



XX

JORNADAS DE
COMUNICACIONES CIENTÍFICAS DE LA
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS - UNNE



2024

*2 décadas de ciencia compartida:
raíces hacia nuevos horizontes*



FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS



XX Jornadas de
Comunicaciones
Científicas de la Facultad
de Derecho y Ciencias
Sociales y Políticas

UNNE

2024

Dos décadas de ciencia compartida:
raíces hacia nuevos horizontes

Corrientes - Argentina



Dirección General
Dr. Mario R. Villegas

Dirección Editorial
Dra. Lorena Gallardo

Coordinación editorial y compilación
Esp. Martín M. Chalup
Abg. M. Benjamin Gamarra

Asistentes – Colaboradores
Lic. Agustina M. Bergadá

Edición
Secretaría de Ciencia y Transferencia
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas
Universidad Nacional del Nordeste
Salta 459 • C.P. 3400
Corrientes • Argentina

Villegas, Mario R.

XX Jornadas de Comunicaciones Científicas de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas - UNNE / Mario R. Villegas ; Lorena Gallardo ; Martín Miguel Chalup ; compilación de Martín Miguel Chalup ; Mauro Benjamín Gamarra ; coordinación general de Lorena Gallardo ; director Mario R. Villegas ; Lorena Gallardo ; prólogo de Claudia Diaz. - 1a edición especial - Corrientes : Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas, 2024.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-631-6623-05-8

1. Legislación. 2. Normas. 3. Regulación. I. Chalup, Martín Miguel, comp. II. Gamarra, Mauro Benjamín, comp. III. Gallardo, Lorena, coord. IV. Villegas, Mario R., dir. V. Gallardo, Lorena, dir. VI. Diaz, Claudia, prolog. VII. Título.

CDD 340

LAS CYMAT. BREVES CONSIDERACIONES ACERCA DE LOS FACTORES QUE LAS COMPONENTEN Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

Gómez Carelli, Daniela M.; Vallejos Tressens, César A.

dgcarelli@hotmail.com

RESUMEN

Prevenir y proteger la salud de los trabajadores y las trabajadoras implica tomar en cuenta al hombre y a la mujer en situación de trabajo. Para una efectiva prevención de los riesgos del trabajo, la gestión de los factores que comprenden las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) en los establecimientos debe ser la adecuada. Ello, teniendo en cuenta que inciden directamente en la salud (física y mental), por lo que resulta insoslayable conocer y analizar los factores que las componen y, en consecuencia, los riesgos a los que están expuestos. Ergo, indagar y analizar cada uno de los factores componentes de las CyMAT a la luz a su previsión normativa brindará un conocimiento integral para su gestión en pos de la prevención y protección de la salud del sector trabajador.

La presente comunicación condensa referencias vinculadas sólo a ciertos factores que componen las CyMAT (por la extensión que demandaría analizar cada uno de ellos).

PALABRAS CLAVE

Prevención, protección, seguridad

INTRODUCCIÓN

Los trabajadores y las trabajadoras en relación de dependencia constituyen un sector vulnerable de la sociedad pues sólo cuentan para su subsistencia con su fuerza de trabajo, la cual ponen a disposición del empleador (quien ejerce sus facultades de organización, dirección, ius variandi, disciplinarias y de control). Son sujetos de preferente tutela, pues en la prestación de sus tareas ven comprometida su salud física y mental, ponen en riesgo su propio cuerpo cuando las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) no son las adecuadas.

Se puede verificar que la problemática es de orden social, económico, sanitario y de trabajo decente.

Lo explicitado en los párrafos anteriores indica que nos encontramos ante problemas actuales partiendo de

la base de la informalidad laboral (trabajo no registrado y deficientemente registrado) que impera a nivel nacional lo que deviene en inadecuadas CyMAT. Ello, se traduce en un sustancial recorte de derechos laborales e impacta directamente en la salud del sector trabajador. Lo que se evidencia en efectivos accidentes y enfermedades profesionales que resultan prevenibles (por lo que no deberían producirse) y que una vez producidos, probablemente no tengan respuesta por parte del empleador.

Prevenir y proteger la salud de los trabajadores y las trabajadoras implica tomar en cuenta al hombre y a la mujer en situación de trabajo. Para una efectiva prevención de los riesgos del trabajo, la gestión de los factores que comprenden las CyMAT en los

establecimientos debe ser la adecuada. Ello, teniendo en cuenta que inciden directamente en la salud (física y mental), por lo que resulta insoslayable conocer y analizar los factores que las componen y, en consecuencia, los riesgos a los que están expuestos. Ergo, indagar y analizar cada uno de los factores componentes de las CyMAT a la luz a su previsión normativa brindará un conocimiento integral para su gestión en pos de la prevención y protección de la salud del sector trabajador.

MÉTODOS

Cualitativa en contexto, con características descriptivas y explicativas. Partiendo desde la recopilación y análisis de normas e indagación de opiniones doctrinarias y continuando con la formulación de relaciones, deducción e inferencias, evaluación y explicación y elaboración de conclusiones.

