

DECRETO N° 0396

SANTA FE, "Cuna de la Constitución Nacional",

18 de Marzo de 2009

VISTO:

El expediente Nro 01601-0070544-2 del registro del Sistema de Información de Expediente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio del cual se propicia la emisión del acto que apruebe la reglamentación de diversos artículos de la Ley Provincial 12913; y

CONSIDERANDO:

Que la sanción de la Ley 12.913 ha posibilitado que en la Provincia de Santa Fe exista un marco legal para que trabajadores y empleadores participen responsable y orgánicamente en la discusión y formulación de políticas laborales encaminadas en la prevención de los accidentes y enfermedades del trabajo, a través de los Comités Paritarios de Salud y Seguridad Laboral;

Que merece destacarse que la norma que reconoce el derecho de los trabajadores a controlar y modificar las condiciones ambientales de trabajo es el primer antecedente normativo en la materia, tanto en el orden nacional como en el provincial;

Que la superlativa trascendencia de la norma a reglamentar por el presente instrumento legal, ha motivado la convocatoria, por conducto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de organizaciones empresariales y de trabajadores en aras de recepcionar sus calificadas opiniones y propuestas, encontrando de ese modo los consensos necesarios para conferirle una adecuada legitimidad social y viabilidad jurídica a la normativa reglamentaria;

Que así pues, la reglamentación propuesta contempla temáticas esenciales que posibilitarán dar andamiaje fáctico a importantes cuestiones consagradas en el plexo legal reglamentado sin alterar su espíritu, tales como la aplicabilidad de la norma más favorable al trabajador en caso de controversia sobre la normativa a aplicar, la determinación de los recaudos que deberán presentar las Organizaciones No Gubernamentales para eximirse de conformar los Comités Paritarios, la potestad de la autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, de requerir la constitución de Comités en empresas de menos de cincuenta trabajadores, la adopción de criterios de coordinación integral para empresas que cuenten con varios establecimientos, la participación de todas las organizaciones sindicales del sector en el cuerpo de delegados de la empresa o establecimiento, la adopción, en su caso, de un proceso administrativo previo a la separación de cualquier miembro paritario del Comité, el derecho a la información y a la capacitación de los miembros del Comité por parte del empleador, entre otras cuestiones que se proponen reglamentar;

Que el pormenorizado desarrollo de las pautas y requerimientos exigidos reglamentariamente al empresario para la elaboración del Programa Anual de Prevención de la siniestralidad laboral, con la puesta a disposición del Comité y de la autoridad de aplicación de toda la documentación e información referente a la evaluación de riesgos y planes de prevención, entre otras exigidas, coadyuvará a la consecución del rol preventivo que la ley procura jerarquizar;

Que igualmente también merece destacarse la adopción reglamentaria de especificaciones técnicas propias de la Industria de la Construcción, que posibilitarán la existencia y funcionamiento de los Comités en las empresas, establecimientos ó centros de trabajo, implicando a los diversos actores que pudieren coexistir en la actividad: empresario, comitente y demás empresas -personas físicas o jurídicas- que participen en el proceso de citada industria;

Asimismo se contempla que el comitente y aquel a quien le quepa la responsabilidad de elaborar y aplicar el Plan de Higiene y Seguridad conforme los términos de la legislación y normativa nacional vigente en la materia, deberán asegurar en cada obra, el funcionamiento del Comité Mixto de Salud y Seguridad. Por lo demás, las restantes empresas que participen de cualesquiera de los procesos propios de dicha actividad industrial deberán adherir a la política que haya implementado el Comité correspondiente a la obra en que intervengan;

Que finalmente se dispone facultar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en su condición de autoridad de aplicación, para dictar los actos administrativos pertinentes que estime menester para complementar o integrar otras cuestiones inherentes a la presente normativa reglamentaria y en un todo de acuerdo al espíritu y objetivos aprehendidos por el legislador al sancionar la Ley 12.913;

Que ha intervenido la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no oponiendo objeciones a la gestión iniciada (Dictamen N° 049/09);

Que la gestión encuadra en las disposiciones del artículo 35 de la Ley 12913 y en las facultades otorgadas al Poder Ejecutivo por la Constitución Provincial;

POR ELLO:

EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

DECRETA

ARTICULO 1° - Apruébese la reglamentación de la Ley N° 12913 que como Anexo único integra la presente norma legal

ARTICULO 2° - Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese.

