencia Pública realizada en el Congreso Nacional para debatir el anteproyecto de Ley sobre Prevención de Riesgos y Reparación de Daños Laborales presentado por la Central.

"En los años 90 hubo un intento de transformar el conjunto de las prestaciones sociales en Argentina, a través de un plan que instrumentó Cavallo, “las 3 AR”. Las ARS, las Administradoras de Riesgo de Salud, que limpiaban el sistema de las obras sociales y el hospital público y privatizaban el conjunto del sistema; las AFJP, que liquidaban el sistema público jubilatorio de solidaridad y las ART que privatizaban el sistema de prestación de riesgos laborales a través de una cuota en la cual el empleador se deshacía de toda la responsabilidad frente a los trabajadores a través de monedas y entraba en un negocio que favorecía a los bancos.

"Pudimos liquidar las AFJP y pudimos de alguna manera impedir la privatización de la Seguridad Social y del hospital público dado que el proyecto de las ARS fue archivado en el año 94. Hoy estamos peleando contra el último vestigio del neoliberalismo que son las ART.

"En lugar de un Estado solidario con los empleadores, que se haga cargo de los riesgos y de la prevención de los accidentes de trabajo, hay simplemente un sistema monetarizado en el que por unos pesos las patronales y el Estado se deshacen de las responsabilidades.

"Nosotros queremos cambiar eso a través de una Ley basada en la prevención de los riesgos laborales, para que no se cambie salud por dinero, para crear un banco nacional de prestaciones para los accidentados, lesionados y fallecidos en ocasión del trabajo y también para que las patronales no se eximan de las responsabilidades para con sus trabajadores y de acuerdo con lo que ya falló la Corte Suprema de Justicia no haya límite de resarción en el plano civil.

"Esta ley es revolucionaria porque se enfoca en la prevención, se enfoca en la elección de Delegados de Prevención en cada uno de los establecimientos empoderando a los trabajadores, contempla no sólo a los trabajadores conveniados sino también a los precarios y es de alguna manera la respuesta de la CTA como representante de la clase frente a un vestigio del neoliberalismo que continúa presente.

"Esta Ley viene trabajándose hace mucho tiempo, hay un proyecto que es inspirador, el Proyecto Lozano 2006, donde buena parte de este enfoque en la prevención y la derogación de las ART está planteado. El proyecto que presentamos hoy, de alguna manera complementa, mejora y lleva a un nuevo nivel aquel proyecto 2006.

"A partir de las elecciones de la Central, se realizaron los Encuentros de Salud Laboral en Villa Carlos Paz y Villa Constitución, en los que se planteó una vuelta de tuerca en cuanto a la desprivatización del sistema de riesgos laborales y al aumento del empoderamiento de los trabajadores como delegados, lo que implica una nueva manera de participación y de democracia sindical de base.

"Fue a partir de las conclusiones de estos dos encuentros, con la participación de Guillermo Díaz, Secretario de Ambiente de Trabajo, la mía a cargo de la Secretaría de Salud Laboral y con el apoyo de toda la Mesa, que trabajamos fuertemente con el Instituto, con el Departamento de Salud Laboral de ATE, con el Instituto de Salud Laboral y Medio Ambiente (ISLyMA) de Córdoba, con el conjunto de los gremios de la CTA Capital y de todo el país, que fueron los que a través de una elaboración colectiva diseñaron la normativa de esta Ley, que no la planteamos como una finalidad sino como un instrumento para la clase, para poder enfrentar este problema acuciante en los lugares de trabajo.

"La situación de un trabajador va a cambiar porque va a tener un delegado que va a poder parar la producción sin miedo a las represalias si tiene el apoyo de esta ley. Por ejemplo, el maquinista de Once, frente a los frenos rotos podía frenar el tren y estar protegido por la Ley, hoy la ley no lo protege.

"Esta Ley salva vidas, vidas de trabajadores y de usuarios. Con esta Ley, si un trabajador es accidentado, inmediatamente tiene un banco nacional que le repone tanto sus prestaciones profesionales y médicas como también la indemnización. Esta Ley permite a los delegados tener una discusión con la patronal a través de un comité mixto, con gran poderío de los

trabajadores. Es decir, puede de alguna manera protestar en su lugar de trabajo por sus malas condiciones, sin temor al despido por su inmunidad sindical.

Y también permite que a este beneficio se incorporen no sólo los trabajadores conveniados o sindicalizados, todos van a tener la posibilidad de elegir porque un artículo de esta ley dice claramente que no hace falta ser afiliado o delegado sindical para poder ser Delegado de Prevención. Este avance en la democracia sindical es una protección para el conjunto de la clase.

** Equipo de Comunicación de la CTA Nacional*

http://www.agenciacta.org/spip.php?article4644

Claudio Lozano: “Por detrás de la muerte, está el negocio”

El diputado porteño Claudio Lozano (Buenos Aires para Todos) también participó de la Audencia Pública en el Congreso Nacional donde se debatió sobre las bases del anteproyecto de Ley de Salud Laboral de la CTA. Sobre los números que mueve el negocio de las ART giró su exposición.

“El negocio de las ART movió una facturación de aproximadamente 12.700 millones de pesos en el año 2011 y creció un 1.300% entre el 2003 y el 2011.

"De estos 12.700 millones, el 75% está concentrado en 8 firmas y el 60% en sólo 5. Cinco empresas que son Prevención, Consolidar, Asociar, La Caja y MAPFRE. Estas cinco

empresas concentran prácticamente el 60% de la facturación del negocio del que estamos hablando.

"Once de las 24 empresas que participan de este negocio están dentro de las 1.000 empresas más importantes del país y 3 están dentro de las 200 más importantes".

“Hoy están cubiertos solamente 8.490.000 trabajadores, sobre una realidad que está en torno a los 16 millones y medio, que son los que componen la fuerza laboral de la Argentina. Es decir que la cobertura ronda el 51% del total.

“Lo interesante a destacar es el ligero incremento que hubo en términos de cobertura. En la época de la convertibilidad, por ejemplo, estaban cubiertos el 43% del total de los trabajadores y hoy el 51 %. Desde el año 2008 la cobertura no crece. Es decir que tal cual está planteado el esquema, la posibilidad de cubrir al conjunto de los trabajadores es absolutamente imposible.

“Hay algunos otros indicadores importantes. Incluso indicadores oficiales que alcanzan a la mitad de los trabajadores. Seguramente si tomáramos el conjunto serían mucho peores. Si uno toma los casos con días de baja o incapacidad sobre el total de los trabajadores cubiertos, desde el 2002 hasta hoy se ha pasado del 6% al 8%. Cuando uno dice de 6 a 8 parece poco; pero en realidad dos puntos sobre el 6% representan un incremento del 33%, no es una cifra menor.

“El segundo elemento a destacar es la duración de las bajas. El promedio de las bajas por accidentes laborales en el año 97 era de aproximadamente 13 días. Hoy, las bajas por accidentes laborales en promedio, superan los 31 días. Es decir que el nivel de gravedad de los accidentes laborales es mucho mayor que el que teníamos antes.

“Sobre el tema de las pérdidas económicas, cuando medimos la cantidad de jornadas no trabajadas por cada 1.000 trabajadores cubiertos, eran de 1.400 días en 1997 y hoy han subido a 2.140 días. Es decir, los días perdidos por no prevenir los accidentes laborales ha crecido de manera significativa.

“Y la cantidad de casos involucrados en accidentes, tanto en bajas como en incapacidad, son 570.000 casos al año 2010. Proyectando la cifra al universo de los trabajadores, estamos hablando de casi 860.000 casos al año.

Otro elemento importante a señalar, es que la cifra de 7 trabajadores fallecidos por día, representan un crecimiento respecto al 2002 de casi el 30%. Es decir, que hay tasas de crecimiento del producto que están acompañadas por tasas de crecimiento de accidentes laborales, dadas las condiciones de precarización laboral vigentes en la Argentina.

“Las cifras son sumamente claras como para apuntalar la propuesta que estamos tratando de instalar. Y Víctor (De Gennaro) decía bien que al tema del negocio y de la muerte hay que responderle con solidaridad y vida. Entonces la pregunta a hacerse es cuál es la única

manera por la cual una sociedad puede garantizar solidaridad y vida. Y en realidad hay una sola: que tenga la posibilidad de decidir sobre su propia vida.

“El problema de nuestras democracias es que no necesariamente la idea de democracia formal tal cual tenemos está asociada a la idea de decisión, a la posibilidad de decidir. Y me parece que en este sentido no hay ninguna legislación democrática si no se construye democráticamente.

“El proceso de este Proyecto que estamos presentando, empezó hace muchos años, tuvo distintos recorridos, se realizó una presentación parcial en el 2006, se debatió con los compañeros y delegados en el Encuentro de Villa Constitución, y seguramente continuará discutiéndose en el país de aquí en más, para poder garantizar las condiciones, y es ese proceso de democratización el que garantiza una legislación democrática como estamos haciendo con este tema.

“Quiero señalar que la Audiencia Pública es una institución en el Parlamento Nacional, que el Parlamento no utiliza. En realidad fuimos nosotros los que impulsamos su puesta en marcha. Tratando de hacerlo con los recursos institucionales de los que disponemos, pero el Parlamento debiera, a través de sus comisiones, discutir cada tema en Audiencia Pública. Porque la garantía de la legislación democrática es la participación democrática en la construcción de la Ley. Y la garantía de que la Ley tenga un ejercicio y cumplimiento cabal del derecho que quiere preservar, que en este caso es la vida, es que tenga el requisito democrático incorporado. Y en este Proyecto el requisito democrático está presente en la vigencia de la libertad y la democracia sindical a través de los Delegados de Prevención.

“Esta Ley que proponemos es democrática por su proceso de construcción, y es democrática porque tiene la garantía de los trabajadores en la ejecución y cumplimiento de ese derecho. Y quiero decir, para que no haya confusiones, que en este Parlamento hoy hay sólo dos fuerzas que se oponen a la Personería Gremial de la CTA y al ejercicio de la libertad y la democracia sindical, que son el Frente para la Victoria y el PRO”.

** Equipo de Comunicación de la CTA Nacional*

http://www.agenciacta.org/spip.php?article4648

LINEAMIENTOS GENERALES DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y REPARACIÓN DE DAÑOS LABORALES.

El anteproyecto de Ley de Prevención de los Riesgos Laborales y Reparación de Daños e Incapacidades Derivados de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales parte de una visión integral de la seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo y constituye un cambio de paradigma en relación al régimen vigente ya que remplaza a las Aseguradoras de

Riesgos del Trabajo como gestoras del sistema por una entidad sin fines de lucro y en cuya administración de carácter tripartito participan los trabajadores: el Banco de Seguros de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales. Ello además de fomentar la participación de los trabajadores en el diseño y control de las acciones de prevención; asegurar la reparación integral de los daños sufridos por accidentes de trabajo enfermedades laborales y de establecer la automaticidad, calidad, eficacia y universalidad de las prestaciones, entre otras tantas previsiones de suma importancia.

Ámbito de aplicación (art. 3): comprende a toda relación de trabajo, quedando así incluidas tanto las relaciones de trabajo de derecho privado como aquellas que se prestan en la esfera de las administraciones públicas en cualquiera de sus niveles, con la única exclusión de los miembros de las Fuerzas Armadas y de seguridad. Comprende también a los trabajadores rurales, del servicio doméstico, y quienes presten cualquier forma de trabajo en establecimientos penitenciarios en régimen de privación de la libertad. De igual modo, sus disposiciones se aplican a las sociedades, asociaciones y cooperativas en las que existan socios o asociados cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal como así también a las relaciones alcanzadas por el "Sistema de Pasantías Educativas" regidas por la ley 25.165 y demás normas complementarias, becarios, aprendices, trabajadores autónomos, trabajadores voluntarios, personas obligadas a la prestación de servicios de carga pública y a toda persona que preste un servicio laboral y que como contraprestación reciba retribución monetaria y/o en especie.

Para alcanzar los **objetivos** declarados de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y reparar los daños e incapacidades ocasionados por accidentes del trabajo y enfermedades laborales, incluyendo la rehabilitación y recalificación laboral de los trabajadores damnificados (art. 1) el anteproyecto se estructura a partir de dos ejes fundamentales:

- La prevención
- La reparación.

