

**XVI JORNADAS Y
VI INTERNACIONAL DE
COMUNICACIONES
CIENTÍFICAS DE LA
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS UNNE**

Compilación:

Alba Esther de Bianchetti

2020
Corrientes -
Argentina

XVI Jornadas y VI Internacional de Comunicaciones Científicas de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Política-UNNE : 2020 Corrientes-Argentina / Mirian Beatriz Acosta ... [et al.] ; compilado por Alba Esther De Bianchetti. - 1a ed compendiada. - Corrientes : Moglia Ediciones, 2020.
CD-ROM, PDF

ISBN 978-987-619-372-6

1. Comunicación Científica. I. Acosta, Mirian Beatriz. II. De Bianchetti, Alba Esther, comp.

CDD 340.115



ISBN Nº 978-987-619-372-6

Editado por **Moglia Ediciones**

Todos los derechos reservados - Prohibida su reproducción total o parcial, por cualquier método
Queda hecho el depósito que previene la ley 11.723

Impreso en **Moglia S.R.L.**, La Rioja 755

3400 Corrientes, Argentina

mogliaibros@hotmail.com

www.mogliaediciones.com

Noviembre de 2020

LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y EL COVID 19. UN VELO QUE SE CORRE

Gómez Carelli, Daniela

dgcarelli@hotmail.com

Resumen

El COVID 19 irrumpió en el mundo modificando sustancialmente la forma de vida de las personas en todos sus aspectos. La Argentina ha sufrido su impacto y en lo que respecta a la presente investigación, se intentará dilucidar el antes y el después de la pandemia, enfocándonos específicamente en la protección de la salud de los trabajadores para descubrir el funcionamiento y la eficacia de un sistema vigente a la luz de los datos objetivos.

Palabras claves. Trabajo, pandemia, reflexiones

Introducción.

El eje en torno al cual gira la prevención es la socialización de la premisa de que para resguardar la seguridad y la salud de los trabajadores es imprescindible prevenir los riesgos derivados del trabajo y para ello, es prioritario que la comunidad laboral conozca y cumpla la normativa que regula la problemática de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). El trabajo no debe ser sinónimo de riesgo.

Los fundamentos normativos que regulan la protección de la salud de los trabajadores es abundante.

El COVID 19 y sus implicancias en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social nos llevan a reflexionar respecto a cómo funcionaba el sistema jurídico correspondiente antes de su irrupción y las realidades que dejan al descubierto.

Materiales y método

Las fuentes consultadas son la normativa vigente en la materia y estadísticas oficiales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

El método utilizado es cualitativo en contexto. Se analizan, describen, infieren y deducen los datos para arribar a conclusiones.

Resultados y discusión

El conocimiento de los derechos y obligaciones en materia de higiene y seguridad laboral es ineludible para el trabajador y para el empleador. Sabiéndose ambos sujetos obligados a cumplir con las normas preventivas pueden exigir su cumplimiento, tomar decisiones trascendentales y recurrir a los organismos competentes en caso de ser necesario. Ahora bien, ¿Cómo se protege la salud de los trabajadores? Por una parte, previniendo los riesgos y por otra parte, reparando en caso de que se produzca el infortunio laboral.

En las relaciones laborales, para proteger la salud de los trabajadores, el empleador debe arbitrar los medios necesarios para que las tareas se presten en condiciones de seguridad adecuadas, preservando su integridad física y psíquica.

Cabe recordar que en el Derecho del Trabajo rige inexorablemente el orden público laboral que limita la autonomía de la voluntad de las partes, un piso mínimo inderogable que no puede perforarse ni aún por acuerdo de voluntad de ambas partes. Lo que lo diferencia sustancialmente de otros contratos.

Los fundamentos normativos que regulan la protección de la salud de los trabajadores es profusa: el artículo 14 bis de la Constitución Nacional protege al trabajador asegurando “condiciones dignas...de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagos...”; Tratados con jerarquía constitucional del art 75 inciso 22, segunda parte; Convenios con la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) y Tratados con jerarquía suprallegal e infraconstitucional del art 75 inciso 22, primera parte; Ley de contrato de trabajo (art. 75); Ley de higiene y seguridad N°19587; Ley de riesgos del trabajo N° 24557; Ley de jornada de trabajo N°11544; Decretos; Resoluciones; Convenios colectivos de trabajo; entre otros.

El empleador debe 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 vinculadas a la higiene y seguridad en el trabajo y 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 transgresión 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 realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

Quien contrata un trabajador tiene la obligación de: respetar los límites a la jornada de trabajo, los descansos legales (diarios, semanales y anuales), licencias por enfermedad, etc.; observar sus deberes frente a los organismos de la Seguridad Social; proveer a sus trabajadores de los elementos de protección personal y capacitarlos para su correcta utilización; capacitar a sus trabajadores en métodos de prevención de riesgos del trabajo; realizar los exámenes médicos pre ocupacionales y por cambio de actividad e informar los resultados de los mismos al trabajador; cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo establecidas por las leyes N°19.587 y N°24.557 y sus normativas complementarias; adoptar las medidas necesarias para prevenir riesgos en el trabajo y que los lugares de trabajo cumplan con las condiciones sanitarias y ambientales adecuadas; informar a sus trabajadores de los riesgos que tiene su tarea y protegerlos de los mismos.

El trabajador, por su parte, tiene el deber de cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de seguridad e higiene y observar sus prescripciones; comunicar al empleador o a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo o a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo cualquier situación peligrosa para el mismo o para el resto del personal relacionada con el puesto de trabajo o establecimiento en general.