BINNER

Dr. Carlos A. Rodríguez

REGLAMENTACION LEY 12.913

ANEXO UNICO

ARTÍCULO 1 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 2 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 3 - A los fines de la dispensa referida en el art. 3, 2º párrafo, la ONG deberá presentar ante el MTSS:

Estatuto fundacional.

Nómina de autoridades.

Listado de personal en relación de dependencia.

Certificado de cobertura de A.R.T.

Listado de personal adherido al voluntariado social.

El MTSS podrá además requerir todos aquellos informes y documentación que estime pertinentes para fundar adecuadamente la resolución que admita o desestime la petición de exclusión.

ARTÍCULO 4 - Para la determinación de la cantidad de personas que la empleadora de la construcción tiene afectada a la obra, ésta deberá presentar una declaración jurada que tendrá una vigencia de seis meses y deberá ser renovada a su vencimiento y sucesivamente hasta la finalización total de la misma.

ARTÍCULO 5 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 6 - En caso de peligro grave e inminente para la vida o la salud de las personas, el Comité de Salud y Seguridad dará urgente noticia al empleador y a la Autoridad de aplicación a los efectos de tomar las medidas correspondientes tal como lo contempla el inc. 1) del artículo 6 de la ley. Esta dispondrá la reanudación de tareas una vez que sea acreditado el cese de las causas que motivaron la paralización de las mismas. Entre la comunicación y la reanudación no debe mediar más de 24 horas.

ARTÍCULO 7 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 8 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 9 - A los fines de integrar las escalas representativas de los trabajadores, se entiende por tal condición a la totalidad del personal que realice actos, ejecute obras o preste servicios, directa o indirectamente a favor del empleador o del empresario principal donde ejecuta su prestación laboral.

ARTÍCULO 10 - En aquellas empresas que cuenten con varios establecimientos, deberá implementarse un mecanismo de coordinación integral, que garantice entre los delegados de salud la inmediatez y fluidez en las comunicaciones, como así también la unificación de criterios técnicos sustentables.

Cuando en un mismo establecimiento concurren a desarrollar sus tareas trabajadores de dos ó más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa. Con éste objetivo establecerán los medios de coordinación que sean necesarios para garantizar la prevención de los riesgos laborales. En el caso de la industria de la construcción, además, el empresario o el comitente titular del centro de trabajo adoptará las medidas a que hubiese lugar para que los otros empresarios que laboren en el centro reciban la información e instrucciones en cuanto a los riesgos existentes en el establecimiento y las medidas de prevención

y protección correspondientes, incluyendo a las que hagan en situaciones de emergencia. Las empresas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios deberán vigilar el cumplimiento de la normativa por parte de estos terceros. Los deberes de cooperación e información serán de aplicación a los trabajadores autónomos que eventualmente desarrollen tareas en el establecimiento”.

Para la industria de la construcción, la conformación del Comité de Salud y Seguridad es obligación del empleador y de la empresa de la construcción, sea ésta persona física o jurídica, que intervenga como empleador o comitente de la construcción, tenga o no habitualidad en el proceso de esta industria, cualquiera sea la forma o figura asociativa, societaria o de patrimonio de afectación de bienes que se pueda haber elegido.

Durante el proceso de ejecución de la obra, el comitente y aquel a quien le quepa la responsabilidad de elaborar y aplicar el Plan de Higiene y Seguridad conforme los términos de la legislación y normativa nacional vigente en la materia, deberán asegurar en ella, el funcionamiento del Comité Mixto de Salud y Seguridad.

Las restantes empresas que participen en el proceso de la industria de la construcción, además de contar dentro de las mismas y cuando corresponda, con un Comité Mixto de Salud y Seguridad, deberán adherir a la política que haya implementado el Comité correspondiente a la obra en que intervengan.

No podrán excusar el incumplimiento de esta obligación fundados en la circunstancia de haberse constituido la persona jurídica o tener su domicilio legal fuera del ámbito geográfico de la Provincia.