La ejecución de las políticas y gestión del sistema que abonan al cumplimiento de tales fines está a cargo de cuatro instituciones:

- La **Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral** (art. 8) cuya misión es el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo así como la promoción y apoyo al mejoramiento, la vigilancia y el control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y

sobre higiene y seguridad en el trabajo. Se le asignan actividades científico- técnicas entre las que se encuentra la de administrar por sí el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registrarán los datos identificatorios del siniestro, la empresa en la que ocurrió, época del infortunio, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas y además, deberá elaborar los índices de siniestralidad por empleador y por actividad. Debe llevar también el registro de enfermedades laborales y desarrollar los estudios estadísticos sobre **epidemiología laboral**. Está a su cargo fomentar la **cultura de la seguridad** mediante la sensibilización de la pública. Tiene funciones de vigilancia y control de la normativa sobre higiene y seguridad en el trabajo y sobre prevención de riesgos laborales; de asesoramiento a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada, etc.

- **La Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral** (art. 12), como órgano asesor en materia de políticas de prevención de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, de las administraciones del trabajo de las Provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y estará integrada por representantes de cada región en que se divida el territorio nacional.

- **Banco de Seguros de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales** (art. 61): que estará a cargo de la gestión de las prestaciones dinerarias y en especie (brindar asistencia médica y farmacéutica, suministrar prótesis y ortopedia, proveer la rehabilitación; recalificación profesional; y el servicio funerario –art. 8-) y demás acciones previstas en el anteproyecto de ley y funcionará como persona jurídica de derecho público no estatal, con individualidad económica, financiera y administrativa.

Es destacar que el gobierno y administración del Banco de Seguros de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales estarán a cargo de un Directorio Ejecutivo Nacional cuya composición tripartita integrada por los representantes de los trabajadores.

- **Comisiones Médicas** (art. 82): encargadas de determinar la naturaleza laboral del accidente o la enfermedad; el carácter y grado de la incapacidad; el contenido y alcance de las prestaciones en especie, cuando existiera discrepancia entre las partes. Es de destacar que los damnificados **pueden optar** por someter el conflicto a la decisión de las comisiones médicas o concurrir directamente ante los respectivos Tribunales del Trabajo.

El anteproyecto reconoce expresamente los derechos de **información, consulta y participación de los trabajadores** (arts.18 y 36) y establece la consulta obligatoria para los empleadores que

pretendan adoptar medidas en algunos supuestos (art. 35), limitando y condicionando en favor de la salud de los trabajadores, el derecho de organización reconocidos por el orden jurídico a los empleadores a través del derecho de participación de los trabajadores.

En igual sentido, es muy significativa la instauración de los **Delegados de Prevención** (art. 37) **designados por voto directo y secreto de los trabajadores** de la empresa, en cuya representación cumplen funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y control de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo y del **Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo** (art. 42) como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica y supervisión de las actuaciones de la empresa o explotación en materia de prevención de riesgos.

Cobra singular importancia en términos de protección integral de la salud del trabajador la novedosa incorporación dentro del marco tutelar dispuesto por el anteproyecto de la ley a las enfermedades derivadas de los factores de **Riesgos psicosociales** (art. 26), entendiéndose por éstos a los riesgos laborales derivados de las interacciones entre el contenido, la organización, y la gestión del trabajo y de las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades del trabajadores, por otra.

Protección de la maternidad: Se establece la obligatoriedad del empleador de evaluar los riesgos para la seguridad y salud de las trabajadoras en **situación de embarazo o parto reciente** y de adoptar las medidas necesarias para evitar su exposición a los riesgos específicos que puedan influir negativamente en la salud de la mujer, del feto o del hijo en período de lactancia (art. 27).

El anteproyecto de ley impone la **responsabilidad solidaria** de las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras y o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo por las consecuencias derivadas del incumplimiento de la normativa sobre salud y prevención de riesgos laborales (art. 24).

Reparación Integral: La **reparación de los daños derivados del trabajo** está a cargo del Banco. Sin embargo, la ley reconoce el derecho de los trabajadores damnificados o sus derechohabientes o herederos declarados en juicio a reclamar ante el empleador responsable de la contingencia la reparación de los daños y perjuicios que pudiera corresponderles de acuerdo a las normas del Código Civil, de las que se deducirán únicamente el valor de las prestaciones por incapacidad permanente definitiva que hayan percibido del BSATyEL (art. 92). Se asegura de este modo el derecho a la reparación integral del daño sufrido por el accidente de trabajo, enfermedad laboral o accidente in itinere.

En relación a ello, se dispone la posibilidad que los empleadores contraten una **póliza de responsabilidad civil adicional** (art. 93) para hacer frente a las demandas en las cuales se les impute responsabilidad y por las que deba responder de acuerdo a las normas del Código Civil a las que refiere el párrafo anterior.

Competencia: el anteproyecto dispone que sea la **justicia ordinaria del trabajo** (art. 103) la encargada de dirimir los conflictos en los cuales se diriman conflictos relacionados con la aplicación de las disposiciones previstas en el anteproyecto de ley.

Discriminación: El anteproyecto de ley establece una tutela especial (art. 98) de dos años para aquellos trabajadores que se reintegren al trabajo luego de haber sufrido un accidente o una enfermedad laboral y sean despedidos por el empleador. La norma presume, salvo prueba en contrario, la **motivación discriminatoria del despido** y otorga al trabajador la potestad de solicitar su reincorporación o exigir una indemnización especial adicional a las indemnizaciones comunes que le correspondan.

Deber de seguridad del empleador y derecho del trabajador a rehusarse a prestar tareas en caso de peligro inminente: El anteproyecto propone el retorno a la redacción original del art. 75 de la ley 20.744 en el cual se establece además del deber de seguridad a cargo del empleador, la posibilidad que el trabajador rehúse la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, cuando le fuera exigido trabajar en trasgresión a las disposiciones

legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo y exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora.

El Senado y Cámara de Diputados...

Anteproyecto de Ley de prevención de los riesgos laborales y reparación de daños e incapacidades derivados de accidentes de trabajo y enfermedades laborales

LEY DE PREVENCION DE LOS RIESGOS LABORALES Y REPARACION DE DAÑOS E INCAPACIDADES DERIVADOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES: OBJETO, DELEGADOS DE PREVENCION, COMITE DE PREVENCION, RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, INFRACCIONES, REPARACION DE DAÑOS, INCAPACIDADES E INVALIDEZ, MUERTE, BANCO DE SEGUROS DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES, CREACION DEL FONDO DE GARANTIA, OFICINA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, SUSTITUCION DEL ARTICULO 75 DE LA LEY 20744 DE CONTRATO DE TRABAJO; SE AGREGA EL ARTICULO 213 BIS A LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/76); DEROGACION DE LA LEY 24.577.

Artículo 1. Objeto y finalidad de la ley.

La presente ley tiene por objeto garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, la reparación de los daños e incapacidades ocasionados por accidentes del trabajo y enfermedades laborales, incluyendo la rehabilitación y recalificación laboral de los trabajadores damnificados.

A ese respecto, esta Ley establece los siguientes principios generales de prevención de los riesgos laborales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en la prevención en los términos legalmente establecidos, como así también la automaticidad, calidad, eficacia y universalidad de las prestaciones.

Para el cumplimiento de estas finalidades, la presente Ley regula las actuaciones a desarrollar por la autoridad administrativa del trabajo, así como los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones representativas.

Artículo 2. Carácter de la ley.

Esta Ley se dicta en virtud de las garantías a la protección del trabajo en sus distintas formas establecidas en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y la totalidad de la normativa internacional que resulta obligatoria por mandato del artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional

Las normas de carácter laboral dispuestas en esta Ley y en su reglamentación son de orden público, pudiendo ser complementadas en beneficio del trabajador por otras normas legales o convencionales que, en conjunto, constituyen la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Todas ellas serán interpretadas en armonía con cualquier otra norma que adopte medidas preventivas en el ámbito laboral o cuya aplicación en dicho ámbito pueda producirlas.

Artículo 3. Ámbito de Aplicación.

Esta Ley y sus normas reglamentarias y complementarias se aplicarán tanto a las relaciones reguladas por el derecho laboral como a los trabajadores de las administraciones públicas nacional, provincial o municipal cualquiera que sea su régimen de contratación o revista. Quedan incluidos los trabajadores rurales, los trabajadores del servicio doméstico y quienes presten cualquier forma de trabajo en establecimientos penitenciarios en régimen de privación de la libertad

Se aplicará del mismo modo a las relaciones alcanzadas por el "Sistema de Pasantías Educativas" regidas por la ley 25.165 y demás normas complementarias, becarios, aprendices, trabajadores autónomos, trabajadores voluntarios, personas obligadas a la prestación de servicios de carga pública y a toda persona que preste un servicio laboral y que como contraprestación reciba retribución monetaria y/o en especie.

Igualmente, se aplicarán a las sociedades, asociaciones y cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios o asociados cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal, con las particularidades derivadas de su normativa específica.

La presente Ley no será de aplicación a los miembros de las Fuerzas Armadas y de seguridad. No obstante ello, esta Ley inspirará las normas especiales que las autoridades competentes en materia laboral dicten para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las mencionadas actividades.

Artículo 4. Definiciones.

A los efectos de la presente Ley y de las normas que la complementen:

1. Se entenderá por "prevención", el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2. Se entenderá como "riesgo laboral", la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la severidad del daño sufrido y la probabilidad de que éste se produzca.

3. Se entenderán como "daños derivados del trabajo", las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo o en ocasión del trabajo.

4. Se entenderán como "riesgo laboral grave e inminente", aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño para la salud de los trabajadores. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños para la salud, aún cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

5. Se entenderán como "procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos", aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

6. Se entenderá como "condición y medio ambiente de trabajo" cualquier característica material o inmaterial de la actividad laboral, sus procesos y organización y su entorno que pueda tener una influencia significativa en el trabajador o en la trabajadora, en su salud y seguridad, sea ésta negativa o positiva. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

6.1. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el establecimiento laboral o en la explotación

6.2. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

6.3. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados

6.4. Todas aquellas otras características del trabajo que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

6.5 Los factores psicosociales establecidos en el artículo 26 de la presente.

7. Se entenderá por "equipo de protección individual", cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que lo proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

8. Se entenderá por "programa nacional de seguridad y salud laboral", el de duración determinada que incluya objetivos, prioridades y medios de acción predeterminados en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

9. Se entenderá por "sistema nacional de seguridad y salud laboral", la infraestructura nacional en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo que constituye el marco principal para la aplicación de los programas nacionales de seguridad y salud laboral.

10. Se entenderá por "sensibilización" el fomento de una cultura de la seguridad y toda acción formativa e informativa dirigida al público respecto de la seguridad y salud en el trabajo a través de campañas nacionales y el fomento de una cultura de la seguridad que integre los conceptos de peligro, riesgo y prevención en los programas de educación básica y formación profesional.

Artículo 5. Objetivos de la política preventiva.

La política preventiva tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo y la participación de los trabajadores en la elaboración de los planes y procesos preventivos.

Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en este capítulo, que se orientarán a la coordinación de las distintas autoridades públicas competentes en materia preventiva y a la armonización con ellas de las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a los empleadores públicos y privados.

Las autoridades administrativas de los niveles nacional, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y municipales se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias con el alcance de lo previsto en este artículo.

La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y gremiales.

En relación a potenciales o posibles enfermedades o accidentes, las actividades de prevención se implementarán atendiendo especialmente tres niveles de actuación: a) En un primer nivel, las acciones preventivas deberán estar dirigidas a la evitación del daño y a la protección integral de la salud del trabajador; b) Si se ha producido un accidente de trabajo o enfermedad laboral, deberá procurarse evitar el agravamiento de las afecciones a la salud

del trabajador que éstos hayan causado; c) En el caso de secuelas en la salud o pérdida de capacidad laborativa del trabajador, las acciones deberán estar orientadas a la evitación del agravamiento del daño a la salud o la disminución de las capacidades residuales y la recalificación laboral

A los fines previstos en el presente, las autoridades públicas de todos los niveles promoverán la mejora de la educación preventiva en los diferentes niveles, modalidades y especialidades de la enseñanza y de manera especial en la oferta académica de formación de recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales. Se propenderá a la transversalidad curricular de la una cultura preventiva.

El Poder ejecutivo nacional a través de la máxima autoridad con competencia en prevención de los riesgos del trabajo establecerá una colaboración permanente con las restantes jurisdicciones políticas. La autoridad nacional competente deberá coordinar con las autoridades en materia educativa, de salud, de industria, de ciencia y tecnología y de defensa del consumidor con el propósito de establecer la formación y especialización idónea así como la revisión permanente de los objetivos educativos establecidos para adaptarlos a las necesidades existentes en cada momento.

Del mismo modo, las autoridades públicas fomentarán aquellas actividades desarrolladas por los empleadores públicos y privados para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o el fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención. Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de incentivos orientados especialmente a las pequeñas y medianas empresas y a las asociaciones mutuales que desarrollen para las empresas a ellas asociadas las funciones correspondientes a los servicios de prevención previstos en esta Ley.