Ahora bien, para el caso de que la prevención y protección del trabajador no hubiere funcionado y en consecuencia se hubiere producido un infortunio laboral que dañe su integridad, el sistema vigente es el de “Accidentes y enfermedades profesionales”.

Los infortunios laborales son aquellos daños (temporarios –definitivos) en la salud física o psíquica del trabajador producida por motivo o vinculadas a la prestación laboral. Hay una relación directa entre la consecuencia dañosa y su causa (la labor desarrollada).

Las contingencias cubiertas por la Ley de riesgos del trabajo son: los accidentes de trabajo, esto es todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo; los accidentes in itinere, todo acontecimiento súbito y violento ocurrido en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, y el lugar de trabajo y el domicilio del trabajador siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo y las enfermedades profesionales, aquellas que se adquieren y manifiestan de manera gradual, lenta, progresiva y generalmente oculta a los sentidos hasta que se revelan a través de un síntoma incapacitante. Son contraídas en el ejercicio de la tarea desarrollada. Son consecuencia directa y exclusiva de la tarea desarrollada. La ley considera enfermedades profesionales, por una parte a aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, y por otra parte, a aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo.

Se destaca que justamente, son objetivos esenciales de la Ley de riesgos de trabajo la reducción de la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo y la promoción de la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Huelga decir el COVID 19 modificó radicalmente la forma de vida de todos los habitantes del mundo. En la Argentina se dictaron normas para preservar la salud pública en general y en particular, la de los trabajadores. En ese contexto, el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) N° 297/ 20 estableció en forma temporaria, la medida de “aislamiento social, preventivo y obligatorio” y dispuso el deber general de aislamiento a las personas afectadas al cumplimiento laboral de las actividades y servicios declarados esenciales durante la emergencia, indicando que sus desplazamientos debían limitarse al estricto desempeño de dichas actividades y servicios. Posteriormente, mediante el dictado de diversas decisiones administrativas, se incorporaron nuevas actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia, exceptuando a las personas afectadas a esas tareas, del cumplimiento del “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, y de la prohibición de circular.

El DNU N°329/20 estableció medidas tendientes a limitar los despidos y suspensiones por fuerza mayor en el contexto de la pandemia del COVID 19, las que se han prorrogado sistemáticamente. Los DNU N° 325/20 y N° 355/20, prorrogaron el aislamiento social dispuesto por el N° 297/20. Ello, impactó fuertemente en la dinámica de las relaciones laborales. En relación a lo expresado, debe destacarse que el DNU N° 367/20 estableció que el COVID 19 “se considerará presuntivamente una enfermedad de carácter profesional -no listada- en los términos del apartado 2 inciso b) del artículo 6° de la Ley N° 24.557, respecto de las y los trabajadores dependientes excluidos mediante dispensa legal y con el fin de realizar actividades declaradas esenciales, del cumplimiento del aislamiento social, preventivo y obligatorio ordenado por el Decreto N° 297/20”.

Los trabajadores y empleadores debieron modificar y adaptar la prestación de servicios a la nueva realidad en función de dar continuidad a la explotación en los casos que fuera factible. Es así como se instala una modalidad ya conocida y practicada pero no regulada específicamente, la del trabajo remoto, a distancia o “teletrabajo”. Modalidad que dadas las

circunstancias actuales, necesitaba reglarse. Es así que se sancionó la ley N° 27555 “Régimen legal del contrato de teletrabajo”.

Sin embargo, el impacto de la pandemia del COVID 19 en el país, nos lleva a plantear un antes y un después respecto al cumplimiento de ese plexo normativo vigente tan profuso. Y es allí donde redescubrimos que no se le daba el cumplimiento necesario a esas normas que, reiteramos, constituyen el orden público laboral. En reiterados casos, la prevención de riesgos en la salud de los trabajadores no era respetada por empleadores y en otros, tampoco por los trabajadores. De allí que la alta siniestralidad laboral era una cuestión sistemáticamente debatida. Tal es así que en el marco de las prioridades establecidas en el Programa de OIT para Argentina 2016-2017, se planteaba la promoción y el mejoramiento de la prevención y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a través del diálogo social. En el año 2018 el índice de incidencia total del sistema fue de 38,4 %.

Es de destacar, que las normas a las que hemos hecho referencia, evidentemente solo se aplican a los trabajadores en relación de dependencia y que han sido debidamente registrados. En el primer trimestre del año 2020 la tasa de empleo no registrado fue de 35,8 %. Mención especial requiere el importante segmento de la población de trabajadores independientes o cuentapropistas ostensiblemente afectado.

Conclusión

Teniendo en cuenta lo expuesto, surgen numerosas reflexiones e interrogantes.

El COVID 19 corrió el velo y mostró manifiestamente la problemática de las fallas del sistema de prevención de los trabajadores registrados, el flagelo de la informalidad laboral y la vulnerabilidad de los trabajadores cuentapropistas en la Argentina. Ello, se traduce en las altas tasas de siniestralidad laboral de los trabajadores en relación de dependencia, la desprotección absoluta en los trabajadores no registrados y en la fragilidad de la situación de los trabajadores independientes.

Pasada la dramática contingencia del COVID 19 inexorablemente se deberán replantear cuestiones medulares que permitan llevar a la práctica las normas vigentes en materia de salud y seguridad laboral, la lucha contra el empleo no registrado y por otra parte, formular un sistema que resguarde a los trabajadores cuentapropistas. Plantear un nuevo paradigma...¿Será posible?

Filiación

Integrante del P.E.I. –FD 2020/015 “Covid -19 y los cambios de paradigmas en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”.