ARTÍCULO 11 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 12 - Si en el establecimiento existieran delegados en funciones, y el número coincidiera con el de representantes a integrar el comité, el empleador invitará a los mismos a integrarse al comité. En el supuesto que el número de delegados excediese la cantidad de representantes a designar en el comité, será la junta interna de delegados o cuerpos orgánicos de esa naturaleza quienes deberán decidir entre los existentes, el/los trabajadores que compondrán el mencionado comité.

Cuando existieran en el seno del establecimiento delegados de personal correspondiente a distintos sindicatos, se deberá garantizar la participación de todas las organizaciones gremiales presentes en el sector.

ARTÍCULO 13 - La autoridad de aplicación solicitará a la o las organizaciones sindicales respectivas que efectúe la correspondiente convocatoria a elegir representantes sindicales, conforme los plazos y procedimientos fijados en los respectivos estatutos, y en la ley 23.551 y decreto reglamentario. Si la elección se hubiera frustrado por falta de postulantes, la autoridad de aplicación solicitará a la o las organizaciones gremiales la designación del trabajador de la empresa o establecimiento que habrá de desempeñar la función prevista en el segundo párrafo del artículo 13.

ARTÍCULO 14 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 15 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 16 - Para la designación del trabajador/a que desempeñe el cargo de secretario/a del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, deberá estarse a las pautas de representación sindical previstas en los arts. 12 y 13 de la Ley 12.913.

ARTÍCULO 17 - El reglamento interno del Comité deberá establecer una razonable periodicidad para realizar las reuniones ordinarias, atendiendo a las características de cada empresa o establecimiento. Asimismo deberá prever la convocatoria a reuniones extraordinarias, con carácter urgente y a pedido de cualesquiera de los miembros del Comité, en los casos que a continuación se establecen enunciativamente: quemadura grave (Tipo AB mayor al 20%; Tipo B mayor al 10%), amputación por encima de carpo o tarso, parcial o total, amputación de uno o más dedos de manos o pies (con internación), intoxicaciones agudas con alteración de parámetros vitales, coma de origen traumático, traumatismo de cráneo con pérdida de conocimiento (se excluyen los casos sin alteraciones neurológicas, con TAC normal), politraumatismo grave, aplastamiento torácico, fractura expuesta, incluidas fracturas abiertas (con internación), fractura o luxación de una o más vértebras (con internación), fractura de pelvis, herida abdominal transperitoneal con o sin perforación de víscera. perforación o enucleamiento ocular, rotura/estallido de vísceras, castración o emasculación traumática, fracturas cerradas de miembros inferiores o superiores (con internación o con internación y cirugía inmediata al accidente o programada como consecuencia de la lesión inicial, herida y/o traumatismo de mano con internación, lesiones producidas por arma de fuego o arma blanca (con internación) u otras que en lo sucesivo pudieren establecerse como de denuncia obligatoria, y toda situación que pudiere afectar la vida o la salud de las personas en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 18 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 19 - La falta del consenso necesario para la aprobación del reglamento interno del Comité, deberá ser comunicada fehacientemente a la autoridad de aplicación dentro del plazo de 2 días a partir del vencimiento del término legal dispuesto en el art. 19 de la Ley 12.913. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social arbitrará las acciones ó medidas pertinentes en aras de remover las diferencias existentes para la aprobación de la referida normativa interna.

ARTÍCULO 20 - Se entiende por tiempo útil al lapso estrictamente necesario que debe mediar entre la petición formulada por el Comité o el delegado de Seguridad y el acceso a la información que resulte necesaria e indispensable a los fines de no impedir el regular cumplimiento de sus funciones.

A los fines de gestionar la autorización requerida para los casos en que pudieren estar implicados secretos industriales o normas ambientales, el empleador deberá informar al Comité la designación del encargado con mayor jerarquía dentro del establecimiento, así como también su reemplazante transitorio o sustituto definitivo. Vencido el plazo indicado para la autorización requerida sin que se acredite respuesta fehaciente del encargado, se entenderá acordada fictamente a favor del Comité.

ARTÍCULO 21 - La capacitación de los miembros del Comité podrá estar a cargo de entidades oficiales o privadas habilitadas para tal fin, debiendo la autoridad de aplicación aprobar los contenidos y la extensión de los programas de capacitación.