Artículo 6. Materias sujetas a reglamentación.

El Poder Ejecutivo Nacional, previa consulta a las organizaciones gremiales y empresariales regulará las materias que a continuación se detallan:

1) Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores

2) Limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes físicos, químicos y biológicos que entrañen riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. Específicamente, podrá establecerse el sometimiento de estos procesos u operaciones a procedimiento de control administrativo y prohibirse el empleo de los agentes peligrosos.

3) Condiciones o requisitos especiales para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior tales como la existencia de una formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.

4) Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.

5) Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas y medianas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deben reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.

6) Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para ellos están previstos controles médicos especiales o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.

7) Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

La reglamentación de las materias comprendidas en la presente se ajustarán a los principios de política preventiva establecidos en esta Ley y mantendrán la debida coordinación con la normativa sanitaria de higiene y seguridad industrial y de defensa del consumidor y será objeto de evaluación y, en su caso, de revisión periódica, de acuerdo con la experiencia en su aplicación y el progreso de la técnica.

Artículo 7. Actuaciones administrativas de las autoridades competentes en materia laboral.

En cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, las autoridades competentes en materia laboral de cada jurisdicción desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, en el marco previsto por la Ley Nº 25.212 Pacto Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

1) Promover la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en esta Ley.

2) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. A estos efectos, prestarán el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.

3) Sancionar el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 y concordantes de la misma.

Artículo 8. Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral (ONSySL).

Créase la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral, como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo así como la promoción y apoyo al mejoramiento, la vigilancia y el control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y sobre higiene y seguridad en el trabajo, pudiendo dictar las disposiciones complementarias que resulten de delegaciones de esta ley o de los Decretos reglamentarios;

Es facultad de la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral dictar su reglamento interno, administrar su patrimonio, determinar su estructura organizativa y su régimen interno de gestión de recursos humanos;

En cumplimiento de su misión, tendrá las siguientes funciones:

Funciones.

1) Actividades científico- técnicas:

a) Elaborará el Plan Nacional y Programas específicos de acuerdo a las directivas que se establecen en el presente.

Administrar por sí el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registrarán los datos identificatorios del siniestro, la empresa en la que ocurrió, época del infortunio, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas y además, deberá elaborar los índices de siniestralidad por empleador y por actividad. Asimismo llevará el registro de enfermedades laborales y desarrollará los estudios estadísticos sobre epidemiología laboral. Podrá incluirse además en dicho registro todo otro dato que resulte de interés a los efectos de la estadística sin que puedan ser objeto del registro, en ningún caso, los datos identificatorios del trabajador. Esta información estará disponible para todo aquel que la solicite pudiendo exigirse como único requisito el pago de un arancel que compense a la ONSySL los costos que genere el suministro de los datos solicitados. Quedarán exceptuados del pago de dicho arancel el trabajador y sus derechohabientes;

b) Fomentar la cultura de la seguridad mediante la sensibilización del público.

c) Asesorar en los aspectos técnicos para la elaboración de la normativa legal, el desarrollo de la normalización y el programa nacional de seguridad y salud laboral, tanto en el ámbito nacional como internacional.

d) Promover y, en su caso, realizar actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso con los organismos de las jurisdicciones locales en el ejercicio de sus funciones en esta materia.

e) Apoyar en los aspectos técnicos y colaborar con las actividades de vigilancia y control llevadas a cabo por las jurisdicciones locales.

f) Colaborar con organismos internacionales y desarrollar programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las jurisdicciones locales.

g) Velar por la coordinación y apoyar el intercambio de información y las experiencias entre las jurisdicciones locales; fomentar y prestar apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud en las jurisdicciones locales; prestar apoyo técnico en materia de certificación, ensayo y acreditación.

h) En relación con las organizaciones regionales e internacionales, actuar como centro de referencia nacional, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional en particular conformando redes de trabajo.

i) Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral regulada en el artículo 12 de esta Ley, con la colaboración, en su caso, de los organismos de las jurisdicciones locales con competencias en la materia.

2) Actividades de vigilancia y control:

a) Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre higiene y seguridad en el trabajo y sobre prevención de riesgos laborales, así como toda norma jurídica y técnica que incida en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuviera la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el artículo 47 y concordantes de la presente Ley.

b) Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.

c) Elaborar los informes solicitados por el fuero competente, en especial, en procesos judiciales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

d) Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurran dichas calificaciones y, en general en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.

e) Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente Ley.

f) Solicitar la interrupción inmediata de trabajos cuando, a juicio del Inspector Laboral, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabadores.

3) Actividades ejecutivas y de apoyo técnico-administrativo:

La Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral ejercerá la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral prestándole la asistencia científica, técnica y administrativa para el desarrollo de sus competencias.

Las autoridades de las jurisdicciones locales adoptarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral. También elaborarán y coordinarán planes de actuación, en sus respectivos ámbitos competenciales y territoriales, para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente, las medianas y pequeñas y las de sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica.

En el ejercicio de tales cometidos, los funcionarios públicos nacionales y de las jurisdicciones locales que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo anterior, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas, establecimiento de trabajo o explotaciones, con capacidad de intimar y requerir la subsanación de las deficiencias observadas, en la forma que se determine reglamentariamente.

Las referidas actuaciones comprobatorias se programarán con el apoyo de las respectivas Comisiones Regionales de Seguridad y Salud Laboral que la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral deberá implementar en forma concertada con las jurisdicciones locales

cubriendo todo el territorio nacional. Esta programación integrará el plan de acción en Seguridad y Salud Laboral de la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral.

Cuando de las actuaciones de comprobación a que se refiere el párrafo anterior, se deduzca la existencia de una infracción se intimará a la subsanación de la falta. Si el infractor persistiere en el incumplimiento, el funcionario actuante remitirá informe a la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral, en el que se recogerán los hechos comprobados, a efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, si así procediera.

A estos efectos, los hechos relativos a las actuaciones de comprobación de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud recogidos en tales informes harán fe en sede administrativa o judicial mientras no se pruebe lo contrario de conformidad con el art. 2º de la Ley 18.695.

Artículo 9. Actuaciones administrativas de las autoridades competentes en materia sanitaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, las autoridades competentes en materia sanitaria de cada jurisdicción desarrollarán funciones de promoción de la prevención de la salud laboral, en los siguientes términos:

1) Organizar el sistema de atención de la salud del trabajador en niveles ascendentes de complejidad. A tal efecto, se propiciará la incorporación al sistema público de salud de médicos generalistas o clínicos con capacitación básica para sospechar enfermedades o accidentes relacionados a la actividad laboral del paciente y la conformación de un segundo nivel con médicos especializados en salud del trabajador y con profesionales de higiene y seguridad laboral. Éstos actuarán ante la notificación de posible daño a la salud ocupacional, y deberán evaluar in situ el ambiente laboral. Para ello, se requerirá la presencia de un especialista en evaluación del ambiente psicosocial del trabajador.

2) Establecer medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes. Para ello, establecerán las pautas y protocolos de actuación, previa consulta a las asociaciones científicas o académicas con incumbencia en la materia, a los que deberán someterse los citados servicios.

3) Incorporar los daños laborales a la salud dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Salud Pública Nacional vigente, para estudiar sistemáticamente la magnitud del impacto y su tendencia. Implantar sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de

riesgo laboral, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.

4) Supervisar la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.

5) Elaborar y divulgar estudios, estadísticas e informes sobre salud y accidentes en el trabajo.

Artículo 10. Coordinación administrativa.

La elaboración de las normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las autoridades competentes de las jurisdicciones locales en materia laboral, sanitaria, de industria y de defensa del consumidor.

Para ello la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral se encargará de poner en conocimiento de las autoridades sanitarias, de industria y de defensa del consumidor la información obtenida en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 11. Participación de trabajadores y empresarios.

La participación de trabajadores y empresarios, a través de las organizaciones gremiales y empresariales, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud laboral es un principio básico de la política de prevención de riesgos laborales a desarrollar por las autoridades competentes en cada jurisdicción local.

Artículo 12. Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral.

Créase la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral, órgano asesor en materia de políticas de prevención de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, de las administraciones del trabajo de las Provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral estará integrada por representantes de cada región en que se divida el territorio nacional, quienes serán designados rotativamente por las jurisdicciones locales comprendidas y por igual número de miembros de la jurisdicción nacional y, en composición paritaria y colegiada con todos los anteriores, por representantes de las centrales sindicales y cámaras empresariales.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral conocerá las actuaciones que desarrolle la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral y podrá informar y formular propuestas en relación con dichas actuaciones específicamente en lo referente a:

1) Criterios y programas generales de actuación.

2) Proyectos de normas reglamentarias o complementarias.

3) Coordinación de las actuaciones desarrolladas por las autoridades competentes en materia laboral. Y entre éstas y las autoridades competentes en materia sanitaria, de industria y de defensa del consumidor.

4) Toda acción conducente al establecimiento y desarrollo de un sistema nacional de seguridad y salud laboral.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral adoptará los acuerdos por mayoría. A tal fin, corresponderá un (1) voto a cada uno de los representantes de las autoridades y, por su parte, tendrá dos (2) cada uno de los respectivos representantes de las organizaciones sindicales o y empresariales.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral contará con un (1) Presidente y cuatro (4) Vicepresidentes, uno por cada grupo que la integre. La Presidencia de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral y la Vicepresidencia que corresponde al estamento de autoridades nacionales, corresponderá a los funcionarios que el Poder Ejecutivo nacional designe del organismo con máxima competencia en materia laboral y sanitaria, respectivamente, ambos de rango no inferior a Subsecretario.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral funcionará en Pleno, en Comisión Permanente o en Grupos de Trabajo conforme al Reglamento Interno que elaborará ese cuerpo paritario. En lo no previsto en la presente Ley y en el Reglamento Interno, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral aplicará supletoriamente el Estatuto del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil.

Artículo 13. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, lo que presupone la existencia de un correlativo deber del empresario o empleador de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Ese deber de protección constituye, igualmente, un deber de las autoridades públicas respecto del personal a su servicio. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, interrupción de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previsto en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

En cumplimiento del deber de protección, el empleador deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A tales efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empleador realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa o explotación y la adopción de las siguientes medidas:

1) Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

2) Adecuación y adaptación de los equipos de trabajo y medios de protección.

3) Información, consulta, participación y formación de los trabajadores.

4) Actuación en casos de emergencia o de riesgo grave e inminente.

5) Vigilancia de la salud.

6) Constitución de un servicio de prevención procurando su organización y los medios necesarios en alguna de las modalidades previstas en esta Ley.

7) Todas aquellas que sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El empleador desarrollará una actividad permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podidos evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario parpa la adaptación de la medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El empleador deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y reparación de daños derivados del trabajo.

Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa, la asociación a una mutual o la contratación de una entidad sin fines de lucro especializada para el desarrollo de actividades de prevención, complementarán las acciones del empleador sin que por ello lo eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

El costo de las medidas relativas a la seguridad y la salud laboral no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 14. Principios de la acción preventiva.

El empleador aplicará las medidas que integran el deber de prevención previsto en el artículo anterior observando los siguientes principios generales:

1) Evitar los riesgos laborales

2) Evaluar los riesgos laborales que no se puedan evitar

3) Combatir los riesgos laborales en su origen

4) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción con miras , en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos perjudiciales sobre la salud.

5) Tener en cuenta la evolución de la técnica

6) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro

7) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo

8) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual

9) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

El empleador tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

El empleador adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer los trabajadores. Para su adopción se tendrán en cuenta las riesgos adicionales que pudieran implican determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

Artículo 15. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada son los siguientes:

a) La evaluación de riesgos laborales: el empleador deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empleador realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) La planificación de la actividad preventiva: Si los resultados de la evaluación prevista en el inciso a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empleador realizará aquellas actividades preventivas necesarias, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. El empleador deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo. Las actividades preventivas deberán ser modificadas cuando el empleador aprecie, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el inciso a), su inadecuación a los fines de protección requeridos.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores y cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empleador llevará a cabo una investigación al respecto, para detectar las causas de estos hechos.

Art. 16 - Principio de tendencia al riesgo laboral cero.