La investigación tiene como fuente de datos documentales la doctrina de *iustlaboralistas* y la normativa nacional e internacional pertinente.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Constituyen factores que componen las CyMAT, por una parte, los riesgos para la salud provenientes del medio ambiente (riesgos físicos, químicos, biológicos, tecnológicos y de seguridad, etc.) y, por otra parte, las condiciones de trabajo (resultantes de factores socio-técnicos y organizacionales) entre otras, la remuneración, organización y contenido del trabajo, la jornada, los descansos, el acceso a obras sociales, la registración (Neffa como se citó en Neffa, 2015)

Gestionar adecuadamente los factores que componen las CyMAT significa dar cumplimiento al mandato del constituyente del año 1957 que aseguró que el trabajo gozará de la protección de las leyes, las que aseguren condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descansos y vacaciones pagas, retribución justa, etc. (C.N. Artículo 14 bis), a los Tratados constitucionalizados de Derechos

Humanos (C.N. Artículo 75 inciso 22), a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por la República Argentina y a las leyes nacionales que rigen la materia, estatutos y Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) aplicables.

En este sentido, el artículo 75 de la ley N° 20744 (LCT) establece el deber de la patronal de resguardar la integridad psicofísica de los dependientes, a fin de mantener indemne su salud. El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y 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.

En este orden de ideas, se entiende como jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador/a esté a disposición del empleador, tal como puede observarse en la ley N° 11544, el legislador utilizó una expresión más o menos flexible empleada por la OIT al fijar la jornada de trabajo en un máximo de 8 horas diarias o 48 semanales. Respecto a los descansos, tanto el descanso diario, como el hebdomadario y el anual previstos en la ley N° 11544 y en la LCT tienen una razón higiénica vinculada al cansancio físico y mental que origina la prestación de tareas y que exige reposo (Maza, 2017).

Respecto al factor remuneración, es entendida como la contraprestación que debe percibir el trabajador y la trabajadora como consecuencia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador. Excepto para los dependientes fuera de convenio, la remuneración es fijada por las escalas salariales acordadas por paritarias (entre representantes de los trabajadores/as y representantes de los empleadores) para cada categoría de cada actividad, oficio o profesión.

La remuneración y la prestación de tareas constituyen aspectos condicionantes de labor con las consecuencias más directas y tangibles de la vida cotidiana de los trabajadores/as.

Se destaca que la ley N° 19587 de Seguridad e Higiene en el Trabajo y su decreto reglamentario prevén detalladamente las obligaciones de la empresa para cumplir con el deber de seguridad y de prevención de accidentes y enfermedades. También resulta significativo el rol asignado por la ley N° 24557 a las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART) (Ackerman-Maza, 2017). La ley impone a las partes (empleadores, trabajadores y ART) la obligación de adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo. A tal fin, deben asumir compromisos concretos de cumplir con las normas de higiene y seguridad, ya sea en forma unilateral, a través de la negociación colectiva, o de su inclusión en el contrato entre la ART y el empleador (Caubet, 2019).

Asimismo, es sustancial el rol de la Autoridad Administrativa del Trabajo de la Nación y de las Provincias en la inspección, detección de infracciones y sanción ante incumplimientos del empleador (ley N° 25212).

Merecen especial atención los CCT, acuerdos escritos relativos a condiciones de trabajo y empleo concertados entre una asociación profesional de trabajadores (generalmente con personería gremial) y un empleador, un grupo de empleadores o una Cámara profesional que deben ser homologados por la Autoridad Administrativa del Trabajo para tener efectos erga omnes (excepto en los de empresa). El CCT es fruto de la negociación colectiva por lo que refleja las especiales situaciones y necesidades propias de cada actividad, oficio o profesión, lo que resulta superador al incluir en sus cláusulas normativas cuestiones vinculadas a la remuneración, jornada, descansos, licencias, tarea efectivamente prestada conforme a cada categoría, elementos

particulares de protección a efecto de aislar a los trabajadores y las trabajadoras de los riesgos químicos, físicos y biológicos propios de cada actividad.

Si la gestión de las CyMAT son las adecuadas y sus factores son tenidas en cuenta por parte de los empleadores y los organismos de contralor realizan las debidas inspecciones laborales a los efectos de constatar infracciones, entonces la salud y seguridad de los trabajadores estaría resguardada en su faz preventiva y reparatoria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ackerman, M. E., & Maza, M. Á. (2017). *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social* (1ra ed.). Rubinzal Culzoni.
- Maza, M. Á. (2017). *Lecciones de derecho del trabajo y de la seguridad social para estudiantes de ciencias económicas* (1ra ed.). Erreius.
- Caubet, A. B. (2019). *Trabajo y seguridad social*. Erreius.
- Neffa, J. C. (2015). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) y salud. *Universidad Nacional de La Plata, Orientación y Sociedad*, 15(1), 1-29. <http://hdl.handle.net/11336/19544>

EJE TEMÁTICO DE LA COMUNICACIÓN

Derechos Humanos / Sujetos Vulnerables

FILIACIÓN

AUTOR 1: Director/a - PI 23G004 SGCyT-UNNE

AUTOR 2: Codirector/a - PI 23G004 SGCyT-UNNE