ARTÍCULO 22 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 23 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 24 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 25 - La información será notificada al Comité por escrito con una antelación mínima de sesenta (60) días o previo al cambio del proceso productivo. Conjuntamente con la notificación deberá adjuntar los estudios técnicos y demás antecedentes que permitan su análisis fehacientemente documentados e indicando -en su caso- las fuentes o respaldos científicos de que se vale para disponer cambios que pudiera tener repercusión o incidencia, directa o indirecta, en la salud de los/as trabajadores/as o en las condiciones de seguridad en el trabajo, adjuntando la bibliografía necesaria o identificando el sitio informático donde la misma se hallare.

En la notificación de cambios, también deberá incluirse la metodología de capacitación al personal.

ARTÍCULO 26 - El Programa Anual de Prevención debe constar de los siguientes pasos:

1) Definición de la Política empresarial en materia de salud y seguridad en el trabajo. La misma deberá ser comunicada fehacientemente a todos los trabajadores de la empresa, se exhibirá en lugares accesibles y estará a entera disposición de la inspección.

2) Diagnóstico Inicial. Este diagnóstico exige el conocimiento de los riesgos generales de la empresa y los particulares de cada puesto de trabajo. Este examen inicial debe permitir distinguir dos tipos de situaciones de riesgo:

- aquellas en que el riesgo puede ser evitado de inmediato y que, por tanto, debe serlo utilizando los recursos y procedimientos técnicos disponibles y que serán definidos específicamente dentro del programa.

- otras situaciones en que, dada la imposibilidad de eliminarlos, debe realizarse una evaluación de los riesgos a partir de la cual implantar un "plan de prevención específico"

3) El "plan de prevención específico" deberá orientarse al control de cada uno de los riesgos que no se han podido eliminar y en él deben integrarse de forma coherente las medidas de control, en último caso las que hacen a los elementos de protección personal a utilizar, las actividades generales de información, formación o vigilancia de la salud, las medidas de emergencia, así como todas las que se deriven de normas específicas.

4) El Programa anual de prevención debe dar cuenta de la estructura organizativa en materia de prevención, de la definición de funciones y responsabilidades en los distintos niveles de la empresa, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos que se ponen a disposición para llevar a cabo las acciones que se ha identificado como necesarias.

El Programa anual de prevención debe incluir medidas de seguimiento y control periódico tanto respecto a las condiciones de trabajo como al estado de salud de los trabajadores, a cargo de las aseguradoras de riesgo del trabajo, con el fin de ajustar y corregir las acciones preventivas en función de su eficacia.

5) La empresa debe mantener un sistema de documentación del programa de Prevención, a disposición del Comité y de la inspección del trabajo, basado en las siguientes informaciones:

- las relativas a la evaluación de riesgos y planes de prevención
- las relacionadas con los equipos y medidas de protección y prevención
- las derivadas del seguimiento y control de la actividad preventiva
- las actividades desarrolladas por el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo

- las actividades desarrolladas por el Servicio de Medicina del Trabajo

- las actividades desarrolladas por la ART

6) En los casos de coincidencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo o en los de contratación o subcontratación de actividades deben implantarse sistemas coordinados de prevención siendo en todos los casos la empresa contratante la que debe vigilar el cumplimiento de la normativa por los contratistas y subcontratistas.

7) El Comité dispondrá al definirse el plan anual de prevención las medidas de evaluación de los resultados obtenidos y su periodicidad.

ARTÍCULO 27 - Facultase al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en su condición de autoridad de aplicación, a dictar las resoluciones que estime menester para complementar y/o integrar otras cuestiones inherentes a la normativa específica, en aras de asegurar su regular cumplimiento.

ARTÍCULO 28 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 29 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 30 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 31 - Dentro de los plazos previstos en el artículo 31 de la ley, los empleadores procederán a constituir los respectivos comités, designando a la o las personas que habrán de representarlo ante el mismo.

ARTÍCULO 32 - El Registro será único para toda la provincia, con numeración alfa numérica correlativa a fin de identificar la localidad de radicación del establecimiento.

ARTÍCULO 33 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 34 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 35 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 36 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 37 - Sin reglamentar.