En la elaboración del Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, deberá observarse el Principio de Tendencia al

Riesgo Laboral Cero, el que debe observar las siguientes pautas relacionadas a la organización del proceso productivo.

a) Tanto el Plan de prevención de riesgos laborales, como así también la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva, no partirán en ningún caso, de considerar un proceso productivo establecido, sino que los mismos deberán partir de una revisión crítica de dicho proceso.

b) Identificada que sea una acción inversora, de mejora o modificación del proceso productivo de la empresa u organismo de que se trate, que contribuya a disminuir el riesgo laboral, esta acción debe ser realizada por el empleador, prioritariamente, con relación a otras inversiones.

c) Si ante la consulta del empleador, o por su propia iniciativa, los trabajadores formulan una propuesta de adecuación del proceso productivo que contribuya a disminuir el riesgo laboral, ésta deberá ser puesta en consideración inmediatamente por el empleador, salvo que éste demuestre fehacientemente que el riesgo no disminuye con su implementación.

Artículo 17. Adecuación y adaptación de los equipos de trabajo y medios de protección.

El empleador adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empleador adoptará las medidas necesarias para que:

a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.

b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de ellos cuanto, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.

A fin de dar cumplimiento al deber de prevención establecido por la presente ley, el empleador adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con lo siguiente:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajados, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función;

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el inciso anterior;

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en los artículos 20 y 21 de la presente ley.

En las empresas que cuenten con Delegados de Prevención, la información a que se refiere el presente artículo será facilitada por el empleador a los trabajadores a través de dichos representantes; sin perjuicio de lo cual, el empleador deberá asegurar el acceso de todo trabajador a la información relativa a los riesgos específicos que afecten a su respectivo puesto de trabajo o función y de las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos.

El empleador deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 35 a 45 de esta Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empleador, así como a los órganos de participación y representación previstos en esta ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Artículo 19. Formación de los trabajadores.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario principal y el titular del establecimiento o explotación deberán garantizar solidariamente que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquier sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan modificaciones en las funciones que desempeña o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el párrafo anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo. Si esto no resultare posible por las características de la producción o por circunstancias propias del curso que se dicte, dicha capacitación podrá

impartirse fuera del horario de trabajo, en cuyo caso se deberá efectuar la correspondiente compensación de horas laborales dentro de la misma semana o en la subsiguiente si la respectiva clase hubiera sido dictada en el último día laborable de la misma.

La formación se podrá impartir en forma directa por el empleador o a través de terceras instituciones contratadas al efecto y a su costa.

Artículo 20. Medidas frente a emergencias.

El empleador, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a ella, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al persona encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empleador deberá organizar las relaciones que sea necesarias con servicios externos a la empresa, en particular, en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de aquéllas.

Artículo 21. Medidas frente a riesgo grave e inminente.

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empleador estará obligado a:

a) Informar en forma urgente e idónea a todos los trabajadores sobre la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deberán adoptarse a los efectos de una eficaz prevención y protección.

b) Adoptar las medidas e impartir las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo en condiciones de seguridad.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad o la de otros trabajadores o terceros, se encuentre en condiciones de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro, teniendo en consideración sus conocimientos y los medios técnicos que se encuentren a su disposición.

De acuerdo con lo previsto en el primer párrafo del artículo 13 de la presente ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en

caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

Cuando en el caso a que se refiere el párrafo primero de este artículo, el empleador no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los Delegados de Prevención por acuerdo mayoritario podrán determinar la interrupción de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato al empleador y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro (24) horas, anulará o ratificará la interrupción acordada.

Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los párrafos anteriores, a menos que hubieran obrado con dolo o negligencia grave.

Artículo 22. Vigilancia de la salud.

El empleador garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, previo consentimiento de los mismos.

Se considerarán excepciones al carácter voluntario, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o la explotación o cuando así estuviere establecido en una norma legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos exámenes que causen las menores molestias al trabajador y que sean imprescindibles en relación con el riesgo en cuestión.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respectando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará a los profesionales médicos y paramédicos y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empleador o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empleador y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención para que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación e idoneidad acreditada.

Artículo 23. Documentación.

El empleador deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el primer párrafo del artículo 15 de esta ley.

b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso a) del segundo párrafo del artículo 15 de esta Ley.

c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el inciso b) del segundo párrafo del artículo 15 de esta Ley.

En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el párrafo anterior.

El empleador estará obligado a notificar por escrito a la autoridad de aplicación los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine en la reglamentación.

La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 9 de la presente ley.

Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales.

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre ellos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el párrafo primero del artículo 18 de esta ley.

El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellas otras empresas que desarrollen actividades en el establecimiento distribuyan la información y las instrucciones adecuadas a sus respectivos empleados, en relación con los riesgos existentes y las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar.

Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras y o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo serán solidariamente responsables ante el trabajador o sus derechohabientes por las consecuencias derivadas del incumplimiento de la normativa sobre salud y prevención de riesgos laborales.

Las obligaciones consignadas en el quinto párrafo del artículo 46 de esta ley serán también de aplicación respecto de las obras u operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en establecimientos de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

Los deberes de cooperación y de información e instrucción establecidos en los dos primeros párrafos de este artículo serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

El empleador garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias característica personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventiva y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos mismos, los demás trabajadores u otras

personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Igualmente, el empleador deberá tener en cuenta en las evaluaciones de los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Art. 26. Riesgos psicosociales

Se entenderá por riesgos psicosociales a los riesgos laborales derivados de las interacciones entre el contenido, la organización, y la gestión del trabajo y de las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades del trabajadores, por otra.

Se entenderá por factores de riesgos psicosociales a las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Se entenderá por factor protector psicosocial a las condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

La obligación del empleador de evaluar los riesgos laborales comprende la evaluación de los riesgos psicolaborales.

Es obligación de los empleadores adoptar las medidas necesarias a los fines de evitar que los riesgos psicosociales causen daños a la salud física o psíquica del trabajador.

Serán consideradas como laborales y por lo tanto comprendidas en el artículo 66 de esta ley, las enfermedades derivadas de factores de riesgos psicosociales.

Artículo 27. Protección de la maternidad.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 15 de la presente ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empleador adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas

incluirán, cuando resulte necesario, la prohibición de realizar trabajo nocturno, insalubre y en turnos rotativos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los cuerpos médicos reglamentariamente habilitados, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empleador deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato con derecho a remuneración por riesgo durante el embarazo durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a supuesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los dos primeros párrafo de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que reglamentariamente habilitado, asista a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empleador y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 28. Protección de los menores.

Antes de la incorporación al trabajo de menores con edad comprendida entre la edad mínima legal para la admisión en el empleo y los dieciocho (18) años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por aquellos para determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad

susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empleador informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores por escrito los posibles riesgos y todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Artículo 29. Relaciones de trabajo en las modalidades de contrato de trabajo a tiempo parcial, a plazo fijo, de temporada o eventual.

Los trabajadores sujetos a las modalidades de contrato de trabajo a tiempo parcial, a plazo fijo, de temporada o eventual, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios y la existencia de una relación de trabajo de esta naturaleza no justificará en ningún caso una diferencia de trato, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. La presente ley y sus normas reglamentarias y complementarias se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo de esta naturaleza.

El empleador adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de calificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a esos riesgos. Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su calificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

El empleador deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 32 de esta Ley, de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa o la explotación.

Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en su reglamentación.

En las relaciones de trabajo a través de empresas de servicios eventuales, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los párrafos segundo y tercero del presente artículo.

La empresa de servicios eventuales será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los párrafos segundo y cuarto de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de servicios eventuales, y ésta a los trabajadores afectados, antes de su adscripción, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las calificaciones requeridas.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de sus trabajadores la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de servicios eventuales. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.

Artículo 30. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empleador.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empleador deberán, en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empleador, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

f) Cooperar con el empleador para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 31. Protección y prevención de riesgos profesionales.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empleador constituirá un servicio de prevención, asociándose a una mutual, o contratando dicho servicio con una entidad sin fines de lucro especializada ajena a la empresa o designando uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad

En el caso de designación de trabajadores de la misma empresa, deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa o explotación, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en ellas, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el inciso 5 del artículo 6 de la presente Ley. Los trabajadores designados colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

Para la realización de la actividad de prevención, el empleador deberá facilitar al Servicio de Prevención el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley.

Los trabajadores designados deberán guardar secreto profesional sobre la información relativa a la empresa o explotación a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

En las empresas de menos de seis trabajadores, el empleador podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el párrafo primero, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el inciso 5 del artículo 6º de la presente ley.

El empleador que no se hubiere asociado a una mutual o no hubiere contratado el servicio de prevención con una entidad sin fines de lucro especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 32. Servicios de prevención.

Si la designación de un Servicio de Prevención interno fuera insuficiente, en función del tamaño de la empresa o explotación, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o

de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones a que se refiere el inciso 5 del artículo 6 de la presente Ley, el empleador deberá recurrir a un Servicio de Prevención externo.

Los Servicios de Prevención externos, cualquiera sea su forma asociativa, ejercerán sus funciones a partir de su habilitación por parte de la Oficina nacional de Salud y Seguridad Laboral, donde constarán en un Registro Especial, a partir de la verificación del cumplimiento de los requisitos que reglamentariamente se establezcan.

Para el establecimiento de estos servicios en las Administraciones públicas se tendrá en cuenta su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados.

Se entenderá como servicio de prevención, el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas y garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empleador, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empleador deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de los riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa o explotación.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 15 de esta Ley.

c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación de los trabajadores.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:

I. Tamaño de la empresa o explotación.

II. Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

III. Distribución de riesgos en la empresa o explotación.

Para poder actuar como servicios de prevención, las asociaciones mutualistas o las entidades sin fines de lucro especializadas deberán ser objeto de acreditación por la autoridad laboral competente, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la autoridad sanitaria competente en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

Artículo 33. Actuación preventiva de las Asociaciones Mutuales.

Las Asociaciones Mutuales regidas por la Ley 20.321 podrán desarrollar para las empresas a ellas asociadas las funciones correspondientes a los servicios de prevención regulados en este capítulo.

Las autoridades promoverán la constitución de asociaciones mutuales a estos fines.

Artículo 34. Presencia de los recursos preventivos.

Se consideran recursos preventivos a los que el empleador podrá asignar la presencia, los siguientes:

a) Uno o varios trabajadores designados de la empresa o explotación.

b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.

c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos contratados por la empresa.

La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualesquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

2) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

3) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

4) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí. Los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determina su presencia.

No obstante lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá asignar la presencia de forma expresa a uno a varios trabajadores de la empresa o explotación que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la calificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el párrafo segundo y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico. En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empleador.

Artículo 35. Consulta y participación de los trabajadores.

El empleador deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 17, primer párrafo1, y 23, párrafo primero, de la presente ley.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el párrafo anterior se llevarán a cabo con dichos representantes

Artículo 36. Derechos de participación y representación.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

Para ejercer tales derechos los empleadores y las autoridades competentes deberán observar y hacer observar los siguientes criterios:

a) En ningún caso dicho ejercicio podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta ley a los Delegados de Prevención y a los Comités de Prevención de Riesgos en el Trabajo.

b) Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva dentro de la estructura organizativa de la Administración. Con carácter general, dicho ámbito será el de los órganos de representación del personal al servicio de la Administración pública, si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad y frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

c) Cuando en el indicado ámbito existan diferentes representaciones gremiales, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la seguridad y la salud en el trabajo, posibilitando que la participación se realice de forma conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.

Artículo 37. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y control de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por voto directo y secreto de los trabajadores de la empresa, con arreglo a la siguiente escala:

De 10 a 50 trabajadores: 1 Delegado de Prevención.

De 51 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1 .000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.

De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.

De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.

De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.

De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

Para ser electo delegado de prevención el trabajador deberá contar con seis (6) meses de antigüedad en el empleo y no se requerirá afiliación sindical.

Cuando en función de la cantidad de trabajadores correspondiere dos o más delegados de prevención, éstos constituirán una Comisión Unitaria de Prevención de Riesgos en el Trabajo.

Artículo 38. Duración y revocación del mandato.

El mandato de los delegados será de dos (2) años y podrá ser revocado por decisión mayoritaria de sus mandantes reunidos en asamblea convocada a tales efectos por el veinticinco por ciento (25 %) del total de los representados. El delegado cuestionado deberá tener la posibilidad cierta de ejercitar su defensa.

Artículo 39. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención

Son competencias de los Delegados de Prevención:

1) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

2) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y salud y seguridad en el trabajo.

3) Ser consultados por el empleador, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 35 de la presente ley.

4) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 42 de esta Ley, no cuenten con Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 44 de esta Ley, a los Inspectores Laborales o Sanitarios facultados por las autoridades competentes en cada materia en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el párrafo quinto del artículo 22 de esta ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 del presente régimen. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empleador sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias que los rodean.

d) Recibir del empleador las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 de esta ley en materia de colaboración con la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de aquellos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empleador la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empleador, así como al Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo para su discusión en su seno.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de interrupción de actividades a que se refiere el párrafo tercero del artículo 21.

h) Denunciar ante la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral los incumplimientos en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

i) Denunciar ante la autoridad competente la existencia en el establecimiento de trabajadores precarizados, no registrados o parcialmente registrados, sea que éstos se encuentren en relación directa con el empleador titular del mismo o que se desempeñen bajo el régimen de tercerización y/o subcontratación. La denuncia realizada y comunicada por el organismo al empleador genera una presunción en favor de la existencia de tales relaciones laborales.

j) Participar en las negociaciones de convenios de empresa cuando se pacten disposiciones relativas a la prevención de riesgos y condiciones y medio ambiente de trabajo.

Los informes que deben emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en el numeral 3) del párrafo primero de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince (15) días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empleador podrá poner en práctica su decisión.

La decisión negativa del empleador a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en el literal f) del segundo párrafo de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 40. Garantías y secreto profesional de los Delegados de Prevención.

Corresponden a los Delegados de Prevención todas las garantías establecidas en la ley 23.551, y especialmente las establecidas en los capítulos XI, XII y XIII de dicho régimen, en resguardo de la estabilidad en el empleo y la intangibilidad de las condiciones de trabajo de los representantes sindicales.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de la aplicación del artículo 44 inciso c) de la ley 23.551. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al mencionado crédito de horas mensuales retribuidas, el correspondiente a las reuniones del Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo y a cualesquiera otras convocadas por el empleador en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en los literales a) y c) del párrafo segundo del artículo anterior.

El empleador deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empleador por sus propios medios o mediante contratación con organismos o entidades sin fines de lucro especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su costo no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

El empleador deberá elaborar un Programa Anual de Prevención en Materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, ponerlo a disposición del Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo y atender opiniones, sugerencias, correcciones, modificaciones o adiciones que el Comité proponga, pudiendo el empleador asociar al Comité en la elaboración del programa anual

A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 85 de la Ley 20.744 en cuanto a la reserva o secreto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Artículo 41. Elección de Delegados de Prevención en supuestos especiales

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representante del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención, quien tendrá las facultades, garantías y obligaciones de reserva o secreto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para le efectiva celebración de la elección.

Artículo 42. Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo.

El Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo con carácter autónomo y accesorio del Estado es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica y supervisión de las actuaciones de la empresa o explotación en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo en todas las empresas, explotaciones o centros de trabajo que cuenten con cincuenta (50) o más trabajadores. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empleador y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. En las reuniones del Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa o explotación que cuenten con una especial calificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa o explotación, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

En empresas con menos de 50 trabajadores la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral podrá exigir la creación de un Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo en razón de los riesgos existentes derivados de la naturaleza o índole de la actividad, de las maquinarias o materias primas que se utilicen, de los productos que se elaboren o fabriquen y/o del tipo de instalaciones del establecimiento, independientemente del numero de trabajadores de la empresa.

El Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo se reunirá de manera ordinaria cuatrimestralmente y en forma extraordinaria siempre que lo solicite alguna de las representaciones que lo integran. Siempre que una empresa comprenda varios establecimientos se constituirá un Comité o se designara un Delegado de Prevención en cada uno de ellos de conformidad al artículo 37, según corresponda, disponiendo un mecanismo de coordinación entre ellos.

Artículo 43. Competencias y facultades del Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo.

El Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo estará facultado para:

1) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

3) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

4) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Prevención de Riesgos en el Trabajo o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empleadores cuyas empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

Artículo 44. Colaboración con la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral.

Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empleador no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector Laboral comunicará su presencia al empleador o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, para que puedan acompañarlo durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

La Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral o la autoridad administrativa del trabajo informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el párrafo anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de ellas, así como al empleador mediante diligencia en el Libro de Visitas habilitado al efecto que debe existir en cada centro de trabajo.

Las organizaciones gremiales y empresariales serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis (6) trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes.

Artículo 45. Incorporación de disposiciones sobre prevención de riesgos y condiciones y medio ambiente de trabajo en la negociación colectiva.

Las convenciones colectivas que se presenten para su homologación o registración ante la autoridad competente deberán obligatoriamente contener cláusulas relativas a la prevención de los riesgos del trabajo. En las negociaciones de convenios de empresa que se establezcan a tal fin, tendrán necesaria participación los delegados de prevención previstos en esta Ley.

Artículo 46. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.

Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasarlos y etiquetarlos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su

contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar su efectividad, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo y nivel de protección frente de riesgo al que van dirigidos, y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empleador, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empleador puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

El empleador deberá garantizar que las informaciones a que se refiere este artículo sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para ellos.

La Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral podrá requerir en forma directa a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, la información a la que se refieren los párrafos anteriores.

Artículo 47. Responsabilidad administrativa y su compatibilidad.

El incumplimiento por los empleadores de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el párrafo tercero del artículo 24 de esta Ley del cumplimiento, durante el período de la contratación, de las obligaciones impuestas por esta Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

En las relaciones de trabajo a través de empresas de servicios eventuales, la empresa usuaria será responsable de la protección en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 48. Intimaciones y requerimientos de las autoridades competentes en materia laboral.

Cuando el Inspector Laboral comprobase la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empleador para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la interrupción prevista en el artículo 49. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, en su caso.

El requerimiento formulado por el Inspector Laboral se hará saber por escrito al empleador presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los Delegados de Prevención.

Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector Laboral, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos

Artículo 49. Interrupción de la actividad

Cuando el Inspector Laboral compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la interrupción inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa o explotación responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa o explotación responsable dará cuenta al Inspector Laboral del cumplimiento de esta notificación.

El Inspector Laboral dará traslado de su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa o explotación, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres (3) días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro (24) horas. Tal resolución tendrá fuerza ejecutoria, sin perjuicio de los recursos que procedan.

La interrupción de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera ordenado, o por el empleador tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral o la autoridad administrativa del trabajo que corresponda.

Los supuestos de interrupción regulados en este artículo, así como los que se contemplen en la normativa reguladora de las actividades previstas en el segundo párrafo del artículo 7 de

la presente Ley, se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 50. Infracciones administrativas.

Son infracciones a la normativa en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los empleadores que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y de salud laboral sujetas a responsabilidades conforme a la presente ley.

Las infracciones tipificadas conforme a la presente complementan aquellas previstas en los artículos 2, 3 y 4 del Anexo II "Régimen general de sanciones por infracciones laborales" de la ley 25.212 y serán objeto de sanción tras la instrucción del oportuno sumario infraccional, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir. Serán de aplicación las Leyes 18.693 "Procedimiento para comprobación y juzgamiento de infracciones a las normas laborales" y 18.695 "Régimen de sanciones por infracciones a las leyes laborales. Procedimiento para su comprobación y juzgamiento". La reglamentación podrá fijar recaudos especiales.

No obstante lo anterior, en el ámbito de las relaciones del personal de la Administración pública nacional, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca que se ajustará a los siguientes principios:

a) El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral, bien por propia iniciativa o a petición de los representantes del personal.

b) Tras su actuación, la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral efectuará un requerimiento sobre las medidas a adoptar y plazo de ejecución de ellas, del que se dará traslado a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones.

c) En caso de discrepancia entre los titulares de las jurisdicciones competentes como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Poder Ejecutivo nacional para su decisión final.

Las infracciones en el ámbito laboral se califican en leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, de conformidad con lo establecido en los artículos siguientes de la presente ley.

Artículo 51. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.

2. No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.

3. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que no se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos, sustancias o residuos que se manipulen o gestionen.

4. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

5. Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

Artículo 52. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones.

2. No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de los mismos.

3. No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.

4. No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren los artículos 15, 22 y 23 de esta Ley.

5. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

6. El incumplimiento de la obligación de elaborar el plan específico de seguridad e higiene en el trabajo en los proyectos de edificación y obras públicas, así como el incumplimiento de dicha obligación mediante alteraciones en el volumen de la obra o en el número de trabajadores en fraude de ley.

7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

8. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

9. La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

10. No adoptar las medidas previstas en el artículo 21 de esta Ley en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

11. El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

12. No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los Delegados de Prevención.

13. No adoptar los empleadores que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo las medidas de coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

14. No informar el empleador titular del centro de trabajo a aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.

15. No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar, por sí o mediante asociación, o contratar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo.

16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de:

a) Comunicación, cuando proceda legalmente, a la autoridad laboral de sustancias, agentes físicos, químicos o biológicos o procesos utilizados en las empresas.

b) Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos.

c) Prohibiciones o limitaciones respecto de operaciones, procesos y uso de agentes físicos, químicos y biológicos en los lugares de trabajo.

d) Limitaciones respecto del número de trabajadores que puedan quedar expuestos a determinados agentes físicos, químicos y biológicos.

e) Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición y evaluación de resultados.

f) Medidas de protección colectiva o individual.

g) Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, en cuanto éstas se manipulen o empleen en el proceso productivo.

h) Servicios o medidas de higiene personal.

i) Registro de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, listas de trabajadores expuestos y expedientes médicos.

17. La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

18. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación a la empresa de trabajadores en las modalidades de contrato de trabajo a tiempo parcial, a plazo fijo, de temporada o eventual.

19. No facilitar al servicio de prevención el acceso a la información y documentación señaladas en el párrafo primero del artículo 18 y en el párrafo primero del artículo 23 de esta Ley.

20. No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera asociado a una mutual o contratado el servicio de prevención con una entidad sin fines de lucro especializada ajena a la empresa.

21. Facilitar a la autoridad laboral competente, las entidades sin fines de lucro especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, datos de forma o con contenido inexactos, omitir los que hubiera debido consignar, así como no comunicar cualquier modificación de sus condiciones de acreditación o autorización.

22. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a servicios de prevención ajenos respecto de sus empleadores contratantes, de acuerdo con la normativa aplicable.

Artículo 53. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

2. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.

3. No interrumpir de forma inmediata, a requerimiento de la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral o de la autoridad administrativa del trabajo o sanitaria de cada jurisdicción, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de cualquiera de esas autoridades, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la interrupción.

4. La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia

de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 22 de esta Ley.

6. Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.

7. No adoptar, los empleadores y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

8. No informar el promotor o el empleador titular del centro de trabajo, a aquellos otros que desarrollen actividades en él, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

9. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 de esta Ley.

10. No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

11. Ejercer sus actividades las mutuales o entidades sin fines de lucro especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las que desarrollen y certifiquen la formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin contar con la preceptiva acreditación o autorización, cuando ésta hubiera sido suspendida o cancelada, cuando hubiera caducado la autorización provisional, así como cuando se excedan en su actuación del alcance establecido.

12. Mantener las entidades sin fines de lucro especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas o las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con las empresas auditadas o contratadas, distintas a las propias de su actuación como tales, así como certificar, las entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva, actividades no desarrolladas en su totalidad.

Artículo 54. Sanciones.

Las sanciones por las infracciones tipificadas en los artículos anteriores podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, atendiendo a los siguientes criterios:

a) La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa, explotación o centro de trabajo.

b) El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.

c) La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.

d) El número de trabajadores afectados.

e) Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empleador y las instrucciones impartidas por éste para la prevención de los riesgos.

f) El incumplimiento de advertencias o requerimientos previos de la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral o de la autoridad administrativa del trabajo en jurisdicción local.

g) La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los Delegados de Prevención o el Comité de Prevención de Riesgos en el Trabajo de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.

h) La conducta general seguida por el empleador para la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los criterios de graduación no podrán atenuar o agravar la calificación de la infracción cuando estén contenidos en la descripción de la conducta infractora.

El acta de infracción que da impulso al sumario infraccional y la resolución administrativa que recaiga, deberán explicitar los criterios tenidos en cuenta, de entre los señalados en este artículo, para la graduación de la sanción.

Cuando no se considere relevante a estos efectos ninguna de las circunstancias enumeradas en este artículo, la sanción se impondrá en el grado mínimo en su extremo inferior.

Las sanciones se graduarán como sigue:

a) Infracciones leves:

Grado mínimo: apercibimiento.

Grado medio: multa de 150 a 1.500 pesos.

Grado máximo: multa de 1.501 a 3.000 pesos.

b) Infracciones graves:

Grado mínimo: multa de 3.001 a 4.500 pesos.

Grado medio: multa de 4.501 a 15.000 pesos.

Grado máximo: multa de 15.001 a 40.000 pesos.

c) Infracciones muy graves:

Grado mínimo: 40.001 a 80.000 pesos.

Grado medio: multa de 80.001 a 300.000 pesos.

Grado máximo: multa de 300.001 a 600.000 pesos.

En los casos que el empleador infractor sea un organismo, empresa o sociedad del Estado, sea Nacional, Provincial o Municipal, los respectivos responsables del área donde se ha cometido la infracción serán solidariamente responsables del cumplimiento de la sanción pecuniaria que fije la autoridad.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.

Artículo 55. Reincidencia.

Existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo nivel de gravedad ~~tipo~~ y calificación, o superior a la que la que motivó una sanción anterior en el término de cinco (5) años desde la comisión de ésta; en tal supuesto se requerirá que la resolución condenatoria hubiere adquirido firmeza.

Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones consignadas en el artículo anterior podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder en ningún caso del tope máximo previsto para las infracciones muy graves en el artículo 54 de esta Ley

Artículo 56. Prescripción de las infracciones.

Las infracciones a la normativa en materia de prevención de riesgos laborales prescriben: las leves a tres (3) años, las graves a los cinco (5) años y las muy graves a los diez (10) años, contados desde la fecha de la infracción.

Artículo 57. Suspensión de las actividades laborales o clausura del centro de trabajo.

Las autoridades administrativas del trabajo, cuando concurran circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en

caso extremo, solicitar ante el fuero competente la clausura del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 58. Competencia sancionadora.

La reglamentación podrá determinar distintos órganos sancionadores según la cuantía de las multas.

En los supuestos de pluralidad de infracciones recogidas en un único sumario infraccional, será órgano competente para imponer la sanción por la totalidad de dichas infracciones el que lo sea para imponer la de mayor cuantía.

La atribución de competencias a la que se refiere el párrafo primero no afecta al ejercicio de la potestad sancionadora que pueda corresponder a otras Administraciones por razón de las competencias que tengan atribuidas.

Artículo 59. Limitación a la facultad de contratar con la Administración.

La reglamentación podrá establecer limitaciones para contratar con la Administración Pública nacional por la comisión de delitos o por infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 60. Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales.

Todo empleador está obligado a asegurar en el Banco de Seguros de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales los riesgos, daños e incapacidades derivados del trabajo en las condiciones establecidas en el presente régimen.

Los empleadores contratantes del seguro al que refiere el párrafo anterior deberán declarar las altas y las bajas que se produzcan en su plantel de trabajadores. La declaración de alta debe ser acompañada con la constancia del ente recaudador emitida como mínimo el día previo de haber sido incorporado el trabajador al plantel.

La renovación del contrato será automática, aplicándose el Régimen de Alícuotas vigente a la fecha de la renovación.

Artículo 61. Banco de Seguros de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales (BSATyEL).

La gestión de las prestaciones y demás acciones previstas en la presente ley estará a cargo del Banco de Seguros de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales (BSATyEL) que deberá constituirse con ese único objeto y funcionará como persona jurídica de derecho público no estatal, con individualidad económica, financiera y administrativa, de acuerdo con a las disposiciones de la presente ley y sus normas reglamentarias.

Artículo 62. Integración.

El gobierno y la administración del Banco de Seguros de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales estarán a cargo de un Directorio Ejecutivo Nacional (D.E.N.).

El D.E.N. estará integrado por doce (12) Directores: cuatro (4) en representación del estado, cuatro (4) en representación de los trabajadores y cuatro (4) en representación de los empleadores.

Los cuatro (4) directores en representación del Estado, serán designados por el Poder Ejecutivo Nacional.

Los directores en representación de los trabajadores serán designados de la siguiente manera: dos (2) por las Confederación General del Trabajo y dos (2) por la Central de Trabajadores de la Argentina.

Los directores en representación de los empleadores serán designados de la siguiente manera: uno (1) por la Unión Industrial Argentina, uno (1) por la Cámara Argentina de Comercio, uno (1) por la Cámara de la Construcción, y uno (1) por acuerdo de las organizaciones más representativas de la actividad rural.

Su Presidente será elegido entre los Directores que representan al Estado.

Los integrantes del D.E.N., con dedicación exclusiva en el cumplimiento de sus funciones, gozarán de la remuneración que establezca el presupuesto, y durarán en las mismas cuatro (4) años. Cesarán en sus funciones por vencimiento del mandato, renuncia, remoción con justa causa o disposición judicial.

Para ser miembro del D.E.N., representando a los empleadores y a los trabajadores deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Ser argentino, nativo o naturalizado y mayor de edad.

b) Poseer idoneidad para desempeñar sus funciones.

c) No tener relación de dependencia con el Banco.

d) No tener antecedentes penales, ni haber sido condenado en causa criminal alguna.

f) No ejercer otra función incompatible con el BSATyEL, de naturaleza prestacional o de representación profesional vinculadas o relacionadas al mismo.

g) No mantener relación, vinculación directa o indirecta con prestadores o terceras personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que mantengan relación prestacional con el BSATyEL.

Para ser miembro del D.E.N., representando al Poder Ejecutivo sus integrantes deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Ser argentino, nativo o naturalizado y mayor de edad.

b) Poseer idoneidad y capacidad técnica para desempeñar sus funciones.

c) No tener relación de dependencia con el BSATyEL.

d) No tener antecedentes penales, ni haber sido condenado en causa criminal alguna.

e) No ejercer otra función incompatible con el BSATyEL, de naturaleza prestacional o de representación profesional vinculadas o relacionadas al mismo.

f) No mantener relación, vinculación directa o indirecta con prestadores o terceras personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que mantengan relación prestacional con el BSATyEL.

Cada Director podrá designar como máximo dos (2) asesores de probada idoneidad, cuyos honorarios estarán comprendidos dentro del presupuesto previsto para el D.E.N., y no podrán ser incorporados a la planta permanente de agentes del BSATyEL, cesando en sus funciones a la finalización por cualquier causa del mandato del Director que los hubiere designado, sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 63. Obligaciones y facultades del Directorio Ejecutivo Nacional.

El Directorio Ejecutivo Nacional tendrá las siguientes obligaciones y ejercerá las siguientes facultades:

a) Administrar los fondos y bienes del BSATyEL, conforme a las necesidades de prestaciones y servicios previstos en esta norma y sus reglamentaciones.

b) Formular, diseñar y ejecutar las políticas del BSATyEL observando los principios de transparencia y eficacia en la gestión en armonía con el objetivo de garantizar la calidad, automaticidad, universalidad e integralidad de las prestaciones a cargo del Banco.

c) Ejercer la administración general del BSATyEL, asimilando para sí los criterios de administración financiera y sistemas de control que en la materia rigen para el sector público nacional, en función de los cuales deberá dictar las reglamentaciones necesarias para regular la relación entre el BSATyEL y su personal -garantizando la carrera administrativa y programas de capacitación en todos sus estamentos-; con los afiliados, beneficiarios y terceros; previendo en su caso los recursos.

d) Establecer y controlar administrativa y técnicamente las prestaciones, reglamentar sus modalidades y beneficiarios.

e) Disponer las inspecciones, auditorías, controles prestacionales periódicos y extraordinarios de todos los prestadores por intermedio de los agentes del BSATyEL expresamente capacitados y autorizados que designe al efecto.

f) Elaborar el presupuesto anual, y remitirlo para su conocimiento al Poder Ejecutivo y al Congreso Nacional.

g) Confeccionar dentro de los tres (3) meses posteriores a la finalización del ejercicio, una memoria, el balance y cuenta de resultados del mismo, y elevarlos a conocimiento del Poder Ejecutivo y Congreso Nacional.

h) Fijar un régimen de sanciones para los prestadores de servicios, sin perjuicio de las vías administrativas o judiciales que pudieran corresponder.

i) Dictar normativas que regulen la relación entre afiliados y el BSATyEL, estableciendo un régimen de sanciones ante conductas dolosas contra este último.

j) Crear comisiones técnicas asesoras, y designar sus integrantes.

k) Dictar el estatuto y escalafón del personal.

l) Nombrar, remover y ascender personal.

m) Comprar, gravar y vender bienes, gestionar y contratar préstamos, celebrar toda clase de contratos y convenios de reciprocidad o de prestación de servicios con entidades nacionales, internacionales, provinciales, municipales o privadas.

n) Celebrar, como medida previa a cualquier contratación y dependiendo del monto, concurso de precios o licitación pública.

o) Determinar cuáles deben ser los montos mínimos de las contrataciones, para que sea exigible la licitación pública para su adjudicación.

p) Aceptar subsidios, legados y donaciones.

q) Solicitar del presidente del D.E.N. informes sobre los actos de administración que éste ejecute en cumplimiento de sus funciones.

r) Aprobar los convenios a celebrar por el presidente en cumplimiento de sus funciones.

s) Resolver los recursos o reclamos que interpusiesen el personal del BSATyEL, afiliados, beneficiarios o terceros, contra decisiones del Directorio.

t) Dictar todas las resoluciones y actos de disposición necesarios para el mejor desempeño de sus funciones.

u) Adoptar todas las medidas conducentes a garantizar el normal y eficiente funcionamiento BSATyEL.

v) Realizar todas las acciones que fueran necesarias para garantizar la calidad y transparencia de la gestión.

Artículo 64. Presupuesto.

El presupuesto de gastos administrativos y de funcionamiento del Banco de Seguros de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales, no podrá exceder el ocho (8) por ciento del total de sus recursos.

Artículo 65.

Si el accidente de trabajo o la enfermedad laboral se hubiere producido como consecuencia de incumplimientos por parte del empleador a las obligaciones establecidas en este régimen, éste deberá pagar al Fondo de Garantía previsto en el artículo 90 de esta ley, una suma de dinero cuya cuantía se graduará en función de la gravedad del incumplimiento y cuyo tope máximo será de doscientos cincuenta mil pesos ($ 250.000), sin perjuicio de la responsabilidad civil derivada del mismo.

Aquel empleador cuyo índice de siniestralidad presentara desvíos significativamente superiores -tomado como base la media de la actividad- respecto del promedio del sector de empleadores al que pertenece, deberá integrar al Fondo de Garantía un porcentaje, graduado según la gravedad del desvío, de entre el diez por ciento (10 %) y el cincuenta por ciento (50 %) de las prestaciones dinerarias a que dieran derecho los accidentes de trabajo y enfermedades laborales producidos en dicho período. Este recargo se aplicará automáticamente desde el momento en que se detecte el desvío de siniestralidad y hasta tanto no se corrija.

La ONSySL o la autoridad administrativa laboral competente será el órgano encargado de constatar y determinar la gravedad de los incumplimientos y demás circunstancias de hecho previstas en los apartados anteriores, fijar el monto de los recargos y gestionar el pago de las cantidades resultantes.

Artículo 66. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales.

1. El trabajador tendrá derecho a las prestaciones establecidas en esta ley cuando sufra un accidente de trabajo o una enfermedad laboral o un daño a la salud causado por aquél o ésta. Los derechohabientes del trabajador tendrán derecho a las prestaciones establecidas en esta ley, en caso de fallecimiento del mismo como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

2. a) "Accidente de trabajo" es todo acontecimiento producido por el hecho o en ocasión del trabajo que cause un daño a la salud del trabajador;

b) "Accidente in itinere" es el producido en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, en cualquier sentido, siempre que el trabajador no haya modificado o interrumpido dicho trayecto por iniciativa propia y por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá comunicar por escrito al empleador y éste deberá hacerlo dentro de las 72 horas al asegurador que modifica el trayecto por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de un familiar directo y no conviviente. La omisión del empleador de hacer la comunicación al asegurador no será oponible al trabajador;

c) Es "Enfermedad Laboral" aquella que sea consecuencia inmediata o mediata previsible del tipo de tareas desempeñadas por el trabajador o de las condiciones en las que fueren ejecutadas por éste o de la exposición a agentes físicos, químicos o biológicos.

El Poder Ejecutivo Nacional, con la asistencia y colaboración de la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral prevista en el artículo ocho (8) de esta ley, elaborará un listado de enfermedades laborales que identifique el agente de riesgo, cuadro clínico y actividades en cuyo ámbito aquéllas puedan producirse. Este listado deberá ser actualizado anualmente en virtud de los avances de la ciencia y de comprobaciones estadísticas.

d) También se considerarán enfermedades laborales aquellas no incluidas en el listado, en caso de encontrarse relacionadas causal o concausalmente con la prestación del trabajo.

3. No darán derecho a las prestaciones de esta ley los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales causados por el dolo del trabajador, ni las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral, a excepción del reagravamiento de las mismas que sean consecuencia del trabajo.

Para que opere la exclusión de las incapacidades preexistentes a la iniciación de la relación laboral, ellas deberán haber sido identificadas en su tipo y grado en el examen preocupacional y notificado fehacientemente al trabajador y a la entidad sindical correspondiente.

Artículo 67. Deber de otorgamiento de asistencia médica.

1. En caso de discrepancia acerca de la procedencia de las prestaciones de asistencia médica previstas por esta ley, el BSATyEL no podrá suspender su cumplimiento sin previo dictamen de la comisión médica o resolución de autoridad administrativa o judicial competente, que así lo determinen. En este caso, la BSATyEL tendrá derecho de repetir el valor de las prestaciones otorgadas hasta ese momento de quien resulte responsable.

2. Se garantizará la automaticidad e inmediatez en la cobertura a través de la coordinación administrativa e integración de sistema de prestaciones médicas, por el cual el trabajador

lesionado podrá recibir automáticamente, las prestaciones de asistencia médica a cargo del BSATyEL, por parte del sistema de obras sociales u otro agente del seguro de salud comprendido en las disposiciones de la ley 23.661, los que podrán repetir los costos generados al BSATyEL

3. La sola denuncia del trabajador en los organismos pertinentes de la existencia de incapacidad transitoria o permanente como resultado de alguna de las situaciones protegidas por esta ley, imposibilita al empleador la utilización de las normas previstas en el régimen enfermedades inculpables de la Ley de Contrato de Trabajo hasta tanto haya dictamen de la comisión médica o resolución de autoridad administrativa o judicial competente que disponga el carácter inculpable del infortunio.

Artículo 68. Incapacidad Laboral Temporaria.

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

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

a) Alta médica:

b) Declaración de Incapacidad Laboral Permanente (ILP);

c) Transcurso de un año desde la primera manifestación invalidante;

d) Muerte del damnificado.

Los plazos, términos y circunstancias que los conforman mencionados serán de aplicación a las consecuencias de enfermedades y accidentes denunciados como laborales y rechazados por el empleador como tales.

Artículo 69. Incapacidad Laboral Permanente.

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

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

3. El grado de incapacidad laboral permanente será determinado por las comisiones médicas laborales de esta ley, en base a la tabla de evaluación de las incapacidades laborales, que elaborará el Poder Ejecutivo Nacional y, ponderará entre otros factores, la edad del trabajador, el tipo de actividad y las posibilidades de reubicación laboral.

4. El Poder Ejecutivo nacional garantizará, en los supuestos que correspondiese, la aplicación de criterios homogéneos en la evaluación de las incapacidades dentro del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) y de esta ley.

Artículo 70. Carácter provisorio y definitivo de la ILP.

La situación de incapacidad laboral permanente tendrá carácter provisorio durante los treinta y seis meses siguientes a su declaración.

Este plazo podrá ser extendido por las comisiones médicas, por un máximo de 24 meses más, cuando no existe certeza acerca del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laborativa.

Vencidos los plazos anteriores, la incapacidad laboral permanente tendrá carácter definitivo.

Artículo 71. Gran invalidez.

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

Artículo 72. Reagravación.

Existe situación de reagravación cuando el trabajador padezca una secuela de una contingencia prevista en esta ley ocurrida anterioridad y que le provoca una mayor minusvalía.

Tendrá derecho a accionar por reagravación, el trabajador accidentado que luego de determinada una incapacidad permanente, demuestre la existencia de consecuencias mediatas relacionadas con el accidentes que no hubieran sido tenidas en cuenta en el juicio o reclamo administrativo anterior – ya sea por no existentes o desconocidas al tiempo de evaluarse su incapacidad – que provocan una mayor minusvalía

Artículo 73. Régimen legal de las prestaciones dinerarias.

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

2. Las prestaciones dinerarias por incapacidad laboral temporaria (ILT) o permanente provisoria deberán ajustarse a las variaciones que por cualquier causa se produjeran en el ingreso que debiera percibir el trabajador de encontrarse prestando servicios.

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

Artículo 74. Ingreso base.

1. A los efectos de determinar la cuantía de las prestaciones dinerarias se considerará ingreso base a la cantidad que resulte de dividir la suma total de los ingresos salariales del trabajador, incluyendo aquellos sindicados como "no remunerativos", derivados de su relación laboral devengados en los doce (12) meses anteriores a la primera manifestación invalidante, o en el tiempo de prestación de servicio si fuere menor a un año, por el número de días corridos comprendido en el período considerado. Para el caso de trabajo no registrado el monto a tomar de base será el que debió conformarse según las indicaciones y escalas del convenio colectivo aplicable. Para el caso de que la actividad no tuviere un convenio colectivo con escala salarial aplicable, la base será la del Salario Mínimo Vital y Móvil, siempre que el trabajador o sus derechos habientes no prueben una mejor remuneración percibida y no registrada.

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

3. En caso de pluriempleo, se computará el total resultante de las remuneraciones devengadas con cada empleador. La reglamentación determinará el modo de distribución y reintegro del valor de las prestaciones.

4. En ningún caso el valor del ingreso base podrá ser inferior al ingreso que hubiese percibido el trabajador de no haberse operado el impedimento.

Artículo 75. Prestaciones por Incapacidad Laboral Temporaria.

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

La prestación dineraria correspondiente a los primeros diez días estará a cargo del empleador. Las prestaciones dinerarias siguientes estarán a cargo del BSATyEL, el que, en todo caso, asumirá las prestaciones en especie.

El pago de la prestación dineraria deberá efectuarse en el plazo y en la forma establecida en la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias para el pago de las remuneraciones a los trabajadores. La prestación que corresponda abonar al damnificado se liquidara y ajustara de conformidad con lo establecido por el artículo 208 de la LCT y sus modificatorias

2. El responsable del pago de la prestación dineraria retendrá los aportes y efectuará las contribuciones correspondientes a los subsistemas de Seguridad Social que integran el SUSS o los de ámbito provincial que los reemplazan, exclusivamente, conforme la normativa previsional vigente debiendo abonar, asimismo, las asignaciones familiares.

3. Durante el período de incapacidad laboral temporaria, originada en accidentes de trabajo o en enfermedades laborales, el trabajador no devengará remuneraciones de su empleador, sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 1 del presente artículo.

Artículo 76. Prestaciones por Incapacidad Permanente Parcial (IPP).

1. Declarado el carácter permanente de la incapacidad laboral parcial, el damnificado percibirá una indemnización de pago único cuya cuantía será igual a setenta (70) veces el valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad y por un coeficiente que resultará de dividir el número 100 por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante. Esta suma en ningún caso será inferior a la cantidad que resulte de multiplicar $250.000 por el porcentaje de incapacidad;

2. El BSATyEL deberá abonar la indemnización establecida en el apartado anterior dentro de los quince (15) días de configurado el carácter permanente de la incapacidad parcial a cuyo efecto determinará provisoriamente el porcentaje de incapacidad. Hasta tanto abone las indemnizaciones establecidas en el apartado anterior, el BSATyEL deberá abonar una suma igual al ciento por ciento (100 %) del ingreso diario, suma ésta que no será debitada de las indemnizaciones por incapacidad permanente.

Artículo 77. Prestaciones por Incapacidad Permanente Total (IPT).

1. Mientras dure la situación de provisionalidad de la incapacidad laboral permanente total (IPT), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual equivalente al cien por ciento (100 %) del valor mensual del ingreso base, que será liquidada de conformidad con lo establecido en el tercer párrafo del artículo 75. Percibirá además, las asignaciones familiares correspondientes.

2. Declarado el carácter definitivo de la incapacidad laboral permanente total (IPT), el damnificado recibirá las prestaciones que por retiro definitivo por invalidez establezca el régimen previsional al que estuviera afiliado.

3. El damnificado percibirá además una indemnización de pago único cuyo monto será igual a 70 veces el valor del ingreso mensual base, multiplicado por el porcentaje de incapacidad y por el coeficiente que resultará de dividir el número 100 por la edad de aquél a la fecha de la primera manifestación invalidante. Esta suma en ningún caso será inferior a $ 400.000.

Artículo 78. Retorno al trabajo por parte del damnificado.

1. La percepción de prestaciones dinerarias por Incapacidad Laboral Permanente es compatible con el desempeño de actividades remuneradas por cuenta propia o en relación de dependencia.

2. El Poder Ejecutivo Nacional podrá reducir los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social, correspondientes a supuestos de retorno al trabajo de trabajadores con Incapacidad Laboral Permanente.

3. Las prestaciones establecidas por esta ley son compatibles con las otras correspondientes al régimen previsional a las que el trabajador tuviere derecho.

Artículo 79. Gran invalidez.

1. El damnificado declarado gran inválido percibirá las prestaciones correspondientes a los distintos supuestos de Incapacidad Laboral Permanente Total (IPT).

2. Adicionalmente, el BSATyEL abonará al damnificado una prestación de pago mensual equivalente a seis veces el valor del MOPRE definido en la ley 24.241 que se extinguirá a la muerte del damnificado.

Artículo 80. Muerte del damnificado.

1. Los derechohabientes accederán a la pensión por fallecimiento prevista en el régimen previsional al que estuviera afiliado el damnificado y serán acreedores a las prestaciones correspondientes al supuesto de IPT.

2. Se consideran derechohabientes a los efectos de esta Ley, a las personas enumeradas en el artículo 53 de la Ley Nº 24.241, quienes concurrirán en el orden de prelación y condiciones allí señaladas. El límite de edad establecido en dicha disposición se entenderá extendido hasta los veintiún (21) años, elevándose hasta los veinticinco (25) años en caso de tratarse de estudiantes a cargo exclusivo del trabajador fallecido. En ausencia de las personas enumeradas en el referido artículo, accederán los padres del trabajador en partes iguales; si hubiera fallecido uno de ellos, la prestación será percibida íntegramente por el otro. En caso de fallecimiento de ambos padres, la prestación corresponderá, en partes iguales, a aquellos familiares del trabajador fallecido que acrediten haber estado a su cargo. La reglamentación determinará el grado de parentesco requerido para obtener el beneficio y la forma de acreditar la condición de familiar a cargo.

3. En caso de inexistencia de los derechohabientes enumerados en el apartado precedente, a los efectos de la presente ley serán beneficiarios por derecho propio aquellos que resulten sucesores del trabajador fallecido, de conformidad con lo normado por el Código Civil. Para el caso de inexistencia de sucesores, la indemnización resultante deberá ser depositada en el Fondo de Garantía de esta ley.

Artículo 81. Prestaciones a cargo del BSATyEL.

1. El BSATyEL otorgará a los trabajadores que sufran algunas de las contingencias previstas en esta ley las siguientes prestaciones en especie:

a) Asistencia médica y farmacéutica:

b) Prótesis y ortopedia:

c) Rehabilitación;

d) Recalificación profesional; y

e) Servicio funerario.

2. El BSATyEL podrá suspender las prestaciones dinerarias en caso de negativa injustificada del damnificado, determinada por las comisiones médicas, a percibir las prestaciones en especie de los incisos a), c) y d).

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

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

5. El BSATyEL deberá garantizar las prestaciones médico asistenciales y las terapias de rehabilitación.

En caso de deficiencia en la prestación comprometida, será directamente responsable por los daños y perjuicios ocasionados al trabajador, tanto con relación a la incapacidad sobreviniente, como con las demoras en la recuperación que se produzcan como consecuencia de prestaciones insuficientes o carentes de pericia.

Artículo 82. Comisiones médicas.

1. Créanse las comisiones médicas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

2. Se constituirá como mínimo una comisión médica de riesgos del trabajo en cada provincia y una en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Cada una de las comisiones médicas no deberá tener un radio de acción superior a los 250 kilómetros.

3. Cada comisión médica estará integrada por tres médicos designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, previo concurso público de antecedentes y oposición.

4. Las comisiones médicas serán los órganos que deberán determinar:

a) La naturaleza laboral del accidente o la enfermedad;

b) El carácter y grado de la incapacidad;

c) El contenido y alcance de las prestaciones en especie, cuando existiera discrepancia entre las partes.

5. Los damnificados podrán optar por someter el conflicto a la decisión de las comisiones médicas o concurrir directamente ante los respectivos Tribunales del Trabajo.

Cuando el damnificado voluntariamente haya concurrido ante las comisiones médicas los dictámenes emitidos por éstas serán vinculantes para las partes si no fueran impugnados dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados a partir de ser fehacientemente notificados.

El damnificado deberá contar con asistencia médica y/ sindical y/o letrada, será nulo todo lo actuado en infracción a este requisito.

Los médicos de las comisiones médicas tendrán la condición de empleados públicos nacionales y como tales, la garantía constitucional de estabilidad en el empleo y los derechos y deberes establecidos en la legislación que regula el contrato de empleo público. Asimismo y por el plazo de cinco (5) años posteriores a su cese en el cargo, tendrán incompatibilidad para desempeñarse en forma directa o indirecta en el BSATyEL.

6. Los gastos que demande el funcionamiento de las comisiones médicas serán financiados por el Poder Ejecutivo Nacional.

En todos los casos el procedimiento será gratuito para el damnificado incluyendo traslados y estudios complementarios.

7. La acción de las Comisiones Médicas podrá ser complementado en cuanto a la calificación de la situación protegida, el alcance y extensión de la incapacidad, su tipo y grado, y las características de las prestaciones médicas, por un sistema administrativo territorialmente extendido mediante convenios con los ministerios y/o secretarías de trabajo de las provincias.

Artículo 83. Revisión de la incapacidad.

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

Artículo 84. Cotización.

1. Las prestaciones previstas en esta Ley a cargo del BSATyEL, y el funcionamiento y cometidos de la Oficina Nacional se financiarán con una cuota mensual a cargo del empleador.

2. Para la determinación de la base imponible se considerará sujeta a cotización la remuneración que por cualquier concepto deba percibir el trabajador y los beneficios sociales enumerados en el artículo 103 bis de la LCT (20.744), con excepción de los mencionados en los incisos a), d), e), h) e i).

3. La cuota debe ser declarada y abonada conjuntamente con los aportes y contribuciones que integran la CUSS. Su fiscalización, verificación y ejecución estará a cargo del BSATyEL.

Artículo 85. Régimen de alícuotas.

1. La Superintendencia de Seguros de la Nación en forma conjunta con el Banco de Seguros de Accidentes de trabajo y Enfermedades Laborales establecerán los indicadores que habrán de tener en cuenta para diseñar el régimen de alícuotas. Estos indicadores reflejarán la siniestralidad presunta, la siniestralidad efectiva.

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

Artículo 86. Tratamiento impositivo.

1. Los contratos de seguro suscriptos con el BSATyEL están exentos de todo impuesto o tributo nacional.

2. Las reservas obligatorias del BSATyEL están exentas de impuestos.

Artículo 87. Responsabilidad por omisiones.

1. Si el empleador omitiera afiliarse al BSATyEL, responderá directamente ante los beneficiarios por las prestaciones previstas en esta ley.

2. Si el empleador omitiera declarar su obligación de pago o la contratación de un trabajador, el BSATyEL otorgará las prestaciones, y podrá repetir del empleador el costo de éstas.

3. En el caso de los apartados anteriores el empleador deberá depositar las cuotas omitidas en la cuenta del Fondo de Garantía creado por esta ley.

4. Si el empleador omitiera total o parcialmente el pago de las cuotas a su cargo, el BSATyEL deberá otorgar las prestaciones y podrá ejecutar contra el empleador las

cotizaciones adeudadas. El BSATyEL deberá denunciar el incumplimiento a los interesados y a las organizaciones sindicales que los representen, se encuentren o no afiliados a éstas.

Artículo 88. Insuficiencia patrimonial.

Declarada judicialmente la insuficiencia patrimonial del empleador no asegurado para asumir las obligaciones a su cargo, las prestaciones serán financiadas por el BSATyEL con cargo al Fondo de Garantía.

La insuficiencia patrimonial que refiere el presente artículo será probada a través del procedimiento sumarísimo previsto para las acciones meramente declarativas conforme se encuentre regulado donde la misma deba acreditarse, salvo en los casos que se encuentre ya abierto el concurso y/o quiebra y/o liquidación forzosa o voluntaria de cualquiera de los obligados al pago.

Artículo 89. Derechos, deberes y prohibiciones.

1. El Banco de Seguros de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales:

a) Denunciarán ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Oficina Nacional de Seguridad y Salud Laboral y la autoridad administrativa laboral provincial según correspondiere los incumplimientos de sus afiliados de las normas de higiene y seguridad en el trabajo;

b) Tendrá acceso a la información necesaria para cumplir con las prestaciones de esta ley;

c) Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento, siendo responsables por la calidad de los datos que suministren al Registro Nacional de Incapacidades Laborales;

Artículo 90. Fondo De La Garantía. Creación y recursos.

1. Créase el Fondo de Garantía de la presente ley con cuyos recursos se abonarán las prestaciones en caso de insuficiencia patrimonial del empleador, judicialmente declarada.

2. Para que opere la garantía del apartado anterior, los beneficiarios o el BSATyEL en su caso, deberán realizar las gestiones indispensables para ejecutar la sentencia y solicitar la declaración de insuficiencia patrimonial en los plazos que fije la reglamentación.

3. El Fondo de Garantía será administrado por el BSATyEL y contará con los siguientes recursos:

a) Los previstos en esta ley incluido el importe de las multas por incumplimiento a las normas sobre riesgos del trabajo y a las normas de higiene y seguridad impuestas por la autoridad laboral competente.

b) Las cantidades recuperadas por el BSATyEL de los empleadores en situación de insuficiencia patrimonial;

c) Las rentas producidas por los recursos del Fondo de Garantía;

d) Donaciones y legados;

e) Los recursos previstos en el artículo 80 apartado 3 de esta ley.

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

5. Los recursos pertenecientes al Fondo de Garantía son inembargables frente a beneficiarios y terceros e indisponibles para otros fines que no sean los previstos por esta ley.

Artículo 91. Responsabilidad civil y penal.

El incumplimiento por los empleadores de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

Artículo 92. Responsabilidad civil del Empleador.

1- Las indemnizaciones pagadas con motivo de esta ley no eximen a los empleadores de responsabilidad civil frente a los trabajadores y a los derechohabientes de éstos.

2- Los trabajadores damnificados por un accidente o enfermedad previstos en el artículo 66 de esta ley o sus derechohabientes o herederos declarados en juicio, podrán reclamar ante el empleador responsable de la contingencia la reparación de los daños y perjuicios que pudiera corresponderles de acuerdo a las normas del Código Civil, de las que se deducirán únicamente el valor de las prestaciones por incapacidad permanente definitiva que hayan percibido del BSATyEL.

3- Se considerarán "daños causados con las cosas" a los provenientes de la exposición humana al ambiente de trabajo, del contacto con elementos utilizados por el trabajador o modalidad de trabajo asignada, quedando comprendidos los daños producidos en la salud que se deriven del esfuerzo, posiciones o movimientos humanos frente a las cosas.

4- Si algunas de las contingencias reparadas con prestaciones previstas por esta ley o aquellas a las que tenga derecho el trabajador, hubieran sido causadas por un tercero, el damnificado o sus derechohabientes podrán reclamar del responsable la reparación de los

daños y perjuicios que pudieren corresponderle de acuerdo con las normas del Código Civil, de las que se deducirá el valor de las prestaciones que haya percibido o deba recibir del BSATyEL.

5- En los supuestos del apartado anterior, el BSATyEL está obligado a otorgar al damnificado o a sus derechohabientes la totalidad de las prestaciones prescriptas en esta ley, pero podrán repetir del responsable del daño causado el valor de las que hubieran abonado, otorgado o contratado.

6- El ejercicio de la acción judicial no suspenderá el beneficio de las prestaciones en especie, ni podrán éstas ser compensadas, ni deducidas de la indemnización fundada en el derecho civil.

7- Serán competentes para entender en los procesos donde se promuevan acciones con fundamento en las disposiciones de este artículo, a opción del trabajador, los Juzgados de Primera Instancia en lo Civil y los tribunales de Trabajo de cada jurisdicción.

Artículo 93. De los Seguros de Responsabilidad Civil.

1- Los empleadores podrán contratar una póliza de responsabilidad civil adicional para hacer frente a los reclamos a los que refiere el inciso 2 del artículo anterior.

2- Las pólizas de responsabilidad civil adicional deberán ser contratadas con aseguradoras debidamente autorizadas para ello por la Superintendencia de Seguros de la Nación, quien deberá exigirles para operar de acuerdo a las pautas establecidas por esta ley un capital mínimo de $ 15.000.000, que deberá ser reajustado de acuerdo a lo que determine la reglamentación vigente.

Artículo 94. Transporte de mercancías peligrosas.

Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la regulación en materia de transporte de mercancías peligrosas.

Artículo 95. Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral.

El Poder Ejecutivo nacional, en el plazo de tres (3) meses a partir de la vigencia de esta Ley, regulará la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral, la que se constituirá en el plazo de los treinta (30) días siguientes.

Artículo 96. Adaptación de la normativa preexistente a esta Ley.

El Poder Ejecutivo nacional, previa consulta a los sectores u organizaciones representativas, revisará las regulaciones vigentes en materia de protección de la seguridad y la salud de los miembros de las Fuerzas Armadas y de Seguridad, con el propósito de adaptarlas a la presente Ley.

Artículo 97.

Sustitúyese el artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744 (t.o. Decreto 1976) por el siguiente:

"El empleador debe hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar 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 o ruidosos.

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración , si el mismo le fuera exigido en trasgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente, declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizará los trabajos o proporcionará los elementos que dicha autoridad establezca.".

Artículo 98.

Agrégase a la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744 (t.o. Decreto 390/76), el siguiente artículo:

“Artículo 213 bis: En el supuesto que un trabajador que haya sufrido un accidente o una enfermedad laboral sea despedido dentro de los dos años posteriores a la de su alta definitiva, se presumirá, salvo prueba en contrario, que la rescisión se dispuso con motivación discriminatoria. En tal caso, el trabajador tendrá derecho a solicitar su reincorporación en idénticas condiciones laborales a las que gozaba al momento del alta médica o percibir, además de las indemnizaciones comunes por despido, una indemnización especial cuyo monto será igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley”.

Artículo 99. Normas aplicables.

1. En las materias no reguladas expresamente por esta ley, y en cuanto resulte compatible con la misma, será de aplicación supletoria la ley 20.091.

2. No es aplicable al régimen de esta ley, el artículo 188 de la ley 24.241.

Articulo 100. Denuncia.

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

2. La reglamentación determinará los requisitos de esta denuncia.

3. La tramitación de la denuncia ante la Comisión Médica será pública y las actuaciones deberán ser exhibidas a toda persona que lo solicite.

Articulo 101. Prescripción.

1. Las acciones derivadas de esta ley prescriben a los diez (10) años a contar de la fecha en que la prestación debió ser abonada o prestada y, en su caso, a los diez (10) años desde el cese de la relación laboral.

2. Prescriben en igual plazo que el previsto en el inciso anterior a contar desde la fecha en que debió efectuarse el pago, las acciones de los entes gestores y de los de la regulación y supervisión de esta ley, para reclamar el pago de sus acreencias.

Articulo 102. Situaciones especiales.

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

a) Pluriempleo;

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

c) Sucesión de siniestros: y

d) Trabajador jubilado o con jubilación postergada.

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

Articulo 103. Competencia judicial.

1. Para las acciones previstas en la presente ley será competente la justicia ordinaria del trabajo en materia laboral conforme las normas procesales locales.

2. Las resoluciones de las comisiones médicas provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires serán recurribles y se sustanciarán ante el juez laboral competente correspondiente al domicilio del trabajador o del domicilio del empleador, a opción del trabajador.

3. Los demás conflictos que se generen entre las partes en materia de pago u otorgamiento de prestaciones, carácter laboral del accidente, o los relacionados con el contrato de trabajo, serán dirimidos ante los tribunales competentes en materia laboral.

4. El cobro de cuotas, recargos e intereses adeudados al BSATyEL, se harán efectivos por la vía del apremio regulado en los códigos procesales civiles y comerciales de cada

jurisdicción, sirviendo de suficiente título ejecutivo el certificado de deuda expedido por el BSATyEL o la autoridad administrativa laboral provincial.

5. En caso de discrepancia del damnificado de un accidente o enfermedad resarcible por esta ley respecto al prestador médico asignado o las prestaciones aquí previstas, el trabajador tendrá derecho a una acción sumarísima ante el juez del trabajo de turno, con habilitación de días y horas inhábiles, si la urgencia del caso así lo requiriese. En tal supuesto el juez habilitado, si fuera necesario, deberá requerir la asistencia del servicio médico público más cercano en su jurisdicción, a fin de poder evacuar las discrepancias médicas.

6. Los trabajadores o sus derechohabientes gozarán de los beneficios de gratuidad y de litigar sin gastos en los procedimientos judiciales y administrativos que se deriven de la aplicación de la presente ley.

Articulo 104. Aplicación de disposiciones más favorables.

Lo dispuesto en los artículo 39 y 40 de esta Ley en materia de competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención se entenderá sin perjuicio del respeto a las disposiciones más favorables para el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales previstas en los convenios colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 105. Entrada en Vigencia.

La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación y será aplicable aún a las consecuencias de las situaciones jurídicas existentes.

Artículo 106.

Derógase la ley 24577 y sus modificatorias.

Artículo 107.

Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.